Jaardocument 2022

Inclusief geconsolideerde jaarrekening 2022

MEE VIVENZ

Jaardocument 2022
inclusief geconsolideerde jaarrekening 2022

Vastgesteld door Bestuur MEEVivenz d.d. 22 maart 2023
Goedgekeurd door Raad van Toezicht MEEVivenz d.d. 22 maart 2023

Inhoudsopgave

Voorwoord **5**
1 Profiel van de organisatie **8**
1.1 Algemene informatie 8
1.1.1 Missie/ visie 8
1.2 Structuur MEEVivenz 9
1.2.1 Vier stichtingen 9
1.2.2 Werkgebied 11
2 Doelstellingen en realisatie 2022 ..... **12**
2.1 MEEVivenz 12
2.1.1 Algemeen 12
2.1.2 Kwaliteit 17
2.1.3 Personeel 22
2.2 De Sociale Basis 30
2.3 MEE Plus 34
2.4 Vivenz 38
2.5 Samenwerkingsrelaties 39
2.6 Toekomst 42
3. Bestuur, Toezicht en Medezeggenschap **45**
3.1 Bestuur en Raad van Toezicht 45
3.1.1 Samenstelling 45
3.1.2 Bezoldiging 47
3.1.3 Jaarverslag Raad van Toezicht 47
3.2 Ondernemingsraad 50
3.3 Adviescommissie Sociale Begeleiding 53
3.4 Cliëntenparticipatie 54
4 Financieel **56**
4.1 Resultaten 56
4.1.1 MEEVivenz (geconsolideerd) 56
4.1.2 De Sociale Basis 58

4.1.3 MEE Plus 58
4.1.4 Vivenz 59
4.1.5 Werkmaatschappij MEEVivenz 59
4.2 Risicobeheersing 60
5 Jaarrekening 61
6 Overige gegevens 62
6.1 Statutaire regeling resultaatbestemming 62
6.2 Nevenvestigingen 62
6.3 Vaststelling en goedkeuring 62
6.4 Gebeurtenissen na balansdatum 64
7. Controleverklaring van onafhankelijk accountant 65
Bijlage 1 67

Voorwoord

We leven in een dynamische tijd met veel maatschappelijke, politieke en economische uitdagingen. We merken en horen de impact van Corona, de stevige inflatie en de onzekerheden als gevolg van de oorlog in de Oekraïne. Deze impact merken we zeker bij de inwoners die wij ondersteunen, veel ervan ondervinden iedere dag de gevolgen. We zien meer eenzaamheid en depressies, angst voor verlies van werk, het niet kunnen betalen van de (energie)rekeningen, dreigende uithuiszettingen.

Het aantal inwoners dat meer op zichzelf en de eigen omgeving is aangewezen neemt toe. Inwoners (zeker inwoners met een beperking) komen door de huidige economische situatie en door het afbouwen van zorgvoorzieningen sneller in de knel. Het bestaan van een deel van de inwoners staat onder druk. Aan de andere kant zien we ook veel veerkracht en mooie initiatieven van inwoners die elkaar helpen en er voor elkaar zijn.

Een trend, die al langer speelt, is de steeds complexer wordende samenleving, bijvoorbeeld door de digitalisering en de enorme hoeveelheid informatie die op mensen afkomt. Ook zien we door de crisissen en complexe samenleving, een toename van inwoners die moeite hebben om bij te blijven. Onze inzet kan mensen helpen om hun weg te vinden om mee te blijven doen. Hiermee geven we betekenis aan de ervaren kwaliteit van leven en positieve gezondheid van inwoners.

Gemeenten zijn samen met ons en andere partners volop bezig om antwoorden te vinden op de ontwikkelingen en opgaven in de samenleving. Specifiek die in de eigen gemeente. Van ons als organisatie vraagt dit om snel te anticiperen op veranderingen en om nog beter in netwerken en ketens te werken. En 'last but not least' om maatwerk te leveren en te werken vanuit de leefwereld van inwoners. Dit doen wij vanuit onze drie werkmaatschappijen:

- Sociale Basis voor sociale (wijk) teams en welzijn;
- MEE voor specialistische diensten voor mensen met een beperking;
- Vivenz voor thuisbegeleiding.

Vanuit een brede sociale werkorganisatie leveren wij een goed en kwalitatief hoogwaardig aanbod aan expertise. Daardoor kunnen wij vanuit de diverse werkmaatschappijen levensbreed en zo nodig levenslang ondersteuning bieden en op veel gebieden bijdragen aan maatschappelijke opgaven. Het overkoepelende doel hierbij is mogelijk maken dat iedereen mee kan doen, waarbij eigen regie en de kracht en talenten van inwoners uitgangspunt zijn. Een gemeenschap waar mensen zelf aan zet zijn en waar mensen die dit nodig hebben een steuntje in de rug krijgen in de vorm van aandacht, ondersteuning en hulp.

Onze medewerkers vormen de voorste linie. Zij hebben in het afgelopen jaar op allerlei vernieuwende en creatieve manieren gewerkt aan passende oplossingen voor hulp en ondersteuning, samen met collega's van andere organisaties, vrijwilligers en ervarings-deskundigen. Ondanks dat zij zelf ook te maken hebben met de gevolgen van de maatschappelijke en economische ontwikkelingen, is het bijzonder om te zien hoe gemotiveerd en vol passie zij zich iedere dag weer inzetten voor de inwoners. Zo dragen zij bij aan de opgaven in het sociaal domein, zoals met meer samenhang en dichter bij de inwoner organiseren van hulp en ondersteuning en het versterken van de sociale basis. Niet de kanteling van zorg en ondersteuning is het uitgangspunt, maar het bouwen van een sterke community en focus op gezondheid en inclusie.

Om de dienstverlening aan inwoners met een beperking door te ontwikkelen en duidelijker te positioneren voor opdrachtgevers is MEEVivenz per 1 oktober 2020 een bestuurlijke fusie aangegaan met stichting MEE Gelderse Poort. In 2022 is MEE GP onderdeel geworden van MEE Plus zodat vanuit één sterke MEE werkmaatschappij lokaal oplossingen en expertise kunnen worden geboden aan inwoners.

Als netwerkorganisatie werken wij niet alleen. Met de gemeenten (onze opdrachtgevers) en partners werken wij graag samen. Steeds vaker ontstaan lokale verbintenissen met partners zoals Stichting Jeugdteams ZHZ en/of welzijnspartijen om als één opdrachtnemer een integrale opdracht in het sociaal domein uit te voeren.

Onze overtuiging is dat wij met (de specifieke expertise van) onze partners nog meer waarde voor inwoners en onze opdrachtgevers kunnen genereren. In 2022 heeft de samenwerking met stichting Jeugdteams ZHZ een vlucht naar voren gekregen. Samen hebben we verkend op welke manier we onze professionals het beste kunnen ondersteunen en onze expertise kunnen verbinden. De organisatie(s) als het gereedschap van de professionals. Onderdeel hiervan is de keuze die we hebben gemaakt om de organisaties verder te integreren waaronder het toewerken naar een gezamenlijke bedrijfsvoering. In 2023 krijgt dit proces een vervolg.

Medewerkers zijn het kapitaal van onze organisatie. Het behouden en vinden van gekwalificeerde medewerkers is steeds meer een uitdaging gezien de krappe arbeidsmarkt en de te verwachten uitstroom van medewerkers die de komende jaren de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Kenmerkend voor het sociaal werk is dat continuïteit in persoon op alle niveaus bijdraagt, dus het belang van binden en boeien van onze medewerkers bovenaan onze prioriteitenlijst staat. In 2022 is het ons gelukt om een aantrekkelijke werkgever te blijven. Het invullen van vacatures gaat succesvol en veel medewerkers werken graag bij ons.

Het creëren van een financieel gezonde basis had in 2022 prioriteit. Veel factoren zetten het resultaat onder druk. Zoals de impact van loon- en forse prijsstijgingen die niet of deels door de subsidies worden gecompenseerd, de onderproductie, het personeelsverloop en het ziekteverzuim. Zo is door o.a. de nasleep van de coronapandemie het ziekteverzuim nog te hoog, al blijven we onder het landelijk gemiddelde. Tegelijk is door gerichte inzet op preventie en snelle interventies vanuit leidinggevende, HRM en de arbodienst het ziekteverzuim behoorlijk gereduceerd. Daarbovenop zien we de werkdruk toenemen als gevolg van het aanhoudende personeelstekort. In 2023 gaan we daarom verder met het organiseren van een flexibele schil medewerkers die zo nodig lokaal kunnen bijspringen. Op deze manier benutten we onze regionaal schaal ten behoeve van de lokale setting.

Onze regionale schaal helpt ook innovatie en kwaliteitsontwikkeling in de ene gemeente beschikbaar te kunnen stellen aan de andere. Hier kunnen we maatschappelijk geld maximaal uit nutten. Via ons Expertise Centrum Sociaal Werk/opleidingscentrum MEEK2 stellen wij de meest recente ontwikkelingen op het vakgebied ter beschikking aan onze medewerkers en samenwerkingspartners. Denk aan stress sensitieve dienstverlening in de keten van schuldenaanpak en de vele kennisteams zoals huiselijk geweld en kindermishandeling, onafhankelijke clientondersteuning en blended hulpverlening.

Ook vermeldenswaardig is de start van de sensitieve virtuele assistent waarin wij willen onderzoeken op welke wijze nieuwe dialoogtechnieken zoals Artificial Intelligence (AI) mensen die kwetsbaar zijn kunnen gaan helpen. Een digitale helpende hand. Dit project vindt plaats in een consortium van Universiteit van Tilburg, Radboud UMC, Mobile Water en Reframing studio. Omdat onze financiële marges beperkt zijn, zoeken wij voor dit soort projecten aanvullende subsidiemogelijkheden, in dit geval bij ZonMw en Health Holland.

Om de organisatie in financieel gezond vaarwater te krijgen is sinds 2020 stevig ingezet op het programma Financieel gezond. Door de effectuering van maatregelen uit dit programma en de strakke sturing van het management, sluiten we 2022 met een beperkt negatief resultaat af, waarbij diverse eenmalige onttrekkingen en toevoegingen impact hebben op het resultaat. Hoewel we natuurlijk liever een positief resultaat hadden behaald, is het resultaat aanzienlijk beter dan eerdere prognoses. Zeker in het licht van de genoemde factoren. Daarom zijn wij content dat door de grote inzet van onze medewerkers dit resultaat is behaald.

Terugkijkend constateren we dat in het afgelopen jaar vanuit de drie werkmaatschappijen De Sociale Basis, MEE Plus en Vivenz door onze medewerkers, ondanks de soms moeilijke omstandigheden, met veel passie is gewerkt aan onze missie om met elkaar te werken aan een samenleving waarin iedereen ertoe doet. Wij zijn daarom trots op hun inzet en doorzettingsvermogen en kijken met vertrouwen naar de toekomst.

Michiel van der Vlies en Anke Bosma
Bestuurders

1 Profiel van de organisatie

1.1 Algemene informatie

	Stichting MEEVivenz
Adres	Binnen Kalkhaven 37-39
Postcode	3311 JC
Plaats	Dordrecht
Telefoonnummer	088 123 7000
Identificatienummer Kamer van Koophandel	76425754
E-mailadres	info@meevivenz.nl
Internetpagina	www.meevivenz.nl

1.1.1 Missie/ visie

MEEVivenz is een organisatie die zich inzet voor een sterke samenleving. MEEVivenz heeft de volgende missie:

Met elkaar werken aan een samenleving waarin iedereen ertoe doet.

De organisatie stelt inwoners, medewerkers en vrijwilligers voorop en verliest de maatschappelijke meerwaarde niet uit het oog. Dit doen we door een organisatie te zijn waarop men kan vertrouwen, door de ontwikkeling van cliënten en medewerkers te stimuleren en door een organisatie te zijn die vooral 'doet'. Vertrouwen, Ontwikkelen en Doen zijn onze kernwaarden.

Om onze visie inhoud te geven en de dienstverlening te versterken, hebben we de krachten gebundeld binnen een fusieorganisatie bestaande uit het concern Stichting MEEVivenz en de werkmaatschappijen Vivenz, MEE Plus en De Sociale Basis.

We maken zoveel mogelijk gebruik van het talent en de kracht van elk individu en van elke wijk of buurt. Dit doen we ook voor onze medewerkers. De medewerkers van MEEVivenz faciliteren onze uitvoerend medewerkers van alle drie de werkmaatschappijen op het gebied van expertise, bedrijfsvoering en sturing.

1.2 Structuur MEEVivenz

MEEVivenz is een concernstichting met drie werkmaatschappijen (stichtingen). Deze drie stichtingen zijn: De Sociale Basis, MEE en Vivenz.

1.2.1 Vier stichtingen

Ons concern en de drie werkmaatschappijen hebben allen een verschillende scope.

1. Met werkmaatschappij **De Sociale Basis** creëren we <u>één centraal aanspreekpunt</u> voor gemeenten binnen de regio's Drechtsteden, BAR en Alblasserwaard-Vijfheerenlanden. Het portfolio bestaat uit vier onderdelen: (1) het leveren van expertise en medewerkers aan sociale wijkteams waarvoor we niet integraal verantwoordelijk zijn, (2) wijkteams waarvoor we integraal samen met Stichting Jeugdteams ZHZ verantwoordelijk zijn, (3) welzijnsdiensten en (4) diensten gericht op bestaanszekerheid zoals Bureau Sociaal Raadslieden (BSR) en Financieel hulphuis. Onze dienstverlening vanuit De Sociale Basis is sterk lokaal verankerd en draagt bij aan het versterken van de lokale sociale basis door individueel en collectief aanbod. Met een integraal aanbod van dienstverlening dragen we bij aan de transformatie binnen het sociaal domein.

2. De werkmaatschappij **MEE** laat de specifieke MEE expertise beter tot haar recht komen. We bieden <u>specialistische kennis en deskundigheid gericht op inwoners met een beperking</u>. De doelgroep is breed, van cliënten met een (licht)verstandelijke beperking, autisme, combi ggz-lvb, chronisch zieken en mensen met een niet aangeboren hersenafwijking (NAH). Onze medewerkers staan als clientondersteuners naast de cliënt, werken onafhankelijk, stellen dus diens belangen centraal en werken levenslang en levensbreed. De plek waar we werken is minder belangrijk dan de manier waarop we werken. Onze medewerkers zijn de specialisten in het voorliggend veld zowel voor inwoners als voor collega professionals en hebben veel lokale, regionale en landelijke kennis van regelgeving en de mogelijkheden daarin voor mensen met een beperking.

3. De werkmaatschappij **Vivenz** staat voor <u>praktische, activerende ondersteuning van inwoners in de thuissituatie</u>. Thuisbegeleiding richt zich op cliënten in vaak complexe situaties en heeft als doel de zelfredzaamheid te bevorderen en waar nodig te compenseren. Met minimale inzet wordt een stabiele situatie gecreëerd of onderhouden. De participatie en betrokkenheid van de cliënt en zijn omgeving zijn essentieel voor het succes van deze dienstverlening. Thuisbegeleiding vraagt samenwerking rondom de inwoner, bij voorkeur dicht bij de sociale wijkteams.

4. Met het concern **MEEVivenz** <u>bundelen we expertise, innovatie en kwaliteit en leveren dit centraal voor onze drie uitvoerende werkmaatschappijen</u>. Het bestuur en management zijn ondergebracht in de concernstichting. De medewerkers van de concernstichting MEEVivenz faciliteren onze uitvoerende medewerkers van alle werkmaatschappijen op het gebied van sturing, bedrijfsvoering, kwaliteit en expertise.

Met elkaar werken aan een samenleving waar iedereen ertoe doet

MEE VIVENZ

- Bestuur en Toezicht
- Medezeggenschap
- Management
- Concernstaf
- Bedrijfsvoering
- HRM

vivenz

THUISBEGELEIDING
- MBO thuisbegeleiding (Wmo maatwerk)
- MBO thuisbegeleiding (Wmo algemene voorziening)

DE SOCIALE BASIS

WELZIJN
- Buurtwerk Dordrecht (samenwerking met ContourdeTwern)
- Servanda Hardinxveld-Giessendam
- Jongerenwerk Hendrik-Ido-Ambacht

INFORMELE ONDERSTEUNING
- INZET078! Dordrecht (samenwerking met ContourdeTwern)
- Inzet ervaringsdeskundigen (EDH)

BESTAANSZEKERHEID
- Financieel hulphuis
- Bureau Sociaal Raadslieden
- Adviespunt Scheiding, Kind en Opvoeding

SOCIALE (WIJK-)TEAMS eigen regie samen met Stichting Jeugdteams
- Sterk Papendrecht
- Sociaal Wijkteam Dordrecht
- Vivera Sociaal Wijkteam Zwijndrecht
- Sociaal Wijkteam Hendrik-Ido-Ambacht
- Sociaal Team Gorinchem
- Brughuis Alblasserdam

SOCIALE WIJKTEAMS detachering en regie gemeente
- Sociaal Team Barendrecht
- Sociaal Team Albrandswaard
- Sociaal Team Ridderkerk
- Sociaal Team Hardinxveld-Giessendam
- Sociaal Team Vijfheerenlanden

DIENSTEN EN EXPERTISES
- Seniorenadvies
- Buurtbemiddeling
- Mantelzorgondersteuning
- Vrijwilligersondersteuning
- Stressensitief werken en ondersteuning bij armoede en schulden
- Vroegsignalering Schulden
- Schoolmaatschappelijk werk
- Proces- en doorbraakregisseurs complexe problematiek en maatwerkaanpak
- Vraagverheldering en kortdurende ondersteuning (oa maatschappelijk werk en clientondersteuning)
- Ondersteuning gescheiden Opvoeden en relaties
- Jongeren op de Rit (JOR) ondersteuning aan jongeren van 17-27 jaar met problemen op 3 of meer levensgebieden.
- Informele ondersteuning door oa inzetten vrijwilligers en ervaringsdeskundigen
- Groepswerk en trainingen

MEE

ONAFHANKELIJKE CLIENTONDERSTEUNING
voor mensen met een beperking (WMO en WLZ)
- **Diagnose:** Specialisten voor mensen (L)verstandelijke beperking, autisme, (l)vb in combi GGZ, Niet aangeboren hersenletsel, chronisch zieken of lichamelijke beperking
- **Levensdomein:** Specialisten op arbeid, wonen, sociaaljuridisch, veiligheid
- **Leeftijd:** Specialisten op jeugd, volwassenen en ouderen
- **Plaats in de wijk:** In- en rondom sociale teams of speciaal onderwijs
- Individueel of in groepen
- **Financier:** vanuit Wmo of Wlz

GEDRAGSDESKUNDIGEN
- Diagnostiek
- Consultatie professionals

INCLUSIE PROJECTEN
- Bruggenbouwen
- Participatieprojecten

OVERIGE DIENSTEN
- MEE Matchingsunit
- MEE Mantelzorgondersteuning

NETWERKCOORDINATIE
- Integrale vroeghulp
- Autisme Netwerk
- Niet aangeboren Hersenletsel

EXPERTISE CENTRUM SOCIAAL WERK

VAKMANSCHAP
Goed vakmanschap is de basis van onze dienstverlening. Wij ondersteunen de professional in de eigen beroepsontwikkeling.

KWALITEIT
MEEVivenz is ISO 9001 gecertificeerd. Wij stimuleren medewerkers om het eigenaarschap op professionele kwaliteit te benutten. Het Expertisecentrum Sociaal Werk faciliteert in het delen van kennis en expertise die nodig is om een lerende professional te zijn.

KENNISTEAMS
Expertise delen leidt tot inspiratie, innovatie en productontwikkeling. MEEVivenz hecht waarde aan de inzet van deskundig personeel.

