



Stichting Maatschappelijke Dienstverlening
Laarressingel 61
7514 EL Enschede
Tel. 053-4817900
www.smd.nu

Activiteitenverslag 2022

Stichting Maatschappelijke Dienstverlening

Enschede, 24 maart 2023

Wijkteams
Enschede

The logo for Wijkteams Enschede features the text 'Wijkteams' in a pink, cursive font above 'Enschede' in a similar pink, cursive font. To the right of the text is a small icon of a lightbulb with a spiral inside, symbolizing ideas or community.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Meebewegen met de maatschappij vereist permanente ontwikkeling	4
3. Factsheets en afwijkingen	7
3.1. Structurele subsidies	7
3.1.1. Factsheet Wijkteams Enschede – algemeen	7
3.1.2. Factsheets Kwaliteit.....	7
Inzet transformatie adviseurs.....	8
Inzet teamcoaches	8
3.1.3. Factsheet Lokale opvolging Wet verplichte GGZ	8
3.1.4. Factsheet Woonplaatsbeginsel Jeugdwet	9
3.1.5. Factsheet WoonStAP	9
3.2. Incidentele subsidies en projecten	10
3.2.1. Factsheet Buurtbemiddeling	10
3.2.2. Vroeg Eropaf	12
3.2.3. Factsheet Aandachtsfunctionaris Mensenhandel.....	13
3.2.4. Factsheet Dak- en thuisloosheid	13
WoonStAP-projecten	13
Coördinatie Meubeldepot	15
Doorstroomwoningen.....	16
3.2.5. Factsheet Kwaliteit door presentie – ‘coronamiddelen’.....	16
3.2.6. Factsheet Intensivering samenwerking IKC-wijkcoaches en IKC	16
3.3. Diensten voor derden.....	17
4. Verslag Raad van Toezicht	18
5. Uitwerking activiteiten 2022	21
5.1. Structurele subsidie	21
5.1.1. Inzet formatie Wijkteams - ondersteuning aan inwoners	21
Reguliere ondersteuning inwoners.....	21
Overleg en afstemming Wijkteams Enschede.....	22
Formatieontwikkeling.....	22
Vliegende keeps	23
5.1.2. Inzet formatie wijkteams - ondersteuning en faciliteren Wijkteams	24
a. Directeur-bestuurder en wijkteammaagers.....	24
b. Wijkteamondersteuners	24
c. Coördinatie- en uitvoeringsfunctionarissen specifieke dienstverlening	24
d. Kwaliteitsondersteuning	25
Teamcoaches.....	25
Leren en ontwikkelen.....	25
Methodiek ‘Leren van ervaringen’:.....	27
Kennisportaal.....	27
e. Bedrijfsbureau SMD	27
Personeel	27
Informatievoorziening.....	30
Organisatie.....	30
Financiën.....	31
Automatisering.....	31

Communicatie.....	31
Huisvesting.....	32
5.1.3. Lokale opvolging Wet verplichte GGZ Enschede	32
5.1.4. Woonplaatsbeginsel Jeugdwet.....	33
5.1.5. WoonStAP	33
5.2. Incidentele subsidie	34
5.2.1. Buurtbemiddeling Enschede.....	34
5.2.2 Vroeg Eropaf.....	36
5.2.3 Aandachtsfunctionaris Mensenhandel.....	37
5.2.4. Dak- en thuisloosheid.....	37
WoonStAP-projecten	37
Coördinatie Meubeldepot	40
Doorstroomwoningen.....	40
5.2.5. Kwaliteit door presentie – ‘coronamiddelen’	40
Gamebus Jeugdwerk Online.....	41
Presentie op scholen.....	41
Contextgebonden werk	41
In de wijk.....	41
Bij huisartsen	41
Website.....	41
5.2.6. Intensivering samenwerking IKC-wijkteammedewerkers en IKC	42
5.3. Diensten voor derden.....	42
Bijlagen	44
Bijlage 1. Wijkteams Enschede in relatie tot gedecentraliseerd stelsel, co-creatie en kaders voor opdracht.....	44
Bijlage 2. Organogram SMD/Wijkteams Enschede 2021	45

1. Inleiding

Het activiteitenverslag SMD 2022 vormt met het (separate) financiële jaarrapport de verantwoording die de Stichting Maatschappelijke Dienstverlening Enschede-Haaksbergen (hierna SMD) aflegt aan haar subsidiegever de gemeente Enschede.

SMD is een zelfstandige stichting die het grootste deel van haar activiteiten uitvoert in de Wijkteams Enschede, het samenwerkingsverband dat in co-creatie met de gemeente Enschede wordt vormgegeven en uitgevoerd (zie ook [bijlage 1](#)). Gezamenlijk zijn wij verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wmo, Jeugdwet en voor het bevorderen van de transformatie van het sociaal domein in Enschede.

Deze verantwoording is gebaseerd op de verplichtingen en afspraken die met de gemeente Enschede zijn gemaakt in de diverse subsidiebeschikkingen 2022 en op overige ontwikkelingen in de organisatie.

Missie, visie en kernwaarden

De missie, visie en kernwaarden van de organisatie zijn:

Missie	Inwoners van Enschede naar vermogen laten meedoen in de samenleving door zelf en samen redzaam te zijn. We verwoorden dit in de spreuk: Mooi dat je er bent!
Visie	Het doel is een inclusieve samenleving. We werken aan een sociaal stelsel dat stevig en betaalbaar is en dat ook in de toekomst goed werkt. Iedereen telt mee , iedereen doet mee naar eigen kunnen en met een eigen verantwoordelijkheid. Mensen worden als mens behandeld en zijn geen nummer.
Kernwaarden	Verbinding van mens tot mens, met elkaar en de samenleving. We hebben inlevingsvermogen en zijn in staat om zaken van meerdere kanten te bekijken. We kunnen en willen ons inleven in gevoelens van anderen en zoeken de verbinding. Vertrouwen we hebben vertrouwen in onze medewerkers, inwoners en partners. We investeren in de relatie en zijn transparant in wat we doen. Hiermee geven we hen ruimte om vrij te kunnen bewegen. Persoonlijk we zien mensen en mensen mogen zich laten zien. We sluiten aan op het leven van mensen en denken vanuit hun mogelijkheden. Leergierig we zijn nieuwsgierig en onderzoekend. We stimuleren nieuwe ideeën en initiatieven.

Leeswijzer

Hoofdstuk 2 'Meebewegen met de maatschappij vereist permanente ontwikkeling' beschrijft de belangrijkste ontwikkelingen van 2022. In hoofdstuk 3 staan factsheets per activiteit met een 'score' op ieder resultaatgebied en eventuele afwijkingen. De activiteiten zijn verdeeld in structurele, incidentele subsidies en diensten voor derden. De Raad van Toezicht verwoordt in hoofdstuk 4 hoe zij haar rol heeft ingevuld en hoofdstuk 5 bevat gedetailleerde uitwerkingen per activiteit en bedrijfsvoering.

2. Meebewegen met de maatschappij vereist permanente ontwikkeling

Activiteiten

In 2022 voerden de wijkteammedewerkers van de SMD, vanuit hun vakmanschap, activiteiten (c.q. producten en/of diensten) uit binnen de Wijkteams Enschede. Onze wijkteammedewerkers werkten generalistisch en beantwoordden ondersteuningsvragen in het kader van preventie, de Wet maatschappelijke ondersteuning en de Jeugdwet.

Ook andere diensten werden geleverd vanuit de co-creatie Wijkteams Enschede. Te denken is aan individuele (kortdurende) – en groepsgerichte hulpverlening (trainingen), ondersteuning op scholen (IKC-wijkteammedewerker / schoolwijkteammedewerker), Buurtbemiddeling, Online hulpverlening, praktijkondersteuning (Jeugd GGz) huisartsen, Jeugdwerk Online en in samenwerking met de woningbouwcorporaties werd ondersteuning geboden vanuit WoonStAP. Thema's waarop ondersteuningsvragen werden beantwoord zijn onder andere wonen, armoede, werk en inkomen, (echt)scheiding / relaties, (seksueel) misbruik, opvoeding, loverboys en schooluitval/thuiszitters.

Ontwikkelingen in 2022 en voor de toekomst

Vakmanschap in ontwikkeling

Vanuit ons vakmanschap sluiten we aan bij het perspectief van inwoner(s) met een ondersteuningsvraag. Omdat dé inwoner niet bestaat en dé oplossing voor een ondersteuningsvraag daardoor ook niet, moeten wijkteammedewerkers constant flexibel en in ontwikkeling zijn. De ontwikkeling van de vakbekwame professional is een continu proces dat door de organisatie wordt gefaciliteerd. In 2022 is verder gewerkt aan het verstevigen van dit basisproces.

Vanuit verschillende perspectieven investeerden we in 2022 in de ontwikkeling van het wijkteamvakmanschap: internationaal, nationaal, regionaal, lokaal en binnen de organisatie. Al deze verschillende perspectieven hielpen ons om proactief en adequaat invulling te geven aan ons vakmanschap voor nu en voor de toekomst.

Zo werd in samenwerking met FICE Nederland een Masterclass georganiseerd met professionals uit Kenia en Zuid-Afrika over 'community based care', 'ervaringsdeskundigheid' en 'beroepstrots'.

Thema's die binnen de Wijkteams Enschede de komende jaren ook aandacht behoeven. Landelijk is geparticipeerd in de werkgroepen van de Hervormingsagenda Jeugd (ministerie van VWS), in het onderzoek "*Het belang van zorgvuldig afwegen*" (Verwey Jonker instituut) en in de ontwikkeling van het "Kwaliteitsstatuut Wijkteams". Regionaal namen we deel aan de Werkplaats Sociaal Domein Twente (regionaal leernetwerk vanuit de Hogeschool Saxion ten behoeve van de ontwikkeling van de opleiding Social Work) en lokaal participeerden we in leerkringen. Binnen onze organisatie werd de 'week van het vakmanschap' georganiseerd, maakten we een manager verantwoordelijk voor kwaliteit, innovatie en implementatie, investeerden we in het vakmanschap van de teamcoaches, kozen we een nieuwe arbodienst die beter aansluit bij de behoefte van onze medewerkers, is de week van de vitaliteit geïntroduceerd, voegden we de formele besluitvormingsstructuur toe aan het 'afsprakenkader', implementeerden we een nieuwe 'klachtenroute' en werd het beleid 'cruciale werkprocessen'¹ vastgesteld.

Vanuit al deze perspectieven bouwen we verder aan een organisatie, die toegerust is op de complexe opdracht en die medewerkers adequaat voorziet van de juiste 'gereedschapskist' voor het werk dat permanent in ontwikkeling is.

¹ Continuïteitsplan - crisisafspraken bij een (extreem) groeiende vraag en (extreem) krimpende capaciteit in de uitvoering.

De verbinding hebben en houden met genoemde perspectieven vergroot de wendbaarheid van de organisatie. Deze wendbaarheid is noodzakelijk om aan te kunnen blijven sluiten bij de almaar veranderende (ondersteunings)vraag van inwoners.

Kaders voor ontwikkeling

Het afsprakenkader vormt tezamen met de jaarlijkse begroting en het activiteitenplan een overzichtelijk vertrekpunt. Hierbinnen kan het vakmanschap de komende jaren vormgegeven en verder ontwikkeld worden. De toevoeging van de overleg- en besluitvormingsstructuur in 2022 maakt dat noodzakelijke besluiten over het vakmanschap snel genomen kunnen worden.

Strijdige doelen

In de voorgaande jaren merkten we dat de oorspronkelijke doelen van de wijkteams rekbaar en soms zelfs strijdig zijn. Enerzijds is er een opdracht om algemene voorzieningen te normaliseren, overbodige bureaucratie te laten afnemen en focus te hebben op ontwikkeling van de 'goede dingen' (en deze ook doen). Anderzijds is er behoefte aan verantwoording, controle en regie hoe processen worden ingericht en resultaten worden bereikt.

Kortom, waar aan de ene kant door medewerkers ingezet wordt op duurzame effecten bij inwoners vanuit het vakmanschap, wordt aan de andere kant gevraagd om concrete resultaten. Samen met onze opdrachtgever zoeken we naar nieuwe mogelijkheden en ook naar het antwoord op de vraag: "wanneer doen wij het goed?".

(Permanent) leren en ontwikkelen

Een antwoord hierop kan voor een groot gedeelte gevonden worden in de feedback die we ontvangen van inwoners, samenwerkingspartners en van onze eigen medewerkers. Hierbij maken we gebruik van ons kwaliteitskader. In de digitale vertelpunten van het kwaliteitskader worden ervaringen gedeeld over de wijze waarop ons werk is uitgevoerd en hoe dit wordt ervaren. Door de ervaringen thematisch te duiden kunnen we beoordelen wanneer we het 'goed doen' en wat we eventueel beter zouden kunnen doen. Relevant voor het duiden en leren van ervaringen is de kwantiteit van de gedeelde ervaringen. Hoe meer ervaringen er worden gedeeld, hoe beter we ervaringen kunnen duiden en ervan kunnen leren.

Naast ervaringen vanuit de vertelpunten leveren klachten en bezwaren ook veel informatie op. Vanuit klachten en bezwaren krijgen we zicht op ervaringen van inwoners waar we ons voordeel mee kunnen doen bij de inrichting en uitvoering van ons vakmanschap. Naast het implementeren van de klachtroute is ook de rol van de medewerker in relatie tot een bezwaar in 2022 gewijzigd. Waar voorheen het bezwaar door een ander werd beoordeeld, is dit in 2022 onderdeel geworden van de werkzaamheden van de behandelaar zelf. Hierdoor kan de behandelaar komen tot een nieuwe beoordeling op basis van het bezwaar of eventueel het besluit verduidelijken. Ook het leren op basis van bezwaren wordt hiermee vergroot en onderdeel van het 'reguliere' werkproces.

Voor 2023 is de gedachte om de verschillende vormen van feedback onderdeel te maken van een 'kwaliteitsjaarplan' en een 'kwaliteitsjaarverslag'. Hiermee krijgt 'permanent leren (leren & ontwikkelen)' een scherpere focus. Dit draagt bij aan zowel de kwaliteit van het individuele medewerkersvakmanschap als van het totale organisatievakmanschap.

Kracht en kunde van onze professionals

Vanuit mijn rol als bestuurder en kijk op goed leiderschap gaat het niet over protocollen, status en positie maar over het benutten en voortdurend ontwikkelen van de organisatie op basis van de kracht en kunde van de mensen die er werken. Zij organiseren hun werk vanuit de vraag van de

inwoner als professional. Dit doen zij, samen met andere professionals op thema én met de inwoner die de vraag heeft.

Als SMD-organisatie koesteren we de professionele talenten die we in huis hebben. Het is van belang hen voortdurend uit te dagen en te inspireren om samen te werken, te leren van ervaringen en hen kansen te bieden om verder te groeien. Nieuwe aanpak en successen krijgen de aandacht.

Wij geloven dat ontwikkeling en innovatie in het sociaal domein toenemen wanneer professionals ruimte krijgen binnen een duidelijk speelveld en wanneer zij niet strak handelen vanuit hun organisatie maar samenwerken op basis van de opgave. Denk hierbij aan thema's als eenzaamheid of armoede waarbij de focus ligt op het effect van het samen aanpakken en minder op verantwoording van de middelen die per organisatie zijn afgegeven.

Wanneer inzichten van de professionals worden gedeeld en gebruikt bij het vaststellen en aanpassen van de strategische koers, zijn we een adaptieve en wendbare organisatie die kan inspelen op de toenemende complexiteit.

Duidelijk en voorspelbaar voor inwoner

Naast de noodzakelijke flexibiliteit en wendbaarheid is het ook van belang om duidelijk en voorspelbaar te zijn voor de inwoners van Enschede. Het moet geen verschil uitmaken waar je als inwoner aanklopt voor een ondersteuningsvraag binnen de wijkteams. Vanuit project ACE (doel: logisch en eenduidig werkproces) is in 2022 een vervolg gegeven aan het experimenteren met vereenvoudiging en eenduidigheid van werkprocessen. De eenduidigheid zal naast voorspelbaarheid bij de inwoners ook moeten leiden tot het vergroten van onze effectiviteit en onze kwaliteit.

In 2022 is gerealiseerd dat iedereen die een ondersteuningsvraag stelt, en waarbij een wijkteammedewerker nodig is, meteen een afspraak krijgt voor een intake. De eerstvolgende stap die gezet kan worden vanuit ACE is ontwikkeling van een 'workloadweging'. Wanneer deze weging geïmplementeerd is, bieden de vervolgstappen om tot vereenvoudiging en eenduidigheid van werkprocessen ruimte voor het permanent leren & ontwikkelen van ons vakmanschap.

