



JAARDOCUMENT 2016

STICHTING MAATSCHAPPELIJKE OPVANG MIDDEN-BRABANT,
TRAVERSE

Inhoud

Jaardocument 2016 Stichting Maatschappelijke opvang midden-brabant, traverse	1
DEEL I.....	4
Voorwoord	5
2. Profiel van de organisatie	6
2.1 Algemene gegevens	6
2.2 De organisatorische structuur.....	6
2.3 Kernactiviteiten.....	7
2.4 Werkgebied.....	8
2.5 Samenwerkingsrelaties	8
2.6 Beleid en strategie	11
2.7 Kwaliteit	12
3. Financiën.....	13
3.1 Ontwikkelingen in het boekjaar, behaalde omzet en resultaten	13
3.2 Solvabiliteit en liquiditeit	13
3.3 Kasstroom en financieringsbehoeften.....	14
4. Risico's en onzekerheden.....	15
4.1 Risicomanagement.....	15
4.2 Overzicht van de voornaamste risico's en onzekerheden	15
4.3 Beheersing van risico's en onzekerheden.....	15
4.4 Impact van deze risico's op resultaten of financiële positie.....	16
4.5 Impact van de risico's op de organisatie.....	16
5. Bestuur en toezicht.....	17
5.2 Bestuur	17
5.3 Toezichthouders.....	17
5.4 Jaarverslag 2016 van de Raad van Toezicht.....	19
5.5 Medezeggenschap	21
5.6 Jaarverslag Cliëntenraad	24
6. Inspanningen en prestaties.....	27
6.2 Kerngegevens 2016.....	27
6.3 Cliënttevredenheid	27
7. Personeel en vrijwilligers	28
7.2 Kerngegevens personeel.....	28
7.3 Beleid	29
7.4 Ziekteverzuim.....	30

7.5	Vrijwilligers.....	30
7.6	Tevredenheid medewerkers	30
7.7	Personeelsverloop.....	31
8.	Kennis en innovatie.....	32
9.	Publieke verantwoording subsidie.....	34

DEEL I

Maatschappelijk verslag

VOORWOORD

In het jaarverslag 2016 wordt een overzicht gegeven van de voornaamste ontwikkelingen en resultaten van Stichting Maatschappelijke Opvang Midden-Brabant, Traverse.

Het verslag is opgesteld volgens de checklist directieverslag verstrekt door BDO (begin 2017) en heeft tot doel te voldoen aan de jaarlijkse verplichting tot maatschappelijke en financiële verantwoording aan alle belanghebbenden: cliënten, toezichthouders, subsidiegevers en ketenpartners.

Deel I van het jaardocument wordt gevormd door het maatschappelijk verslag. In deel II is de jaarrekening opgenomen en de bijlagen in deel III.

2. Profiel van de organisatie

2.1 Algemene gegevens

Verslagleggende rechtspersoon	Maatschappelijke Opvang Midden-Brabant, Traverse
Rechtsvorm	Stichting
Adres	Reitse Hoevenstraat 6
Postcode	5042 EH
Plaats	Tilburg
Telefoonnummer	013-4645099
Nummer Kamer van Koophandel	41098121
emailadres	secretariaat@smo-traverse.nl
internetpagina	www.smo-traverse.nl
IBAN	NL18ABNA0477584586
ANBI status	met ingang van 1 januari 2012

2.2 De organisatorische structuur

De organisatie wordt aangestuurd door het Bestuur, bijgestaan door het managementteam (zie bijlage voor organogram). De structuur van de organisatie is opgebouwd vanuit een procesbenadering waarbij de clustering afhankelijk is van de interactie tussen medewerkers onderling. Deze clustering, ofwel procesdisciplines, bestaan uit een groep medewerkers die vanuit een bepaalde focus werken aan een gezamenlijk resultaat. Er worden in het primair proces drie procesdisciplines onderscheiden: Regie, Begeleiding en Expertise.

Regie is verantwoordelijk voor toelating en 'voorkeurbeheer' en het monitoren van de voortgang van het primair proces op cliëntniveau. Werkzaamheden liggen enerzijds op het gebied van diagnose, planvorming en regievoering over het begeleidingsproces (cliëntgericht); anderzijds op verkrijgen van financiering en verantwoording aan financiers (organisatiegericht). Regie ziet erop toe dat elke cliëntvraag juist gefinancierd wordt, ziet toe op de realisatie daarvan en rapporteert hierop. Dit maakt de procesdiscipline Regie leidend in de besturing van de organisatie.

De doelstelling van de procesdiscipline Begeleiding is de cliënt te begeleiden naar het beoogde resultaat in zelfstandigheid en zelfredzaamheid. De nadruk ligt op woonbegeleiding, als kerntaak van Traverse. Hier wordt onderscheid gemaakt in Begeleiding Zelfstandig (ambulante woonbegeleiding), Begeleiding Zorg (Beschermd Wonen) en Begeleiding Onzelfstandig (voor cliënten met een complexe hulpvraag en intensieve hulpbehoefte).

De procesdiscipline Expertise ondersteunt en versterkt het begeleidingsproces vanuit specifieke deskundigheid op het gebied van Financiën (budgetbeheer en hulp bij schulden), Gezondheid en Dagbesteding. Deze cliëntgebonden diensten zijn gericht op het optimaliseren van het perspectief van de cliënt en dragen in belangrijke mate bij aan het herstelproces.

Het primair proces wordt gefaciliteerd door de ondersteunende diensten: P&O, Beleid, Facilitaire Diensten en de Instellingsadministratie.

2.2.1 Het interne toezicht

In de statuten van de stichting is de Bestuurder aangewezen als het bevoegd gezag. Het toezicht hierop ligt bij de Raad van Toezicht. Taken, bevoegdheden en werkwijze van de Raad van Toezicht en de bestuurder maken deel uit van de stichtingsstatuten en reglementen.