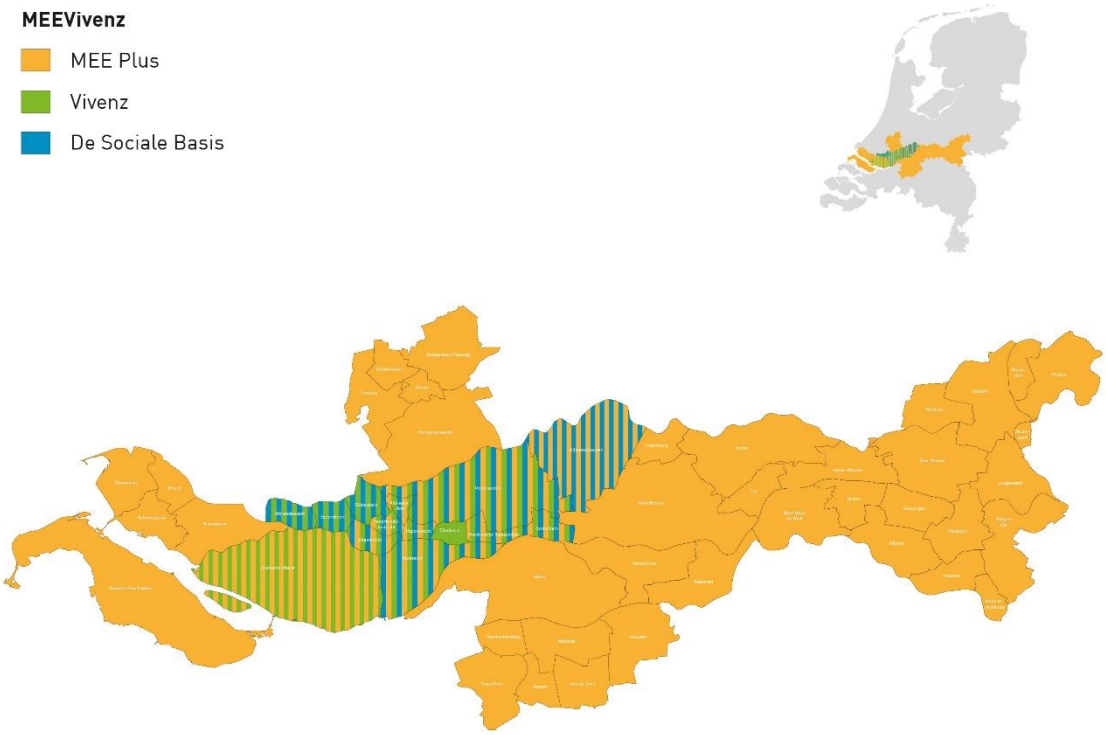
MEEK2
MEEK2 is het opleidingsinstituut binnen het Expertisecentrum Sociaal Werk.

MEEK2

MAATWERK EN PROJECTEN
Het expertisecentrum ondersteunt bij projecten die voortkomen uit bepaalde vraagstukken. Wanneer dit vraagstuk een vakinhoudelijke kant kent en een beroep doet op de kennis en kunde die we vanuit het Expertisecentrum Sociaal Werk in huis hebben, gaan we hierop in middels een maatwerkaanpak.

1.2.2 Werkgebied

Het huidige werkgebied van MEEVivenz strekt zich nu uit van Goeree Overflakkee aan de Noordzeekust tot aan Berg en Dal aan de grens met Duitsland. Het overgrote deel van de dienstverlening vindt plaats in de regio Drechtsteden/Alblasserwaard.



2 Doelstellingen en realisatie 2022

In dit hoofdstuk beschrijven we per stichting de doelstellingen en realisatie in het afgelopen jaar. In de (eerste) paragraaf over het concern lichten we kwaliteit en personeel uit. Vervolgens worden de ontwikkelingen van de drie werkmaatschappijen beschreven in de paragrafen 2.2 tot en met 2.4. Deze geven een globaal beeld. In de gemeentelijke jaarverslagen zijn deze nader gespecificeerd, zodat transparant wordt waaraan de maatschappelijke gelden besteed zijn. Tenslotte beschrijven we in de laatste paragrafen de ontwikkelingen met betrekking tot onze samenwerkingspartners en de ontwikkelingen die we voor ons zien in de toekomst.

2.1 MEEVivenz

2.1.1 Algemeen

Corona-effecten

Uit een onderzoek dat mede door MEE Gelderse Poort en de Radboud Universiteit is uitgevoerd, blijkt dat de Coronapandemie grote impact had op mensen met LVB. In het tweede Corona-jaar zien we de druk op (kwetsbare) inwoners verder toenemen, bijvoorbeeld door sociale isolatie, toenemende psychische en sociale problematiek, het wegvallen van inkomens door ontslag en door het niet of beperkt beschikbaar zijn van voorzieningen. We durven te stellen dat deze impact in de komende jaren ook nog merkbaar zal zijn.

Er is een nieuwsbrief opgesteld met een korte beschrijving van de gevolgen van corona voor cliënten en medewerkers. Deze wordt gebruikt om gemeenten hierover te informeren.
Zeker niet alles is negatief: welzijn en informele diensten nemen een sterkere positie in om inwoners te ondersteunen en e-hulpverlening is niet meer weg te denken. Ook heeft Sociaal Werk haar positie als vitaal beroep bewezen.

Signaleringsrapportage MEE NL

MEE NL heeft over 2022 weer een signaleringsrapportage opgesteld. Hierin worden de belangrijkste knelpunten vanuit het perspectief van de cliëntondersteuner en de cliënt gepresenteerd. Cliëntondersteuners staan aan de poort van de toegang tot zorg en ondersteuning. Zij helpen mensen de weg vinden door het zorglandschap heen. Bijna 400 cliëntondersteuners vanuit ons en andere MEE-organisaties hebben meegedaan aan het onderzoek en de input en inzichten geleverd voor het onderzoek.

Belangrijke knelpunten die o.a. worden gesignaleerd zijn: De cliënt is de dupe van wet- en regelgeving en velen raken hierdoor tussen wal en schip. Ook is benodigde zorg en ondersteuning steeds minder vaak beschikbaar. De wachtlijsten bij gemeenten en zorgaanbieders, zo blijkt uit het onderzoek, zijn toegenomen met ruim 60%. Er ontstaat een stapeleffect: wachtlijst op wachtlijst. Er is een forse toename van de meervoudige problematiek. In combinatie met eerdere genoemde knelpunten zorgt dit voor veel werkdruk waardoor de kwaliteit van de cliëntondersteuning onder druk staat.

Wanneer cliëntondersteuners domein overstijgend kunnen werken verbetert de toegang tot zorg voor kwetsbare burgers. Juist nu de zorg zo onder druk staat, moet cliëntondersteuning voor iedereen toegankelijk zijn. Daarom wordt vanuit MEE NL gepleit voor één loket voor domein overstijgende clientondersteuning. Hierover wordt met politiek Den Haag het gesprek gevoerd.

Uitdagingen sociaal domein[1]

Vanuit MEEVivenz hebben we te maken met allerlei vraagstukken en uitdagingen in het sociaal domein. Deze zijn door het SCP mooi in beeld gebracht:

- Stijgend gebruik en stijgende kosten sociaal domein;
- Eigen kracht en redzaamheid worden overschat;
- Niet iedereen wordt bereikt;
- De samenleving kan inclusiever;
- Integraal werken komt niet goed van de grond;
- Financiële belemmeringen in stelsels, regelingen, etc.

Daarnaast werken we via onze opdrachtgevers mee aan de ontwikkeling van beleid, maatregelen en acties vanuit landelijk beleid zoals het IZA, GALA, programma WoZo, de hervormingsagenda jeugd, het toekomstscenario kind en gezinsbescherming, het Nationaal Preventieakkoord en Sportakkoord. In al deze programma's ligt de focus op preventie, verbeteren van gezondheid, meer kansengelijkheid en bestaanszekerheid, het versterken van de sociale basis, inwoner heeft regie en lokale, wijkgerichte oplossingen.

Contractafspraken 2022

MEEVivenz slaagt er steeds beter in om contractafspraken na te komen en deze ook te continueren voor 2023. Daar waar deze onder druk stonden, zijn we hierover met onze lokale opdrachtgevers in gesprek gegaan. Met als uitkomst dat te leveren diensten worden aangepast, resterend budget overgeheveld mag worden naar 2023 of wordt teruggestort. Helaas ziet ook MEEVivenz zich geconfronteerd met grote prijsstijgingen van leveranciers, energie- en huurcontracten die niet gedekt zijn in de tarieven 2022. Daarom hebben we onze subsidieverstrekkers laten weten dat indexatie van onze tarieven 2023 een bittere noodzaak is, mede ook gezien de aflopende CAO Sociaal Werk op 1 juli 2023.

Gelukkig zien wij een positieve trend dat de afgelopen jaren steeds meer gemeenten meerjarenafspraken wilden maken. Dit betekent continuïteit in kwaliteit en stabiliteit van onze dienstverlening. Daar hebben niet alleen MEEVivenz en haar opdrachtgevers baat bij, maar vooral inwoners en cliënten.

[1] Uitdagingen in het sociaal domein | Publicatie | Sociaal en Cultureel Planbureau (scp.nl)

Strategisch kader MEEVivenz
Het strategisch kader van MEEVivenz bestaat uit de missie, de kernwaarden en de strategische doelen van het concern. Deze gelden dan ook concern breed. Op basis van de analyses en opgehaalde input hebben we de strategie 2022-2024 uitgebreid met leidende principes.

De **missie** van MEEVivenz is: **Met elkaar werken aan een samenleving waarin iedereen ertoe doet.**

MEEVivenz is een organisatie die zich breed inzet voor een sterke samenleving. Een samenleving waarin iedereen meedoet, iedereen gelijkwaardig is en iedereen zich verbonden voelt met die samenleving. We creëren/ dragen bij aan een inclusieve samenleving waarin iedereen de kans krijgt zelf regie te hebben over het eigen leven, talenten te ontwikkelen en mee te doen.

De **kernwaarden** van MEEVivenz zijn: **Vertrouwen | Ontwikkelen | Doen**
Deze kernwaarden vormen ons ethisch kompas in al onze communicatie en handelen naar en met mensen, medewerkers, collega dienstverleners en opdrachtgevers.
Naast kernwaarden laten we ons leiden door een aantal principes. Leidende principes zijn vuistregels die richting geven aan het doen. Het zijn ook waarden die sturend zijn in de besluitvorming. Ze helpen ons om de strategische doelen (richting) te vertalen naar hoe we dingen doen. Door onze kernwaarden aan te vullen met deze principes kan elke medewerker met willekeurig welk vakgebied in iedere situatie zich afvragen of hij/ zij de juiste dingen doet en of hij/zij de dingen goed doet.
De **leidende principes** van MEEVivenz zijn de volgende:
Wat we doen…
… heeft waarde voor de inwoner en voor de medewerker [FOCUS]
… organiseren we slim tegen zo min mogelijke maatschappelijke kosten [EENVOUD]
… is onderscheidend t.o.v. anderen [ZELFBEWUST]

De leidende principes helpen ons om een wendbare en toekomstbestendige organisatie te zijn; bij elk nieuw vraagstuk of complexe situatie waarmee we geconfronteerd worden hebben we een aantal principes ‘op zak’ die ons helpen om snel de juiste reactie bepalen op het vraagstuk en tegelijkertijd de strategische koers van de organisatie vast te houden.

Het strategisch kader is compleet met het stellen van concern brede **strategische doelen**. Deze strategische doelen zijn de resultaten die we nastreven met onze organisatie. De resultaten waarvan wij denken dat deze ons het beste helpen om onze missie te realiseren. Het geeft ook aan hoe we willen dat een ander naar onze organisatie kijkt.
1. MEEVivenz is een kwaliteitsspeler
2. MEEVivenz is een strategische partner
3. MEEVivenz heeft een sterke (markt-)positie

1. Kwaliteitsspeler
MEEVivenz levert voor inwoners diensten met een zo hoog mogelijke kwaliteit binnen de budgetten die tot onze beschikking staan. Met deze kwaliteit dragen we bij aan het welbevinden van inwoners. Dit doen we voor individuen en in groepen, wijken en buurten. We stimuleren het eigenaarschap van inwoners en hun leefomgeving in hun streven en ontwikkeling naar zelfredzaamheid en meedoen in de samenleving. Dat betekent dat we naast inwoners staan, stimuleren om mee te doen en maatwerk leveren in onze ondersteuning. We zoeken naar maximale ruimte binnen wet- en regelgeving in de lokale, regionale en landelijke stelsels aansluitend op de leefwereld van de inwoner. De inwoner is hierbij altijd leidend; onze professionals zijn tijdelijk en voorbijgangers. Vakmanschap betekent voor ons dat we bevoegd en bekwaam zijn om te ondersteunen in de behoefte van de inwoner.

Onze medewerkers zijn cruciaal in het realiseren van deze ambitie. Zij beschikken over de juiste kennis en ervaring om dit voor inwoners te doen. Wij stimuleren het eigenaarschap van professionele kwaliteit door onze medewerkers. Professionele ruimte is daarbij cruciaal om van toegevoegde waarde te kunnen zijn voor de samenleving. Het aanbieden en delen van kennis en expertise is nodig om onze medewerkers lerende professionals en vrijwilligers te laten zijn. Met behulp van het Expertisecentrum Sociaal Werk en de diverse beroepsregisters stimuleren en faciliteren we onze medewerkers hierin. De organisatie MEEVivenz is een aantrekkelijke werkgever die medewerkers weet te binden en boeien. MEEVivenz is een lerende organisatie en draagt een erkend kwaliteitskeurmerk.

2. Strategische partner
MEEVivenz verbindt haar dienstverlening aan expertise en diensten van organisaties die waarde toevoegen voor de ondersteuning aan inwoners. Dit doen we op verschillende niveaus; lokaal, regionaal en zelfs landelijk. We sturen inwoners nooit van het kastje naar de muur maar van het kastje naar de oplossing. Dit doen we door expertise erbij te halen en te organiseren samen met de inwoner. Dit doen we door andere organisaties te betrekken bij een ondersteuningstraject of door met een strategische partner samen integrale ondersteuning te leveren aan inwoners. We zetten in op preventie, Vroegsignalering en collectieve oplossingen en vergroten de kracht van inwoners in wijken en buurten.

Om onze medewerkers optimaal te faciliteren werken we samen met andere organisaties op het gebied van bedrijfsvoering (ICT, HR, enz.) en op het gebied van kennis en innovatie werken we ook samen met partners die meer zijn dan leverancier. Deze partners begrijpen onze dienstverleningen de context waarin we werken en zijn in staat vanuit eigen expertise een waardevolle bijdrage aan te leveren. Als strategische partner zorgen we in samenwerking voor eenduidigheid naar medewerkers, zowel in aansturing als in bedrijfsmatige ondersteuning (operationele eenheid).

Als organisatie zijn we een strategische partner in het sociaal domein. Wij begrijpen de wensen en behoeften van onze (lokale) opdrachtgevers. Voor sociale wijkteams zijn we met onze strategische partners één aanspreekpunt voor opdrachtgevers; gezamenlijk krijgen we het vertrouwen om een integrale opdracht uit te voeren (gemeente ontzorgen).

Voor andere opdrachten werken we graag efficiënt en effectief samen. We kunnen als strategische partner en met strategische partners gezamenlijk beter transformeren/normaliseren binnen het sociaal domein, maatschappelijk geld beter besteden en nieuwe opdrachten verwerven op nieuwe plekken.

3. Sterke (markt-)positie

MEEVivenz is een organisatie die continuïteit biedt in de dienstverlening voor inwoners, wijken en buurten. Voor de kwaliteit, ontwikkeling en innovatie van onze dienstverlening (Expertisecentrum Sociaal Werk) is een bepaalde omvang en stabiliteit nodig. We werken altijd vanuit de lokale basis maar hebben regionaal meerwaarde, ook voor de arbeidsmarkt. Alleen een sterke, stabiele organisatie kan optimale ondersteuning (o.a. bedrijfsvoering) bieden aan onze medewerkers bij hun dienstverlening. Het sociaal domein vraagt steeds meer om een uitvoeringsorganisatie met een breed en integraal dienstenpakket of een samenwerking van organisaties ten behoeve daarvan. Met de risico's van de huidige veranderende inkoopstrategieën in het sociaal domein, is het noodzakelijk dat onze organisatie zich niet alleen richt op behoud van huidige opdrachten maar ook op het verkrijgen van meer opdrachten. We behouden en versterken onze expertise op het gebied van inkoopprocedures zoals aanbestedingen.

2.1.2 Kwaliteit

MEEVivenz wil voor inwoners de hoogst mogelijke kwaliteit van diensten leveren. We willen een kwaliteitsspeler zijn en blijven. Deze ambitie hebben we in ons strategieplan vanuit de verschillende perspectieven beschreven: het perspectief van de cliënt, van de medewerker en van de organisatie. Onderdeel van MEEVivenz is het Expertise Centrum Sociaal Werk (ECSW). Dit speelt een grotere rol in kennisontwikkeling, door benoeming van zogeheten Kennistafels.

2.1.2.1 Expertisecentrum Sociaal Werk/ MEEK2

Het Expertisecentrum Sociaal Werk faciliteert én inspireert de sociaal werker tot meer vakbekwaamheid en creëert voor de sociaal werker, die zijn professie wil versterken; deskundigheidsbevordering, wat leidt tot een vakbekwame medewerker met lef. www.expertisecentrumsociaalwerk.nl

Middels kennisteams denken onze deskundige professionals mee over bepaalde thema's. Expertise delen kan leiden tot innovatie en productontwikkeling. Uit de kennisteams komen voorstellen voor bevordering van deskundigheid. Binnen MEEK2 bekijken we of we die vraag kunnen invullen of ontwikkelen vanuit interne expertise of extern ingekocht gaan worden. Het Expertisecentrum richt zich ook op het continu verbeteren van diensten, ketenprocessen, diensten t.b.v. de organisatie (kwaliteitszorg). Kwaliteitsmodellen en instrumenten helpen, maar in de kern betreft het houding en gedrag van medewerkers en managers gericht op continue verbetering van de kwaliteit.

PR en communicatie

In het afgelopen jaar is veel tijd en aandacht besteed aan een upgrade van de website www.expertisecentrumsociaalwerk.nl. en sinds augustus zijn we actief op de sociale media via LinkedIn. Wekelijks worden relevante artikelen gepost, met mooie reacties van volgers.

Uit een intern onderzoek bleek dat de maandelijkse nieuwsbrieven die we verspreiden inhoudelijk bijzonder werden gewaardeerd, maar niet vaak werden gelezen gezien de grote hoeveelheid tekst. Voor 2023 hebben we gekozen om elke 1e maandag van de maand te komen met een Groeimaandag: de nieuwsbrief van het Expertisecentrum in een nieuw jasje, ontstaan op basis van de behoeften en wensen van onze medewerkers.

Doorontwikkeling kennisteams

Medewerkers zijn actief benaderd om een bijdrage te leveren met hun expertise binnen een van de kennisteams. Een kennisteam draagt bij aan de persoonlijke ontwikkeling en het levert uiteindelijk een betere kwaliteit aan dienstverlening op voor onze inwoners. Op deze manier werken we samen aan ontwikkeling en vernieuwing. Regelmatig kregen we van medewerkers te horen: ik ben al zo druk! Hoe dan? Kennisteams bieden de ruimte om bepaalde werkwijzen onder de loep te nemen en van elkaar te leren. Daar plukken medewerkers de vruchten van waardoor dit tijd oplevert. Door verbinding en samenwerking bekrachtigen we elkaar. We hebben gevraagd belemmerende factoren voor deelname aan een Kennisteam te bespreken met de leidinggevende. Afgelopen jaar is op spontane wijze een kennisteam Ouderen ontstaan. Wij zien dit als een bijzonder mooie ontwikkeling.