Zichtbaarheid vakmanschap: Social media

In 2022 kreeg onze social media een vlucht. Naast investering in de kwaliteit van het vakmanschap is ook beeldvorming van ons vakmanschap relevant bij inwoners, samenwerkingspartijen en potentiële nieuwe medewerkers. We maakten in 2022, naast communicatie over het vakmanschap op Instagram en Facebook, een start met het opnemen van gethematiseerde podcasts die vervolgens geluisterd kunnen worden via Spotify. Ook startten we met een bedrijfspagina op LinkedIn. De basis voor het gebruik van social media is inmiddels verankerd en verdere mogelijkheden zullen in 2023 worden verkend en vormgegeven.

Arbeidsmarkt

Hoewel het op dit moment nog niet leidt tot problemen, zien we dat onze medewerkers gewild zijn en dat er krapte is op de arbeidsmarkt. In 2022 hebben we ons werving- en selectiebeleid aangepast om beter in te kunnen spelen op de huidige arbeidsmarkt. Tevens zijn we in gesprek met andere organisaties om meer samen te werken op dit gebied en de noodzakelijke flexibiliteit samen te organiseren. Dit initiatief krijgt in 2023 verder vorm in een businesscase arbeidsmarkt.

Willem Loupatty
directeur-bestuurder

3. Factsheets en afwijkingen

3.1. Structurele subsidies

3.1.1. Factsheet Wijkteams Enschede – algemeen

	Resultaatgebieden	2022
Overleg en afstemming	1. Minimaal één keer per jaar bestuurlijk overleg (vertegenwoordiging College B&W en RvT SMD)	
	2. Regelmatige overleggen en afstemming op strategisch, tactisch en operationeel niveau	
Ondersteuning inwoners	Inzet van formatie voor	
	1. ondersteuning aan inwoners en voor	
	2. het faciliteren en ondersteunen van (medewerkers in de) wijkteams ten behoeve van de doelen zoals genoemd onder 1.1.a. van het activiteitenplan 2022	
Human Resources	1. HR-basis op orde 2.0	
	2. (Duurzame) inzetbaarheid, inclusief verzuim en vitaliteit	
	3. Aantrekkelijk werkgeverschap	
Financiën	Besteding budget op basis van kostentoerekenings-model	Zie jaarrekening 2022

Afwijkingen

In 2022 had het onderwerp '(duurzame) inzetbaarheid, inclusief verzuim en vitaliteit' veel aandacht. Vanwege een stijging in het verzuim scoort het onderwerp op dit deel 'oranje'. We blijven ons hier continu op ontwikkelen en focussen.

Voor een gedetailleerde uitwerking van dit onderwerp in 2022 zie [hoofdstuk 5](#).

3.1.2. Factsheets Kwaliteit

Activiteit	Resultaat	2022
Koppelen KWE aan project 'leren en ontwikkelen'	(Verdere) verankering KWE in de organisatie door koppeling aan integraal kwaliteitsbeleid.	
Leren van ervaringen structureler inzetten	Duidelijke koppeling met kwaliteitsbeleid en inhoudelijk vakmanschap.	
KWE-portal structureel implementeren	Ontwikkeling van een innovatieve manier van leren.	
Openstellen multi-perspectief vertelpunten	Zicht op geleverde / te leveren ondersteuning, verbeterpunten en samenwerking vanuit meerdere perspectieven	

Afwijkingen

Er zijn geen afwijkingen.

Voor een gedetailleerde uitwerking van dit onderwerp zie [hoofdstuk 5](#).

X	onvoldoende, kijkt af, vraagt om extra aandacht en onderbouwing
O	niet onvoldoende, maar wel scherp houden, vraagt actie om afwijking te voorkomen
✓	voldoende, verloopt conform planning of begroting

Inzet transformatie adviseurs

Activiteit	Resultaat	2022
Ontwikkeling methodische handvatten (organisatieniveau)	Geïmplementeerd project 'Leren en Ontwikkelen'.	
Vertaling 'leren en ontwikkelen naar individuele medewerker	Medewerkers worden gefaciliteerd in hun vakmanschap door actuele kennis en vaardigheden te bieden.	
Koppeling tussen KWE 'Leren & Ontwikkelen' nadrukkelijker organiseren.	Een completer kwaliteitssysteem ter ondersteuning van de organisatie.	

Afwijkingen

Er zijn geen afwijkingen.

Voor een gedetailleerde uitwerking van dit onderwerp zie [hoofdstuk 5](#).

Inzet teamcoaches

Ondersteuning	Resultaat	2022
Inhoudelijke ondersteuning Wijkteams en individuele professionals	Dilemma's bespreken om te komen tot een betere (maatwerk)oplossing voor inwoner	
	Bijdragen aan zelforganiserende teams	

Afwijkingen

Er zijn geen afwijkingen.

Voor een gedetailleerde uitwerking van dit onderwerp zie [hoofdstuk 5](#).

3.1.3. Factsheet Lokale opvolging Wet verplichte GGZ

Activiteit	Resultaat	2022
Informatie-uitwisseling m.b.t. cases door Frontoffice met GGD evt. in afstemming met betrokken wijkteammedewerker.	Bijdragen aan - verplichting gemeente Enschede t.a.v. WvGGZ. - verkennend onderzoek door GGD	
Inzet van Wijkcoaches voor (regelen of oppakken) vrijwillige zorg indien er geen noodzaak is tot verplichte zorg (als een soort 'brandweerfunctie'²).	Inzet vrijwillige zorg	
Deelname aan afstemmingsoverleg.	Werkzaamheden afstemmen met betrokkenen.	
Ontwikkelen methodische handvatten.	Taken breed inbedden in reguliere werkzaamheden	
Nadere afstemming projectleider-gemeente gewenste inhoudelijk informatie met betrekking tot deze werkzaamheden en Meldpunt Verward Gedrag.	De gewenste informatie is beschikbaar op het moment dat dit nodig is.	

² 'brandweerfunctie': aanwezig zijn op het moment dat dit nodig is.

X onvoldoende, wijkt af, vraagt om extra aandacht en onderbouwing
O niet onvoldoende, maar wel scherp houden, vraagt actie om afwijking te voorkomen
√ voldoende, verloopt conform planning of begroting

Afwijkingen

Wat opvalt is dat de inzet van het meldpunt meer behelst dan sec over te dragen cases. Er is expertise opgebouwd waardoor wijkteammedewerkers, betrokken bij het meldpunt, ook gevraagd worden een bijdrage te leveren aan MDO's die georganiseerd worden vanuit de gemeente. De cases waarover consultatie en advies is gegeven, zijn niet meegenomen in de aantallen.

Daarnaast werd verzocht een bijdrage te leveren aan het onderzoek van GGD. Dit onderdeel komt evenals Consultatie & Advies niet tot uiting in de cijfers.

Door de aard van de problematiek vinden overleggen plaats met bemoeizorg voor verbinding. Bemoeizorg komt met een voorstel hieromtrent.

Voor een gedetailleerde uitwerking van dit onderwerp zie [hoofdstuk 5](#).

3.1.4. Factsheet Woonplaatsbeginsel Jeugdwet

Activiteit	Resultaat	2022
Cases die volgens het woonplaatsbeginsel Jeugdwet onder verantwoordelijkheid vallen van Enschede en die bij de wijkteams horen worden opgepakt door Wijkteams Enschede.	Inwoners worden door de verantwoordelijke gemeente ondersteund.	

Afwijkingen

Het project is afgerond en het gewijzigde beleid is inmiddels onderdeel van het reguliere werkproces.

Voor een gedetailleerde uitwerking van dit onderwerp zie [hoofdstuk 5](#).

3.1.5. Factsheet WoonStAP

Activiteiten	Resultaat	2022
Ondersteuning kwetsbare inwoners die geen gebruik kunnen maken van reguliere zoekprocedure	Kwetsbare inwoners vinden / behouden een woning.	
Inzicht in de opbrengst voor betrokken inwoners	Inwoners zijn meer zelfredzaam door inzicht in hun belemmeringen.	
Inbedden van werkzaamheden in Wijkteams	Structureel aanbieden van deze dienstverlening met een structurele besparing tot gevolg.	
Inzicht in rendement van de ondersteuning voor de gemeente (kassabonnensysteem)	Besparing van kosten door ondersteuning bij het creëren van een stabiele woonsituatie.	

Afwijkingen

Uitbreiding uitstromers maatschappelijke opvang

De doelgroep van WoonStAP is per november 2021 uitgebreid met de uitstroom Maatschappelijke opvang. Alle uitstromers van maatschappelijke opvang worden aangemeld waarbij WoonStAP woonrisico's inventariseert en het uitstroombplan voorziet van handvatten. Deze uitbreiding van werkzaamheden is gericht op een goede landing in de wijk en op het bevorderen van duurzaam wonen.

X	onvoldoende, wijkt af, vraagt om extra aandacht en onderbouwing
O	niet onvoldoende, maar wel scherp houden, vraagt actie om afwijking te voorkomen
√	voldoende, verloopt conform planning of begroting

De werkzaamheden worden in afgeslankte vorm ook aangeboden ten behoeve van uitstromers Wet Langdurige Zorg (WLZ) en uitstromers van zorgaanbieders zoals Zorggroep Manna, Stichting T.R.A.I., Samen Zorg Twente.

Andere doelgroepen

Verwacht wordt dat WoonStAP in de toekomst ook voor andere doelgroepen ingezet zal worden. Per 2021 kregen mensen met langdurige GGZ problematiek toegang tot de WLZ. Hiermee ontstond een nieuwe groep cliënten waarmee bij uitstroom geen prestatieafspraken zijn gemaakt met de corporaties. Ook is er voor deze cliënten geen (langdurig) trajectmanagement door een onafhankelijke indicatiecommissie.

Andere zorgaanbieders zien eveneens voordelen in samenwerking met WoonStAP vanwege verbetering van de doorstroom, het gezamenlijk WoonStAP-klaar maken, eenvoudiger overdracht, maatwerkmogelijkheden en nazorg.

Pilot studentenproject Zuid Magic Mix

In stadsdeel Zuid is een nieuwe pilot gestart waarbij studenten reductie op hun lasten krijgen in ruil voor maatschappelijk engagement in de vorm van het helpen van cliënten. Hierbij is bijvoorbeeld te denken aan het helpen van ouderen bij De Posten of het, onder professionele begeleiding, helpen van jongeren.

Voor een gedetailleerde uitwerking van dit onderwerp zie [hoofdstuk 5](#).

3.2. Incidentele subsidies en projecten

3.2.1. Factsheet Buurtbemiddeling

Activiteit	Resultaat	2022
Buurtbemiddeling is stedelijke voorziening, in alle stadsdelen is BE geïmplementeerd.	1. Naamsbekendheid. 2. Bewoners maken gebruik van Buurtbemiddeling. 3. Verwijzers verwijzen naar Buurtbemiddeling.	
Behouden huidige bemiddelaars.	Stabiel bemiddelaarsteam.	
Werving nieuwe bemiddelaars.	15 nieuwe bemiddelaars	
Blijvend voorlichten wijkwerkers, nieuwe en potentiële verwijzers door veel naar buiten te treden. <ul style="list-style-type: none"> - Gesprekken met woon-consulenten, wijkbeheerders, wijkagenten, meldkamer wijkteammedewerkers, - Aansluiten bij alle wijkwijzers - Zorgorganisaties (JP vd Bent, RIBW, Leger des Heils, Aveleijn, WoonZorg) 	1. Verwijzers weten van ons bestaan en verwijzen door. 2. Nieuwe verwijzers horen van ons bestaan en verwijzen door bij signaleren conflicten.	
Inzet op kwetsbare doelgroepen (Ivb, autisme, niet begrepen gedrag, verwarde personen)	Netwerk met begeleidende organisaties verbreden en verdiepen. Samenwerking intensiveren om ook deze meldingen op te kunnen pakken. Deskundigheidsbevordering bemiddelaars.	
Intensivering samenwerking Saxion, Overijsselse Overleg Rechter, Juridisch Loket, Enschede Academie, Meldpunt Woonoverlast.	1. Sterkere samenwerking zodat we nog preventiever ingezet kunnen worden.	

X	onvoldoende, kijkt af, vraagt om extra aandacht en onderbouwing
O	niet onvoldoende, maar wel scherp houden, vraagt actie om afwijking te voorkomen
√	voldoende, verloopt conform planning of begroting

Activiteit	Resultaat	2022
	2. Samenwerken met de bewoner als uitgangspunt (out of the box denken). 3. Voorportaal voordat meldingen juridisch worden. 4. Deskundigheidsbevordering via Enschede Academie.	
Effectiever en efficiënter gebruik maken van de kennis en kunde van regiocoördinatoren Samenwerking in deskundigheidsbevordering en activiteiten bemiddelaars.	Sterkere Twentse Buurtbemiddeling organisaties.	
Deelname landelijke, regionale en lokale overleggen. <ul style="list-style-type: none"> - 3x per jaar landelijk overleg met afvaardiging coördinatoren uit verschillende regio's. BE is afgevaardigde van regionale BB-organisaties. - 3x per jaar regionaal overleg met regiocoördinatoren. - 6x per jaar intervisie met bemiddelaars. - 2x per jaar overleg met werkgroep BB, de ambassadeurs van BB. - Overleg stuurgroep incidenteel, bij behoefte. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buurtbemiddeling springt in op landelijke ontwikkelingen en vertaalt naar regio en lokaal. 2. Intervisie bemiddelaars. 3. Werkgroep leden zijn ambassadeurs van Buurtbemiddeling. Zij zorgen voor bekendheid BB binnen de organisatie. 4. Stuurgroep wordt bij belangrijke thema's bijgepraat. 	
Vragenuurtjes voor bemiddelaars. Informele contactmomenten.	Wekelijkse informele inloopmomenten voor bemiddelaars. Bemiddelaars worden gezien en gehoord. Grotere binding en waardering.	
Aantal meldingen 2022 Doel 2022 is 201 meldingen. Op basis van inwoneraantal wordt eind 2026, 264 meldingen verwacht. <ul style="list-style-type: none"> - Naamsbekendheid vergroten - Netwerk verdiepen en verbreden 	Bewoners en verwijzers kennen Buurtbemiddeling en schakelen ons makkelijk in.	
Succespercentage meldingen <ul style="list-style-type: none"> - Conformereren ons aan landelijk gemiddelde van 70% 	Relatieherstel en woongenot.	
Structureel onderdeel van de wijkwijzers.	Samenwerking netwerkpartners bevorderen.	
Verdiepingscarroussel ontwikkelen en implementeren.	Deskundigheidsbevordering bemiddelaars om te leren omgaan met complexe problematiek.	
Onderzoek extra dienst studentenbemiddeling en ouderenbemiddeling.	Meer inspelen op specifieke doelgroepen om ook conflicthantering toe te passen bij deze doelgroepen.	
Nieuwe vorm intervisie	Meer onderlinge betrokkenheid bemiddelaars en uitwisseling van casuïstiek.	
Kwaliteit verbetering aanbod landelijke buurtbemiddelingstrainingen.	Actuele en goed toepasbare trainingen voor bemiddelaars, inspeland op de ontwikkelingen in de maatschappij.	

X	onvoldoende, wijkt af, vraagt om extra aandacht en onderbouwing
O	niet onvoldoende, maar wel scherp houden, vraagt actie om afwijking te voorkomen
√	voldoende, verloopt conform planning of begroting

Activiteit	Resultaat	2022
Informatievoorziening en PR	Transparante informatievoorziening aan iedereen op dezelfde manier passend bij buurtbemiddeling: open, transparant, neutraal.	
Buurtbemiddeling onderdeel maken van inwerktraject wijkteammedewerkers (start in 2023).	Collega wijkteammedewerkers kennen de werkwijze van buurtbemiddeling en weten wanneer deze dienst ingezet kan worden.	
Implementatie buurtbemiddeling Losser op initiatief van buurtbemiddeling Enschede.	Inwoners van de gemeente Losser (Glane, Overdinkel, Beuningen, De Lutte en Losser) kunnen nu ook gebruik maken van bemiddelaars bij conflictsituaties.	

Afwijkingen

- Het succespercentage is lager omdat de complexiteit van de meldingen toeneemt, de nazorg later plaatsvindt en door wisselingen binnen team bemiddelaars.
- Verloop bemiddelaars is 15% en weliswaar acceptabel maar het is moeilijk om bemiddelaars na enkele jaren bemiddeling vast te houden.
- Studentenbemiddeling en ouderenbemiddeling is onvoldoende onderzocht mede door beperkte tijd die hiervoor vrijgemaakt kon worden. In 2023 zal hier extra tijd voor worden gereserveerd.
- De nieuwe vorm van intervisie heeft onvoldoende gewerkt. Er was minder betrokkenheid dan verwacht. In 2023 wordt er op een andere manier vorm gegeven aan intervisie. Ook worden er twee coördinatoren opgeleid tot intervisie leider.

Voor een gedetailleerde uitwerking van dit onderwerp zie [hoofdstuk 5](#).