Kennissessies op thema MEEVivenz breed
In 2022 is gestart met kennissessies via TEAMS in het kader van innovatie. Professionals worden geïnformeerd over landelijke ontwikkelingen en lopende projecten en weten elkaar vervolgens ook op deze wijze vaker op inhoud te vinden. Thema's voor de kennissessies waren; Blended Hulpverlening, Informele ondersteuning en Zorg & Veiligheid. Bestaande trainingen vanuit ECSW op deze thema's zijn onder de aandacht gebracht en n.a.v. de kennissessies wordt de behoefte aan deskundigheidsbevordering en kennisuitwisseling opgehaald.

Innovatieprojecten
Vanuit de wens om MEEVivenz als innovatieve partner te profileren, die inspeelt op trends en ontwikkelingen en opgaven in het sociaal domein, om innovatie aan te jagen en om meer externe financiering aan te boren is innovatie als onderdeel van het Expertisecentrum Sociaal Werk (ECSW) in 2022 gestart. Het afgelopen jaar zijn er 20 nieuwe projecten gestart, vanuit verschillende financieringsbronnen. Door projecten in samenwerking met lokale professionals en ervaringsdeskundigen uit te voeren, is op borging in de praktijk voorgesorteerd vanuit de inhoud en vanuit financieringsoogpunt.

MEEK2
MEEK2 sluit het boekjaar 2022 met een positief resultaat. Iets waar we trots op kunnen zijn. De nieuwe accountmanager, die het stokje over heeft genomen van degene die met pensioen is gegaan, heeft in het afgelopen jaar meer verbinding gezocht met MEEVivenz en het scholingsbeleid. Daardoor is er intern een nauwe samenwerking tot stand gekomen, die ten goede komt aan de kwaliteit van onze dienstverlening.

Registratie en beroepsvereniging
Met behulp van Sociaal Werk Nederland, MEE NL en de diverse beroepsregisters zetten we de professionalisering van onze medewerkers voort. We staan voor medewerkers die doen wat nodig is voor de cliënt, niet vanuit het aanbod wat er is en niet vanuit het beleid van een gemeente, maar vanuit wat het beste werkt voor de cliënt.

We hanteren de volgende regels met betrekking tot registratie:
- Registratie is verplicht voor alle medewerkers(groepen) die hiervoor in aanmerking komen. Bij indiensttreding wordt dit duidelijk gemaakt;
- We monitoren registratie éénmaal per jaar. Medewerkers die zich niet aan de afspraken houden worden bijgestuurd door hen te wijzen op het grotere belang voor de organisatie;
- We verwachten van medewerkers dat zij zich actief inzetten om hun vakbekwaamheid op peil te houden. Dit houdt bijvoorbeeld in dat we niet akkoord gaan met het behalen van alle benodigde punten in het laatste jaar van registratie;
- Voor moeilijk registreerbare groepen of groepen die zich niet verplicht hoeven te registreren zoeken we toch de beste oplossing hiervoor, bijvoorbeeld door een functiegroep met een brede definitie te kiezen.

Achter de schermen is in het afgelopen jaar geregeld dat in systeem BIS te zien is welke medewerker geregistreerd is en wanneer de registratie verloopt. Dit is voor de betreffende medewerker en leidinggevende inzichtelijk. Het jaarlijks monitoren van de stand van zaken is daardoor een eenvoudigere klus geworden.

2.1.2.2 Kwaliteit overig

Kwaliteitszorg
Het jaar 2022 stond in het kader van het verder uitbreiden en borgen van de ontwikkelingen die in de afgelopen jaren zijn ingezet. Maar er ontstonden ook nieuwe initiatieven.

Betekenis kwaliteit
Vakbekwame medewerkers zijn van cruciaal belang voor een kwaliteitsspeler. Een van de onderdelen waaruit vakmanschap blijkt, is de wijze waarop tijdens de dienstverlening besluiten worden genomen. Daarom is in het voorjaar een sessie voor medewerkers georganiseerd om hierover van gedachten te wisselen en ervaringen te delen. Aan de hand van de uitkomsten hebben we besloten om de basistrainingen in het kader van vakmanschap meer aan te laten sluiten bij de behoeften van medewerkers. Ook krijgt besluitvorming hierin meer aandacht.

ISO-Certificering
In juni 2022 bezochten twee auditoren van LRQA (voorheen Lloyds Register) ons om te beoordelen of MEEVivenz voldoet aan alle voorwaarden om ISO 9001:2015 gecertificeerd te blijven. Het was een algemene audit in het primair proces inclusief gesprekken met een manager en twee teamleiders. Bijzondere aandacht was er voor MEE Gelderse Poort om te beoordelen of deze regio toegevoegd kan worden aan ons certificaat. En dat is gelukt!

Tijdens de terugkoppeling gaven de auditoren aan dat ze vinden dat:
- onze medewerkers erg flexibel zijn.
- het bijzonder waardevol is dat gedragswetenschappers participeren in de sociale teams, zodat hun expertise optimaal benut kan worden.
- de medewerkers een goed gevulde methodische toolbox hebben waar zij gebruik van maken in de hulpverlening.
- het opvalt dat medewerkers het fijn vinden om bij MEEVivenz te werken.

De twee verbeterpunten van vorig jaar (over het meten van cliënttevredenheid en beoordelen van leveranciers) zijn afgesloten. Een nieuw verbeterpunt is geconstateerd. Dit gaat over de zichtbaarheid van privacygevoelige informatie van cliënten voor onze medewerkers die registreren in de systemen van de gemeente. Hoewel we hier niet direct invloed op hebben, willen we dit zo goed mogelijk regelen voor onze medewerkers en cliënten. We hebben een plan van aanpak gemaakt om dit punt te verbeteren. Volgend jaar mei vindt herbeoordeling plaats.

Interne audit
Naast de externe audit is dit jaar op twee momenten een interne audit uitgevoerd. In het voorjaar zijn medewerkers gesproken uit de teams waar we niet samenwerken met Stichting Jeugdteams ZHZ. In het najaar de teams waarin integraal gewerkt wordt door beide organisaties. Als thema is gekozen voor integraal werken en vakmanschap.

De belangrijkste bevindingen zijn:
- De gevolgen van de programmalijn ‘basis op orde’ uit het strategieplan 2020-2021 zijn merkbaar. De functieprofielen zijn bekend en jaargesprekken worden gevoerd of staan gepland.

- De rol van teamleider is cruciaal in het creëren van binding met MEEVivenz. Daar waar de teamleider zichtbaar is voor medewerkers, zijn zij onder andere bekend met de scholings-mogelijkheden en het inwerkprogramma van de moederorganisatie.
- Medewerkers zijn geregistreerd in een voor hun functie passend beroepsregister.
- Cliëntevaluaties vinden niet bij elke dienstverlening structureel plaats. Als het wel gebeurt, ontbreekt terugkoppeling over de resultaten. Daarnaast passen de gebruikte methodieken onvoldoende bij de doelgroepen.
- Net als de Integrale Klantroute is ook de integrale samenwerking in ontwikkeling. Veelal wordt deze positief ervaren, maar ziet men ook altijd ruimte voor ontwikkeling. Er is behoefte om over en weer begrip te krijgen voor elkaars taal en kaders.
- Toepassing en uitvoering van de AVG binnen de organisatie werkt in sommige gevallen belemmerend. Risico is dat de hulpvraag onvoldoende geformuleerd kan worden vanuit de verschillende perspectieven/levensdomeinen en uitwisseling van informatie onvoldoende kan plaatsvinden. Tussen MEEVivenz en Stichting Jeugdteams zijn hier afspraken over gemaakt. In de samenwerking met samenwerkingspartners zorgt dit soms voor (morele) dilemma's: wil je alle informatie delen? Hoe verhouden (verschillend toepassen van) AVG-afspraken zich tot je beroeps- en gedragscode?

De opvolging van de aanbevelingen van beide auditrondes is verschillend. Vanuit de rapportage die alleen over eigen medewerkers gaat, is geprobeerd de aanbevelingen te koppelen aan de programmalijnen uit het strategieplan. Op deze manier willen we dubbel werk voorkomen.
Bij de gezamenlijke audit met Stichting Jeugdteams is aan de managers van die teams gevraagd om in koppels (zoals ze lokaal samenwerken) de aanbevelingen te bespreken en verbeteracties te formuleren.

Veiligheid
Allerlei aspecten van veilig werken hebben dit jaar aandacht gekregen. Een van die aspecten is het herzien van het incidentenbeleid. De werkgroep die zich hiermee bezighield, heeft dit aan het einde van het jaar af kunnen ronden.
Ervaringen vanuit de meldingen die we gedurende het jaar ontvingen, zijn hierin verwerkt. Opnieuw is een meldmaand georganiseerd, waarin we leidinggevenden vroegen om met hun medewerkers in gesprek te gaan over (het melden van) onbedoelde gebeurtenissen. Naast een toename van het aantal meldingen hopen we zo ook een veilige cultuur te stimuleren.

Nauw hieraan verbonden is het herzien van het protocol omgaan met ongewenst gedrag en onveiligheid. Ook dat is dit jaar afgerond. De informatie die uit hierboven genoemde meldingen is verkregen, is hierin verwerkt. Maar ook vragen naar aanleiding van de actualiteiten die vanuit het nieuws tot ons kwamen.

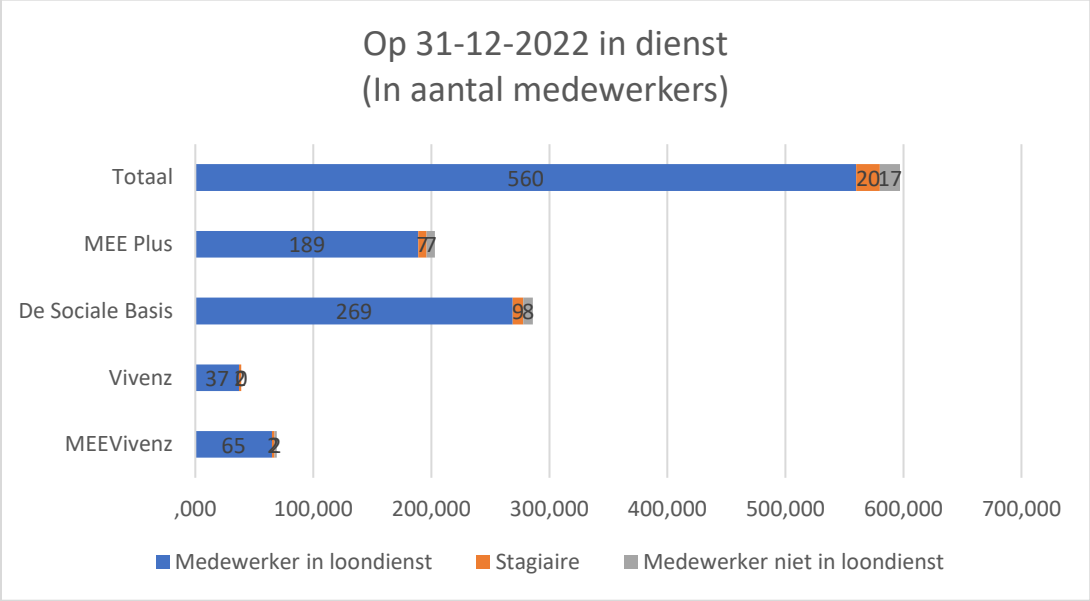
Essentieel onderdeel hiervan is het faciliteren dat medewerkers en vrijwilligers gebruik kunnen maken van onafhankelijke vertrouwenspersonen. Met twee van de drie is het contract in onderling overleg beëindigd. In plaats hiervan is een andere vertrouwenspersoon aangesteld. De twee vertrouwenspersonen waar we nu een contract mee hebben, hebben kennis gemaakt met het bestuur, de OR en teamleiders en zich op meerdere manieren voorgesteld aan alle medewerkers.

Interne klachtenprocedure
De interne klachtenprocedure is eveneens volledig herschreven. Het uitgangspunt hierbij was de procedure van Stichting Jeugdteams om ook hierin zo eenduidig mogelijk te werken. Omdat er een wens is om ook de externe procedure op dezelfde wijze vorm te geven is dit jaar gestart met een verkenning naar de mogelijkheden daarvoor.

Tot slot
Naast bovengenoemde activiteiten is de stafmedewerker kwaliteit ook betrokken geweest bij het ontwikkelen en actualiseren van beleid, zoals het vrijwilligersbeleid en dossierbeleid.
In zijn algemeenheid zijn veel medewerkers in het achterliggende jaar bij een kwaliteitsthema betrokken geweest. Uit de vragen die gesteld worden en signalen die gedeeld worden, blijkt dat bewustwording ontstaat over het belang van het zijn van een kwaliteitsspeler. Zo werken we niet alleen aan een samenleving, maar ook aan een organisatie waarin iedereen ertoe doet.

2.1.3 Personeel

Formatie



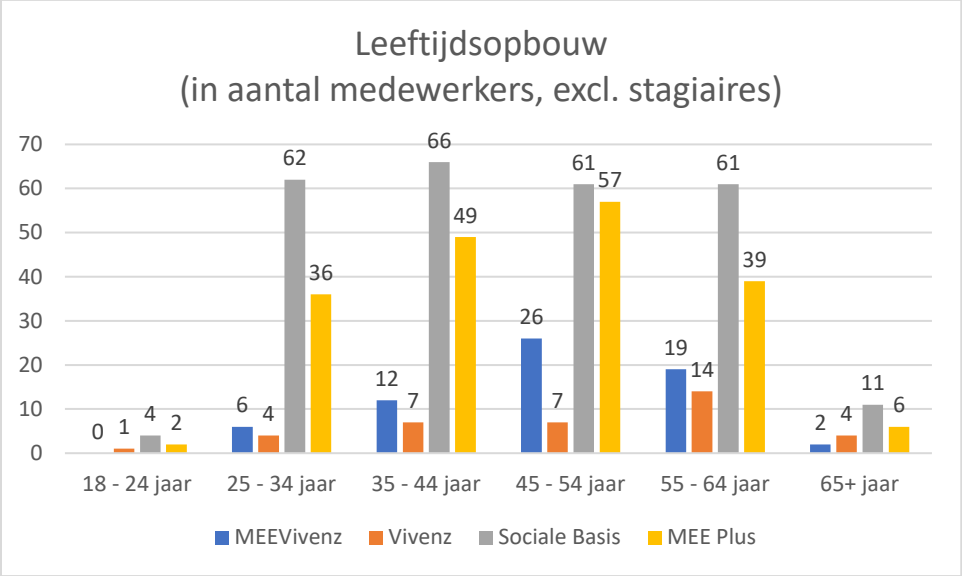
Binnen de organisatie zijn een kleine 600 medewerkers actief, waarvan het overgrote deel in loondienst. Gezien het karakter van onze dienstverlening heeft loondienstverband onze sterke voorkeur, aangezien continuïteit van ondersteuning aan cliënten en inwoners in onze visie daarmee het beste is gediend vanuit kwaliteit. Daarnaast zijn er ruim 730 vrijwilligers betrokken bij onze organisatie. Met name bij de welzijnsdiensten vanuit Servanda, Sterk Papendrecht en Buurtzorg Dordrecht, maar ook een grote groep bij MEE Mantelzorg en MEE regio Gelderse Poort.

Leeftijdsopbouw

De leeftijdsopbouw van de personeelsformatie verschilt sterk per stichting.

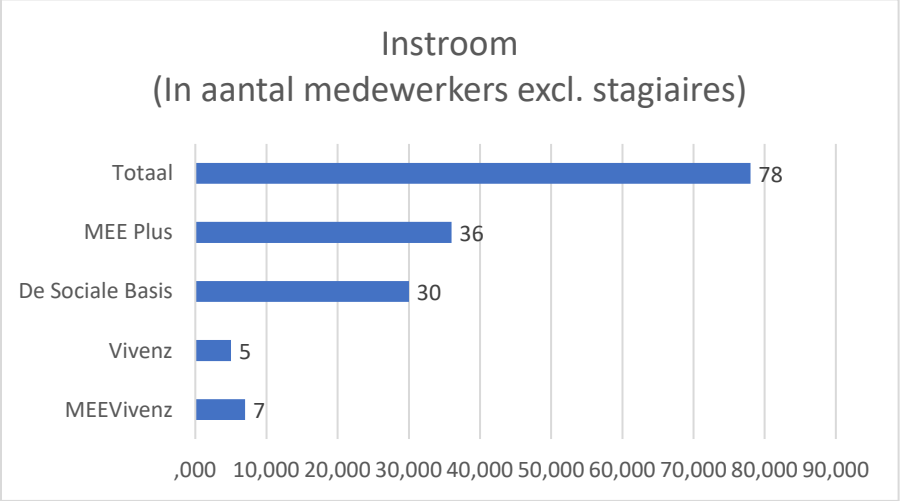
	18 - 24 jaar	25 - 34 jaar	35 - 44 jaar	45 - 54 jaar	55 - 64 jaar	65+ jaar
MEEVivenz	0	6	12	26	19	2
Vivenz	1	4	7	7	14	4
Sociale Basis	4	62	66	61	61	11
MEE Plus	2	36	49	57	39	6

De Sociale Basis en MEE Plus hebben een gezonde personeelsformatie met een goede spreiding van leeftijdscategorieën. Vivenz en MEEVivenz hebben een vergrijzend personeelsbestand. Verder zie je over de gehele organisatie dat het aandeel personeel onder de 25 minimaal is. Hier liggen kansen als het gaat t.a.v. traineeship of nieuwe instroom vanuit hogescholen.



MEEVivenz breed is duidelijk dat er 156 medewerkers werken die 56 jaar en ouder zijn. Dat is een aanzienlijke groep met veelal vaste dienstverbanden. Het is een uitdaging voor de medewerkers en het management dat deze medewerkers kunnen blijven werken tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd. In 2022 is daarom gestart met de ontwikkeling van MEEVivenz Vitaal om medewerkers in verschillende levensfase adequaat te ondersteunen om vitaal te blijven. In 2023 zal dit programma worden uitgerold binnen de organisatie. Bij de advisering aan het management wordt de leeftijdsopbouw meegenomen. Verder zien we ook dat een aantal medewerkers na hun AOW-leeftijd bij ons in dienst blijven.

Het jaar 2022 was een dynamisch jaar voor de organisatie en de personeelsbezetting. De kwantitatieve personeelsformatie is licht afgenomen ten opzichte van 2021. Binnen MEEVivenz zijn ongeveer 80 vacatures opengesteld en nieuwe medewerkers aangesteld als gevolg van vervanging van vertrekkende medewerkers. De instroom is ten opzichte van 2021 met 5,8% gedaald. Dit is vooral veroorzaakt door een afname van 55 naar 30 bij de Sociale Basis en van 43 naar 36 nieuwe medewerkers bij MEE Plus.



We hebben in het afgelopen jaar veel geïnvesteerd in arbeidsmarktcommunicatie en werving en selectie, zoals:

- Optimaliseren website 'vacatures bij MEEVivenz'
- Uitbreiden social media recruitment en aanwezigheid van MEEVivenz
- Intensievere samenwerking met vier Hogescholen in het werkgebied van MEEVivenz in het kader van het aanbieden van stageplaatsen voor MBO en HBO studenten
- Uitbreiden netwerk van gespecialiseerde W&S bureaus voor moeilijk vervulbare vacatures
- Intensivering samenwerking met Stichting Jeugdteams ZHZ
- Organisatie van een open avond

In het kader van het verleggen van de focus op de arbeidsmarkt hebben wij medio 2022 ook een nieuwe HR ServiceDesk collega aangesteld met een specialisatie in werving en selectie om het management beter te kunnen ondersteunen in de arbeidsmarktcommunicatie en werving & selectie.

Uitstroom

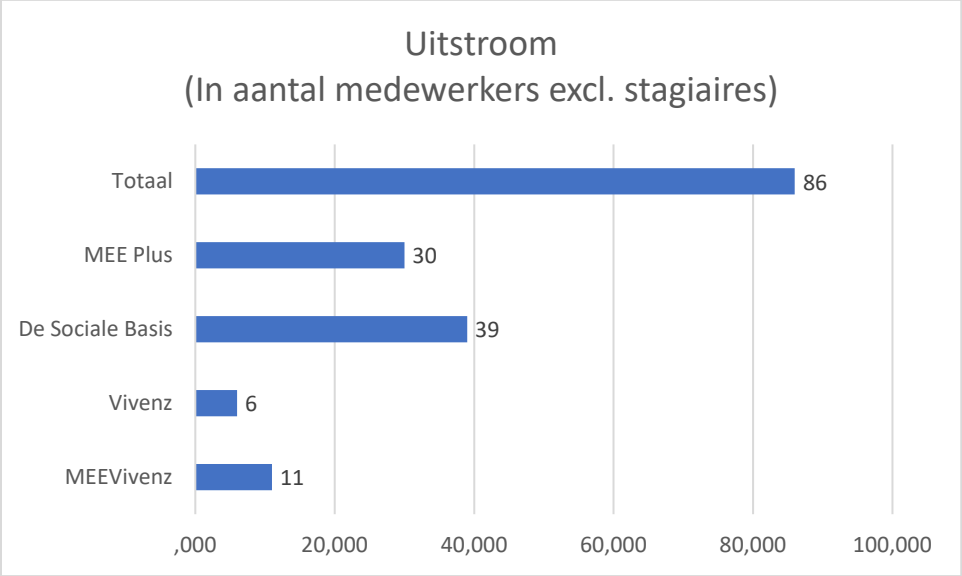
Het personeelsverloop was met 15% hoog. Ten opzichte van 2021 is te zien dat we in staat zijn de trend om te buigen naar minder verloop. Met name bij de Sociale Basis en MEE Plus is het gelukt om de uitstroom terug te dringen van respectievelijk 19,4% naar 14,5% en van 22% naar 15,8%. Recent onderzoek van de arbeidsmarkt zorg en welzijn laat zien dat we als sector stabieler zijn dan gedacht:

"Er is mobiliteit in zorg en welzijn: jaarlijks verlaat zo'n tien procent van de werknemers de sector voor een andere baan buiten de sector, pensionering of een andere reden. In andere sectoren is de uitstroom bijna twee keer zo hoog (18 procent). Daarbij blijven nieuwe zorg- en welzijnsmedewerkers juist vooral werken binnen de sector en verlaten ze niet massaal na twee jaar de branche. De arbeidsmarktcijfers vanuit AZW Statline zijn hierover duidelijk: 87 procent van de nieuwkomers blijft werken in de sector."

In 2022 heeft HRM in samenwerking met een stagiaire nader onderzoek gedaan naar het personeelsverloop bij MEE Plus en de Sociale Basis. Op basis van gesprekken met ex-medewerkers heeft team HR de volgende top-5 vastgesteld.

1. Andere werkgever biedt andere uitdaging/nieuwe kans
2. Arbeidsvoorwaarden (o.a. salaris, zekerheid over contracturen en onbepaalde tijd)
3. Voorzetting van loopbaan als ZZP'er
4. De woon-werk afstand was te groot
5. Geen doorgroeimogelijkheden naar wens binnen de organisatie.

Uit landelijk arbeidsmarktonderzoek, uitgevoerd door Regio Plus, blijkt dat bijna 20% vertrekt als gevolg van een tekort aan loopbaanmogelijkheden. Uit het afstudeeronderzoek van de HR-stagiaire blijkt dat een tekort aan loopbaanmogelijkheden één van de redenen is waarom medewerkers vertrekken, het blijkt echter niet de hoofdreden te zijn. Er is een diversiteit aan redenen aan te duiden, waardoor één eenvoudige aanpak lastig is.



In 2023 gaan we verder bouwen aan het binden en boeien van onze medewerkers onder meer door ons beleid t.a.v. arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd te herzien.

Ontwikkelen van een transparante en wendbare organisatie
Er is verder gewerkt aan de ontwikkeling van een transparante en wendbare organisatie. In dat kader hebben wij de volgende interventies ingezet:

Basis op orde
Er is gewerkt aan kennisoverdracht en vakbekwaamheid bij interne collega's, zodat er een optimalisatie in de samenwerking met leveranciers kon plaatsvinden. Daarnaast zijn de functionaliteiten uitgebreid en het gebruikersgemak vergroot van onze HR-systemen.

Eigen Risicodragerschap
In nauwe samenwerking met een gespecialiseerd bureau is gewerkt aan enerzijds een analyse van de schadelast in het kader van de ziektewet en WGA. Anderzijds heeft zij stappen gezet om de schadelast in de toekomst terug te dringen. Hiermee zijn veel kosten bespaard voor de MEEVivenz in de toekomst.

Implementatie generiek functiehuis
Begin 2021 heeft het Bestuur het generieke functiehuis geaccordeerd en heeft de OR hiervoor instemming verleend. In 2022 is het functiehuis, in navolging van de implementatie in 2021, bij MEE Plus geïmplementeerd. Hierdoor wordt nu binnen de gehele organisatie gewerkt met hetzelfde functiehuis. Dit komt de transparantie en verdere ontwikkeling van de medewerkers, de organisatie en HR ten goede.

De cao-harmonisatie
Het Bestuur heeft na instemming van de OR in 2020 besloten zoveel mogelijk medewerkers vrijwillig de keuze te geven om over te stappen van de CAO Gehandicaptenzorg naar de CAO Sociaal Werk. Dit vergemakkelijkt het ontwikkelen van een eenduidig HR-beleid en de aansturing van de managers. Gedurende 2022 zijn er nog collega's overgestapt, vertrokken etc. De verdeling ziet er eind 2022 als volgt uit.

Stand van zaken	CAO Gehandicaptenzorg	CAO Sociaal Werk
31-12-2022 MEEVivenz totaal	25	535

(Strategische) Personeelsplanning
In het kader van de ambitie om de wendbaarheid van de organisaties te verbeteren is in nauwe samenwerking met een ICT-dienstverlener gewerkt aan de aanpassing van een bestaand softwaresysteem om actief te gaan werken aan (strategische) personeelsplanning. Door een combinatie van factoren is dit niet geïmplementeerd en oriënteren wij ons op de ontwikkeling van een nieuwe aanpak.

Ontwikkelen van een gezonde en vitale organisatie

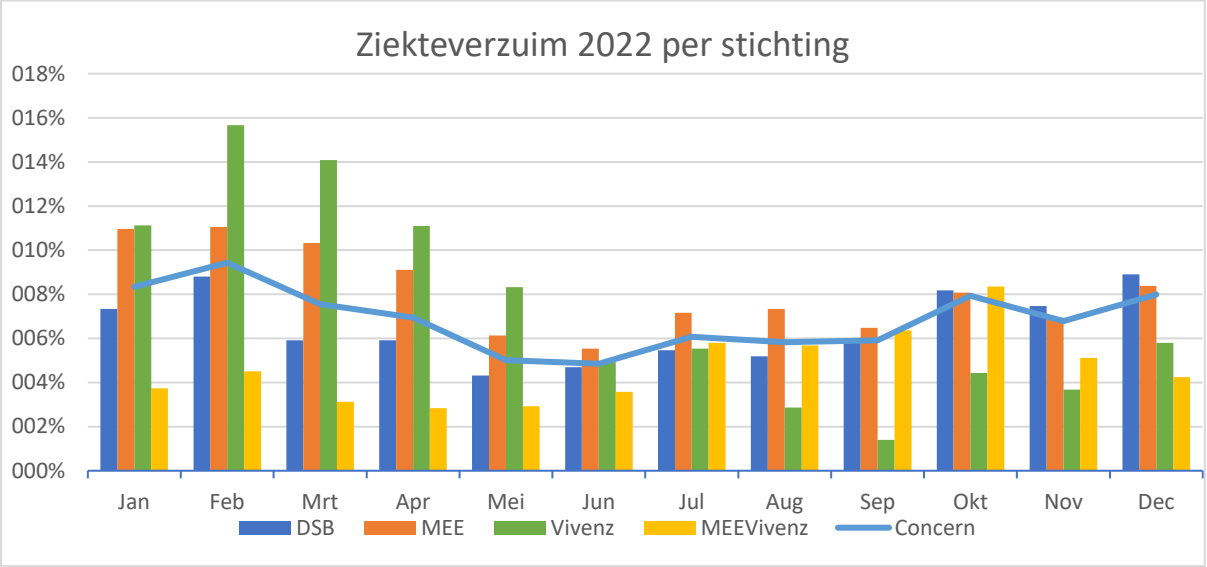
'Gelukkige medewerkers werken aan een goede dienstverlening.'

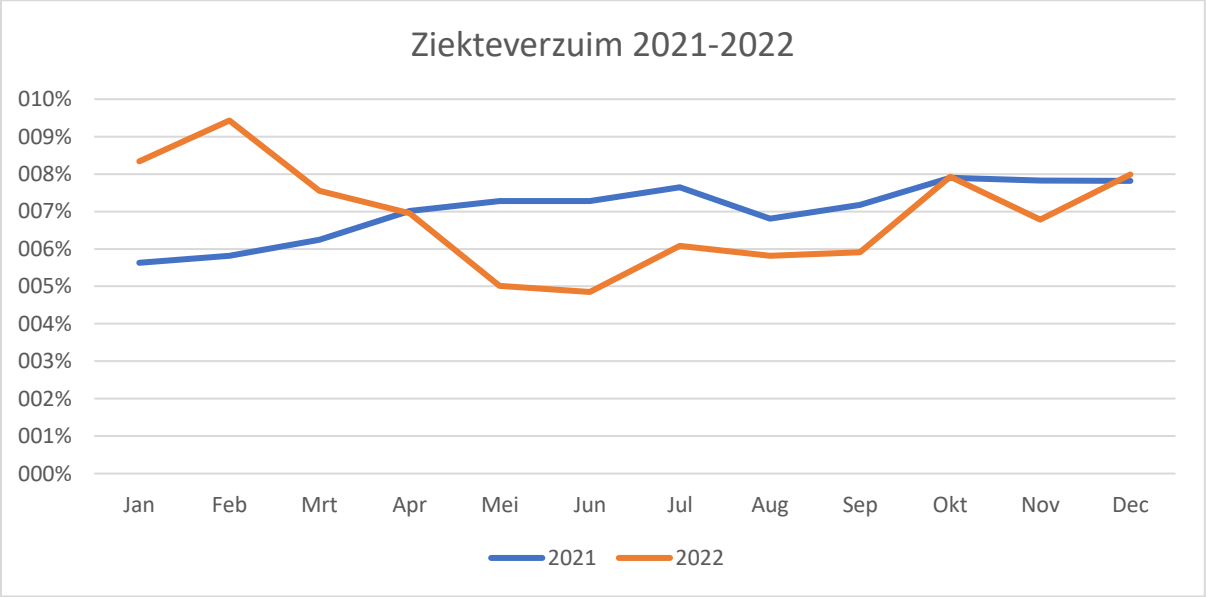
Vitaliteitsplan
In 2022 heeft HR een projectplan opgezet over hoe we de vitaliteit van onze medewerkers willen bevorderen binnen MEEVivenz. De basis hiervoor ligt in het onderzoek naar psychosociale arbeidsbelasting dat in 2021 is uitgevoerd. Dit plan is grotendeels goedgekeurd in het MT. Wegens omstandigheden en verschoven prioriteiten heeft dit project verder geen voortgang gehad. Vanaf 2023 wordt dit project verder uitgewerkt.

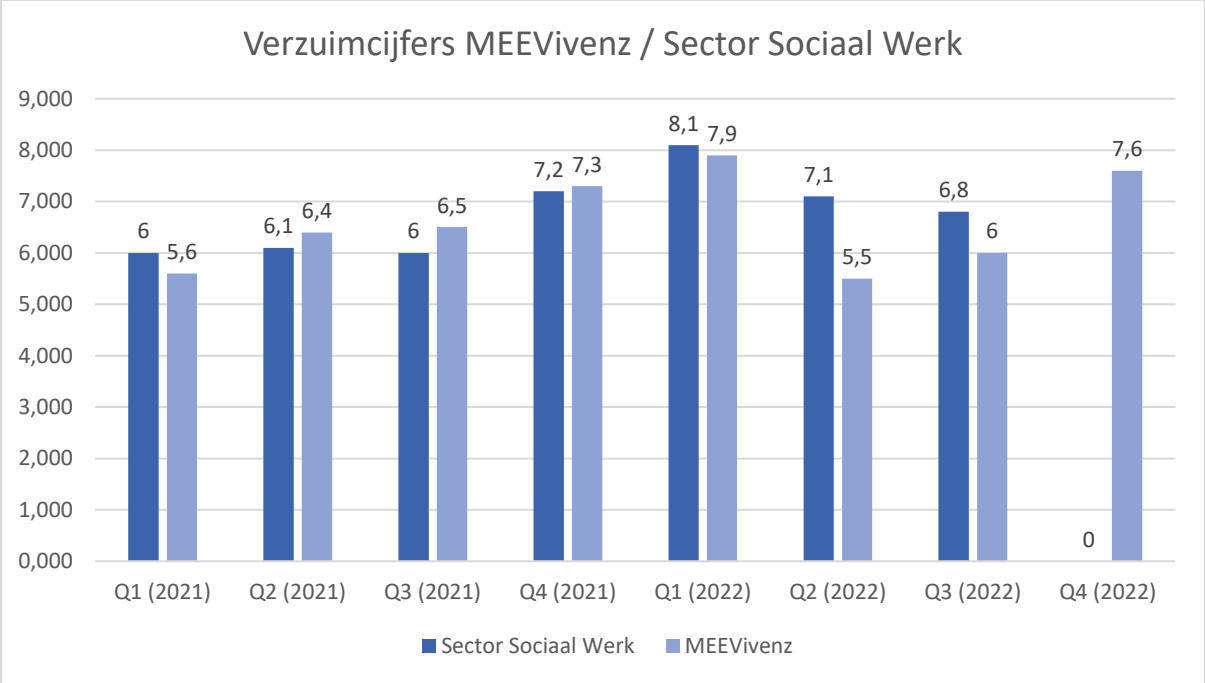
Inspiratie - MEEVivenz medewerker dag
Na dynamische jaren, waarin Corona ons sterk beperkte, was het tijd om te vieren dat MEEVivenz bestaat; het is een veelzijdige kwaliteitsspeler in het sociaal domein waar wij trots op mogen zijn. Wij hadden sterk de behoefte om dit samen te vieren, elkaar weer live te ontmoeten, ervaringen te delen, plezier te maken en vóóruit te kijken naar de toekomst. Er waren ongeveer 300 medewerkers op 29 september 2022 aanwezig die deelnamen aan een inhoudelijk en ontspannen programma.

Ziekteverzuimbeheersing
Beheersing van het ziekteverzuim was ook in 2022 een grote en belangrijke uitdaging. De naweeën van de impact van corona hebben ook zijn weerslag gehad op onze medewerkers. O.a. de inhaalslag van de ziekenhuizen hebben invloed gehad. De klachten zijn grotendeels in 3 categorieën in te delen: 1) medisch niet beïnvloedbaar verzuim, 2) kortdurende energetische klachten, en 3) psychosociale arbeidsbelasting.

In 2022 zien we dat MEEVivenz het jaar gestart is met een hoog verzuim. Gedurende het jaar nam dit echter sterk af. In vergelijking met de sector Sociaal Werk scoort MEEVivenz goed en hebben we een lager verzuim dan gemiddeld in onze sector. Daarnaast kunnen we melden dat MEEVivenz een hele lage instroom heeft in de ziektewet, wat betekent dat medewerkers goed kunnen re-integreren binnen de organisatie.







*De cijfers van sector sociaal werk over Q4 2022 zijn nog niet gepubliceerd.

MEEVivenz heeft een aantal interventies ingevoerd die hebben bijgedragen aan een lager verzuim.

- Structureel Sociaal Medisch Overleg (SMO) met de bedrijfsarts
- Uitbreiding van de capaciteit van de bedrijfsarts
- Aanstelling van de bedrijfsarts MEEVivenz voor regio Gelderse Poort

Vertrouwenspersonen

Vanuit de waarde om medewerkers en vrijwilligers een veilige sfeer te bieden geeft MEEVivenz hen - die met ongewenst gedrag te maken krijgen - de nodige ondersteuning om tot een oplossing te komen. Wanneer een medewerker/vrijwilliger een vraag, probleem of klacht ervaart op het terrein van ongewenst gedrag kan deze contact opnemen met één van de externe vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersoon kan in dat geval steun bieden, begeleiden bij en/of adviseren over de te nemen vervolgstappen. Mocht dit niet tot een bevredigende oplossing leiden, dan kan de medewerker/vrijwilliger alsnog een klacht indienen wegens ongewenst gedrag. De vertrouwenspersoon schetst de mogelijkheden en helpt een passende keuze te maken.

De vertrouwenspersoon is niet bedoeld voor privéproblemen, arbeidsconflicten, werkdruk en reorganisaties.

MEEVivenz heeft twee ervaren en opgeleide externe vertrouwenspersonen, die bereikbaar en inzetbaar zijn van maandag tot en met vrijdag. Monique Geerts is sinds enkele jaren extern vertrouwenspersoon voor Stichting MEEVivenz en Nanda Kempers is daar sinds eind augustus 2022 bijgekomen. Beiden zijn geregistreerd vertrouwenspersoon bij de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen (LVV) en één van de externe vertrouwenspersonen is tevens een LVV-gecertificeerd vertrouwenspersoon.

Gezien de maatschappelijke onrust over 'ongewenst gedrag op de werkvloer' de afgelopen twee jaar, hebben wij de vertrouwenspersonen gevraagd aandacht te besteden aan dit onderwerp en ook hun beschikbaarheid en hulp in dit kader aan te bieden.

Meldingen
De externe vertrouwenspersonen hebben in 2022 in totaal 12 meldingen gekregen. Dit is meer dan in 2021 (2x). Bij het bestuur is 1 casus bekend van een interne klacht en betreffende medewerker heeft met bestuur gesprek gevoerd. Het vervolg is naar tevredenheid van de betreffende medewerker afgehandeld.

Overzicht aantal melders 2018-2021

Jaar	Medewerkers	Vrijwilligers
2018	1	0
2019	0	0
2020	0	0
2021	2	0
2022	12	0

Van de 12 meldingen waren 2 gevallen van agressie en/of bedreiging sprake van agressie en/of bedreiging door cliënten. Helaas in de hele sector is sprake van een toename op dit terrein. Voor MEEVivenz aanleiding om het protocol aan te scherpen en in de teams hiervoor opnieuw aandacht te vragen. Daarin bespreekbaar te maken welke preventieve maatregelen mogelijk zijn, hoe te handelen tijdens een Incident en de mogelijkheden voor nazorg die MEEVivenz biedt.

Wat opvalt is het grotere aantal meldingen ten opzichte van de vorige jaren. De toename in 2022 kan mogelijk deels verklaard worden door de grotere bekendheid die is gegeven aan de aanwezigheid van de externe vertrouwenspersonen door aandacht op het intranet van MEEVivenz in de vorm van een nieuwsbrief en een vlog en daarnaast een kennismaking met verschillende geledingen binnen de organisatie. Verder is er in de landelijke media in de afgelopen periode ook ruime aandacht geweest voor ongewenste omgangsvormen in onder meer een tv-programma. Wellicht dat ook dit een verklaring kan zijn voor het grotere aantal meldingen. Uit contact met de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen (LVV) is gebleken dat het beeld is dat vertrouwenspersonen landelijk sowieso meer meldingen krijgen dan in het pré-corona tijdperk.