3.2.2. Vroeg Eropaf

Activiteit	Resultaat	2022
Personele inzet wijkteamprofessionals - Meldingen worden opgepakt - Onderliggende oorzaken worden onderzocht	Vroegtijdig inwoners met beginnende schulden ondersteuning bieden om verergering te voorkomen.	
Samenwerking met afdeling Werk & Inkomen	Samenwerkingspartners signaleren.	
Opgedane kennis en kunde meenemen bij leren en ontwikkelen.	Kennis en kunde op dit specifieke gebied worden breder gedeeld in de wijkteamorganisatie	

Afwijkingen

Er zijn geen afwijkingen.

Voor een gedetailleerde uitwerking van dit onderwerp zie [hoofdstuk 5](#).

	onvoldoende, wijkt af, vraagt om extra aandacht en onderbouwing
	niet onvoldoende, maar wel scherp houden, vraagt actie om afwijking te voorkomen
	voldoende, verloopt conform planning of begroting

3.2.3. Factsheet Aandachtsfunctionaris Mensenhandel

Activiteit	Resultaat	2022
Samen met het VHT een sluitend werkproces ontwikkelen voor de casusoverdracht naar lokaal	Goede casusoverdracht van regionaal naar lokaal	
Aanspreekpunt zijn voor de procesmanagers van VHT	Gestroomlijnde samenwerking VHT – Wijkteams Enschede	
Verwijzingen vanuit VHT aannemen en slachtoffers mensenhandel hulpverleningsbereid maken, waarna wordt doorgezet naar reguliere hulpverlening	Cases op een goede manier naar reguliere lokale hulpverlening brengen.	
Deskundigheidsbevordering voor wijkcoaches organiseren (inventariseren waaraan behoefte is en trainingen organiseren)	Brede hulpverleningskennis binnen Wijkteams Enschede over slachtoffers van mensenhandel	
Organiseren dat er binnen de wijkteams voldoende aandacht is voor mensenhandel en onderzoeken hoe slachtoffers van mensenhandel kunnen landen in de reguliere wijkteams.	Passende lokale ondersteuning voor slachtoffers van mensenhandel.	

Afwijkingen

De taak lokale aandachtsfunctionaris mensenhandel is later gestart dan gepland waardoor de doelen nog niet volledig behaald zijn.

In de praktijk blijken het werkproces, aanspreekpunt voor VHT en het aannemen van verwijzingen goed te functioneren. Dit blijkt echter wel afhankelijk van de personen die deze taak uitvoeren. In september leken de resultaten haalbaar voor het einde van het jaar. Daarna bleken de twee doelen rondom deskundigheidsbevordering (scholing en routekaart) en het onderzoek naar het 'landen in de wijkteams' onvoldoende afgerond te kunnen worden. Wij hebben om die reden om verlenging van de subsidieperiode gevraagd (en gekregen) tot en met juni 2023 om ook die resultaten als 'groen' aan te merken. In de eindverantwoording zal een advies worden opgeleverd ten behoeve van een vervolg.

Voor een gedetailleerde uitwerking van dit onderwerp zie [hoofdstuk 5](#).

3.2.4. Factsheet Dak- en thuisloosheid

WoonStAP-projecten

Deelprojecten	Resultaat	2022
Opschalen Wonen en Zorg 18-	<ul style="list-style-type: none"> - Uitbreiding van het aantal beschikbare woningen vanuit corporaties van twee naar vijf - Uitbreiding van de 'wooncapaciteit' tot circa 15 jongeren SMD/Wijkteams: <ul style="list-style-type: none"> - Zorgt voor inhoudelijke projectleiding 	

X	onvoldoende, wijkt af, vraagt om extra aandacht en onderbouwing
O	niet onvoldoende, maar wel scherp houden, vraagt actie om afwijking te voorkomen
√	voldoende, verloopt conform planning of begroting

Deelprojecten	Resultaat	2022
	<ul style="list-style-type: none"> - Zorgt voor proces samenwerking hulpverlenende partijen-jongeren - Maakt verbinding met andere WoonStAP-projecten 	
Wonen met lichte begeleiding 18+	Operationele woonvoorziening met lichte begeleiding voor 20-30 jongeren (18+) SMD/Wijkteams: <ul style="list-style-type: none"> - Zorgt voor inhoudelijke projectleiding - Verzorgt intakes - Coördineert op proces - Ontwikkelt en bevordert samenwerking betrokken hulpverleningspartners 	
Opschaling project Wonen 23+	Uitbreiding van twee naar drie studio's in 2021 en afstemmen met woningcorporaties en welzijn of en waar de groei behoefte ligt. SMD/Wijkteams: <ul style="list-style-type: none"> - Zorgt voor inhoudelijke projectleiding - Zorgt voor gedeeltelijke instroom via Wijkteams 	
Uitstroom Maatschappelijke Opvang voor jongeren 18+	Een operationele woonvoorziening voor 6/7 jongeren SMD/Wijkteams: <ul style="list-style-type: none"> - Is aanspreekpunt in startfase en vervult later de rol van inhoudelijk projectleider - Is een van de instroomkanalen - Verzorgt intakes 	
Voorkomen uitzetten huurders en vroegsignalering voorkomen huisuitzettingen (samenwerking met Vroeg Eropaf)	Een helder en (door corporaties) gedragen stappenplan ter voorkoming van huisuitzettingen SMD/Wijkteams: <ul style="list-style-type: none"> - Regie op actualiseren stappenplan met draagvlak corporaties - Stappenplan stedelijk (her)introduceren 	
Onderzoek omvormen maatwerkvoorzieningen naar algemene voorzieningen pension Vredenberg	Onderzoeken welke maatwerkvoorzieningen omgevormd kunnen worden naar algemene, laagdrempelige voorziening voor alle bewoners bij pension Vredenberg. SMD/Wijkteams: <ul style="list-style-type: none"> - Verzorgt inhoudelijke projectleiding - Heeft maandelijks multidisciplinair afstemmingsoverleg 	
Tijdelijke verhuur kansrijke doorstromers, Macandra	Tijdelijke woonvoorziening (a.g.v. Corona) voor tenminste 8 bewoners SMD/Wijkteams: <ul style="list-style-type: none"> - Meldt onder andere aan via wijkteammedewerker - Verzorgt de intakes - Doet de inhoudelijke projectleiding (ziet toe op verblijf, uitstroom en vervolg) 	
Tijdelijk wonen met lichte begeleiding	Realisatie van een (tussen)woonvoorziening met lichte begeleiding voor ca. 12 personen SMD/Wijkteams: <ul style="list-style-type: none"> - Is aanspreekpunt - Verzorgt intakes - Verzorgt uitvoerende projectleiding 	

X	onvoldoende, wijkt af, vraagt om extra aandacht en onderbouwing
O	niet onvoldoende, maar wel scherp houden, vraagt actie om afwijking te voorkomen
√	voldoende, verloopt conform planning of begroting

Deelprojecten	Resultaat	2022
Tijdelijk wonen met begeleiding op maat	Onderzoeken van de mogelijkheden voor een woonvoorziening voor zorgmijders, chronisch dak- en thuislozen met ernstig psychiatrische en of verslavingsproblematiek. SMD/Wijkteams: - Neemt initiatief - verzorgt vanuit de zorginhoudelijke kant (doelgroep, begeleiding) de inhoudelijke projectleiding	
Preventie overlast en woninguitzetting, waakvlam	Een gedragen aanpak onderzoeken voor een waakvlamfunctie met sluitende afspraken met welzijnswerk en /of wijkteams.	
Regionalisering WoonStAP	- Een profielschets maken voor WoonStAP-medewerkers o.b.v. huidige ervaringen - Actief delen van kennis en ervaringen vanuit WoonStAP in de centrumregio Enschede	
Bijhouden in monitor / kassabonnensysteem welke activiteiten per casus zijn uitgevoerd	1. Overzicht met activiteiten per casus met waardes 'oude' en 'nieuwe' situatie.	

Afwijkingen

Preventie overlast en woninghuisuitzetting, waakvlam

De behoefte aan en het draagvlak is aanwezig. Het is niet gelukt om met de beperkte middelen de juiste mensen hiervoor in te zetten. We willen aansluiten bij dat wat er al is om te voorkomen dat het lijkt of we iets geheel nieuws gaan starten. Bedoeling is om de middelen in te zetten om een impuls te geven. Er is voor gekozen om even pas op de plaats te maken zodat later onder meer gunstige omstandigheden een goede start gemaakt kan worden. Dat is het belang van het doen slagen van het project.

Voor een gedetailleerde uitwerking van dit onderwerp zie [hoofdstuk 5](#).

Coördinatie Meubeldepot

Activiteiten	Resultaat	2022
Cliënten Doorstroomwoningen en (deelprojecten) WoonStAP helpen met basisinrichting: - inventariseren met cliënt - (waar nodig) brengen en plaatsen meubilair	Met behulp van vrijwilligers cliënten Doorstroomwoningen en (deelprojecten) WoonStAP helpen met een basisinrichting van hun veelal tijdelijke woonruimte.	
Afstemming met (WoonStAP-) wijkcoaches	Cliënten krijgen de juiste hulp ten aanzien van de basisinrichting van hun tijdelijke woonruimte.	

Afwijkingen

Er zijn geen afwijkingen.

Voor een gedetailleerde uitwerking van dit onderwerp zie [hoofdstuk 5](#).

X	onvoldoende, wijkt af, vraagt om extra aandacht en onderbouwing
O	niet onvoldoende, maar wel scherp houden, vraagt actie om afwijking te voorkomen
√	voldoende, verloopt conform planning of begroting

Doorstroomwoningen

Activiteiten	Resultaat	2022
Tijdelijke uitbreiding doorstroomwoningen naar maximaal 10 woningen	Tijdelijk extra aanbod van doorstroomwoningen creëren om extra vraag door COVID19 op te vangen in het kader van preventie	
Afstemming tussen projecten vallend onder de paraplu 'dak- en thuisloosheid' en afdeling Strategie en Beleid, Sociaal Domein Enschede	Periodiek overleg tussen projecten 'dak- en thuisloosheid' teneinde de aanpak om dak- en thuisloosheid tegen te gaan met elkaar af te stemmen.	
Bijhouden in monitor / kassabonnensysteem welke activiteiten per casus zijn uitgevoerd	Overzicht met activiteiten per casus met waardes 'oude' en 'nieuwe' situatie.	

Afwijkingen

Eind 2022 was het aantal doorstroomwoningen teruggebracht naar 6. De monitoring op in- en uitstroom is systematisch verbeterd waardoor doorstroom eind 2022 naar wens verliep.

Voor een gedetailleerde uitwerking van dit onderwerp zie [hoofdstuk 5](#).

3.2.5. Factsheet Kwaliteit door presentie – 'coronamiddelen'

Onderdeel van de beschikking voor deze middelen is het advies van de Bewoners Adviesraad (BAS). Met dit advies wordt rekening gehouden bij de uitvoering van deze middelen.

Activiteiten	2022
Gamebus Jeugdwerk Online en 'Leren en ontwikkelen'	
Schoolwijkteammedewerker (pilot)	
Pilots presentie huisarts, wijk/buurt/sport	
Doorontwikkeling website in het kader van preventie	

Afwijkingen

Er zijn geen afwijkingen.

Voor een gedetailleerde uitwerking van dit onderwerp zie [hoofdstuk 5](#).

3.2.6. Factsheet Intensivering samenwerking IKC-wijkcoaches en IKC

Activiteiten	Resultaat	2022
Opstellen algemeen kaderplan voor het IKC	<ul style="list-style-type: none"> - Intensivering inzet IKC-wijkcoach binnen het IKC. - De IKC-wijkcoach is een vanzelfsprekendheid binnen het IKC. 	
Opstellen maatwerkplan op school/POV/KOV-niveau	<ul style="list-style-type: none"> - Intensivering inzet IKC-wijkcoach binnen de school/POV/KOV. - De IKC-wijkcoach is een vanzelfsprekendheid binnen de school/POV/KOV. 	

X	onvoldoende, wijkt af, vraagt om extra aandacht en onderbouwing
O	niet onvoldoende, maar wel scherp houden, vraagt actie om afwijking te voorkomen
√	voldoende, verloopt conform planning of begroting

Activiteiten	Resultaat	2022
Monitoring op IKC-niveau door tussentijdse evaluaties waarbij de projectleiders aansluiten	<ul style="list-style-type: none"> - werkwijze en afspraken worden geëvalueerd en waar nodig bijgesteld - fysieke aanwezigheid van de IKC-wijkcoach op de locaties - effectievere verbinding tussen onderwijs, kinderen, ouders en de IKC-wijkcoach 	
Professionalisering schoolwijkteammedewerkers in kennis en competenties	<ul style="list-style-type: none"> - Wijkteammedewerkers hebben specifieke kennis en competenties benodigd voor de rol van schoolwijkcoach vanuit preventie op het gebied van: <ul style="list-style-type: none"> - Opvoeding - Ontwikkeling van kinderen - Psychopathologie bij kinderen - Preventie - Jeugdzorg; kindgesprekken en systeemgesprekken 	
Professionalisering binnen het onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> - Kennis over de processen binnen het wijkteam - Kennis over jeugdzorg 	

Afwijkingen

Er zijn geen afwijkingen.

Voor een gedetailleerde uitwerking van dit onderwerp zie [hoofdstuk 5](#).

3.3. Diensten voor derden

In de afgelopen jaren is ervoor gekozen om geen acquisitie meer te plegen voor diensten aan derden, maar voor het consolideren van bestaande dienstverlening.

De overige dienstverlening aan derden, te weten Buurtbemiddeling, Groepswerk huiselijk geweld, Schoolmaatschappelijk werk, Code Rood, Nazorg Tijdelijke Huisverboden en de Praktijkondersteuning jeugd-GGZ bleef op peil.

De derde geldstroom van het primair onderwijs voor de uitvoering van het IKC-project is gerealiseerd.

X	onvoldoende, wijkt af, vraagt om extra aandacht en onderbouwing
O	niet onvoldoende, maar wel scherp houden, vraagt actie om afwijking te voorkomen
√	voldoende, verloopt conform planning of begroting

4. Verslag Raad van Toezicht

Inleiding

Bij de uitoefening van de (statutaire) taken en bevoegdheden richt de Raad van Toezicht (hierna RvT) zich op de belangen van de SMD en alle stakeholders en werkt daarbij volgens de Governancecode Sociaal Werk Nederland (ontwikkeld in 2017). Deze vormt tevens de basis van het toezichtkader waarin de afspraken tussen Directie en Raad zijn vastgelegd.

De RvT heeft als kerntaak het integraal toezicht houden op de kwaliteit van het beleid van de Directeur-Bestuurder in relatie tot missie, visie, doelen en kernwaarden. De Raad functioneert afwisselend als verantwoordingsorgaan, als goedkeuringsorgaan voor bepaalde besluiten van de directeur-bestuurder, als klankbord, als werkgever en als maatschappelijk venster.

Samenstelling

In 2022 had de RvT vijf leden. De heer Grootelaar vervulde gedurende het hele jaar de rol van voorzitter.

Ieder lid van de RvT heeft een specifieke portefeuille. De portefeuilles in 2022 waren: (arbeids)recht, overheid, financiën, werkveld, marktwerking en maatschappelijk ondernemerschap. Voorts geldt voor alle leden dat zij zich bezighouden met zingevingsvraagstukken en morele dilemma's.

Vanuit haar maatschappelijke betrokkenheid heeft RvT halverwege 2022 een opleidingsplaats geboden voor een 'toezichthouder in opleiding'.

De samenstelling van de Raad van Toezicht was van 1 januari tot en met 31 december 2022 als volgt:

Naam	(Neven-)Functie(s)	Leeftijd	Be-/herbenoeming
De heer H. Grootelaar (voorzitter)	- Zelfstandig bestuurs- en organisatieadviseur GovernanceConsult - Voorzitter RvC DeltaWonen	63	15-06-2019 // 2023
De heer R.G. Becking	- Maatschapslid Compagnie Meilleure - Lid raad van toezicht Stichting Varietas	69	01-01-2016 // 2020 01-01-2020 // 2024
De heer L.J.H. Scharenborg	- Adviseur Startup UT Laeq Health - Zelfstandig adviseur / projectmanager - Vice-Voorzitter Hospicegroep De Lelie - Bestuur 4-generatiepark De Stroet - Bestuur PCI Paulus Ludger	70	01-01-2017 // 2021 01-01-2021 // 2025
Mevrouw J.H. Reints	- Advocaat Arbeidsrecht	43	17-02-2017 // 2021 17-02-2021 // 2025
Mevrouw J. Verkade	- Interim-manager en adviseur	54	12-05-2017 // 2021 12-05-2021 // 2023³
Mevrouw M.C.H. Mannak	- Manager zorg	38	Toezichthouder in opleiding per juni 2022

Ontwikkelingen

De ontwikkelingen van het afgelopen jaar ten aanzien van onder andere de samenwerking met de gemeente Enschede en de doorontwikkeling van de Wijkteams Enschede waren steeds onderwerp van gesprek. Hetzelfde gold voor scenario's voor inrichting en dienstverlening van de organisatie.