2.2 De Sociale Basis

Door ons op te stellen als een vakkundige en verbindende partner brengen wij professionals en diverse specialismen samen. We werken samen – binnen en buiten onze organisatie - om onze dienstverlening in wijken en buurten tot een samenhangend en werkend geheel te maken. Dit doen we door formele en informele ondersteuning samen te brengen, relaties te leggen tussen inwoners onderling en tussen inwoners, professionals, beleidsmakers, zelfstandig ondernemers en bestuurders.

Sociale wijkteams
Met De Sociale Basis creëren we één centraal aanspreekpunt voor gemeenten binnen de regio's Drechtsteden, BAR en Alblasserwaard-Vijfheerenlanden voor sociale wijkteams en de welzijnsdiensten daaromheen.

De medewerkers van De Sociale Basis werken onder verschillende lokale labels zoals Sociaal Wijkteam Dordrecht, Sterk Papendrecht, Vivera Sociaal Wijkteam en Sociaal Team Gorinchem.
Deze lokale labels zijn leidend omdat daar binnen het primair proces is georganiseerd. Herkenbaarheid voor de inwoners staat voorop. In de gemeentelijke verslagen presenteren wij de bereikte cliënten, geleverde diensten en resultaten.

In verschillende gemeenten is in 2022 intensief samengewerkt met gemeenten en partners om de dienstverlening aan inwoners vanuit de sociale teams te versterken. Focus op de lokale en regionale opgaven en de gewenste transformatie stond daarbij centraal. Denk hierbij aan hulp en ondersteuning gericht op het herstellen van bestaanszekerheid, geweld in afhankelijkheidsrelaties, vraagverheldering en samenhangende ondersteuning op leefgebieden, normalisatie, meer collectivering en verbinding tussen professionele zorg en inzet van vrijwilligers.

In diverse gemeenten zijn we samen met stichting Jeugdteams ZHZ integraal verantwoordelijk voor het sociaal team. In andere gemeenten leveren we professionals die werkzaam zijn onder aansturing van een gemeentelijke coördinator.

Belangrijke ontwikkelingen in 2022 zijn:
- Aanbesteding en gunning van de opdracht Vivera Sociaal Wijkteam Zwijndrecht aan Stichting Jeugdteams en De Sociale Basis/ MEEVivenz. Voor de uitvoering wordt een nieuwe stichting Vivera Sociaal Wijkteam opgericht.
- Aanbesteding wijkteam, buurtwerk en jongerenwerk in Dordrecht. De opdracht is gegund aan de combinatie ContourdeTwern, Stichting Jeugdteams en De Sociale Basis. Voor de uitvoering richten we samen de stichting Dordrecht Sociaal op.
- De samenwerking van de Sociale Dienst Drechtsteden met de wijkteams via diverse pilots/ proeftuinen/ projecten. Doel is het vormgeven van een integrale toegang tot hulp en ondersteuning en afstemming van hulp en ondersteuning bijv. wanneer een inwoner die jeugdhulp krijgt 18 jaar wordt.

- Doorontwikkeling van de wijkteams in Papendrecht, Gorinchem en Hendrik-Ido-Ambacht en de BAR-gemeenten. Thema's op de ontwikkelagenda's zijn integrale opdracht en aansturing 0-100, versterking regietaak, meer inzet op preventie, collectiveren en normaliseren en versterking van de sociale basis door samenwerking met welzijn en informele partijen.
- Samenwerking met Stichting Jeugdteams ZHZ (zie ook paragraaf 2.5 Samenwerkingsrelaties)

Dienstverlening in de sociale basis

Buurtwerk, jongerenwerk, ouderenadvies
In diverse gemeenten werken wij in het zogenaamde voorveld (sociale basis). Wij leveren diensten zoals jongerenwerk, buurtwerk, buurtbemiddeling, sociaal makelaars, ouderenadvies. In Dordrecht voeren we Buurtwerk en vrijwilligersondersteuning INZET078! uit samen met ContourdeTwern. ContourdeTwern is hierbij penvoerder. Per 1 januari 2023 verandert dit voor buurtwerk omdat buurtwerk onderdeel is van de integrale opdracht die is gegund aan Dordrecht Sociaal.

We zien in 2022 dat er meer aandacht is om te investeren in het voorveld ook wel de sociale basis genoemd. Bijvoorbeeld door betere samenwerking met ons eigen of andere welzijnspartijen en vrijwilligersorganisaties. En daarnaast hebben we ons gericht op beter samenwerking met diverse zorgpartijen. Bijvoorbeeld gericht op het langer en gezond thuis wonen van ouderen. En om jongeren die 18+ te ondersteunen zodat zij eigen dromen waar kunnen maken en kunnen werken aan hun toekomst.

Door te investeren in betere samenwerking en passende ondersteuning, zijn inwoners niet alleen beter in staat eigen regie te voeren over hun leven, maar wordt ook de onderlinge samenredzaamheid versterkt. De sociale basis gaat over de omgeving die ervoor zorgt dat burgers gelukkig kunnen leven in sociale verbanden. Waarbij inwoners elkaar helpen als buren, als vrijwilliger, georganiseerd en ongeorganiseerd. Dit helpt bijv. om kwetsbare inwoners die eenzaam zijn te ondersteunen.

Ervaringsdeskundigheid
In 2022 hebben we ingezet op het versterken van de inzet van en aandacht voor ervarings-deskundigen. De ambitie is om naast het trainen van ervaringsdeskundigen hen op diverse manieren meer in te zetten als onderdeel van onze dienstverlening of bij partners. We werken hierbij samen met partijen in de regio, bijvoorbeeld het ouderplatform ZHZ, alliantie schulden in Dordrecht en in het kader van de Regionale kenniswerkplaats onbegrepen gedrag ZHZ.

Versterking Welzijnsactiviteiten (werken in de sociale basis)
In 2022 zijn we gestart met een eerste verkenning van de mogelijkheden hoe we onze welzijnsactiviteiten inhoudelijk en organisatorisch kunnen versterken. In 2023 krijgt dit een vervolg.

Adviespunt SKO
Via het adviespunt Scheiden kind en ouder bieden wij ondersteuning gericht op ouders en kinderen om hen zo vroeg mogelijk te informeren en adviseren over de gevolgen van een scheiding. Zo proberen we te voorkomen dat een scheiding complex wordt. Hierdoor kunnen de negatieve effecten van een scheiding op kinderen bewezen worden verminderd.

Het SKO is actief in Dordrecht, Zwijndrecht en Papendrecht. We zijn in gesprek over de inzet van het SKO in andere gemeenten in de Drechtsteden.

Bureau Sociaal Raadslieden
Het werk van de sociaal raadslieden kenmerkt zich door sociaaljuridische dienstverlening aan individuele cliënten, in het bijzonder op het terrein van sociale zekerheid, arbeid, belastingen, vreemdelingenrecht, personen- en familierecht, onderwijs en consumentenzaken. Door de laagdrempeligheid, actuele kennis, het uitleggen van rechten en plichten en het zoeken naar praktische oplossingen kunnen zij veel vragen beantwoorden en hiermee andere (uitvoerings-) instanties ontlasten.

De professionals van het Sociaal Wijkteams in de verschillende gemeenten weten de BSR-medewerkers goed te vinden. BSR heeft hiermee een zogenoemde backoffice rol voor de sociale teams. BSR draagt bij aan de zelfredzaamheid van cliënten door te helpen bij het doen afnemen van de financiële kwetsbaarheid. Steeds meer gemeenten ontdekken de kracht van BSR in aanvulling op het Juridisch Loket en thuisadministraties. In 2022 hebben we vanuit een aantal gemeenten aanvullende opdrachten gekregen voor de inzet van BSR.

Mantelzorgondersteuning
MEE Mantelzorg valt onder De Sociale Basis en is een expertiseteam. Dit team werkt samen met de wijkteams, zorgaanbieders en clientorganisaties. Mantelzorg is een thema dat hoog op de politieke en maatschappelijke agenda staat. In veel gemeente leveren wij een scala aan diensten om mantelzorgers te ondersteunen.
Onze inzet richt zich erop dat wij mantelzorgers ondersteuning bieden, hen wegwijs maken naar voorzieningen en waarderen. Met een goede voorzieningenmix en het op tijd inzetten daarvan, proberen we overbelasting bij mantelzorgers te voorkomen. We doen dit vanuit vier uitgangspunten met daaraan gekoppelde dienstverlening namelijk Vinden, Versterken, Verlichten en Verbinden), Aandachtspunt is dat er meer overbelaste mantelzorgers zijn en dat het verlichten van mantelzorgers via respijtvoorzieningen onder druk staat.

Buddyzorg Dordrecht
Buddyzorg is een vorm van Informele onafhankelijke cliëntondersteuning aan met name dak- en of thuislozen of mensen waar sprake is van zorgverlamming. Buddyzorg werkt vanuit de presentiebenadering wat het mogelijk maakt om laagdrempelig te werken aan toename vertrouwen en aanpakken van de levenssituatie. Veelal is stabilisatie c.q. voorkomen van verdere maatschappelijke teloorgang het meest haalbare. Daarin is huisvesting, inkomen en begeleiding georganiseerd. We zien in Dordrecht een mooie samenwerking tussen Buddyzorg, BSR en thuisbegeleiding waardoor cliënten nog beter worden ondersteund.

Financieel hulphuis Dordrecht
Via het financieel hulphuis worden kwetsbare inwoners in diverse gemeenten in de Drechtsteden ondersteund bij financiële vragen en in het invullen van hun belastingformulier. Het ‘mobiel team’ is ingesteld om te voorzien in antwoorden op financiële vragen, het bieden van hulp en het voorkomen van financiële problemen.

Inzet078!
Inzet078! is een centrum voor vrijwillige inzet. Zij geven informatie, advies en ondersteuning aan vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties in Dordrecht. Mens en organisatie in hun kracht zetten is hun doel, gericht op een perfecte match. In 2022 heeft INZET078! opnieuw de meerwaarde goed kunnen laten zien en veel mooie initiatieven ontwikkeld. INZET078! Is een samenwerking tussen ContourdeTwern en De Sociale Basis.

Armoede en schulden
In Dordrecht is in 2022 samen met de gemeente, Sociale Dienst Drechtsteden en lokale partijen inzet geleverd voor een aantal projecten die onderdeel zijn van het lokale programma samen tegen armoede. Gezamenlijke projecten zijn o.a. Schouders onder stress, Vroeg erop af, de ketenstandaardisatie armoede en schulden, gezamenlijke ondersteuning van inwoners door formele partners en de alliantie (vrijwilligersorganisatie schuldhulpverlening). Intern is voor de aansturing een aparte programmaorganisatie opgezet. Het programma heeft hoge prioriteit. Met de gemeente en Sociale Dienst Drechtsteden wordt onderzocht op welke manier de toekomstige organisatie van de diensten ten behoeve van het vergroten van financiële zelfredzaamheid kan worden vormgegeven. De methodische werkwijze van SOS is vastgelegd in een boek. Dit dient als naslagwerk of voor een verdieping in de visie en methodiek, Begin 2023 komt dit boek beschikbaar.

2.3 MEE Plus

Vanuit MEE profileren we ons als dé onafhankelijke specialistische probleemoplosser in het voorveld voor inwoners met een beperking. Wat zien wij in de praktijk? Het aantal kwetsbare inwoners dat op zichzelf en de eigen omgeving is aangewezen neemt toe. Kwetsbare inwoners, zeker inwoners met een beperking, komen door de huidige economische situatie en door het afbouwen van zorgvoorzieningen sneller in de knel. Over grote groepen kwetsbaren maken we ons zorgen. We weten allemaal dat, door de ondersteuning laagdrempelig en 'aan de voorkant' te bieden, door in te zetten op preventief aanbod en vrij toegankelijke ondersteuning, erger kan worden voorkomen.

De onafhankelijke cliëntenondersteuning is een wettelijk recht. Toch is cliëntondersteuning in de praktijk niet altijd goed vindbaar en niet goed toegankelijk. Mede door de versnippering van clientondersteuning per gemeente (clientondersteuning is ingeregeld via de Wmo of via financiering vanuit de WLZ). Voor kwetsbare mensen is dat een dubbel probleem, omdat zij vaak op meerdere gebieden zorg en hulp nodig hebben. Dit is niets nieuws, de afgelopen jaren verschenen tal van rapporten, met steeds diezelfde conclusies.

https://www.pilot5.nl/nieuws-van-dichtbij/maatschappelijke-businesscase/

https://www.mee.nl/nieuws/zorginfarct-steeds-duidelijker-zichtbaar-onder-cli%C3%ABntondersteuners-tijd-voor-actie

Wij zien dat de MEE opdrachtgevers, zowel gemeenten als zorgkantoren, kampen met schaarse middelen. Vanuit gestelde kaders en/of gemaakte keuzes is er vaak weinig tot geen ruimte om flexibel mee te bewegen op de maatschappelijke behoefte (noodzaak), op wat nodig is voor kwetsbare inwoners. Beleidsmatig is de urgentie er vaak wel, maar regelgeving kan belemmerend en vertragend werken. In de praktijk constateren we dat er meerdere factoren een rol spelen bij het vormgeven van de subsidie-afspraken. Deze leiden er soms echter toe dat we niet altijd optimaal kunnen inspelen op de clientbehoeften en daarover graag het gesprek met de subsidieverleners aangaan om binnen de financiële ruimte zo goed mogelijk maatwerk te realiseren.

Kenmerkend voor de MEE-opdrachten is dat het veelal gaat om relatief kleine opdrachten <250.000 in vergelijking met die van De Sociale Basis. Consequenties zijn: veel versnippering, veel administratieve handling, relatief weinig flexibiliteit, terwijl dit op gespannen voet staat met de fluctuaties in omvang en type vragen van cliënten. Als doelstelling is daarom bijvoorbeeld voor de subsidie aanvragen 2023 ingezet op bundeling van opdrachten per financier en fte financiering i.p.v. pxq type afspraken.

MEE NL

Als MEE Plus staan we aan de lat om antwoorden te vinden op de maatschappelijke vraagstukken. MEE Plus maakt onderdeel uit van de coöperatie MEE NL onder meer om ook landelijk een vuist te kunnen maken. De coöperatie MEE NL bestaat uit regionale MEE organisaties, waarvan MEE Plus het werkgebied van MEEVivenz bedient. Daarmee vormt deze coöperatie de grootste aanbieder van clientondersteuning en heeft een landelijke dekking.

Gezamenlijk zijn we actief als de MEE academie, kennispartner en agenderen we zo nodig landelijk issues. Dit alles naast de doorverwijsfunctie voor cliënten. Al jaren pleiten we voor de noodzaak om te komen tot domein overstijgende clientondersteuning hetgeen in 2023 lijkt uit te monden in een door VWS uit te schrijven subsidie call gespecialiseerde clientondersteuning. Vanuit MEE NL worden daarvoor de voorbereidingen getroffen, zodat o.a. MEE Plus in 2024 daarvoor gereed is.

Wat vraagt dat van MEE Plus?
De MEE dienstverlening heeft de afgelopen periode veel veranderingen meegemaakt zoals de overname van basisdienstverlening door sociale wijkteams of het werken in netwerk-samenwerking in wijkteams en de vaak beperkte omvang van specialistische diensten. Daarnaast zagen we een (landelijk) toenemende vraag naar specifieke MEE diensten en MEE expertise. De werkmaatschappij MEE Plus kent al enkele jaren een financieel verliesresultaat. Dit wordt onder andere veroorzaakt door een disbalans tussen tarieven, personeelsinzet en kwaliteit.

In 2022 is daarom een portfolio-analyse opgesteld om de toekomstbestendigheid voor de werkmaatschappij MEE Plus nader te onderzoeken. Uit de portfolio-analyse is ook gebleken dat hierin regionale verschillen bestaan en sterk behoefte is om het onderscheidend vermogen van MEE aan te scherpen.

Dit heeft geleid tot een aangescherpt portfolio van MEE diensten (zie pagina 10) en MEE onderscheidt zich door:

Gaan staan voor onze MEE expertise!

Voor wie?
Iedereen met een beperking en hun naasten:
(Vermoeden van) (l)verstandelijke beperking, autisme, niet aangeboren hersenletsel, complexe groepen combi ggz/lvb, chronisch zieken, lichamelijk beperking.

Met onze diensten onderscheiden wij ons als expert t.a.v. de doelgroep en de vraagstukken die hij/zij levensbreed en levenslang tegenkomt. Hierbij richten wij ons op de cliënt, zijn directe netwerk maar ook op de samenleving (wat is ervoor nodig om eenieder maximaal mee te kunnen laten doen?). Wij zijn een kwaliteitsspeler en zijn echt onafhankelijk. MEE heeft veel lokale, regionale en landelijke kennis en ervaring op de stelsels. Om te blijven ontwikkelen en risico's op te vangen gaan we voor 2% positief financieel resultaat.

MEE werkt met heel veel organisaties samen. Alleen dan kunnen we van betekenis zijn voor cliënten en hun netwerk. We maken wel keuzes met wie we dat intensief doen, liefst door volledige verantwoordelijkheid te dragen voor kwaliteit. Aan samenwerkingsvormen voor sociale teams of 'integrale toegang' nemen we deel en we blijven kritisch of we MEE kwaliteit, expertise en onafhankelijkheid kunnen behouden/verbeteren voor cliënten.

In 2022 is dus het dienstenpakket aangescherpt binnen de regio's die we bedienen. MEE is actief in Midden-Holland, Brabant Noord, Zuid Hollandse Eilanden en (na de bestuurlijke fusie) ook in regio Gelderse Poort.

De MEE diensten richting zich onder andere op cliëntondersteuning in sociale wijkteams of apart gepositioneerd voor mensen met een beperking, diagnostiek, Integrale vroeghulp, school-maatschappelijk werk in het speciaal onderwijs, toekomstcoach en matchtingsunit. Clientondersteuning kent verschillende invalshoeken: op leeftijd 0-100, op levensdomeinen, LVB/ autisme/ niet aangeboren hersenafwijking, op positie in of buiten wijkteams en via financiering Wmo of WLZ.

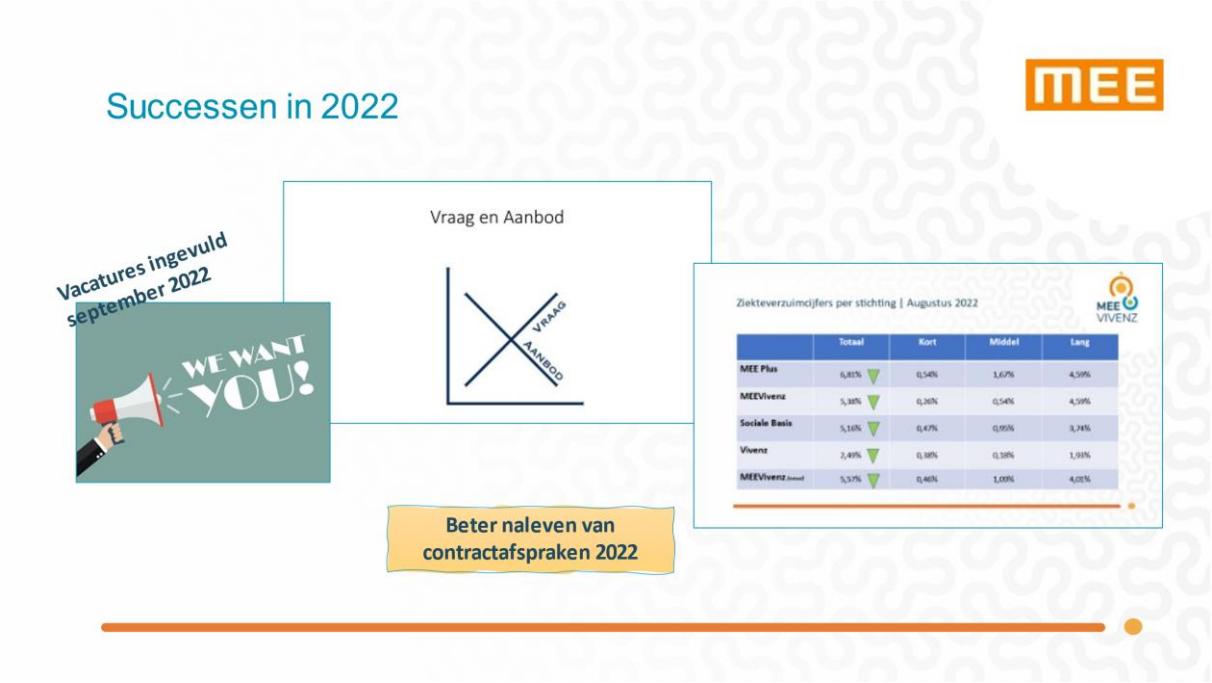
MEE Gelderse Poort
Per 1 oktober 2020 zijn de Stichting MEEVivenz en MEE Gelderse Poort bestuurlijk gefuseerd. In 2021 lag de focus achter de schermen op het integreren van de bedrijfsvoering en ondertussen zetten alle zeilen bij om de contractafspraken 2021 te realiseren. Per 2022 is Gelderse Poort een regio van de werkmaatschappij MEE Plus.