³ Om te voorkomen dat meerdere leden in 2025 aftreden, heeft mevrouw Verkade geopteerd voor een kortere zittingstermijn (tot 12-05-2023).

In 2022 trad het vastgestelde *Afsprakenkader Wijkteams Enschede 2022 – 2026* formeel in werking. Dit afsprakenkader bracht nieuwe invulling en scherpte in de cocreatie Wijkteams Enschede voor SMD en gemeente Enschede. Hiermee werd een goed fundament gelegd voor een duurzame en effectieve samenwerkingsrelatie tussen SMD en gemeente Enschede.

De RvT constateert dat de SMD een transparante organisatie is die zich bewust is van haar verantwoordelijkheid met oog voor diversiteit van belangen. Dit alles resulteert in een betrouwbare partner, die kwalitatief hoogstaande diensten levert.

De toekomst ziet de RvT, door de ingezette strategische koers van de activiteiten in de Wijkteams Enschede, met vertrouwen tegemoet.

Activiteiten

De jaarlijkse taken en bevoegdheden van de RvT betroffen goedkeuring van het financiële jaarverslag 2021 (inclusief goedkeurende accountantsverklaring), het activiteitenverslag 2021, de begroting 2023 en de doelstellingen van het bestuur.

In het jaar 2022 kwam de Raad vijf keer bijeen voor reguliere vergaderingen. Daarnaast vonden twee bijeenkomsten plaats met de Ondernemingsraad. Ook maakte de RvT kennis met de RvT van een collega-organisatie teneinde ervaringen uit te wisselen en nam een vertegenwoordiging van de RvT deel aan bijeenkomsten met andere RvT-leden vanuit de Associatie Wijkteams. Het bestuurlijk overleg met de gemeente kon in 2022, als gevolg van de wisseling in wethouder na de gemeenteraadsverkiezing, niet georganiseerd worden. Dit overleg staat begin 2023 gepland.

In deze en in de reguliere RvT-vergaderingen kwamen onder andere de volgende onderwerpen aan de orde:

- Strategie en toekomst SMD/Wijkteams Enschede
- Kwaliteit van Wijkteams Enschede
- KPI's per tertiaal (financieel en HR)
- (Door)ontwikkelingen Wijkteams Enschede
- Rolinvulling van SMD in het samenwerkingsverband Wijkteams Enschede.
- Werkgeverschap directeur-bestuurder
- Investering kantoormeubilair en social media
- Bezoldiging RvT
- Uitwerken en invullen van een opleidingsplek in de RvT
- Continuïteitsvraagstuk in verband met financiële reserve

RvT bracht in 2022 werkbezoeken aan ieder wijkteam, waarbij ieder team zelf presentaties verzorgde. Tevens werden ter vergadering presentaties georganiseerd over bijvoorbeeld HR, intensivering schoolwijkteammedewerkers IKC, de rol van teamcoaches en over kansen in 2023.

Bedrijfsvoering

De Raad van Toezicht houdt toezicht op de bedrijfsvoering en laat zich daarbij voeden door een vijftal informatiestromen:

1. Interne informatie te verstrekken door de directeur-bestuurder in de vorm van mondelinge en schriftelijke informatie.
2. Aansluiten van diverse gremia van de organisatie bij vergaderingen.
3. Werkbezoeken van delegaties van de RvT bij de wijkteams
4. Tweemaal per jaar gesprekken met de Ondernemingsraad.
5. Jaarlijks gesprek met de accountant over de financiële situatie van de organisatie.
6. Externe informatie vanuit de eigen netwerken van de leden van de Raad van Toezicht.

Bezoldigingsbeleid Raad van Toezicht

De honorering van de leden en de voorzitter van de Raad van Toezicht werd in 2021 aangepast en valt ruim binnen de adviesregeling van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorginstellingen (NVTZ) en Sociaal Werk Nederland.

Evaluatie functioneren Raad van Toezicht en directeur-bestuurder

De Raad van Toezicht is kritisch op het eigen functioneren evenals op het functioneren van de individuele leden. In 2022 werd de zelfevaluatie voorbereid en in januari 2023 werd hierbij stilgestaan.

Met de directeur-bestuurder werd een jaargesprek gevoerd gebaseerd op 360-graden feedback.

Dankwoord

De Raad van Toezicht dankt de medewerkers voor hun enorme inzet voor de inwoners van Enschede en voor SMD/Wijkteams Enschede. Hun professionaliteit, flexibiliteit en hart voor de inwoner van Enschede.

5. Uitwerking activiteiten 2022

Deze uitwerking over 2022 bevat meer gedetailleerde informatie over de (uitvoerings)afspraken voor structurele, incidentele middelen en diensten voor derden.

Registratie en vorming van cliëntdossiers (registratiesysteem) wordt gefaciliteerd door gemeente Enschede. In dit verslag zijn om die reden geen cliëntgebonden gegevens opgenomen.

De verplichtingen waarover gerapporteerd wordt volgens subsidiebeschikkingen 2022 betreffen:

Structurele subsidie	Incidentele subsidie
Wijkteams Enschede – algemeen	Buurtbemiddeling
Kwaliteit	Vroeg Eropaf
Lokale opvolging Wet verplichte GGZ	Aandachtsfunctionaris Mensenhandel
Woonplaatsbeginsel Jeugdwet	Dak- en thuisloosheid
WoonStAP	Presentiebenadering – ‘coronamiddelen’
	Intensivering samenwerking IKC-wijkteammedewerkers en IKC

5.1. Structurele subsidie

Wijkteams Enschede is gevestigd in ieder stadsdeel van Enschede. SMD zet formatie in voor:

1. ondersteuning aan inwoners en
2. het faciliteren en ondersteunen van (medewerkers in de) Wijkteams door Bedrijfsbureau SMD

5.1.1. Inzet formatie Wijkteams - ondersteuning aan inwoners

SMD / Wijkteams Enschede voerde professionele dienstverlening uit in coöperatie met gemeente Enschede ten behoeve van de Enschedese samenleving. Met de reguliere ondersteuning en projecten worden activiteiten verricht die bijdragen aan de doelen in het coalitieakkoord 2022-2026 ‘Samen trots op Enschede’:

- De Sociale Stad
- De Schone en Veilige Stad
- De Bruisende Stad
- De Innovatieve en Ondernemende Stad

Reguliere ondersteuning inwoners

De reguliere ondersteuning aan inwoners is erop gericht om inwoners van Enschede beter of zelfstandiger te laten functioneren in het dagelijks leven. Het werkveld is dus breed evenals de doelgroep. We onderscheiden de volgende hoofdthema's:

Hulp en ondersteuning bij:

Welzijn en gezondheid	stress, onzekerheid, moeite met sociale contacten
Opvoeden en opgroeien	vragen over dit onderwerp of hulp hierbij
Geld en werk	problemen op het werk, hulp bij financiën of het (weer) meedoen in de samenleving
Relaties	op allerlei plekken, zoals thuis, op school of in de buurt
Verlies en verwerking	ondersteuning en hulp bij heftige gebeurtenissen
Mantelzorg	ondersteuning en hulp aan mantelzorgers
Wonen	vragen over wonen
Geweld	denk aan een onveilige (thuis)situatie

Ondersteuning en hulp wordt voor het grootste deel uitgevoerd in de vorm van gesprekken. Dit kan individueel, in groepen of online. Ook coördinatie, consultatie en advies is een rol die is belegd bij de professionals.

Overleg en afstemming Wijkteams Enschede

In het afsprakenkader 2022-2026 Wijkteams Enschede is afgesproken dat op diverse niveaus overleg en afstemming is. In 2022 waren er overleggen op:

Niveau	Frequentie
Operationeel	Continu
Tactisch	Wekelijks
Strategisch	Maandelijks

Daarnaast vond er in 2022 één keer een bestuurlijk overleg plaats met de verantwoordelijk wethouder en Raad van Toezicht. De overeengekomen tweede keer werd uitgesteld als gevolg van wisseling van wethouder na de verkiezingen.

Ook met partners en aanbieders in het sociaal domein werd afgestemd over werkwijze en cases ten behoeve van een goede aansluiting in de (zorg)keten. SMD / Wijkteams Enschede nam deel aan landelijke, regionale en lokale overleggen en had zitting in diverse stuurgroepen.

Formatieontwikkeling

De werkzaamheden van Wijkteams Enschede werden uitgevoerd door wijkteammedewerkers (voorheen WMO-consulenten en wijkteammedewerkers). Waarbij de voormalig wijkteammedewerkers voor het grootste deel in dienst waren bij SMD. Alle wijkteammedewerkers werden ondersteund door teamcoaches, transformatieadviseurs, wijkteammanagers en wijkteamondersteuners.

Formatieontwikkeling

Iedere maand werd het formatie-overzicht in het strategisch overleg met opdrachtgever vastgesteld. In 2022 was de ontwikkeling van formatieplaatsen als volgt:

Maand	Wijkteams	Derden	Totaal
December 2021	144,89	1,58	146,47
Begroting 2022	141,43	1,86	143,29
Januari 2022	144,39	1,86	146,25
Februari 2022	142,67	1,86	144,53
Maart 2022	142,78	1,86	144,64
April 2022	141,45	1,86	143,31
Mei 2022	144,11	1,86	145,97
Juni 2022	145,56	1,86	147,42
Juli 2022	144,45	1,86	146,31
Augustus 2022	142,45	1,86	144,31
September 2022	142,45	1,86	144,31
Oktober 2022	146,22	1,86	148,08
November 2022	144,00	1,86	145,86
December 2022	141,39	1,86	143,25

De 'derden' betreffen medewerkers die voor al hun uren werkzaam zijn voor Buurtbemiddeling of een huisartsenpraktijk.

De ontwikkeling naar functies zag er als volgt uit:

Maand	Wijkteam-medewerker ⁴	Team-coach ⁵	Transformatieadv ⁶ .	Wijkteam-manager	Ondersteuning en overige ⁷	Wijkteams Totaal
December 2021	125,67	3,94	1,61	2,89	10,78	144,89
Begroting 2022	118,26	6,22	1,61	3,22	13,98	143,29
Januari 2022	123,97	3,11	1,61	2,89	14,67	146,25
Februari 2022	119,47	5,89	1,61	2,89	14,67	144,53
Maart 2022	119,81	5,89	1,61	2,89	14,44	144,64
April 2022	118,19	6,00	1,61	2,89	14,61	143,31
Mei 2022	120,86	6,00	1,61	2,89	14,61	145,97
Juni 2022	122,31	6,00	1,61	2,89	14,61	147,42
Juli 2022	122,19	6,00	1,61	2,89	13,61	146,31
Augustus 2022	120,19	6,00	1,61	2,89	13,61	144,31
September 2022	119,42	5,89	1,61	3,78	13,61	144,31
Oktober 2022	123,19	5,89	1,61	3,78	13,61	148,08
November 2022	121,97	5,89	1,61	2,78	13,61	145,86
December 2022	119,36	5,89	1,61	2,78	13,61	143,25

Inhuur externen (HR)

Behalve de inzet van personeel in loondienst werd gebruik gemaakt van inhuur van externen voor diverse functies via verscheidene organisaties. Er zijn twee medewerkers gedetacheerd vanuit de gemeente Enschede (1,29 fte) in de functie van teamcoach. Via bureau Maandag zijn twee medewerkers (1,44 fte) ingezet als wijkteammedewerker voor gemiddeld 52 uur op jaarbasis. Via ditzelfde bureau is administratieve ondersteuning geleverd voor de afdeling HR in het eerste kwartaal van 2022 voor 12 uur per week (0,33 fte). Tot 1 september werd een wijkteammanager ingehuurd via bureau DAAN (0,89 fte). De gemeente Enschede detacheerde 1,89 fte wijkteammanager naar Wijkteams Enschede.

Vliegende keeps

Het team vliegende keeps bestaat uit flexibele medewerkers die geclusterde uren invullen vanuit bijvoorbeeld zwangerschapsverlof. Het voordeel van dit flexibele team (met vaste overeenkomsten) is dat niet steeds opnieuw medewerkers geworven en ingewerkt hoeven te worden. Deze 'flexibele' wijkteammedewerkers zijn al jaren inzetbaar voor de hele stad; daar waar de nood het hoogst is. Hierdoor zijn wachttijden in het ene team niet veel langer dan in het andere team.

In 2021 was een aantal vliegende keeps voor het eerst tijdelijk meer aan een team gekoppeld en ook in 2022 bleek dat nodig. Het volledige team 'vliegende keep' was voor de periode van een half jaar aan één team gekoppeld vanwege een hoog (langdurig) verzuim in betreffende team. De vliegende keeps ondersteunden bij het oppakken van casuïstiek, maar ook door fysieke aanwezigheid op

⁴ Wijkcoach (A/B/C/D) heet per 1 oktober 2021 wijkteammedewerker

⁵ Teamcoach is een nieuwe functie per 1 oktober 2021

⁶ De functie Transformatiecoach is in 2021 gewijzigd in Transformatieadviseur

⁷ 'Ondersteuning en overige' betreft formatie voor procesondersteuners KWE, bedrijfsbureau, coördinatie trainingen en directie

locatie waardoor zij snel mee konden denken in casuïstiek of om samen op huisbezoek te gaan waar dat nodig was. Na afloop van zes maanden 'vliegende keep inzet' kon het team zelf weer verder. Het voltallige team werd vervolgens aan een ander wijkteam gekoppeld waar de 'nood hoog was'. Hier lag het accent op casuïstiek; de aanwezigheid op locatie was voor dit team minder noodzakelijk. Aan het eind van beide periodes waren wachttijden weer onder controle; een mooi gezamenlijk resultaat waarbij de vliegende keeps hun nut wederom hebben bewezen.

De inzet van de vliegende keeps zorgde ook voor belangrijke informatie-uitwisseling in de organisatie qua signalering en ervaringen. Ook dit bewijst de goede werking van de inzet van deze 'flexibele' medewerkers.

In 2022 ging een van de vliegende keeps met zwangerschapsverlof. Na haar verlof is zij, op haar verzoek, toegevoegd aan het team in stadsdeel West. Vooralsnog kozen we ervoor om deze plek bij de vliegende keeps niet in te vullen, aan het eind van 2022 bestond het team daardoor uit 4 personen (3,6 fte).

5.1.2. Inzet formatie wijkteams - ondersteuning en faciliteren Wijkteams

De (medewerkers in de) Wijkteams werden in 2022 ondersteund door:

- a. Directeur-bestuurder en Wijkteammanagers voor aansturing van de wijkteams in gezamenlijkheid met gemeente Enschede
- b. Wijkteamondersteuners
- c. Unieke coördinatie- en uitvoeringsfuncties (trainingen, woonstap, buurtbemiddeling)
- d. Ontwikkeling en borging kwaliteit door Procesbegeleiders KWE, Teamcoaches en Transformatieadviseurs
- e. Bedrijfsbureau voor PIOFACH (Personeel, Informatievoorziening, Organisatie, Financiën, Automatisering en Huisvesting)

a. Directeur-bestuurder en wijkteammanagers

De directeur-bestuurder SMD was gedurende het hele jaar in dienst bij SMD en vervult met de clustermanager Sociaal Domein van de gemeente Enschede de directierol van Wijkteams Enschede. Zij waren gezamenlijk verantwoordelijk voor de Wijkteams Enschede waarbij gemeente zowel de rol van opdrachtgever als -nemer vervult. SMD was opdrachtnemer.

Drie wijkteammanagers waren in dienst van de gemeente en drie wijkteammanagers in dienst van SMD (per 1 december vier). Zij gaven leiding aan medewerkers van beide organisaties en werden gedetacheerd naar respectievelijk gemeente en SMD. Eén wijkteammanager (in dienst van gemeente) maakte in oktober de overstap naar het Bedrijfsbureau van de gemeente. SMD heeft deze vacature ingevuld met een interim manager. Dit is conform de afspraken in het afsprakenkader waarin staat dat gestreefd wordt het werkgeverschap van uitvoerend personeel, management en bedrijfsbureau SMD zoveel mogelijk bij SMD te positioneren. Een uitzondering hierop vormen frontoffice wijkteams / wijkwijzer, backoffice en bedrijfsbureau wijkteams.

b. Wijkteamondersteuners

De wijkteams werden ondersteund door senior procesondersteuners. Van het team van 10 procesondersteuners waren vijf medewerkers in dienst van SMD.

c. Coördinatie- en uitvoeringsfunctionarissen specifieke dienstverlening

Voor trainingen, doorstroomwoningen, meubeldepot en buurtbemiddeling zijn enkele medewerkers actief in unieke functies.

d. Kwaliteitsondersteuning

De kwaliteitsondersteuning van het vakmanschap van wijkteammedewerkers werd vormgegeven door de inzet van teamcoaches, transformatieadviseurs, procesbegeleider KWE en wijkteammanager kwaliteit. De drie laatstgenoemden vertaalden deze ondersteuning in het organisatiebrede 'leren en ontwikkelen', werken met de methodiek 'Leren van ervaringen' en het kennisportaal.