Pilots Onafhankelijke Cliëntondersteuning
Op dit moment draaien landelijke pilots cliëntondersteuning voor specifieke groepen. Wij doen hier zo mogelijk aan mee zoals in de pilot Bondgenoten. In de gemeenten Dordrecht, Gouda, Zuidplas, Hendrik-Ido-Ambacht, Waddinxveen, Zwijndrecht en Alblasserdam draaien we mee in de koploperaanpak cliëntondersteuning. Landelijk is er veel aandacht voor de beschikbaarheid en bekendheid van cliëntondersteuning en voor het vak van cliëntondersteuning. Onze cliëntondersteuning voor mensen met een beperking willen we ook als informele ondersteuning inzetten en verbinden met formele ondersteuning.

Projecten innovatie
Onderstaand een greep uit onze projecten:

- Virtuele sensitieve assistent op welke wijze nieuwe dialoogtechnieken zoals Artifical intelligence (AI) mensen die kwetsbaar zijn kunnen gaan helpen.
- Onderzoek naar effecten van Covid-19 op LVB en laaggeletterden (financiering vanuit ZonMW);
- Koploper programma (financiering vanuit ZonMW); Innovatief meerjarenproject in de beweging van zorg naar welzijn waarin (formele en informele) cliëntondersteuning een nog belangrijkere rol krijgt.
- Steunouder; informele ondersteuning van kwetsbare gezinnen (financiering Arnhemse fondsen en Oranjefonds)
- Hulpkaart: een kaartje dat mensen bij zich kunnen dragen en waarop staat hoe een ander het beste met de hulpkaartdrager om kan gaan in een lastige situatie, of in een situatie waarin de hulpkaartdrager het zelf niet uit kan leggen. Inzet is de digitale versie hiervan te ontwikkelen en uit te rollen in gemeenten.
- Aanpak verbetering lokale praktijk onbedoelde zwangerschap en kwetsbaar(jong) ouderschap i.s.m. VGGM (financiering vanuit ZonMw)
- Activering vanuit methodiek Bruggenbouwen in het kader van de volgende thema's: leefstijl, eenzaamheid, arbeidsparticipatie en sporten voor mensen met een beperking (diverse financiers)

- Innovatieproject Blended hulpverlening t.b.v. jeugd en jonge alleenstaande moeders (financiering vanuit Arnhemse fondsen)
- KIS; ketenaanpak prostitutie regio Nijmegen en Rivierenland (Ministerie VWS)



2.4 Vivenz

Thuisbegeleiding
Op dit moment bieden we vanuit Vivenz niet alleen de maatwerk-voorziening Individuele begeleiding maar leveren we ook Thuisbegeleiding als voorliggende voorziening in een aantal gemeenten. Daar waar medewerkers Thuisbegeleiding onderdeel uit maken van de sociale (wijk-) teams, zijn deze medewerkers in dienst van werkmaatschappij De Sociale Basis. Een aantal gemeenten heeft de voorliggende voorziening Thuisbegeleiding wel gesubsidieerd maar niet als onderdeel van het sociaal (wijk-) team.

Thuisbegeleiding is een dienstverlening die goed past in de transformatie doelstellingen van het sociaal domein. Het ondersteunen van inwoners in hun eigen leefomgeving door hen letterlijk "aan de hand" te nemen boekt snel resultaat en voorkomt erger. Tegelijkertijd biedt deze vorm van ondersteuning een oplossing voor inwoners die steeds ouder worden of een verstandelijke beperking hebben.

Het afschalen van zorg en ondersteuning als ook de vergrijzing en de afbouw van het aantal bedden in de GGZ heeft een effect op de instroom in maatwerkvoorziening Individuele Begeleiding (Thuisbegeleiding). Sinds de decentralisaties in 2015 zijn de kosten voor deze maatwerkvoorziening gestegen. Dit is een landelijk beeld. Ook is er een aantal regio's en gemeenten waar men niet bekend is met Thuisbegeleiding.

Samen met onze opdrachtgevers en collega aanbieders streven we naar beheersing van de toenemende kosten voor de WMO-maatwerkvoorziening Individuele Begeleiding. In 2022 hebben we ondanks de impact van Corona stevig gestuurd op zo snel mogelijk afschalen van arrangementen, verkorten van doorlooptijden maar ook zo veel en snel als mogelijk trajecten beëindigen. Daarbij maken we veelvuldig gebruik van de inzet van voorliggende voorzieningen / welzijn. De inzet van getrainde vrijwilligers Thuisbegeleiding is een aandachtspunt voor volgend jaar. De financiering hiervan is nog niet geregeld en het werven, trainen en behouden van deze vrijwilligers is moeilijker dan voorheen.

In 2022 zijn diverse contracten Individuele Begeleiding opnieuw afgesloten en ook een nieuwe overeenkomst in de gemeente Hoeksche Waard.

2.5 Samenwerkingsrelaties

MEEVivenz werkt in alle gemeenten op verschillende niveaus samen met andere organisaties. Samenwerking neemt ook nieuwe vormen aan zoals allianties, hoofd- of onderaannemerschap, een stichting of uitvoeringsafdeling binnen een gemeentelijke organisatie. Ten aanzien van de sociale (wijk-)teams participeert MEEVivenz in lokaal bestuurlijk overleggen die zich actief inzetten voor doorontwikkeling/transformatie. In de meeste gemeenten nemen wij deel in netwerk-organisaties, waar via convenanten de samenwerking is vastgelegd. In de diverse regio's wordt met een groot scala aan partners samengewerkt. Voor iedere regio is een specifieke partnerstrategie bepaald.

Visie op partnerstrategie

In de samenwerking met onze kernpartners hebben we de volgende ambitie:

- Eén aanspreekpunt voor opdrachtgevers; gezamenlijk het vertrouwen krijgen om een integrale opdracht uit te voeren (gemeente ontzorgen);
- Gezamenlijke uitvoering van een integrale opdracht (afhankelijk van diensten die je binnen een opdracht levert; elkaar aanvullen);
- Eenduidigheid naar medewerkers;
- Operationele eenheid (backoffice);
- Gezamenlijk beter transformeren/normaliseren binnen het sociaal domein;
- Maatschappelijk geld beter besteden;
- Op het gebied van expertise en innovatie (ontwikkelopgaven) elkaar aanvullen en versterken;
- Eventueel nieuwe opdrachten verwerven op nieuwe plekken.

Stichting Jeugdteams ZHZ

Al enige jaren werken MEEVivenz en St. Jeugdteams ZHZ nauw samen in diverse gemeenten in ons werkgebied. Vanuit het perspectief van inwoner, medewerker en gemeenten biedt intensivering van de samenwerking mooie mogelijkheden. Er kan betere, passende hulp en ondersteuning vanuit het perspectief en de leefwereld van inwoners worden geboden. Een goede samenwerkingsorganisatie biedt ook kansen voor innovatie en beschikt over brede 0-100 expertise op diverse gebieden. Medewerkers kunnen hierbinnen met plezier hun vak uitoefenen en worden goed ondersteund.
In 2022 kwamen steviger inhoudelijke en organisatorische uitdagingen op St. Jeugdteams ZHZ en De Sociale Basis/ MEEVivenz af, zoals bijvoorbeeld de aanbestedingen in Dordrecht en Zwijndrecht en de vorming of doorontwikkeling van 0-100 teams in Hendrik-Ido-Ambacht, Alblasserdam (Brughuis), Gorinchem en Papendrecht.

In 2022 zijn diverse belangrijke stappen gezet als onderdeel van het samenwerkingsprogramma. Onderdelen hiervan zijn de governance van de samenwerking, de ondersteuning van het primair proces, de sturing van de sociale teams en versterking van de bedrijfsvoering, kwaliteit en deskundigheidsbevordering. Enkele belangrijke stappen beschrijven we hieronder:

- Door bureau AEF is onderzoek gedaan naar de best passende vorm van samenwerking tussen beide organisaties. Daarnaast heeft AEF in beeld gebracht wat specifiek voor Dordrecht en Zwijndrecht de beste organisatievorm is gezien de eisen in het inkoopdocument voor de aanbestedingen. Op basis van het rapport van AEF is door bestuurders en raden van toezicht het besluit genomen om de intentie tot integratie via een bestuurlijke fusie verder te onderzoeken.

- MEEVivenz en St. Jeugdteams ZHZ organiseren de bedrijfsvoering gezamenlijk. Hiervoor is een roadmap opgesteld. In 2022 zijn de eerste acties uitgevoerd waaronder de keuze om in 2023 medewerkers van DSB in de gezamenlijke wijkteams over te laten gaan naar TICK zodat alle medewerkers in hetzelfde professioneel dossier werken. Daarnaast wordt intensiever samengewerkt op andere onderdelen van de bedrijfsvoering, zoals HRM en huisvesting.

- St. Jeugdteams ZHZ vormt samen met vijf andere organisaties Care&Able, waar zij een deel van hun bedrijfsvoering in hebben ondergebracht. MEEVivenz is een verkenning gestart om te bepalen op welke manier toetreden binnen Care&Able vanuit MEEVivenz toegevoegde waarde en/of synergievoordelen voor de toekomst kan hebben. Care&Able is een construct op basis van kosten gemene rekening.

- Kwaliteit en ondersteuning van onze medewerkers in hun vak is belangrijk voor beide organisaties. Op de lange termijn is er naar verwachting een hoger rendement te behalen, als we het Expertisecentrum Sociaal Werk en de afdeling Kwaliteit en Innovatie van St. Jeugdteams ZHZ intensiever laten samenwerken of (deels) gaan integreren. Daarom is besloten de mogelijkheid van het naar elkaar toegroeien van het Expertisecentrum Sociaal Werk MEEVivenz en de afdeling Kwaliteit en Innovatie actief te gaan te onderzoeken. Om deze (veranderkundige) opdracht optimaal uit te voeren, is het van belang dat er op beide afdelingen 1 leidinggevende en 1 aanspreekpunt komt. Er is derhalve besloten om de manager Kwaliteit en Innovatie van St. Jeugdteams ZHZ per 1 januari 2023 te benoemen als leidinggevende voor beide afdelingen.

- Samenwerking in de lokale teams door medewerkers en management. Er zijn diverse pilots en proeftuinen uitgevoerd waarin medewerkers meer hebben samen gewerkt. Ook ontwikkelen we het integraal management in een aantal gemeenten met 0-100 teams, waarbij specifiek taken tussen het management van St. Jeugdteams ZHZ en ons worden verdeeld.

- Doorontwikkeling integrale klantroute (IKR) in Dordrecht en Zwijndrecht, die ook in de andere gemeenten wordt ingerold.

Samenwerking welzijn
In diverse gemeenten versterken we onze samenwerking met Welzijnsorganisaties. In Dordrecht is de aanbesteding 2022 gegund aan de nieuw op te richten stichting Dordrecht Sociaal, waar naast De Sociale Basis, St. Jeugdteams ZHZ ook ContourdeTwern deel van uitmaakt. We zijn er van overtuigd dat we gezamenlijk beter in staat zijn de transformatie in het sociaal domein te bewerkstelligen.
De samenwerking constructie voor INZET078! is in 2022 op dezelfde wijze gecontinueerd. In de gemeente Heusden zal vanaf 2023 MEE Plus onderaannemer zijn van ContourdeTwern.

Kwadraad
De focus van deze samenwerking ligt in de Zuid-Hollandse Eilanden en Midden-Holland. We zijn met Kwadraad in gesprek over de wijze waarop we samenwerking in MH en ZHE kunnen intensiveren. Als twee partijen kunnen we onze krachten bundelen en een gezamenlijk aanspreekpunt vormen voor de gemeenten.

Coöperatie Sociaal Teams 0-100 Midden-Holland
MEE Plus neemt deel aan deze coöperatie die voornamelijk diensten levert in de gemeente Gouda en beperkt in Bodegraven/Reeuwijk. MEE Plus vertegenwoordigt hiermee het LVB-perceel door onze professionals en expertise/innovatie in te brengen.

Landelijke Kopgroep Blended Hulpverlening
Corona heeft een versnelling gebracht van blended hulpverlening. In een aantal projecten is ervaring opgedaan, evenals binnen MEEK2. Alleen van het toepassen van de blended dienstverlening worden de inwoners beter. Het is de vraag hoe we meer tempo zouden kunnen brengen in het implementeren van de blended dienstverlening. Als we de toegevoegde waarde van blended dienstverlening beter zichtbaar kunnen maken aan de professionals, dan ontstaat er een trekkracht vanuit het primair proces.
Maar vanzelf gaat het zeker niet, helemaal als digitalisering een grotere omvang krijgt en grootschaliger geïmplementeerd moet worden. MEEVivenz heeft zich aangesloten bij de landelijke kopgroep Blended hulpverlening waarin organisaties met soortgelijke ambitie van elkaar willen leren. Dit zijn organisaties Sociaal Werk, inclusief ook MEE-organisaties.

Gezamenlijke doelstellingen:
- Wij ontwikkelen gezamenlijk digitale klantreizen met als groot voordeel dat organisaties van elkaar kunnen leren en de lasten van de ontwikkeling door meerdere organisaties gedragen worden;
- Organisaties hebben zelf aangegeven op welke onderdelen van de dienstverlening zij een digitale klantreis willen ontwikkelen. Bij de organisaties is dus draagvlak voor de ontwikkeling;
- De organisaties leveren op de klantreis deskundige medewerkers.

2.6 Toekomst

In de nabije toekomst zien we een aantal opgaven en vraagstukken in de samenleving en specifiek in het sociaal domein op ons afkomen, waar wij onze dienstverlening en organisatie op richten en inrichten.

1. Integrale dienstverlening

Gemeenten kiezen steeds vaker voor een integrale opdracht 0-100 met focus op zaken als preventie, normaliseren, versterken sociale basis, stevige regievoering, etc.
Daarom willen we onze expertise en dienstverlening in lokale opdrachten in wijkteams en erbuiten verstevigen met meer focus op preventie, integraliteit, de perspectiefbenadering, collectivering en normalisatie. En zorgen voor een goede organisatie, aansturing, facilitering, ruimte voor vakontwikkeling en leren van onze professionals, ervaringsdeskundigen en vrijwilligers.

2. Bestaanszekerheid herstellen

De bestaanszekerheid staat voor sommige groepen inwoners onder druk mede als gevolg van de energiecrisis, inflatie en krappe woningmarkt. Bestaanszekerheid is inwoners zekerheid geven van een woning, inkomen, werk en mee kunnen doen in de samenleving. Wet- en regelgeving moet eenvoudiger en terug naar de menselijke maat. Inwoners verdienen zekerheid op de arbeidsmarkt. Een voldoende en stabiel besteedbaar inkomen. Snelle oplossingen bij (kinder-)armoede en problematische schulden. Samenhangend handelen bij dreigende onveiligheid. En een betaalbare en geschikte woning, zeker voor kwetsbare groepen zoals jongeren, inwoners met een zorgbehoefte en ouderen.

3. Kansengelijkheid vergroten

Kansengelijkheid vergroten, vraagt ongelijk investeren. Kansengelijkheid is gelijkwaardigheid en kansen om mee te doen in de samenleving. Het is kansen creëren voor de nieuwe generatie (kinderen en jongeren van nu), laaggeletterden en inwoners die zich niet (meer) op hun plek voelen in onze samenleving. Investeren in een kansrijke start voor kinderen en jongeren zodat zij veilig kunnen opgroeien. Wij willen met onze dienstverlening ondersteunen in het bieden van een sluitende aanpak voor jongeren en jongvolwassenen. We zetten expertise in om samen met inwoners, vrijwilligers en andere maatschappelijke organisaties te werken aan een stevige sociale basis gericht op ontmoeten, talenten benutten en elkaar versterken. We werken samen aan een inclusieve samenleving waarin men oog heeft voor elkaar, met extra aandacht voor degenen voor wie kansen in onze samenleving niet vanzelfsprekend zijn.

4. Ouderen

Er zijn steeds meer ouderen. In 2030 zal het aantal mensen boven de 75 jaar verdubbeld zijn ten opzichte van dat aantal in 2019. De Rijksoverheid wil een samenleving waarin ouderen zich gezien en gewaardeerd voelen. Een samenleving waarin zij goede zorg en liefdevolle aandacht krijgen, gewaardeerd worden en waarin zij kunnen blijven meedoen. Een grote groep ouderen woont zelfstandig thuis. De Rijksoverheid wil dat ouderen in hun eigen omgeving zelfstandig oud kunnen worden, met een goede kwaliteit van leven. Daarom is er aandacht voor zorg en ondersteuning aan huis. En voor de inzet van mantelzorgers en vrijwilligers. De gevolgen van de vergrijzing, langer thuis wonen, eenzaamheid, beschikbare passende woonvormen, druk op de mantelzorg, samenhang tussen wonen-zorg-welzijn zijn o.a. vraagstukken die hierbij op de agenda staan of gaan komen.

5. Professionals met lef

Wij maken ons sterk voor inwoners. De inwoner in zijn leefomgeving staat voor ons centraal in alles wat we doen. Onze professionals doen datgene wat daadwerkelijk iets toevoegt aan het welzijn en welbevinden van inwoners en dat hen beter in staat stelt om mee te doen in onze samenleving. Onze professionals maken daarbij optimaal gebruik van hun expertise en benutten de ruimte in regels en wetten maximaal. Zij durven te kiezen voor onorthodoxe oplossingen en signaleren trends (positief en negatief) bij onze opdrachtgevers. Vanuit ons expertisecentrum faciliteren wij medewerkers in hun professionele ontwikkeling.

6. Digitalisering

Onze organisatie staat in het teken van het zo goed mogelijk faciliteren van onze professionals bij het bieden van ondersteuning. 'Digitaal' is van strategisch belang voor MEEVivenz en dient een prominentere rol te krijgen in de dienstverlening en bedrijfsvoering van MEEVivenz. We zijn dan ook aan de slag met het optimaliseren van digitale ondersteuning van de dienstverlening aan de hand van een digitaliseringsagenda. Deze (her-) ontwikkeling staat volledig in dienst van de strategische focusgebieden van MEEVivenz. Zo moet de digitaliseringsagenda in meer of mindere mate een bijdrage gaan leveren aan:

1. Clientwaarde creëren en inzichtelijk maken: het bereiken van en laten zien van de maatschappelijke en individuele meerwaarde.
2. Client centraal: integraal kijken en werken, vraaggericht werken, maatwerk bieden. Ongeacht ieders vaardigheden moeten mensen mee kunnen komen in onze informatie-en kennissamenleving.
3. Talent en kracht van individu aanwenden: aansluiten bij kracht en talent inwoners en professionals, stimuleren van eigenaarschap en zelf- en samenredzaamheid.
4. Expertise bundelen en versterken: delen, verbinden, borgen, verdiepen en verbreden van kennis en specifieke inzet van ervaringsdeskundigheid.
5. Samenwerking bevorderen: zowel intern als extern met partners.
    - Ontwikkeling en innovatie: kunnen inspelen op veranderende vraag (wendbaar kunnen zijn), en specifieke digitale ontwikkeling op het vlak van Blended hulpverlening
    - Faciliteren medewerkers
    - Volgen en coachen van cliënten
    - Data gedreven werken: managementinformatie en maatwerk bieden in dienstverlening en informatievoorziening aan de hand van (interpretatie van) data.