Teamcoaches

Eind 2021 / begin 2022 startte een procedure voor de werving van nieuwe teamcoaches aangezien een aantal teamcoaches in 2021 een nieuwe uitdaging elders had gevonden. De vacature werd intern uitgezet om de eigen medewerkers de mogelijkheid te bieden door te groeien naar een andere functie. Vanuit de eigen gelederen vulden we het team aan met vier collega's die begin 2022 startten in hun nieuwe functie. Hiermee creëerden we een stabiele groep teamcoaches die bijdraagt aan de doorontwikkeling van de wijkteams en haar medewerkers.

De teamcoaches werden ingezet voor coaching/begeleiding van onze professionals in de wijkteams. Ook de functie van teamcoach werd bijgesteld van werkbegeleider naar kwalitatief volledig uitgeruste teamcoach. Om deze verandering te ondersteunen volgde het team een opleidingstraject voor het coachen van teams. Met de coachopleiding heeft de organisatie een team van professionele teamcoaches. Als zij zich registreren bij StiR (keurmerk voor professioneel begeleiden) mogen zij zich 'erkende teamcoach' noemen.

Dankzij de realisatie van een compleet team teamcoaches konden in alle teams individuele coachingsgesprekken, casuïstiekbesprekingen en intervisiebijeenkomsten plaatsvinden. Tevens voerden de teamcoaches, in afstemming met de manager kwaliteit en de wijkteammanagers, eerste verkennende gesprekken met de teams over het thema zelforganisatie.

Leren en ontwikkelen

Het team van transformatieadviseurs, procesbegeleider KWE en wijkteammanager kwaliteit maakte zich hard voor de ontwikkeling van vakmanschap. Er werd een aanzet gemaakt voor het onderzoek hoe vakmanschap meer toekomstbestendig gemaakt kan worden. Welke regionale, nationale en internationale ontwikkelingen / innovaties invloed hebben op het vakmanschap en welke bijdrage deze kunnen leveren aan de inwonersondersteuning. Deze ontwikkelingen werden gebundeld in 'leren en ontwikkelen'.

Het Kwaliteitskader Wijkteams Enschede (KWE) werd ingebed in de organisatie. Beide transformatieadviseurs werden voor een aantal uren per week gekoppeld aan het kwaliteitskader met coördinerende werkzaamheden. Daarnaast bleef een wijkteammedewerker / procesbegeleider KWE het kennisportaal ontwikkelen.

De transformatieadviseurs pakten in 2022 hun rol met een veelheid aan taken op ter ondersteuning en ontwikkeling van het vakmanschap:

- Deelname Werkplaats Sociaal Domein waarin onder andere onderzoeken rondom samenwerking met voorliggende voorzieningen werden gedeeld en integraal werd geleerd. Actieve bijdrage geleverd om de werkplaats een andere invulling te geven, waardoor deze meer van, voor en door professionals gedragen wordt.
- In de ontwikkeling van het vakmanschap zou technologie meer door medewerkers ingezet moeten worden. Twee casuïstiekonderzoeken door studenten gaven inzicht in de mogelijke technologische toepassingen binnen een casus. Wijkteammedewerkers zetten deze mogelijkheden echter nog zelden in. Na gesprekken met de Technologie en Zorg Academie nemen medewerkers deel aan een denktank. In 2023 wordt ontwikkeling en invulling opgepakt.

- De training ‘een goed gesprek is het halve ondersteuningsplan (OP)’ werd afgerond. Op basis van feedback van medewerkers is het OP aangepast en werd een implementatieplan gemaakt ter bevordering van de OP-kwaliteit. In 2022 werd hiermee geoefend, 2023 staat in het teken van het organisatiebreed werken met het nieuwe OP-format. Dit thema wordt blijvend gemonitord.
- Het basis inwerkprogramma voor medewerkers (met scholing) werd geactualiseerd.
- Vanuit de presentiebenadering keken we met wijkwijzermedewerkers vanuit de wijkteams naar de rol en taak van de wijkteammedewerker in de wijkwijzer. Dit krijgt een vervolg in 2023.
- In 2022 werd het flexibel budget opnieuw geanalyseerd door het bedrijfsbureau en de transformatieadviseurs. Deze analyse biedt nuttige informatie voor het thema ‘leren binnen het sociaal domein’.
- Het project Maatwerkroute zette in op verdere borging van de methode en werkwijze. Transformatiecoach heeft hierin een coördinerende en adviserende rol. In dit kader werd een trainingsprogramma opgezet voor medewerkers van de afdeling Werk en Inkomen en wijkteams. De eerste training vond plaats in 2022. Transformatieadviseur is verantwoordelijk voor de aanmelding en uitvoering van het doorbraakteam in dit project. Medewerkers bespreken hier vastgelopen casuïstiek. In het doorbraakteam zijn alle afdelingen binnen het sociaal domein vertegenwoordigd, maar ook Cimot en woningbouwcorporatie.
- Deelname projectgroep De Kracht van Vereniging De Tubanters. Doel is een plek te creëren waar inwoners samen kunnen komen en aan activiteiten kunnen deelnemen. Wijkteams sluiten aan bij dit initiatief, verwijzen inwoners door en zijn aanwezig en beschikbaar.
- Deelname projectgroep ‘de vrije ruimte’, om de presentiebenadering verder vorm te geven.
- Gestart met beschrijving presentiebenadering met medewerkers. Competenties en methodiek jeugdwerk online uitgewerkt.
- Eerste fase deelproject methodieken afgerond. Werkbare methodieken onderzocht, uitgaande van de kennisbouwstenen. Opleverdocument gemaakt met resultaten, aanbevelingen en koppeling met de presentiebenadering. In 2023 worden deze methodieken geconcretiseerd.
- Samenwerking medewerkers Bedrijfsbureau Wijkteams verder vormgegeven op het thema kwaliteit. Dit resulteerde in een structureel gezamenlijk werkoverleg en de gezamenlijke invulling van een aantal opdrachten (doorontwikkeling ondersteuningsplan, flexibel budget en AVG).
- Thema zelforganisatie nader onderzocht en stappen in gezet om te komen tot een gezamenlijke visie, thema organisatiecultuur op de agenda gezet
- De kennisbouwstenen Integraal Werken in de Wijk om kennis en vaardigheden van medewerkers in beeld te brengen is uitgetoet in team centrum. Verdere uitrol over de teams gebeurt in 2023. Het doel is: inzicht in kennis en vaardigheden krijgen, maken van teamleerplannen om vervolgens deskundigheidsbevordering meer op maat aan te laten sluiten. Kennisbouwstenen verbeteren ook onze kennisinfrastructuur. Gestart met onderzoek ‘welke cruciale kennis heeft het wijkteam nodig? Welke kennis bieden we nu aan? Welke kennis mist?’.
- Wijkteams werken met geregistreerde professionals. Beleid en implementatieplan uitgewerkt om te gaan werken met drie soorten registraties: SKJ, registerplein Sociaal werk en WMO consulent. Implementatie 2023.
- Ontwikkeling leerkringen. Kaders voor de leerkringen opgesteld en gesprekken met huidige leerkringen gestart om leerkringen door te ontwikkelen aan de van opgestelde kaders. Implementatie in 2023
- Project werken met richtlijnen jeugdhulp gestart. Met projectgroep implementatieplan geschreven om in 2023 richtlijnen methodisch in te zetten binnen casuïstiekbesprekingen voor betere afweging en besluitvorming binnen jeugdcauïstiek

Methodiek 'Leren van ervaringen':

- Evaluatie van de eerste 2 jaar wijkwijzers uitgevoerd.
- Transformatieadviseurs geschoold tot facilitators.
- Visie ontwikkeld en implementatievoorstel geschreven.
- Gebruik methode 'verteltafel' in verschillende situaties. Twee keer een week georganiseerd om het beschreven vakmanschap meer 'ziel' te geven. Verteltafels georganiseerd om ervaringen over specifieke onderdelen van het vakmanschap te delen en van elkaar te leren.
- Managers laten ervaren hoe een verteltafel werkt en dit kunnen inzetten.
- Gebruik methode 'vertelpunt' voor project 'intensivering samenwerking IKC-wijkteammedewerkers en IKC'.
- Koppeling vertelpunt aan KiF.
- Inwonersvertelpunt aangepast en in gebruik genomen door inwoners (en hun ondersteuners).

Kennisportaal

- Verdere ontwikkeling van het portaal door procesbegeleider KWE met als doel dat het kennisportaal een steeds grotere rol gaat innemen in de online kennisinfrastructuur. Plek en positie van deze medewerker op de agenda gezet.
- Op 1 januari 2022 werd het kennisportaal functioneel in gebruik genomen. Migratie van de kennisbankartikelen hierin werd positief afgerond.
- Auteurs opgeleid.
- Koppeling met nieuwsbrieven.
- Integratie routekaart ondersteuningsstructuur
- Doorontwikkelingen opgeleverd: YouTube en Spotify
- Doorontwikkeling afrondende fase: nieuwe zoekfunctie

e. Bedrijfsbureau SMD

Het bedrijfsbureau SMD bestond in 2022 uit twee HR-adviseurs, een controller, een adviseur bedrijfsbureau en twee administratief medewerkers. Het bedrijfsbureau wordt aangestuurd door de directeur-bestuurder SMD.

Hierna volgt een uitwerking van de bedrijfsvoeringsonderdelen van het bedrijfsbureau volgens de PIOFACH-indeling (personeel, informatievoorziening, organisatie, financiën, automatisering, communicatie en huisvesting).

Personeel

(Duurzame) inzetbaarheid, verzuim en vitaliteit

Op gebied van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid waren er in 2022 mooie ontwikkelingen, zo werd Wijkteams Vitaal gelanceerd. Onder deze paraplu werden vitaliteitsweken georganiseerd. De aangeboden workshops, veelal verzorgd door eigen medewerkers, werden goed bezocht en de afsluitende fruittas op locatie werd positief ontvangen.

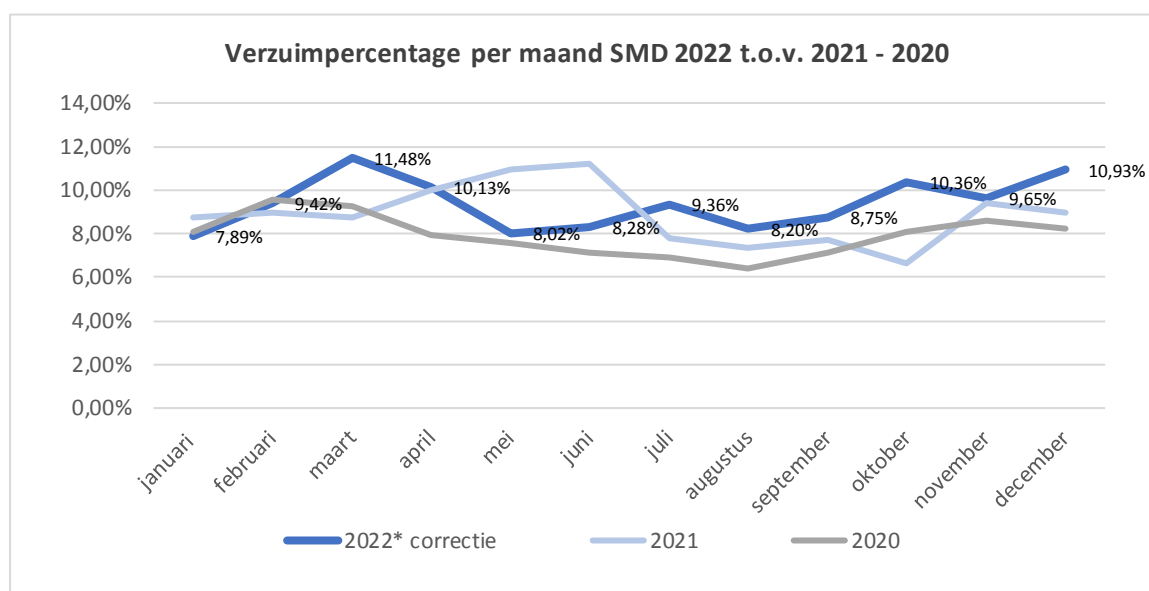
Een aantal medewerkers liep de Enschedese singelloop gesponsord door de organisatie en zij werden aangemoedigd door collega's. Ook werd er een informatiebijeenkomst gehouden over overgangsklachten. Tevens was er aandacht voor individueel maatwerk bij inzetbaarheidsuitdagingen.

In 2022 is het verzuim gestegen naar 9,33%. De meldingsfrequentie is fors omhoog gegaan t.o.v. 2021. Het verzuim wordt voornamelijk veroorzaakt door langdurig verzuim (43 tot 365 dagen) op



psychisch vlak (veelal disbalans werk-privé). In 2022 is er door de organisatie ingezet op (duurzame) inzetbaarheid, verzuim en vitaliteit. Het management werd getraind in verzuim en het voeren van verzuimgesprekken, de bedrijfscoach werd ook opnieuw preventief ingezet. Zij voerde met medewerkers coaching gesprekken. Met name op gebied van privé gerelateerde situaties en werk – privé balans en in veel mindere mate betrof het werkgerelateerde situaties.

De HR-adviseurs werden betrokken in langdurige verzuim casuïstiek en de samenwerking met de arbo dienstverlener werd geëvalueerd, waarna in 2023 wordt overgegaan naar een andere dienstverlener.

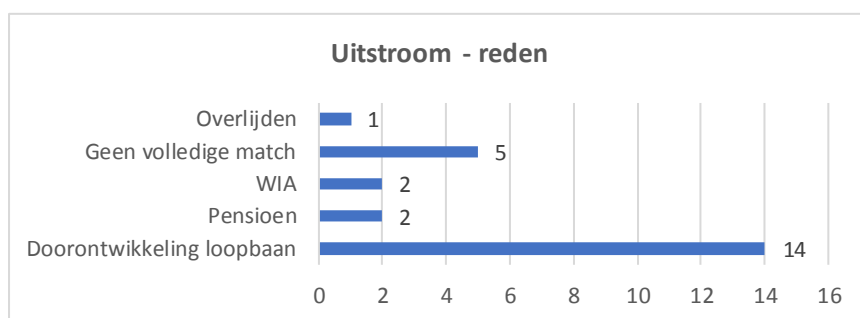
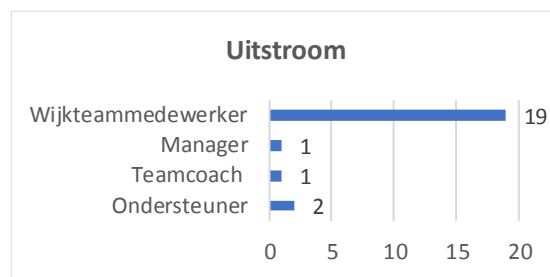
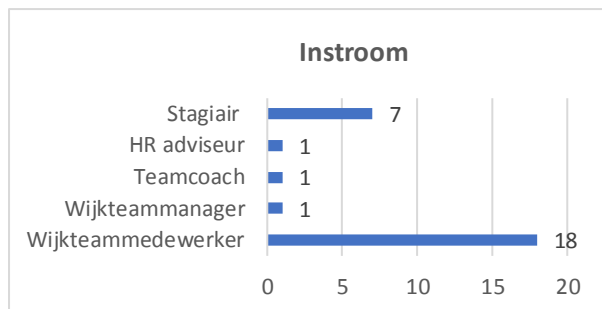


	2022	2021	2020*
Personeelsgemiddelde in fte	145,35	127,4	179
Verzuimpercentage	9,33%	8,95%	7,92%
Verzuimmeldingen	222	145	128
Meldingsfrequentie	1.24	0,83	0,71

* cijfers met peildatum februari 2022, op basis van aantal medewerkers

In- door- en uitstroom

In 2022 startten 21 nieuwe medewerkers, waarvan 18 wijkteammedewerkers. Er werden twee tijdelijke externen ingehuurd voor de functie van wijkteammedewerker, als interventie op verhoogd verzuim. Ook startten er zeven stagiaires (derdejaars studenten hbo Social Work) in september. Totaal vertrokken er 24 medewerkers in 2022, dit betrof voornamelijk wijkteammedewerkers. Het verloopercentage van de organisatie ligt daarmee rond de 13%. De hoofdreden van vertrekkende medewerkers is 'doorontwikkeling in loopbaan'. Dit wordt voornamelijk verklaard doordat de organisatie slechts één uitvoerende functie kent, namelijk die van wijkteammedewerker.



Aantrekkelijk werkgeverschap en HR basis op orde

Er werd in 2022 opnieuw geïnvesteerd in de doorontwikkeling van HR-beleid. Het inschalingsbeleid werd herzien en resulteerde in een methodiek die transparant, goed uitlegbaar en voor alle medewerkers gelijk is. Er werd een stagebeleid vastgesteld, waarin een marktconforme stagevergoeding werd opgenomen. Beiden meer passend bij de huidige tijdgeest en de arbeidsmarkt anno nu.

Er werd beleid ontwikkeld en geïmplementeerd op gebied van ongewenste omgangsvormen en integriteit. Ook werd een interne vertrouwenspersoon aangesteld, die hiervoor werd opgeleid. Er vond een evaluatie plaats over de in 2021 geïmplementeerde jaargesprekken. De ervaringen waren zeer positief en enkele aanpassingen werden doorgevoerd in het format. Ook werd het attentiebeleid binnen de organisatie herzien.

Er werd een aanzet gemaakt in vernieuwd scholingsbeleid, waarin maartwerkafspraken als aanvulling is toegevoegd. Het thuiswerkbeleid kreeg vorm en er werd een thuiswerkcompensatie van €200 (bij fulltimedienstverband) uitgekeerd aan alle medewerkers voor de afgelopen periode.

Op gebied van werving en selectie werd een pilot gehouden en werd de inloopavond geïntroduceerd. Tijdens deze inloopavond konden potentiële kandidaten laagdrempelig kennismaken met de organisatie en een beter beeld van de functie wijkteammedewerker krijgen. De pilot verliep zeer succesvol, van de 17 kandidaten werden er in eerste instantie 6 aangekomen.

Daarnaast werd de LinkedIn-pagina van Wijkteams Enschede volop ingezet voor het delen van vacatures. Na een korte peiling bleek dat de inzet van onze social mediakanalen voor werving zeer succesvol was. Ook werd duidelijk dat het inzetten van het zakelijknetwerk van LinkedIn van medewerkers erg doeltreffend was bij werving.

Er werd gewerkt aan een verdere automatisering van AFAS, zo werd in 2022 de digitale verlofregistratie succesvol geïmplementeerd en faciliteren we hiermee optimale administratieve processen voor onze medewerkers. De voorbereidingen van het hybride werken portaal werden getroffen, om in januari 2023 het goed te lanceren.

Informatievoorziening

Het bedrijfsbureau van SMD zorgde voor de informatievoorziening op het gebied van personeelszaken, (financiële) projectvoortgang, individuele medewerkerssalarisvragen en allerhande rapportages aan belanghebbenden.

Organisatie

Overleg- en besluitvormingsstructuur in Afsprakenkader 2022 - 2026

Begin 2022 was het nieuwe 'Afsprakenkader Wijkteams Enschede 2022 – 2026' van kracht waarin de afspraken over verantwoordelijkheden en onderlinge verhoudingen in de cocreatie met gemeente Enschede zijn vastgelegd. Dit document bleek in de loop van het jaar op meerdere punten behulpzaam voor beide organisaties bij het innemen van de juiste rol bij de organisatieontwikkeling. Halverwege 2022 werd de overleg- en besluitvormingsstructuur van de organisatie toegevoegd aan het afsprakenkader. Hierin worden interne overleggen op verschillende niveaus met elkaar verbonden en is vastgelegd waar welke besluitvorming plaatsvindt.

Klachtenroute

Voor de Wijkteams Enschede werd in 2022 een aangepaste klachtenroute geïmplementeerd. De klachtenroute die, in overleg met de klachtencommissaris is ontwikkeld, sluit beter aan bij klachten die gaan over de uitvoering van de jeugdhulp door de wijkteams.

Klachten over uitvoering Wmo en toeleiding naar de Jeugdhulp worden ongewijzigd door de klachtencommissaris van de gemeente Enschede opgepakt. Hiermee wordt de verantwoordelijkheid gelegd op de plek waar deze genomen kan worden. Vanaf 2022 wordt gewerkt volgens de nieuwe route en kunnen inwoners passender ondersteund worden in het klachttraject. Tevens ondersteunt de nieuwe route de SMD bij het gestructureerd verzamelen van informatie, waarmee we het vakmanschap kwalitatief kunnen verbeteren.

Risico-inventarisatie cruciale processen

Met de komst van COVID-19 werden situaties als forse uitval van capaciteit (personeel) of grote toename van de vraag om ondersteuning ineens reëel. In 2021 werden voorbereidingen getroffen om in dergelijke gevallen onze cruciale processen voldoende 'in de lucht' te kunnen houden. Dankzij dit voorwerk kon in 2022 bij de onvoorziene hoge uitval door ziekte in een van de teams snel geschakeld worden. Deze situatie zorgde feitelijk voor een pilot van de risico-inventarisatie waardoor het handelingsrepertoire in deze situaties aangescherpt en bijgesteld konden worden.

Verbinding Bedrijfsbureau SMD en Wijkteams Enschede / gemeente Enschede

Vanaf de start van de cocreatie heeft Wijkteams Enschede twee bedrijfsbureaus; het Bedrijfsbureau SMD en het Bedrijfsbureau Wijkteams / gemeente Enschede. Met het afsprakenkader is duidelijker geworden wie waarvoor verantwoordelijk is, maar ook waar krachten gebundeld en dwarsverbanden gelegd kunnen worden om tot een beter resultaat te komen. In 2022 is de verbinding op thema's geïntensiveerd en werden mooie resultaten behaald.

Privacybeleid

De uitvoering van de uitvoerende taken vond plaats op basis van het geldende privacybeleid. Het privacybeleid voldoet aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en wordt, waar nodig, aangepast aan het gemeentelijke privacybeleid voor zover deze betrekking heeft op de taken ondergebracht bij de Wijkteams Enschede.

Financiën

Voor de financiële stand van zaken wordt verwezen naar de beschikbare jaarrekening 2022. De negatieve rente op banksaldi maakt dat het hele jaar door gekoerst werd op een zo snel mogelijke (wekelijkse) betaling van crediteuren.

Automatisering

Wijkteammedewerkers werken allen met het automatiseringssysteem dat wordt gefaciliteerd door de gemeente Enschede. Zij maakten gebruik van een laptop en telefoon in beheer van de gemeente.

Bedrijfsbureau SMD maakt gebruik van het automatiseringssysteem bij SMD. In 2022 is een besparing gerealiseerd met betrekking tot het contract voor internetconnectiviteit. Tevens zijn enkele laptops vernieuwd.

SMD maakt gebruik van het ERP-systeem van Afas. Samen met een consultancypartij is in 2022 gewerkt aan digitalisering van HR-processen zoals het verlofportaal, de werkgeversverklaring en tal van kleinere optimalisaties.

Communicatie

Wijktimes

De interne digitale nieuwsbrief van de wijkteams, de Wijktimes, wordt door steeds meer medewerkers gelezen om op de hoogte te zijn van de ontwikkelingen in de organisatie. De Wijktimes verschijnt aan het begin van iedere maand en bevat artikelen die grotendeels door en met behulp van medewerkers worden geschreven. Het redactieteam, dat aanjager en de motor is achter de Wijktimes, bestaat uit vier medewerkers van de Bedrijfsbureaus en een externe tekstschrijver. Ook was in 2022 een beginnend tekstschrijver als vrijwilliger betrokken.

De informele, luchtige schrijfstijl zorgt ervoor dat informatie makkelijk overkomt. Voor achterliggende meer uitvoerige informatie wordt gelinkt naar websites, Afas of naar het Kennisportaal. In 2022 is ingezet op meer verbinding met het Kennisportaal.

De verzendlijst van de Wijktimes breidde, na verzoeken om opgenomen te worden, uit met stadsdeelmanagement van een aantal stadsdelen, beleids- en communicatiemedewerkers van de gemeente Enschede.

Social media

In april 2022 werd de pilot Social Media (Facebook, Instagram en Spotify) van de Wijkteams Enschede na een evaluatie afgerond en voortgezet. Gezien het belang en succes van deze ontwikkeling werd een aantal uren beschikbaar gesteld voor betrokken wijkteammedewerkers en werd een plan gemaakt om in 2023 uit te breiden naar 16 uren per week.

De wisselende content van de social media zorgde ervoor dat we op gemiddeld 10.000 schermen per maand verschijnen. Berichten die geplaatst werden, werden veel gedeeld. Het aantal volgers groeide naar 840 op Facebook en 450 op Instagram.

Ook LinkedIn werd medio 2022 toegevoegd aan de social media. Hierdoor bereikten we potentiële werknemers beter wat te merken was aan het succes van de wervingsinloopavonden die uitsluitend via social media werden aangekondigd.

Met name de podcasts, die grotendeels in eigen beheer werden gemaakt, geven veel informatie voor inwoners maar ook voor andere belanghebbenden. Medio 2022 werd geïnvesteerd in eigen podcastapparatuur om minder afhankelijk te zijn van andere organisatie(s). In de podcasts werden onderwerpen besproken als mantelzorgondersteuning, diverse groepstrainingen en de nieuwe

klachtenroute. Dit is een goede aanvulling voor mensen die informatie beter tot zich kunnen nemen door te luisteren.

Website wijkteamsenschede.nl

Het verdwijnen van de website wijkteamsenschede.nl was in 2021 logisch vanuit de gedachte dat de Wijkwijzer de toegang werd naar de wijkteams. Al snel werd echter een organisatiewebsite met verdiepende informatie over de activiteiten van Wijkteams Enschede gemist.

Het jaar 2022 is gebruikt om de website smd.nu om te bouwen naar wijkteamsenschede.nl. De presentietheorie, die we ook online meer wilden doorvoeren, werd als basisgedachte genomen. Veranderingen werden doorgevoerd voor een betere aansluiting met de inwoner. Dit werd gedaan door onder andere een andere indeling, aangepaste teksten, koppeling met social media en duidelijker link met online ondersteuning. Begin 2023 is de website klaar voor lancering.

De social media en de lancering van de website dragen in grote mate bij aan positieve beeldvorming van Wijkteams Enschede en geeft de organisatie mogelijkheden om zelf actief informatie te publiceren. We zijn daardoor minder afhankelijk van klassieke media.

Huisvesting

SMD faciliteert de organisatie met de huur van twee locaties: Gezondheidscentrum Zuid en Laaressingel 61.

Het Gezondheidscentrum Zuid zal in 2023 in andere handen komen zo werd duidelijk in het vierde kwartaal van 2022. De sterk gestegen energielasten van de Laaressingel zijn onderwerp van gesprek geweest met de (Duitse) verhuurder en diens vastgoedadviseur. Over passende besparingsmaatregelen en afrekensystematiek wordt in 2023 verder gesproken.

5.1.3. Lokale opvolging Wet verplichte GGZ Enschede

De Wet verplichte GGZ (hierna WvGGZ) trad per 1 januari 2020 in werking en verving de Wet bijzondere opnemingen psychiatrische ziekenhuizen (BOPZ). Waar bij de wet BOPZ de focus op gedwongen opname lag, staat bij de nieuwe wet de verplichte zorg centraal die ook in de thuissituatie kan plaatsvinden. De wet geldt voor inwoners als hun gedrag:

- Door een psychische stoornis leidt tot ernstig nadeel;
- Dit nadeel geldt voor de inwoner zelf en/of voor anderen;
- Verplichte zorg de enige mogelijkheid is om dit nadeel weg te nemen.

Het College van B&W is verplicht een WvGGZ-melding in behandeling te nemen en onderzoek te doen. Dit werd belegd bij de GGD Twente door een regionaal meldpunt op te richten. SMD / Wijkteams Enschede verrichtte in dit kader in Enschede werkzaamheden voor de volgende lokale taken:

1. Bij het verkennend onderzoek wisselde de frontoffice van Wijkteams Enschede, eventueel in afstemming met de betrokken wijkcoach, de benodigde informatie uit met de GGD met inachtneming van de privacywetgeving.
2. (Vrijwillige) zorg werd ingezet of georganiseerd wanneer er geen noodzaak is tot verplichte zorg. Hiervoor werden wijkteammedewerkers ingezet.

In 2022 is besloten deze taak structureel op te nemen als reguliere werkzaamheden. Er is daarom gewerkt aan het breed implementeren van de werkzaamheden in de wijkteamstructuur. Van belang richting de nabije toekomst is goed af te blijven stemmen met GGZ-gerelateerde onderdelen die zich ook blijven ontwikkelen. Streettriage, de ontwikkeling GGZ richting de wijk,

waarmee gestart gaat worden in Oost en Noord. Maar zeker ook met Ixta Noa die bezig is met het creëren van een logeerfunctie.

5.1.4. Woonplaatsbeginsel Jeugdwet

Het woonplaatsbeginsel in de Jeugdwet regelt welke gemeente financieel verantwoordelijk is voor de jeugdhulp. Omdat het vaak moeilijk is om te bepalen welke gemeente verantwoordelijk is, is het woonplaatsbeginsel wettelijk veranderd.

Per 1 januari 2022 is het nieuwe woonplaatsbeginsel Jeugdwet van kracht waarin de woonplaats van de jeugdige (en niet meer van de woonplaats van de ouder(s) die gezag heeft/hebben over de jeugdige) bepalend is voor de financieel verantwoordelijke gemeente voor jeugdhulp.

Het gewijzigde beleid is inmiddels onderdeel van het reguliere werkproces van de wijkteams en hiermee is het project afgerond.

Er werden in 2022 54 casussen overgedragen naar andere gemeenten en er zijn 209 casussen van andere gemeenten ontvangen. De caseload is door deze wijziging toegenomen met 155 casussen. Deze zijn regulier opgepakt. Het betreft voornamelijk casussen waar de zorgduur langer is dan de gemiddelde zorgduur, waardoor ze een langduriger effect hebben op het 'onderhanden werk'.

5.1.5. WoonStAP

Wijkteams Enschede ontwikkelde samen met de corporaties in Enschede (Ons Huis, de Woonplaats, Domijn en SJHT) een stedelijke aanpak om kwetsbare inwoners te begeleiden naar zelfstandig wonen.

Deze stedelijke aanpak wordt WoonStAP genoemd. Corporaties, huurdersorganisaties en gemeente hebben de ambities met betrekking tot WoonStAP vastgelegd in jaarlijkse prestatieafspraken. De basis voor de aanpak en werkwijze van WoonStAP is verwoord in een startdocument gemaakt door Wijkteams Enschede en corporaties. Uitvoering van WoonStAP lag in 2022 bij woonconsulenten (corporaties), wijkteammedewerkers (SMD) en medewerkers maatschappelijke opvang.

WoonStAP heeft een prominente rol in de integrale aanpak van het voorkomen van dakloosheid. Wijkteammedewerkers geven in dit kader consultatie en advies. Ook wordt de aanpak ingezet om huisuitzettingen te voorkomen en sinds september 2022 wordt de in- en uitstroom van doorstroomwoningen verzorgd door WoonStAP.

Doelen

Met WoonStAP werden meerdere doelen beoogd:

1. Kwetsbare inwoners die niet van de reguliere zoekprocedures voor een woning bij de corporaties gebruik kunnen maken:
 - helpen belemmeringen weg te nemen bij het zoeken naar een passende betaalbare woning;
 - de oorzaak van problemen bij het vinden/behouden van een woning helpen oplossen;
 - ondersteuning en begeleiding bieden om een stabiele woonsituatie te creëren (en te behouden).
2. Besparen van kosten door hen te helpen een stabiele woonsituatie voor zichzelf te creëren en de oorzaak van hun problemen op te lossen, in de verwachting dat problemen in de toekomst voorkomen kunnen worden en dat daardoor fors bespaard kan worden op kosten voor ondersteuning en zorg.
3. In samenwerking met Transferpunt Twente ondersteuning bieden bij uitstroom van de Maatschappelijke Opvang.

Inhoudelijke rapportage

Inbedden van werkzaamheden in wijkteams

Het inbedden van werkzaamheden in de wijkteams is nog niet afgerond. In het verleden werden wijkteammedewerkers nadrukkelijker betrokken bij cases van WoonStAP zodat zij bekend werden met de werkwijze. Dit bleek echter onvoldoende voor het daadwerkelijk inbedden van de werkzaamheden. Om die reden is er contact gelegd met de werkgroep scholing.

Met elkaar gaan we onderzoeken wat nodig is om de vakbekwaamheid op dit onderdeel bij medewerkers te vergroten. We bekijken wat er al 'staat' en hoe de kennis en kunde versneld breder kan worden geïmplementeerd. 'Wonen' is een onderwerp dat meer thema's past die spelen in de ondersteuning aan inwoners. Vanuit dat oogpunt wordt ook bekeken hoe de kennis verbreed kan worden.

Het team van de twee (oorspronkelijke) wijkteammedewerkers voor WoonStAP is uitgebreid met vier personen en er is een tijdelijke administratieve kracht betrokken bij de werkzaamheden.

Inzicht in de opbrengst voor betrokken inwoners

Het uitgangspunt van het project was dat wonen, een dak boven je hoofd hebben, voor alle inwoners van Enschede belangrijk is. Bemiddeling via WoonStAP ondersteunde hierbij. Het kon ook zijn dat een inwoner beter geholpen werd met een plek in de Maatschappelijke Opvang, een doorstroomwoning, Macandra of met een van de andere aan WoonStAP gerelateerde initiatieven. Aan zowel inwoner als betrokken wijkcoach werd meegegeven waaraan gewerkt diende te worden om toegelaten te worden tot woningbemiddeling.