In 2022 zijn de volgende resultaten bereikt:

- De inventarisatiefase is afgerond: interviews, klantreizen a.d.h.v. persona's, serviceblue prints, rubricering in thema's (randvoorwaardelijk/ basis op orde en innovatie/ontwikkeling),
- Prioritering, jaarplan 2023 als onderdeel van meerjaren programma.

7. MEE dienstverlening versterken

De werkmaatschappij MEE kent nog een behoorlijke ontwikkelopgave voor de nabije toekomst. De werkmaatschappij wordt financieel gezond en heeft na de integratie van MEE Gelderse Poort en MEE Plus de basis op orde. Dat is noodzakelijk om voor inwoners met een (al dan niet met GGZ-problematiek gerelateerd) licht verstandelijke beperking, autisme en NAH het verschil te kunnen maken. Onze expertise moet nog duidelijker zichtbaar zijn voor de doelgroep, voor onze samenwerkingspartners en onze opdrachtgevers. Daarvoor maken we keuzes in de positionering, organisatie en vorm van onze diensten. Dit doen we door te vereenvoudigen en focus aan te brengen; alleen door deze keuzes te maken kunnen we waarde creëren voor deze doelgroep in hun leefomgeving.

8. Doorontwikkeling van Sociale Wijkteams

De werkmaatschappij De Sociale Basis staat voor een stevige doorontwikkeling van de Sociale Wijkteams. De transformatie in het sociaal domein is in volle gang. Preventieve, collectieve en informele inzet moet het beroep op formele en zwaardere ondersteuning verminderen. Onze welzijnsdiensten en onze dienstverlening gericht op bestaanszekerheid spelen hierin een grote rol. De dienstverlening aan inwoners vanuit de sociale wijkteams krijgt nog meer een integrale aanpak om voor inwoners de weg naar ondersteuning zo klantvriendelijk mogelijk te maken. Dat betekent snel, met de juiste expertise en zonder dat zij hun verhaal verschillende keren moeten vertellen. Ook onze opdrachtgevers vragen een volgende fase in de samenwerking tussen organisaties als zijnde leveranciers van het Sociaal Wijkteam. Inkoopprocessen worden daarop aangepast en ingericht en subsidierelaties worden opgezegd.

3. Bestuur, Toezicht en Medezeggenschap

3.1 Bestuur en Raad van Toezicht

MEEVivenz hanteert het Raad van Toezichtmodel als besturingsmiddel. De Raad van Toezicht is toezichthoudend bevoegd en de Raad van Bestuur is uitvoerend bevoegd.

Er is een reglement voor de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur van Stichting MEEVivenz opgesteld, waarin onder andere bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd. Evenals procedures voor (her)benoeming, schorsing en ontslag van leden van de Raad van Toezicht/ Bestuurder.

Per jaar zijn er tenminste vijf vaste vergadermomenten ingepland tussen de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht. Tijdens deze vergaderingen legt de Raad van Bestuur verantwoording af over genomen besluiten in de afgelopen periode en overlegt over het nemen van strategische beslissingen. Eens per jaar vindt er een evaluatie plaats over het functioneren van de Raad van Toezicht (onder leiding van een externe gespreksleider) en separaat vindt er een evaluatie van het functioneren van de Raad van Bestuur plaats.

Jaarlijks vindt er een afstemmingsoverleg plaats tussen het bestuur, het Managementteam (MT), de Ondernemingsraad (OR) en de Raad van Toezicht over inhoud en strategie. De Raad van Toezicht vergaart informatie voor het houden van toezicht via bestuursrapportages, via overleg met MT en OR, via overleg met de accountant en controller en middels aanwezigheid bij interne/externe bijeenkomsten.

3.1.1 Samenstelling

Hieronder staat een overzicht van de samenstelling van de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht gedurende 2022.

Raad van Bestuur

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties functie gebonden	Nevenfuncties Niet functie gebonden
De heer G.B. van der Vlies	Bestuurder Stichting MEEVivenz per 1 januari 2020	• Bestuurslid Associatie Wijkteams • Bestuurslid learning together • Lid deelnemersraad Drechtzorg	• Bestuurslid Jong Zwijndrecht • Lid RvT Christelijk Voortgezet Onderwijs Alblasserwaard & Vijfheerenlanden • Lid RvT Centrum voor Dienstverlening • Voorzitter RvT Stichting Kans en Kleur
Mevrouw A. Bosma	Bestuurder Stichting MEEVivenz per 1 januari 2020	• Bestuurslid - Stichting Provinciaal Coördinatiepunt Niet-Aangeboren Hersenletsel • Lid Coöperatie sociale teams 0-100 Midden Holland U.A. • Lid Coöperatie MEE NL U.A.	• Bestuurslid - Penningmeester Stichting Luistergoud

Raad van Toezicht

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties	Datum aftreden
De heer G.H.F. Boekhoff Voorzitter Lid Remuneratie-commissie	Directeur-bestuurder De Schoor	• Bestuurslid Neo Kidney Foundation (onbezoldigd) • Bestuurslid NVTZ (bezoldigd)	01-01-2022 Herbenoembaar tot 01-01-2026
Mevrouw C.G.M. Piqué Vicevoorzitter Portefeuille Sociaal ondernemerschap, marketing en profilering Lid commissie Dienstverlening Lid Remuneratie-commissie	Geen hoofdfunctie	• Lid Raad van Toezicht Stichting Humanitas Rotterdam Rijnmond (bezoldigd) • Lid Raad van Commissarissen Stichting Havensteder (bezoldigd)	01-07-2021 Herbenoembaar tot 01-01-2025
De heer D.S. Wiering Portefeuille Gemeenten en sociaal domein Voorzitter commissie Dienstverlening	Programmamanager Jeugdbeleid Gemeente Rotterdam	Voorzitter Landelijk Platform KOPP/KOV (onbezoldigd)	01-01-2022 Herbenoembaar tot 01-01-2025
De heer T.C. Vos Portefeuille financiën Voorzitter Auditcommissie	Directeur bedrijfsvoering De Onderwijsspecialisten	• Bestuurslid St. Natuurcentrum Arnhem (onbezoldigd) • Bestuurslid St. Molenplaats Arnhem (onbezoldigd) • Bestuurslid St. Glasvezelnetwerk Arnhem e.o. (onbezoldigd)	31-12-2023
Mevrouw H.R. van den Berg *Tot 1 april 2022* Portefeuille kwaliteit & Veiligheid Lid Commissie Dienstverlening	Programmamanager sociaal domein gemeente Rotterdam	• Lid Raad van Toezicht Facet, Ridderkerks welzijns- en ouderenwerkorganisatie (bezoldigd)	

De heer M.G. Visser *Per 1 april 2022* Portefeuille financiën Lid Auditcommissie	Domeindirecteur bij de Provincie Zuid-Holland	• Geen nevenfuncties	01-01-2022 Herbenoembaar tot 01-01-2026

3.1.2 Bezoldiging

De bezoldiging van Bestuur en Raad van Toezicht is niet afhankelijk van de (financiële) resultaten van de organisatie en is passend bij de maatschappelijke positie van MEEVivenz.

Alle beloningen vallen binnen de *Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector* (WNT). De volledige specificatie van de bezoldiging is opgenomen in de jaarrekening 2022.

3.1.3 Jaarverslag Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht is in 2022 zeven keer voor een reguliere vergadering bijeengekomen. Tijdens de vergaderingen waren alle leden van de Raad van Toezicht aanwezig of afwezig met kennisgeving en van alle bijeenkomsten is een verslag gemaakt.

Vanuit de Raad van Toezicht zijn er drie commissies geformeerd:
- Auditcommissie (5 keer bijeengekomen in 2022)
- Commissie Dienstverlening (2 keer bijeengekomen in 2022)
- Remuneratiecommissie (1 keer bijeengekomen in 2022)

Enkele belangrijke gebeurtenissen uit het afgelopen jaar

De leden van de RvT werden elke vergadering via bestuurlijke rapportages op de hoogte gehouden van interne- en externe ontwikkelingen (bij de gemeenten in het werkgebied).

Leden van de RvT
Per 1 april 2022 heeft Heleen van den Berg afscheid genomen als lid RvT MEEVivenz. Zij nam voor het einde van haar termijn afscheid vanwege het accepteren van een nieuwe hoofdfunctie. Met ingang van 1 april 2022 is Michel Visser aangetreden als lid RvT MEEVivenz.

Aanbestedingen Zwijndrecht en Dordrecht
2022 stond met name in het teken van de aanbestedingen in de gemeente Zwijndrecht en Dordrecht en de daaruit voortvloeiende samenwerkingen met St. Jeugdteams ZHZ en ContourdeTwern. De RvT is intensief betrokken geweest bij het proces en de belangrijkste mijlpalen van deze ontwikkelingen.
Er zijn kennismakingen geweest met een afvaardiging van de RvT MEEVivenz, Stichting Jeugdteams en ContourdeTwern. In november heeft een uitgebreide kennismaking plaatsgevonden tussen de voltallige RvT van MEEVivenz en de RvT van St. Jeugdteams. Dit laatste zal in 2023 een vervolg krijgen.

Intentiebesluit samenwerking met St. Jeugdteams.
In juni 2022 heeft de RvT MEEVivenz ingestemd met het voorliggende intentiebesluit inzake de samenwerking met St. Jeugdteams ZHZ. In dit intentiebesluit waren de volgende stappen / ontwikkelingen opgenomen:

Ontwikkelingen op de lange(re) termijn:
A. Het opstellen van een gezamenlijke missie, visie, kernwaarden en leidende principes;
B. Het opstellen van een gezamenlijke Governance
C. Uiteindelijk culminerend in een geïntegreerde organisatie.

Ontwikkelingen op de korte(re) termijn:
A. Gezamenlijke bedrijfsvoering realiseren
B. Een herkenbare, gezamenlijke juridische entiteit oprichten in de gemeente Zwijndrecht (in antwoord op de respectievelijke aanbesteding)
C. Een op Zwijndrecht gebaseerde juridische entiteit oprichten in de gemeente Dordrecht (samen met ContourdeTwern) (in antwoord op de respectievelijke aanbesteding)
D. De basis van het model Zwijndrecht is ook het vertrekpunt voor de samenwerking in andere gemeenten waar samen wordt gewerkt.
E. De ontwikkelingen worden goed getimed en op logische wijze meegenomen in de ontwikkelingen op de lange(re) termijn.

Afstemming met de verschillende gremia
In april 2022 heeft er een afstemmingsoverleg met het Managementteam van MEEVivenz plaatsgevonden. Onderwerp van gesprek was de strategie voor de komende jaren. In mei heeft er een afstemmingsoverleg plaatsgevonden met de Ondernemingsraad van MEEVivenz. Dit overleg stond in het teken van kennismaking en bespreking van ontwikkelingen, kansen en risico's.

Strategie
Dit jaar is een strategieplan 2022-2024 opgesteld en goedgekeurd. De koers borduurt voort op het strategieplan 2020-2021. MEEVivenz blijft zich hard maken om een kwaliteitsspeler te zijn en strategisch partnerschap te voeren. In het strategisch plan wordt expliciet ingegaan op doelstellingen voor de komende jaren van de diverse werkmaatschappijen. MEEVivenz opereert in een netwerkomgeving en zal hierom voor haar strategiebepaling altijd de samenwerking opzoeken. De aanbestedingen en de intensivering van de samenwerking met St. Jeugdteams ZHZ hebben tevens invloed gehad op het strategieplan van MEEVivenz. In de planning zijn de grote mijlpalen opgenomen en de formele rol die de RvT daarin heeft.

Digitaliseringsagenda
De kern van het sociaal werk, namelijk de relatie die MEEVivenz aangaat met cliënten en inwoners zal in de toekomst sterk in beweging zijn. 'Digitaal' is van strategisch belang voor MEEVivenz en dient een prominentere rol te krijgen in de dienstverlening en bedrijfsvoering van MEEVivenz. De komende jaren gaan we aan de slag met optimalisering en digitale ondersteuning van de dienstverlening aan de hand van een digitaliseringsagenda. Een vertegenwoordiging van de RvT is nauw betrokken bij dit project.

Financiën

Financiële rapportages / Auditcommissie

Tijdens de Raad van Toezicht vergaderingen zijn de financiële rapportages besproken. Alle financiële rapportage (incl. jaarrekeningen en begroting) worden in de Auditcommissie besproken, alvorens deze worden geagendeerd in de Raad van Toezicht. De Auditcommissie brengt een advies uit aan de Raad van Toezicht over de voorliggende stukken.

Op 23 maart heeft de RvT de geconsolideerde jaarrekening 2021 en alle onderliggende enkelvoudige jaarrekeningen goedgekeurd en decharge verleend aan het bestuur voor het gevoerde beleid in 2021.

Een groot thema in 2022 was de onderproductie, dit had impact op het eindejaarsresultaat. Er zijn stappen gezet om de productie te realiseren conform begroting, desalniettemin heeft dit geleid tot een gering negatief resultaat in 2022.

In de RvT vergadering van november 2022 is de kaderbrief 2023 besproken en in de RvT vergadering van december is de begroting 2023 goedgekeurd.

Commissie Dienstverlening

De Commissie Dienstverlening is in 2022 twee keer bijeengekomen. Onderwerpen die aan de orde zijn geweest zijn onder andere:

- Incidenten- en Klachtenrapportage
- Interne Auditrapportage
- De gezamenlijke audit met St. Jeugdteams ZHZ (op vakmanschap en integraal werken)
- Het Movisie Kwaliteitskompas
- Presentatie door de voorzitter van de Commissie Dienstverlening over 'meten, leren en verbeteren' (KPI's voor kwaliteit)
- Meerwaarde van de Commissie Dienstverlening voor de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur en vooruitblik naar 2023

Inhoud van het werk

Om de Raad van Toezicht mee te nemen in de inhoud van het werk worden er regelmatig tijdens vergaderingen presentaties verzorgd door medewerkers.

- In maart hebben de manager van MEE en de strategisch adviseur een presentatie verzorgd over de strategische koers voor de werkmaatschappij MEE.
- Vanwege de aanbestedingen is er in 2022 verder geen ruimte geweest voor inhoudelijke/ werk gerelateerde presentaties.
- In 2023 zal een aantal themabijeenkomsten worden georganiseerd gekoppeld aan de thema's die de RvT signaleert en heeft afgestemd met de RvB.

Evaluatie functioneren Bestuur en Raad van Toezicht

Volgens de jaarplanning RvT vindt er jaarlijks een evaluatie plaats m.b.t. het functioneren van de Raad van Toezicht (om de twee jaar met een externe begeleider). Separaat vindt er een evaluatie van het functioneren van de bestuurders plaats.

In 2022 heeft er geen evaluatiebijeenkomst plaatsgevonden, de eerstvolgende evaluatie-bijeenkomst staat gepland in maart 2023.

Evaluatie RvB
De remuneratiecommissie is na de zomer bijeengekomen en heeft een voortgangsoverleg gevoerd met beide bestuurders samen. Het jaargesprek over 2022 met de bestuurders individueel heeft begin 2023 plaatsgevonden.
Voor 2023 zijn er twee overlegmomenten van de remuneratiecommissie ingepland.

3.2 Ondernemingsraad

Op 2 en 3 februari 2022 heeft de Ondernemingsraad MEEVivenz (hierna te noemen: de OR) verkiezingen georganiseerd.
Voor de verkiezingen heeft de OR in samenspraak met de bestuurders een nieuw OR reglement opgesteld. Voor een goede afspiegeling van de werkvloer heeft de OR in zijn reglement kiesgroepen opgenomen. Het aantal OR leden per kiesgroep naar rato is bepaald. De verdeling van de zetels per kiesgroep is als volgt:

- Stichting MEEVivenz : 1 zetel
- Stichting De Sociale Basis : 4 zetels
- Stichting MEE Plus : 3 zetels
- Stichting Vivenz : 1 zetel

In het OR reglement heeft de OR bepaald dat medewerkers die 6 maanden of langer in dienst zijn bij MEEVivenz kiesgerechtigd en verkiesbaar zijn.

Op 15 februari 2022 is de nieuwe OR geïnstalleerd en bestond uit 5 leden. In relatie tot de beschikbare zetels (9) was de bezetting van de OR mager. Met name de kiesgroepen De Sociale Basis en Stichting MEEVivenz waren ondervertegenwoordigd. In samenspraak met de bestuurders en conform het OR-reglement heeft de OR de vacatures in 2022 actief ingevuld. De OR bedankt de bestuurders voor hun actieve rol die zij hierbij hebben gespeeld.

De samenstelling Ondernemingsraad MEEVivenz in 2022:

1. Paulie ter Doest (voorzitter OR)
2. Willie Bakker (secretaris OR)
3. Ralph Ebbers (lid OR)
4. Helen Meijerink (lid OR)
5. Peter van der Burg (lid OR)
6. Anja Karreman (lid OR)
7. Arthur Bens (lid OR)
8. Corine Silfhout (lid OR)
9. Ragna Bottse (lid OR)

Zoals al opgemerkt is het voor een OR van groot belang dat de bezetting een goede afspiegeling is van de werkvloer. Gezien de beroepsgroepen van voormelde OR leden is dit een feit.
Sinds medio 2019 heeft de OR MEEVivenz een externe ambtelijk secretaris in de persoon van Leo van der Heijden. Hij ondersteunt en adviseert de OR bij alle vraagstukken (instemmings- en adviesaanvragen) die de OR ter behandeling ontvangt. Daarnaast notuleert hij de OR en ov-vergaderingen.

Overlegstructuren
De OR heeft in 2022 intensief overleg gehad met de bestuurders van MEEVivenz. De overlegvergaderingen kunnen worden bestempeld als open, constructief en met respect voor elkaars positie. De bestuurders nemen de OR tijdig mee in belangrijke organisatorische en maatschappelijke ontwikkelingen die relevant zijn voor MEEVivenz. Mede hierdoor was de OR in staat om diverse en grote vraagstukken op een correcte wijze te behandelen.

Daarnaast heeft de OR periodiek overleg gehad met een afvaardiging van de Raad van Toezicht van MEEVivenz. De OR heeft deze gesprekken als prettig en zinvol ervaren. In de overleggen hebben de OR en de RvT stilgestaan bij belangrijke maatschappelijke thema's die van invloed zijn op MEEVivenz.

Ook heeft de OR in 2022 intensief contact gehad met de ondernemingsraden van Stichting Jeugdteams ZHZ en Stichting ContourdeTwern. Dit gezien de ontwikkelingen bij de aanbestedingen in Dordrecht en Zwijndrecht, waardoor de drie organisaties in de toekomst intensief met elkaar zullen gaan samenwerken. Hoe deze samenwerking tussen de drie organisaties wordt vormgegeven zal in de loop van het kalenderjaar 2023 verder uitgekristalliseerd worden. De OR-en worden hier intensief bij betrokken.

Werkgroepen en commissies
De OR heeft op 11 oktober 2022 een training gevolgd. Deze training stond onder meer in het teken van teambuilding en samen grip krijgen op het OR-werk. Om het OR -werk beter te verdelen heeft de OR een aantal werkgroepen opgericht. Voor het kalenderjaar 2023 zijn deze:

- Werkgroep Vitaliteit
- Werkgroep Veiligheid
- Werkgroep Samenwerking MEEVivenz en Stichting Jeugdteams ZHZ
- Werkgroep PR/Communicatie.
- Werkgroep Reiskosten
- Werkgroep Financiën

Jaarverslag OR 2022

Behandelde advies- en instemmingsaanvragen door de OR MEEVivenz
Hierna volgt een korte opsomming van de meest relevante advies- en instemmingsaanvragen die de OR in 2022 heeft behandeld.