Inzicht in rendement (kassabonnensysteem)

Om inzicht te krijgen in het rendement van de WoonStAP activiteiten wordt gewerkt met een kassabonnensysteem. Medewerkers van SMD / Wijkteams Enschede leveren hiervoor rechtstreeks de 'kassabonneninformatie' aan bij de gemeente die de cijfers verwerkt in het systeem. De kassabonnen over 2022 zijn bijna verwerkt. Hierdoor zijn er op dit moment geen nauwkeurige cijfers te geven over aantallen en maatschappelijke besparingen.

Ter indicatie kan gemeld worden dat er ongeveer 55 mensen gehuisvest zijn en/of groen licht is gegeven. Dat is een stijging ten opzichte van de 27 mensen in (coronajaar) 2020. Jongeren zijn hierbij nog niet meegerekend. Er is tevens een toename van aanvragen vanuit de uitstroomroute Maatschappelijke Opvang merkbaar.

5.2. Incidentele subsidie

5.2.1. Buurtbemiddeling Enschede

Buurtbemiddeling Enschede (hierna BE) geeft praktische hulp om ergernissen en conflicten met burens zelf op te lossen met behulp van goed getrainde, deskundige (vrijwillige) buurtbemiddelaars. Zij begeleiden burens om (weer) met elkaar in gesprek te komen en samen zélf een oplossing te bedenken waar burens beide tevreden over zijn. De bemiddelaars zijn neutraal en onpartijdig.

BE bestaat sinds 2014 en werd vanaf 2018 onderdeel van SMD/Wijkteams Enschede gefinancierd door de convenantpartners gemeente Enschede, Woningcorporaties Domijn, Ons Huis, De Woonplaats en samenwerkend partner Politie Oost Nederland. Inmiddels is Buurtbemiddeling geïmplementeerd in alle stadsdelen.

Daarnaast startte Buurtbemiddeling in april 2022 ook in de gemeente Losser, op initiatief van Buurtbemiddeling Enschede.

In onderstaande schema zijn de uitgebreide resultaten verwerkt over 2022.

Beoogde resultaat/ activiteit	Resultaat
Behoud huidige bemiddelaars en werven nieuwe bemiddelaars.	Einddoel 2026 is 48 bemiddelaars (op basis van specifieke landelijke formule van het CCV) 15 nieuwe bemiddelaars geworven, 7 bemiddelaars gestopt. Eindstand vrijwillige buurtbemiddelaars 2022: 44 bemiddelaars.
Wijkwerkers blijvend voorlichten ter bevordering samenwerking.	Structureel iedere maand bij alle wijkwijzers. Twee keer per jaar voorlichting aan alle woonconsulenten en beheerders van corporaties, wijkagenten, meldkamer, verschillende afdelingen gemeente, wijkteams stadsdeelbreed. Potentiële verwijzers benaderd en voorgelicht. Twee keer per jaar formeel overleg met stuurgroep en werkgroep BE. Jaarlijks bij alle wijk-/ dorpsraden en inloopsprekuren van verschillende instanties.
Deelname landelijk, regionaal en lokaal overleg buurtbemiddeling	BE is afgevaardigde van regionale organisaties bij het landelijk overleg (3x per jaar). Het regionale overleg is het vooroverleg van het landelijk overleg. Nieuwe leven ingeblazen op initiatief van BE en enkele andere organisaties. Reden: groot verloop onder coördinatoren. Tijd en wil om samen te werken ontbrak. Nieuwe opzet gemaakt (vaste structuur, deskundigheidsbevordering) 2023. Lokaal vragenuurtjes voor bemiddelaars geïmplementeerd.
Inzet op kwetsbare doelgroepen	Toename complexe meldingen (niet-begrepen gedrag, LVB, verwarde mensen etc.). Verbreding en verdieping netwerk met instellingen zoals Jarabee, JP vd Bent, Aveleijn, Leger des Heils. Daarnaast volgden bemiddelaars een verdiepingstraining m.b.t. deze complexe meldingen.
Samenwerking Saxion voortzetten	Buurtbemiddeling is vast onderdeel in het programma van Saxion Rechten. We geven gastcolleges en studenten doen opdrachten bij BE om meer praktijkervaring op te doen. Daarnaast lopen studenten stage bij BE.
Samenwerking Overijsselse Overleg Rechter (OOR)	Samenwerking met OOR geïntensiveerd. We weten elkaar goed te vinden. Landelijk komt er meer belangstelling voor deze vorm van rechtspreken. Dit maakt dat buurtbemiddeling steeds meer voorportaal wordt van OOR.
Samenwerking Juridisch Loket	Buurtbemiddeling mag en maakt veel gebruik van de kennis van de juristen bij het JL. De vaste jurist van het juridisch loket spijkt de bemiddelaars bij over burendrecht door middel van gastcolleges.
Samenwerking Enschede Academie	Samenwerking geïntensiveerd. Vrijwillige bemiddelaars mogen gebruik maken van het trainingsaanbod waarbij externen aan mogen sluiten. Hierdoor extra deskundigheidsbevordering bij de bemiddelaars.
Samenwerking Meldpunt Woonoverlast continueren	Duidelijke werkafspraken gemaakt zodat geschikte meldingen naar BE worden doorgestuurd.
Structureel onderdeel wijkwijzers	Maandelijks bij alle wijkwijzers om samenwerking te bevorderen met netwerkpartners.
Aanbieden verdiepingstrainingen bemiddelaars	In samenwerking met de wijkteams een verdiepingscarrousel ontwikkeld voor buurtbemiddelaars. Vier verdiepingstrainingen aangeboden: omgaan met weerstand, oplossingsgericht werken, luisteren samenvatten doorvragen, omgaan met mensen met LVB, autisme, niet-begrepen gedrag.
Onderzoeken extra diensten: studenten- en ouderenbemiddeling	Eerste verkennende gesprekken. Uitwisseling met pilot Maastricht. Gesproken met wijkregisseur en studentenambtenaar. Wijkagent betrokken Universiteit Twente. In 2023 verder onderzoeken in hoeverre deze dienst vormgeven. Ouderenbemiddeling is nog niet onderzocht.
Nieuwe manier van intervisie	De pilot intervisie leidde niet tot gewenste resultaat. In najaar 2022 gesprekken met alle bemiddelaars hoe dit vorm te geven. Met hen nieuw concept ontwikkeld waarbij coördinator een faciliterende rol heeft en bemiddelaars medeverantwoordelijk zijn voor de inhoud.
Verbeteren kwaliteit trainingen buurtbemiddeling	In 2021 lid geworden landelijke adviescommissie trainingen om invloed uit te oefenen op trainingskwaliteit. Afgelopen jaar vier organisaties gecertificeerd. Dankzij nodige aanpassingen voldoen trainingen kwalitatief weer aan eisen van buurtbemiddeling.

Beoogde resultaat/ activiteit	Resultaat
Informatievoorziening en PR	Informatievoorziening bij BE is transparant en voor iedereen. Verwijzers ontvangen bijvoorbeeld dezelfde nieuwsbrief als inwoners. Mensen krijgen informatie via social media, persberichten, actief meedoen aan lokale activiteiten, ludieke acties, acties burendag etc.
Slagingspercentage conformeren aan landelijk percentage	Landelijk slagingspercentage 70%; slagingspercentage Enschede 68%.
Aantal meldingen 201 voor 2022 Einddoel 2026 is 264 meldingen: groei van 15 meldingen per jaar.	Aantal meldingen 232.
Buurtbemiddeling onderdeel inwerktraject wijkteammedewerkers	In december 2022 werd buurtbemiddeling onderdeel van het inwerktraject voor wijkteammedewerkers. Vanaf 2023 zijn er drie momenten gedurende het jaar waar nieuwe wijkteammedewerkers maar ook langer zittende collega's kunnen deelnemen aan een training over buurtbemiddeling.
Implementatie buurtbemiddeling Losser	Kwartaal 1 voorwaarden geschept voor start BB Losser: vaststellen projectplan, opzetten stuurgroep, ondertekening convenant, financiën, werving vrijwilligers, opzetten werkgroep, promotie en publiciteit etc. Kwartaal 2 officiële start BB Losser. Extra aandacht voor promotie en publiciteit, samenwerkingspartners. Kwartaal 3 aandacht voor verdiepingstrainingen bemiddelaars, informele contactmomenten en coaching bemiddelaars, aansluiten bij spreekuren, tussenevaluatie met stuurgroep. Kwartaal 4 evaluatie uitvoeringsplan, begroting 2022 afgesloten en werkbegroting 2023 gemaakt.

5.2.2 Vroeg Eropaf

In juli 2019 startte gemeente Enschede met de pilot Vroeg Eropaf. Na de pilotperiode werd per 2021 aangesloten met de werkwijze bij de wettelijke taak 'vroegsignalering bij betalingsachterstanden'.

Bij Vroeg Erop af gaan wijkteammedewerkers proactief op huisbezoek op het moment dat zich op één adres meerdere betalingsachterstanden op primaire lasten voordoen. Met een combinatie van financiële kennis en een maatschappelijke dienstverleningsachtergrond wordt met de inwoner breed gekeken naar alle leefgebieden om problematische schulden preventief het hoofd te bieden. Deze acties worden in nauwe samenwerking met de professionals van Werk en Inkomen bij de gemeente Enschede uitgevoerd.

In het kader van het zo vroeg mogelijk voorkomen van schulden, benaderen we ook inwoners met een enkele betalingsachterstand. Dit doen we voornamelijk schriftelijk, maar ook telefonisch bij aanzienlijke enkelvoudige achterstanden. We bieden deze inwoners ondersteuning aan bij het vinden van passende hulp om verergering van schulden te voorkomen.

De structurele inbedding van vroegsignalering in de gemeentelijke organisatie is in 2022 niet afgerond. In 2023 is er in lijn met de afspraken van 2022 opgestart. Vanuit Wijkteams Enschede blijven wij de personele inzet leveren en daarmee de uitvoering en opgedane kennis en ervaring borgen. Hiermee blijven wij ook vanuit de uitvoering bijdragen aan de doorontwikkeling van de aanpak.

In de (nabije) toekomst worden wijzigingen verwacht als het gaat om de inzet van het team vroegsignalering. Mogelijk komt er een vraag om een andere inzet van wijkteammedewerkers. De redenen daarvoor zijn o.a. hogere verwachtingen vanuit het Rijk en daarmee samenhangende Rijksfinanciering mede door de extra druk op inwoners in de (huidige) energiecrisis.

5.2.3 Aandachtsfunctionaris Mensenhandel

De subsidie voor een lokale aandachtsfunctionaris mensenhandel is tot stand gekomen door de ontwikkelingen van Meldpunt Loverboyproblematiek naar het Kenniscentrum Mensenhandel Twente (Veiligheidshuis Twente, VHT).

Binnen deze ontwikkeling werd de doelgroep verbreed naar slachtoffers van mensenhandel en VHT had hierdoor te maken met een nieuwe taak. VHT heeft tijd nodig om hier op in te werken en datzelfde geldt voor de Wijkteams. De incidentele subsidie betreft een uitwerking van het werkproces in combinatie met de ontwikkeling van extra expertise bij de Wijkteams. Daarnaast is het doel een advies op te leveren over het vervolg.

Een deel van de opdracht is behaald in 2022; er ligt een duidelijk werkproces met aanspreekpunten. We zien wel dat er minder (interne) meldingen gedaan worden bij de aandachtsfunctionaris dan verwacht. De oorzaak daarvan kunnen we (nog) niet aanwijzen.

De doelen rondom deskundigheidsbevordering en het 'landen in de wijkteams' werden onvoldoende behaald. Dit verklaart mogelijk de relatief lage aantallen waarbij de aandachtsfunctionaris intern betrokken was.

In 2023 wordt gedurende de eerste vijf maanden (tot beëindiging subsidie) aan de doelen rondom deskundigheidsbevordering en het 'landen in de wijkteams' gewerkt. In de subsidieverantwoording zal te zijner tijd een advies voor het vervolg worden opgenomen. In de eerste helft van 2023 hebben wij hierover afstemming

5.2.4 Dak- en thuisloosheid

Het kabinet heeft extra eenmalige middelen beschikbaar gesteld voor het versneld tegengaan van dak – en thuisloosheid. Centrumgemeente Enschede stelde samen met regiogemeenten en partners een regionaal plan op met acties die met deze extra eenmalige middelen een versnelling konden realiseren in het tegengaan van dak – en thuisloosheid. Thema's hierbij waren: preventie, vernieuwing van de maatschappelijke opvang en wonen met begeleiding.

SMD ontving in dit kader een incidentele subsidie voor de uitvoering van drie projecten: 'WoonStAP-projecten', Meubeldepot en Doorstroomwoningen.

WoonStAP-projecten

In 2018 startte WoonStAP als project waarin Wijkteams Enschede samen met de corporaties in Enschede (Ons Huis, de Woonplaats en Domijn) een stedelijke aanpak ontwikkelde om kwetsbare inwoners te begeleiden naar zelfstandig wonen. Tijdens de ontwikkeling van WoonStAP ontstonden (ideeën voor) 11 deelprojecten ter ondersteuning van specifieke doelgroepen. Deze deelprojecten zijn gebundeld onder de noemer 'WoonStAP-projecten'.

Deelprojecten	SMD/Wijkteams:
1. Opschalen Wonen en Zorg 18- jongeren met lichte problematiek die gekenschetst kan worden als leren opgroeien richting volwassenheid. De jongere heeft nog wat licht 'gereedschap' nodig om volwassen te worden en zelfstandig beslissingen te kunnen nemen over belangrijke levensvragen. Dit project heeft als doel dat jongeren uit kunnen stromen richting regulier (lees zelfstandig wonen).	<ul style="list-style-type: none"> - Zorgt voor inhoudelijke projectleiding - Zorgt voor proces samenwerking hulpverlenende partijen-jongeren - Maakt verbinding met andere WoonStAP-projecten
2. Wonen met lichte begeleiding 18+ jongeren (18+) kunnen middels dit deelproject betaalbaar wonen	<ul style="list-style-type: none"> - Zorgt voor inhoudelijke projectleiding - Verzorgt intakes

Deelprojecten	SMD/Wijkteams:
<p>en daarnaast hebben ze de mogelijkheid om gezamenlijk activiteiten te ondernemen. De jongere bewoont een kamer voor een betaalbare prijs voor deze doelgroep/leeftijd in een gebouw met gemiddeld 30 jongeren. Zij kunnen in dit traject ook gezamenlijk activiteiten ontwikkelen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Coördineert op proces - Ontwikkelt en bevordert samenwerking betrokken hulpverleningspartners
<p>3. Opschaling project Wonen 23+ wonen met lichte begeleiding</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Zorgt voor inhoudelijke projectleiding - Zorgt voor gedeeltelijke instroom via Wijkteams
<p>4. Uitstroom Maatschappelijke Opvang voor jongeren 18+ jongeren die bij TOV/HUMOD verblijven en kunnen uitstromen richting zelfstandig wonen met woonbegeleiding. Dit is een nieuw project. Deelnemers aan dit deelproject wonen met 6 à 7 jongeren in een gebouw. Iedere jongere krijgt zijn eigen kamer en in het gebouw zijn noodzakelijke voorzieningen aanwezig.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Is aanspreekpunt in startfase en vervult later de rol van inhoudelijk projectleider - Is een van de instroomkanalen - Verzorgt intakes
<p>5. Voorkomen uitzetten huurders en vroegsignalering voorkomen huisuitzettingen (samenwerking met Vroeg Eropaf) In de toekomst is het belangrijk de instroom MO te beperken. Een van de oplossingen is te vinden in het verminderen en voorkomen van huisuitzettingen door intensivering samenwerking woningbouwcorporaties.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Regie op actualiseren stappenplan met draagvlak corporaties - Stappenplan stedelijk (her)introduceren
<p>6. Onderzoek omvormen maatwerkvoorzieningen naar algemene voorzieningen pension Vredenberg Particuliere kamerverhuur aan mannen die in meerdere of mindere mate zorg nodig hebben. Beweging van individueel naar meer algemeen en collectief maatwerk.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Verzorgt inhoudelijke projectleiding - Heeft maandelijks multidisciplinair afstemmingsoverleg
<p>7. Tijdelijke verhuur kansrijke doorstromers, Macandra ingegeven door de eerste coronalockdown. In deze periode ontstond extra druk op MO-voorzieningen. Verhuurder maakte op verzoek leegstaande ruimte, voormalige klaslokalen, geschikt voor tijdelijke verhuur. Hier wonen 8 – 10 mensen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Meldt onder andere aan via wijkcoach - Verzorgt de intakes - Doet de inhoudelijke projectleiding (ziet toe op verblijf, uitstroom en vervolg)
<p>8. Tijdelijk wonen met lichte begeleiding Nieuw project. Het betreft mensen met perspectief op zelfstandig wonen die gemotiveerd zijn om aan woondoelen te werken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Is aanspreekpunt - Verzorgt intakes - Verzorgt uitvoerende projectleiding
<p>9. Tijdelijk wonen met begeleiding op maat Te ontwikkelen tijdelijke huisvesting voor zorgmijders, chronisch dak- en thuislozen met ernstige psychiatrische en/of verslavingsproblematiek.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Neemt initiatief - verzorgt vanuit de zorginhoudelijke kant (doelgroep, begeleiding) de inhoudelijke projectleiding
<p>10. Preventie overlast en woninguitzetting, waakvlam vroegsignalering van problematiek bij kwetsbare bewoners in de wijk en biedt daarnaast een vinger aan de pols voor dak- en thuislozen die gehuisvest worden.</p>	<p>Een gedragen aanpak onderzoeken voor een waakvlamfunctie met sluitende afspraken met welzijnswerk en /of wijkteams.</p>
<p>11. Regionalisering WoonStAP WoonStAP ervaringen delen met omliggende gemeenten en woningbouwcorporaties en WoonStAP-wijkteammedewerkers worden ingezet voor kennisoverdracht.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Een profielschets maken voor WoonStAP-medewerkers o.b.v. huidige ervaringen - Actief delen van kennis en ervaringen vanuit WoonStAP in de centrumregio Enschede

Inhoudelijke ontwikkelingen

Uitstroom Maatschappelijke Opvang

2022 stond in het teken van de uitstroom Maatschappelijke Opvang. Het WoonStAP-team werd uitgebreid met medewerkers van Humanitas Onder Dak en het Leger des Heils. Zij ondersteunden door de reguliere intakes te verzorgen (niet alleen intakes van hun 'eigen' cliënten). Zo bewaarden we de 'neutrale positie' die voor de schakelfunctie tussen zorg en wonen erg belangrijk is. Ten behoeve van de uitstroom van de Maatschappelijke Opvang werd nauw samen gewerkt met het Transferpunt Twente. Doelen en werkwijze worden daardoor steeds beter op elkaar afgestemd.

Jongerenprojecten

Ook was er een uitbreiding van de jongerenprojecten.

- Project De Klomp is voorbereid en naar verwachting wordt het project in 2023 gerealiseerd. Intakes en bewoning wordt vervolgens georganiseerd.
- In Enschede Zuid ontwikkelden we een magic mix project voor studenten en jongeren met lichte begeleiding. De jongeren wonen tegen gereduceerd tarief en verrichten als tegenprestatie werkzaamheden voor de buurt.
- Regionaal worden twee nieuwe jongerenprojecten ontwikkeld (Lossen en Oldenzaal). De voorbereiding hiervan is in 2022 gestart.

Pension Vredenberg (deelproject 6)

Het collectief zorgconcept bij Pension Vredenberg is uitgebreid omdat bleek dat er naast Wmo ook een WLZ-doelgroep (Wet langdurige zorg) woonachtig is. Deze mensen hebben relatief meer zorg nodig, hetgeen ook via die route gefinancierd wordt. De uitstroom is bevorderd, zowel naar passende zorg als naar regulier zelfstandig wonen.

Macandra (deelproject 7)

De kamers bij Macandra zijn beschikbaar voor kansrijke doorstromers. Ook worden deze plekken gebruikt om 'plaats vrij te maken' bij de Maatschappelijke Opvang. Door monitoring op het woning zoeken bleken deze mensen redelijk vlot (afgezet tegen het aanbod van beschikbare huurwoningen) een woning te vinden. Deze locatie wordt daarom verbouwd zodat er mogelijkheden ontstaan om studio's te verhuren aan de doelgroep.

Regionalisering WoonStAP (deelproject 11)

Ten aanzien van het deelproject 'Regionalisering WoonStAP' is Woonstap met de gemeente Haaksbergen een project gestart voor jongeren van 17 tot en met 23 jaar voor wonen en begeleiding. In 2022 ging dit project door en hebben ook jongeren uit Enschede gebruik gemaakt van de woningen in dit project. Enkele jongeren uit Enschede stroomden inmiddels door naar een reguliere woning.

Extra studio's

Domijn stelde een pand met vier studio's beschikbaar aan WoonStAP. Hier zal in samenwerking met Humanitas Onder Dak gezocht worden naar een goede invulling. Het meest passend is profielgroep 1 (zie integrale aanpak) mensen met perspectief op zelfstandig wonen die gemotiveerd zijn om aan woondoelen te werken.

Voorziening met zorg op maat

Voor het realiseren van een voorziening voor bewoners met meer zorg op maat, is een geschikt pand op passende locatie een vereiste. Zodra deze wordt aangeboden, gaat WoonStAP hiermee aan de slag. Voor deze doelgroep is een woonmix een passend alternatief.

'Housing first'

Housing first is het huisvesten van (dreigend) dakloze mensen. Corporaties stellen hier op jaarbasis vijf woningen voor beschikbaar. De inzet hiervan verloopt ook via WoonStAP.

Coördinatie Meubeldepot

Het Meubeldepot is een initiatief in Enschede waarbij inwoners spullen kunnen krijgen (zoals meubels, kasten, lampen, bedden etc.) zodat ze individueel geholpen worden bij de basisinrichting van hun eigen huisvesting.

Gezocht is naar overnamekandidaten omdat de werkzaamheden niet tot de core business van SMD / Wijkteams Enschede horen. Helaas werd tot op heden geen geschikte overnamepartner gevonden.

Het Meubeldepot verzorgde in 2022 de basisinrichting voor woningen van individuen en algemene (ontmoetings)ruimten. Hiermee hielp het depot inwoners met zeer beperkte financiële middelen op een laagdrempelige manier bij het inrichten van hun (tijdelijke) woning en had daarmee een positief effect op vermindering van aanvragen voor bijzondere bijstand.

Doorstroomwoningen

In een doorstroomwoning (van een woningbouwcorporatie) verblijven bewoners tijdelijk onder voorwaarden en onder begeleiding van een wijkcoach. SMD/Wijkteams Enschede coördineert de doorstroomwoningen sinds 2017. Het is een bewezen effectief en efficiënt instrument voor de wijkteams met name in het kader van preventie.

Na een tijdelijke uitbreiding in 2020 en 2021 naar 10 doorstroomwoningen als gevolg van extra vraag in de COVID-19 periode werd het aantal woningen in 2022 weer afgebouwd naar 6.

Doel

Het primaire doel is het inzetten van doorstroomwoningen voor inwoners die tijdelijk geen verblijfplaats hebben ter voorkoming van de inzet van onnodig duurdere alternatieven (zoals maatschappelijke opvang, pleegzorg of crisisplaatsing).

Werkwijze doorstroomwoningen

In 2022 werd besloten dat in- en uitstroom van de doorstroomwoningen door WoonStAP wordt verzorgd. Bewoners konden voor een periode van maximaal 6 weken overbruggen in een doorstroomwoning als andere mogelijkheden zich beperkten tot duurdere alternatieven. Stilzwijgend kon de woning steeds met 1 week worden verlengd. In het verleden werd geen huur gevraagd. Dit wijzigde in 2022 zodat de doorstroom bevorderd werd. De bewoners betaalden een gebruikersvergoeding.

5.2.5. Kwaliteit door presentie – 'coronamiddelen'

Het doel van onze presentiebenadering is om de focus van ons werk te verleggen naar preventie. Dit doen we door aanwezig te zijn op de plekken waar de vraag zich voordoet op het moment dat de vraag zich voordoet. Hiervoor zijn vier deelprojecten opgezet en/of verder ontwikkeld zodat de inwoner met een ondersteuningsvraag ons tegenkomt in het dagelijkse leven. De deelprojecten zijn: gamebus Jeugdwerk Online, presentie op scholen, contextgebonden werk en website.

In 2022 hebben we de presentiemethode zodanig beschreven dat dit handvatten biedt om deze manier van werken in de organisatie te implementeren.

Gamebus Jeugdwerk Online

Ter ondersteuning van de presentiebenadering voor jongeren werd de gamebus voor Jeugdwerk Online aangeschaft. Deze bus is ingezet zodat jeugdigen op een meer laagdrempelige manier in hun eigen leefwereld benaderd kunnen worden. Hierdoor kan nog intensiever op preventie worden ingezet.

Er zijn diverse voorlichtingen aan ouders, jongeren en leerkrachten gegeven. Verder is de methodiek van Jeugdwerk Online beschreven zodat deze een plek kan krijgen in de cyclus van leren en ontwikkelen.

Presentie op scholen

In 2022 startte het project 'intensivering samenwerking Integrale Kindcentra (IKC-)wijkteammedewerkers en IKC's'. Dit project leende zich tevens erg goed als 'proeftuin' om specifiek op preventie in te zetten door aanwezigheid en activiteiten.

Het beschrijven en monitoren van de preventie was hierbij een belangrijk thema. Dit gebeurde in nauwe samenwerking en afstemming met de IKC's.

Het project Intensivering samenwerking IKC's/Wijkteams wordt in 2023 opgeleverd en in de tweede helft van het jaar wordt ingezet op borging.

Contextgebonden werk

In de wijk

Met de Wijkwijzers voerden we gesprekken over een betere aansluiting op elkaar en op de werkwijzen van de organisaties die vertegenwoordigd zijn in de wijkwijzers. Dit heeft geleid tot een proces van onderlinge afstemming over taken en rollen waarbinnen ook die van de wijkteammedewerker eenduidig beschreven zijn. Dit samen met duidelijkheid over de gewenste ureninzet van de wijkteammedewerkers wordt in 2023 in alle Wijkwijzers geïmplementeerd. Met het bedrijfsbureau worden monitoringsafspraken gemaakt.

Bij huisartsen

Om de samenwerking met de huisartsen en het sociale domein te intensiveren is onderzocht welke behoeften en mogelijkheden er zijn om dit te bewerkstelligen. Met gemeente en huisartsen is bekeken of uitvoering gegeven kan worden aan het regionale plan SamSam en onder welke voorwaarden dit kan. De uitdrukkelijke wens om vanuit een Enschedese context/couleur lokale te werken werd hierbij meegenomen.

In 2023 gaat het project Samsam van start met een projectleider vanuit Wijkteams Enschede die in zes huisartsenpraktijken gaat onderzoeken hoe de samenwerking tussen huisarts(enpraktijk) en het sociale domein geïntensiveerd kan worden om vervolgens de benodigde werkwijze te implementeren. Dit project wordt apart gesubsidieerd.

Website

De website van Wijkteams Enschede werd voorbereid voor een hernieuwde lancering begin 2023. In deze volledig herziene versie kon invulling gegeven worden aan 'online presentie'. Oftewel de website is gebruiksvriendelijker en opgezet volgens de logica van de inwoner. Ook zijn er koppelingen gemaakt met de diverse social media die door het Wijkteam gebruikt worden en met Online Hulp waar gethematiseerde tips staan voor de inwoner. Daarnaast zijn vrijwel alle teksten herschreven om beter aan te sluiten bij de inwoner. Dit pakket aan wijzigingen draagt bij aan onze online presentie.

In 2023 volgt fase 2 van aanpassingen op de website. In deze fase zal onderzocht worden of een chatfunctie toegevoegd kan worden en hoe de website nog digitoegankelijker gemaakt kan worden.

5.2.6. Intensivering samenwerking IKC-wijkteammedewerkers en IKC

Het project 'Intensivering samenwerking Integrale Kindcentra (hierna IKC) - Wijkteams' maakt deel uit van de presentiebenadering en heeft als zodanig het doel om de focus van ons werk op de IKC's te verleggen naar preventie. Door vaker en structureler binnen het IKC aanwezig te zijn en een verdere professionalisering van de IKC wijkcoach (hierna IKCW) wordt een effectievere verbinding met IKC's, ouders en kinderen bewerkstelligd. Vroegtijdig signaleren, preventief en meer normaliserend werken krijgen hiermee vorm. Het onderwijs en Wijkteams Enschede trekken gezamenlijk op met als doel dat zoveel mogelijk kinderen zich zo optimaal mogelijk kunnen ontwikkelen.

In 2022 werkten we preventief in de gezamenlijke pedagogische basisvoorziening (onderwijs en opvang) door zichtbaarheid, bereikbaarheid, aanwezigheid en nabijheid van alle partners. De IKCW en het IKC zijn onderdeel van dezelfde keten van zorg, ondersteuning en hulp voor kind en gezin. De IKCW is een toevoeging aan het onderwijs/de opvang: een professional met een andere expertise waardoor gezamenlijk invulling wordt gegeven aan de opdracht. Die opdracht is: een zo goed mogelijke ontwikkeling voor zoveel mogelijk kinderen. Daarnaast heeft de professional een consultatiefunctie voor school en opvang.

Om de samenwerking te kunnen intensiveren, werd het registratiesysteem Gidso aangepast zodat op school-/opvangniveau data verzameld kan worden. Daarnaast is een preventiematrix opgesteld en is hier een werkbaar meetinstrument van gemaakt, zodat preventieve activiteiten geregistreerd kunnen worden.

Data werden opgehaald middels enquêtes voor IKCW, reguliere wijkteammedewerkers en wijkteammanagers, onderwijs en opvang met als doel het registeren en meten van de versterkte samenwerking tussen IKC's en IKCW's zoals deze is voorgesteld en opgesteld in het projectplan. De uitgangspunten, voorwaarden en een concretisering van de beoogde versterkte samenwerking tussen IKC en IKCW wijkcoach, zoals beschreven in het projectplan, zijn leidend in deze enquête.

Er werden meerdere deskundigheidsbevorderingsactiviteiten georganiseerd:

- Trainingen KIES
- Trainingen sova
- Gezamenlijke deskundigheidsbevordering met school, opvang en IKCW: het jonge kind
- Deelname aan methode VVE thuis

De samenwerking tussen IKCW en voorliggende voorzieningen werd versterkt door het gezamenlijk ontwikkelen van preventieve activiteiten. Te denken is aan:

- Themabijeenkomsten bij opvang/school/IKC
- Voorlichtingen voor ouders
- Ontwikkeling van ouderbeleid en ouderbetrokkenheid op IKC niveau

In 2023 wordt het project in de huidige vorm beëindigd. Afhankelijk van beschikbare middelen wordt de inzet gecontinueerd op reguliere basis zodat bereikte resultaten geborgd kunnen worden.

5.3. Diensten voor derden

Vanaf de start van de wijkteams in 2015 was het de SMD niet toegestaan om activiteiten voor derden te ontwikkelen die konden conflicteren met wijkteamactiviteiten of konden leiden tot een ongewenste belangenverstremming. Vrijwel alle activiteiten voor derden sloten naadloos aan bij het wijkteamconcept en verschoven daarom naar de reguliere diensten in de wijkteams

In 2017 koos de toenmalige directeur in overeenstemming met de Raad van Toezicht om geen acquisitie meer te plegen voor diensten aan derden, conform de ontwikkeling die al was ingezet. De focus werd daarmee verlegd naar het consolideren van bestaande dienstverlening.

Bijlagen

Bijlage 1. Wijkteams Enschede in relatie tot gedecentraliseerd stelsel, co-creatie en kaders voor opdracht

In 2015 hebben gemeenten de verantwoordelijkheid gekregen voor onder andere de uitvoering van de Jeugdwet en de nieuwe Wet maatschappelijke ondersteuning. Om uitvoering te geven aan de taken en verantwoordelijkheden zijn er gemeentelijke verordeningen en begrotingen vastgesteld (kaders), beleidsregels opgesteld (uitvoering) en opdrachten verstrekt aan organisaties om invulling te geven aan de wettelijke verantwoordelijkheden. In het onderstaande plaatje zijn de verschillende verantwoordelijkheden en rollen in het stelsel in beeld gebracht voor de Wijkteams Enschede.

Figuur. SMD/Wijkteams Enschede als onderdeel van het gedecentraliseerde stelsel



Wijkteams Enschede is een co-creatie van gemeente Enschede en SMD. Binnen deze co-creatie wordt uitvoering gegeven aan de gemeentelijke verantwoordelijkheid vanuit de Jeugdwet en Wet maatschappelijke ondersteuning. Gemeente heeft hierin een dubbelrol van opdrachtgever en opdrachtnemer. SMD is opdrachtnemer. De afspraken voor deze co-creatie zijn vastgelegd in het afsprakenkader Wijkteams Enschede 2022-2026.



De kaders voor de opdracht aan SMD wordt in de basis gevormd door een subsidierelatie. Jaarlijks wordt op basis van een activiteitenplan, begroting en formatieplan een opdracht verstrekt voor uitvoering van werkzaamheden in Enschede. Op basis hiervan maakt de SMD een jaarplan.



Bijlage 2. Organogram SMD/Wijkteams Enschede 2021