Adviesaanvragen

- Sturingsconcept MEE
- Afronding Sturingsconcept MEE
- ERD (Eigen Risicodragerschap WGA en ZW De Sociale Basis)
- Integratie Stichting Jeugdteams ZHZ
- Onderzoeksopdracht ContourdeTwern
- Onderzoeksopdracht samenwerking Stichting Jeugdteams ZHZ
- Oprichten lokale entiteiten Dordrecht Sociaal en Vivera Zwijndrecht
- Strategie 2022-2024
- Telefonie

Instemmingsaanvragen

- Arbeidsmarkttoeslag uitbreiding doelgroep
- Hybride werken
- Interne klachtenprocedure
- Interne mobiliteit
- Preventie en HBV Plan
- Reiskosten
- Scholingsplan 2022
- Traineeship beleid

Speerpunten OR 2022

Elk jaar bepaalt de OR zijn speerpunten. Voor 2022 waren de meest relevante speerpunten:

Sturingsconcept 2022

Eind 2021 heeft de OR onder voorwaarden en aanbevelingen positief geadviseerd ten aanzien van het Sturings concept MEE Plus. In 2022 is het sturingsconcept verder uitgewerkt en de OR heeft onder voorwaarden positief geadviseerd inzake de adviesaanvraag Afronding Sturingsconcept MEE.

Samenstelling OR

Na de verkiezingen bestond de OR uit 5 leden en in relatie tot de beschikbare zetels (9) was dit een erg magere bezetting. In samenwerking met de bestuurders en conform het OR-reglement, heeft de OR de vacatures in 2022 nagenoeg allemaal ingevuld.

Aanpassing Missie & Strategie

Eind 2021 hebben de bestuurders aan de OR kenbaar gemaakt dat de Missie & Strategie, mede als gevolg van marktontwikkelingen, wordt herijkt. De bestuurders hebben de OR hierbij intensief betrokken. Middels een dagdeel hebben de bestuurders de OR meegenomen in de nieuwe Missie & Visie. De OR heeft onder voorwaarden positief geadviseerd ten aanzien van de adviesaanvraag Strategie 2022-2024.

Samenwerking Stichting Jeugdteams ZHZ

De samenwerking met Stichting Jeugdteams ZHZ zal op verzoek van de opdrachtgevers (gemeentes) worden geïntensiveerd. Het is de wens van de gemeente om de volgende stap te zetten in de samenwerking: komen tot één integrale opdracht. Dit heeft uiteraard gevolgen voor de samenwerking tussen MEEVivenz en Stichting Jeugdteams ZHZ. De OR volgt deze ontwikkeling op de voet en heeft over dit onderwerp al diverse deel-adviesaanvragen ontvangen.

Thuiswerkregeling

Mede door de covid ontwikkelingen 2021-2022 behoort het thuiswerken tot een actueel maatschappelijk thema. De OR vindt het van groot belang dat medewerkers hierin goed gefaciliteerd worden. Zij moeten op een Arbo technische verantwoorde wijze thuis kunnen werken en een redelijke vergoeding ontvangen voor de kosten die zij thuis maken.

De OR heeft begin 2022 de instemmingsaanvraag “Het Hybride werken” ontvangen. Deze kent twee elementen: 1. thuiswerkvergoeding en 2. een vergoeding voor inrichting thuiswerkplek. De OR heeft ingestemd met het voorstel van de bestuurders.

Enkele belangrijke ontwikkelingen 2023
In 2023 wordt de samenwerking tussen MEEVivenz en Stichting Jeugdteams ZHZ (gemeente Zwijndrecht en Dordrecht) en Stichting ContourdeTwern (gemeente Dordrecht) verder uitgewerkt. Voor de OR is dit een belangrijk onderwerp en daarom ook een vast agendapunt voor de overlegvergaderingen.

Ook het onderwerp vitaliteit staat naar aanleiding van het PSA-onderzoek in 2021 bij de OR hoog op de agenda.

De bestuurders zijn nu in overleg met de vakbonden over het verlengen van het Sociaal Plan voor een periode van twee jaar. De OR volgt deze ontwikkelingen op de voet en heeft hierover overleg met de bestuurders en de vakbonden.

3.3 Adviescommissie Sociale Begeleiding

De adviescommissie Sociale begeleiding werd eind 2019 samengesteld door de Raad van Bestuur als onderdeel van het overeengekomen sociaal plan met de vakbonden. De adviescommissie bestond het verslagjaar 2022 uit mevrouw Leny Louwerse (aangewezen door de werkgever), mevrouw Paulie ter Doest (aangewezen door de Ondernemingsraad) en de heer Geert Kaper als onafhankelijk voorzitter.

De Adviescommissie is in het voorjaar bij elkaar gekomen om nader met elkaar kennis te maken en het jaarverslag 2021 vast te stellen. Tussentijds is er beperkt informatief contact geweest tussen de leden.
De commissie is door de Raad van Bestuur gedurende het verslagjaar eenmaal telefonisch op de hoogte gebracht van de ontwikkelingen in de organisatie.

De Adviescommissie kijkt terug op een zeer rustig jaar. Zij ziet dat -op afstand- als een positief signaal over de organisatieontwikkeling en de toepassing van het Sociaal Beleid.

3.4 Cliëntenparticipatie

MEEVivenz wil een kwaliteitsspeler zijn en cliëntenparticipatie draagt daaraan bij. Cliëntenparticipatie heeft invloed op het verhogen van de kwaliteit van dienstverlening, de lerende organisatie en de lerende professional. Dit leidt tot onderstaande visie op cliëntenparticipatie. *Cliëntenparticipatie is het inbrengen en/of benutten van de specifieke ervaringen van inwoners, cliënten en/of hun vertegenwoordigers, met als doel de kwaliteit van dienstverlening te verhogen.*

Al een aantal jaar is MEEVivenz zoekende naar een andere invulling van clientparticipatie, meer recht doen de brede doelgroepen waarvoor wij als organisatie van waarde willen zijn. Van ouders met een pasgeboren kind met ontwikkelingsachterstand, kinderen op de basisschool die een training van ons volgen, volwassenen in de problematische schulden, ouderen die zware mantelzorgtaken vervullen etc. Een centrale 'adviesraad' kan in de breedte heel lastig op al deze thema's van waarde zijn. Uitgangspunten voor cliëntenparticipatie MEEVivenz zijn:

1. Uiteindelijk willen we binnen iedere werkorganisatie van MEEVIVENZ kijken waar het passend is om de coördinatie van participatie te beleggen. De coördinatie wordt uitgevoerd door leidinggevenden/ medewerkers van MEEVIVENZ. Hiermee wordt bedoeld:
    a. Participatie bij de ontwikkeling van (nieuwe) dienstverlening (trainingen, onafhankelijke cliënt ondersteuning)
    b. Participatie bij lokaal beleid (beleidsontwikkeling & agendering),
    c. Participatie bij zorgverkoop aan gemeenten, wat hebben inwoners nodig? (Accountmanagement gemeenten).

    Belangrijk hierbij is dat de personen, medewerkers MEEVivenz eigenaar zijn en zich verantwoordelijk voelen.
2. Organiseer zoveel als mogelijk lokaal in gemeenten, passend bij het type dienstverlening, zorg ervoor dat de participatie gefaciliteerd wordt.
3. Regel op organisatieniveau, MEEVIVENZ-zaken als onkostenvergoedingen, 2-jaarlijkse ontmoetingen en communicatie.
4. Zorg dat participatie en medezeggenschap gebeurt vanuit intrinsieke motivatie, binden en boeien op basis van gelijkwaardigheid. Laat inhoud leidend vanuit een positieve verbinding.
5. Gericht op continue drive om dienstverlening te verbeteren (kwaliteitsdenken)
6. Kijk naar een bewezen vorm van participatie, (vind het wiel niet weer opnieuw uit), kijk hiervoor bijvoorbeeld naar: https://www.sociaalwerkversterkt.nl/sites/sociaalwerkversterkt.nl/files/bestanden/documenten/20190223_particpatiewaaier_swv_movisie.pdf

Een greep uit de resultaten in 2022:

- Intensivering samenwerking Stichting Ouderplatform Zuid-Holland Zuid en Stichting MEE Plus d.m.v. samenwerkingswerkingsovereenkomst voor de uitvoering van Onafhankelijke Clientondersteuning in Dordrecht.
- Digitale klantreis clientondersteuning MEE ontwikkeld met groep van diverse cliënten MEE als onderdeel van de digitaliseringsagenda MEEVivenz.

- Spiegelbijeenkomsten in o.a. de gemeente Papendrecht met als doelstelling inventariseren waar de dienstverlening aan mensen met Autisme succesvol is en waar verbetermogelijkheden liggen.
- Start MEEVivenz brede pool (digitale kaartenbak) met betrokken cliënten die willen bijdragen aan ontwikkeling van nieuwe diensten, deelnemen aan totstandkoming/evaluatie lokaal beleid/accountmanagement gemeenten.
- Cliënten/ervaringsdeskundigen uitnodigen deel te nemen in innovatieprojecten als bijv. de sensitieve virtuele assistent.
- Kennisteam 'ervaringskennis' in juli 2022 gestart, wat één van de centrale verbindende schakels gaat zijn in het proces naar de opzet van het 'huis van ervaringsdeskundigheid' binnen de organisatie.

4 Financieel

4.1 Resultaten

4.1.1 MEEVivenz (geconsolideerd)

Financiële resultaten 2022

MEEVivenz en haar gelieerde stichtingen (MEE Plus, Vivenz en De Sociale Basis) hebben in 2022 een negatief resultaat van -/- € 0,079m gerealiseerd. Het gerealiseerde resultaat is lager dan het begrote resultaat. In onderstaand overzicht worden de resultaten per stichting weergegeven.

Resultaten 2022	Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil
MEE Vivenz	15	292	-277
MEE Plus	-743	-182	-562
De Sociale Basis	367	34	333
Vivenz	282	-109	390
Resultaat 2022	**-79**	**37**	**-116**

Resultaat 2022 t.o.v. begroting 2022

De opbrengsten zijn in 2022 met 0,52m toegenomen (1,4%) ten opzichte van 2021.

De personele kosten zijn met €0,39m toegenomen (1,3%). Deze stijging wordt veroorzaakt door stijgende loonkosten vanuit de CAO en jaarlijkse periodieken. Door verschillende efficiency slagen is de stijging relatief laag gebleven. Er is cumulatief circa 6 fte minder ingezet dan 2021.

De overige kosten zijn met € 0,37m toegenomen (5,0%). Dit wordt veroorzaakt door stijgende structurele kosten, extra gemaakte kosten in verband met twee grote aanbestedingstrajecten en investeringen in de strategische digitaliseringsagenda. De ondersteuning vanuit MEEVivenz naar de andere stichtingen wordt doorbelast naar rato van de opbrengsten van de betreffende stichting.

* bedragen x €1.000

Geconsolideerd	Realisatie 2022	Realisatie 2021	Verschil
Opbrengsten	-38.212	-37.691	522
Personeelskosten	30.389	29.998	391
Overige kosten	7.902	7.528	374
Resultaat	**-79**	**165**	**-244**

Het Eigen Vermogen van het concern MEEVivenz ultimo 2022 bedraagt € 4,6m positief (solvabiliteit van 12,1% t.o.v. de opbrengsten).

* bedragen x €1.000

Eigen Vermogen	31-12-2022	1-1-2022	Verschil
De Sociale Basis	1.316	949	367
MEE Plus	1.311	2.054	-743
Vivenz	1.946	1.665	282
MEE Vivenz	49	34	15
Totaal	**4.623**	**4.702**	**-79**

Solvabiliteit	**12,1%**	**12,5%**	**-0,4%**

Vooruitblik

Door de gunning van twee grote aanbestedingstrajecten is een stevig deel van de opbrengsten voor de komende jaren contractueel geborgd. Dit geeft meer zekerheid voor de langere termijn. De focus zal het komende jaar dan ook worden gelegd op de doorontwikkeling van een gezamenlijke bedrijfsvoering met St. Jeugdteams ZHZ om aan de contractuele voorwaarden te kunnen blijven voldoen en een verdere efficiency in de kosten te kunnen realiseren.

Intern binnen het concern MEEVivenz zal focus worden aangebracht via een aantal projecten om de personele inzet van de verschillende werkmaatschappijen zo effectief mogelijk te laten verlopen en het goed werkgeverschap te vergroten. Deze projecten zijn gericht op personeelsplanning, vitaliteit, strategisch HR-plan per werkmaatschappij en medewerkerstevredenheid. Daarnaast wordt het programma “Slim bekeken” ingezet om in gezamenlijkheid te werken aan een slimme bedrijfsvoering en HR.

Vanuit de strategische digitaliseringsagenda zal er geïnvesteerd worden in een “intelligente” tussenlaag om de organisatie digitaal, zowel intern als in de samenwerking met externe partners, meer wendbaar en toekomstbestendig te maken.

We verwachten het jaar 2023, op concernniveau, met een klein positief resultaat af te sluiten.

In de volgende paragrafen wordt nader ingegaan op de resultaten per stichting.

4.1.2 De Sociale Basis

Het financiële resultaat van stichting De Sociale Basis is voor 2022 €0,36m. De opbrengsten en kosten van De Sociale Basis worden in de onderstaande tabel weergegeven. De Sociale Basis heeft in 2022 een rendement van 1,6% op de opbrengsten gerealiseerd. Dit rendement zal de komende jaren worden ingezet ten gunste van de strategische keuzes in de digitaliseringsagenda ter ondersteuning van de medewerkers primair proces en de inwoners.

* bedragen x €1.000

De Sociale Basis	Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil
Opbrengsten	-22.599	-21.839	760
Personeelskosten	14.311	14.152	159
Overige kosten	7.921	7.653	268
Resultaat	**367**	**34**	**333**

4.1.3 MEE Plus

Het financiële resultaat van stichting MEE Plus is voor 2022 -/- €0,74m negatief. De opbrengsten en kosten van MEE Plus worden in de onderstaande tabel weergegeven. MEE Plus heeft in 2022 een negatief rendement van -/- 5,3% op de opbrengsten gerealiseerd.

* bedragen x €1.000

MEE Plus	Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil
Opbrengsten	-14.010	-12.780	1.230
Personeelskosten	10.257	9.475	782
Overige kosten	3.011	3.487	-476
Resultaat	**-743**	**-182**	**925**

De negatieve resultaten in 2022 van MEE Plus worden in belangrijke mate veroorzaakt door het onvoldoende in balans zijn van opbrengsten en kosten. De omvang van de gemaakte kosten wordt onvoldoende gedekt door de opbrengsten, zoals die uit de afgesloten contracten voortvloeien. In 2022 zijn maatregelen genomen om de kosten van MEE Plus in balans te brengen met de opbrengsten. Deze maatregelen worden in 2023 gecontinueerd.

4.1.4 Vivenz

Het financiële resultaat van stichting Vivenz is voor 2022 €0,28m positief. De opbrengsten en kosten van Vivenz worden in de onderstaande tabel weergegeven. Vivenz heeft in 2022 een rendement van 13,7% op de opbrengsten gerealiseerd. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door het vrijvallen van de voorziening VPB tot en met 2019. Met de belastingdienst is overeenstemming getroffen dat de werkmaatschappij Vivenz in de jaren 2016 tot en met 2019 niet VPB-plichtig is geweest.

* bedragen x €1.000

Vivenz	Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil
Opbrengsten	-2.050	-2.044	07
Personeelskosten	1.603	1.680	-78
Overige kosten	166	472	-306
Resultaat	**282**	**-109**	**390**

4.1.5 Werkmaatschappij MEEVivenz

In de onderstaande tabel worden de opbrengsten en kosten van de werkmaatschappij MEEVivenz weergegeven. De opbrengsten van MEEVivenz bestaan voor het overgrote deel uit doorbelaste diensten aan de gelieerde stichtingen. MEEVivenz heeft in 2022 een rendement van 0,2% op de opbrengsten gerealiseerd.

* bedragen x €1.000

MEE Vivenz	Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil
Opbrengsten	-7.474	-8.032	-558
Personeelskosten	4.342	4.818	-476
Overige kosten	3.117	2.921	196
Resultaat	**15**	**292**	**-277**

De lagere opbrengsten worden veroorzaakt doordat de kosten in 2022 aanzienlijk lager zijn geweest dan begroot, dit ten gunste aan de gelieerde stichtingen. De lagere kosten zijn gerealiseerd door met name een lagere inzet van personele kosten dan begroot.

4.2 Risicobeheersing

Als MEEVivenz staan wij voor een 'lerende organisatie'. Wij zien risicomanagement als middel om op een gestructureerde manier risico's in kaart te brengen, te evalueren en – door er proactief mee om te gaan – beter te beheersen. De organisatie inventariseert risico's en de gevolgen van de risico's en verbindt er maatregelen aan. Door al in een vroeg stadium na te denken over de mogelijke risico's die de organisatie loopt, willen we deze voorkomen en de eventuele ernstige gevolgen ervan beperken. We kijken naar risico's niet alleen vanuit financieel oogpunt, maar ook vanuit onze kwaliteit van dienstverlening, onze financiers en daar waar onze reputatie als maatschappelijke partner in het geding zou kunnen komen.

Daarbij willen wij niet alleen aandacht hebben voor negatieve factoren maar ook oog hebben voor kansen. Risico's kunnen ook gezien worden als mogelijkheden om van te leren en met oplossingen te komen, waarmee je als organisatie jezelf weer positief op de kaart kunt zetten. Zo leren we bijvoorbeeld van het analyseren van incidenten en ernstige calamiteiten. Hier zien we ook een samenhang met ons kwaliteitssysteem. Een ander voorbeeld is een aanbesteding: voor huidige contracten een risico, voor nieuwe contracten wellicht een kans die we willen afwegen.

Top 5 risico's

1. Lagere subsidiebeschikkingen dan begroot, onder andere ten gevolge van gemeentelijke bezuinigingen en geen reële compensatie loon- en prijsstijgingen via indexatie van de tarieven.
2. Niet nakomen van prestatieafspraken (onder- overproductie).
3. Ziekteverzuim – werkdruk.
4. Onvoldoende basisprocessen op orde krijgen (kwetsbare bedrijfsvoering).
5. Voldoende gekwalificeerd personeel behouden/werven.

Top 5 kansen

1. In samenwerking met St. Jeugdteams ZHZ uitvoering geven aan sociale teams 0-100 in de regio AV/DS.
2. MEE Plus - werkmaatschappij MEE expertise versterken OCO en overige MEE Diensten.
3. Expertise Centrum Sociaal Werk/ MEEK2.
4. Bedrijfsvoering versterken.
5. Welzijn in samenwerking met ContourdeTwern versterken.

5 Jaarrekening

6 Overige gegevens

6.1 Statutaire regeling resultaatbestemming

In de statuten is bepaald, conform artikel 9, lid 7, dat het behaalde resultaat ter vrije beschikking staat van de raad van toezicht van MEEVIVENZ.

6.2 Nevenvestigingen

Stichting MEEVivenz heeft geen nevenvestigingen.

6.3 Vaststelling en goedkeuring

De Raad van Bestuur van Stichting MEEVivenz heeft de jaarrekening 2022 vastgesteld in de vergadering van 22 maart 2023.

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders d.d. 22 maart 2023

G.B. van der Vlies

A. Bosma

G.H.F. Boekhoff

C.G.M. Pique

T.C. Vos

D.S. Wiering

M.G. Visser

6.4 Gebeurtenissen na balansdatum

7. Controleverklaring van onafhankelijk accountant

BIJLAGEN

Bijlage 1