2.2.2 Medezeggenschap

De medezeggenschap binnen Traverse wordt vormgegeven door de cliëntenraad en de ondernemingsraad. De jaarverslagen van deze organen maken deel uit van dit verslag.

2.3 Kernactiviteiten

2.3.1 Missie

Traverse organiseert met gevoel voor medemenselijkheid de hulpverlening voor mensen in probleemsituaties die dak- of thuisloos zijn of dreigen te raken. Deze hulpverlening richt zich naast de basale opvang van 'bed, bad en brood', op herstel van de cliënt vanuit zijn eigen kracht en mogelijkheden. Wij werken met onze cliënten naar een meer zelfstandige en zelfredzame manier van leven. Deze ambitie vereist naast professionaliteit een vitale en bedrijfsmatige manier van werken.

2.3.2 Doelgroep

Stichting Maatschappelijke Opvang Midden-Brabant, Traverse (hierna te noemen Traverse) verzorgt de opvang en begeleiding van mensen die zich (tijdelijk) niet zelfstandig in de samenleving kunnen redden. Het gaat daarbij om kwetsbare mensen die kampen met problemen op verschillende levensterreinen en waarbij opvang en ondersteuning vanuit meerdere invalshoeken gewenst is. De achtergronden van deze mensen zijn divers: psychische problemen, financiële problemen, gezondheids-, verslavings- of relatieproblemen en in vele gevallen een combinatie daarvan. Traverse biedt deze mensen onderdak, zorg en begeleiding.

2.3.3 Toelatingen

Traverse heeft een WTZi-toelating voor het bieden van de volgende functies:

- Persoonlijke verzorging
- Verblijf
- Verpleging
- Begeleiding
- Instelling voor medisch specialistische zorg
- GGZ-Instelling

2.3.4 Activiteiten

Traverse voerde in 2016 met name activiteiten uit die werden gefinancierd door de **Gemeente Tilburg**, in het kader van haar taak als centrumgemeente binnen de WMO:

- Beschermd Wonen
- Vangnet en doorgeleiding
- Intensieve vormen van opvang en begeleiding (aan specifieke kwetsbare groepen)

In 2016 had Traverse een contract met **diverse gemeentes** voor het bieden van activiteiten in het kader van de WMO:

- Gemeente Tilburg (WMO begeleiding, Hulp aan Huis, Risicojeugd)
- Gilze Rijen
- Heusden
- Loon op Zand
- Waalwijk

Andere activiteiten van Traverse werden gefinancierd door het **zorgkantoor**:

- Zorg met verblijf op basis van een sectorvreemd zorgzwaartepakket; vanuit de WLZ
- Zorg met verblijf op basis van een indicatie voor eerstelijns verblijf
- Extramuraal verzilverde zorg op basis van een sectorvreemd zorgzwaartepakket; vanuit de WLZ
- Verpleging en verzorging; vanuit de Zorgverzekeringswet

Verder had Traverse in 2016 afspraken met **justitie** voor het bieden van de volgende functies (extramurale diensten):

- Begeleiding (H300)
- Begeleiding extra (H150)
- Dagactiviteiten (F125)

2.4 Werkgebied

Traverse biedt centrumgemeentelijke activiteiten aan voor centrumgemeente Tilburg. Deze activiteiten zijn beschikbaar voor iedereen, ongeacht de regio waar iemand vandaan komt.

Daarnaast behoorden ook de gemeentes Gilze Rijen, Heusden, Waalwijk en Loon op Zand in 2016 tot ons werkgebied als het ging om ambulante begeleiding. Daar werd echter zeer weinig gebruik van gemaakt door de verwijzende teams van de verschillende gemeentes.

Traverse valt onder het uitvoeringsgebied van Zorgkantoor Midden-Brabant.

2.5 Samenwerkingsrelaties

2.5.1 Kritische ketenpartners

Traverse werkt in de zorgketen samen met diverse ketenpartners. In onderstaande tabel wordt een opsomming gegeven van de belangrijkste ketenpartners van Traverse. Dit zijn de ketenpartners waar Traverse heel direct en veelvuldig mee samenwerkt op een bepaald gebied. Met sommige van hen hebben we een overeenkomst gesloten en jaarlijks wordt de samenwerking met deze partners geëvalueerd.

Novadic Kentron

Traverse heeft een samenwerkingsovereenkomst gesloten met Novadic Kentron. In 2016 werkten beide organisaties op diverse vlakken samen. Elke organisatie draagt vanuit zijn eigen specialisme bij aan rehabilitatie van deze kwetsbare groep. Voor Novadic-Kentron is dit verslavingszorg. Voor Traverse opvang en (woon)begeleiding.

RIBW Brabant, Buro Maks, Impegno

Traverse vormt samen met deze organisaties in de inkoop maatwerkvoorziening Begeleiding in Tilburg de psy-keten. Uitgangspunt in deze samenwerking is een complementaire benadering in de ondersteuning van mensen met psychische/psychiatrische problematiek, elk vanuit zijn eigen kracht en specialisme.

Wooncorporaties

Traverse werkt samen met vier wooncorporaties in Tilburg en de regio (Tiwos, Wonen Breburg, Casade, Leystromen en TBV). In de werkgroep bijzondere huisvesting wordt samengewerkt aan innovatieve oplossingen voor het huisvestingsvraagstuk voor complexe doelgroepen. Housing First is hier een voorbeeld van. Met Tiwos werd in 2016 intensief samengewerkt in het nieuwbouwtijtraject. Verder is er een samenwerking met de corporaties op het gebied van de toewijzing van huizen voor cliënten van Traverse die vanuit de opvang (begeleid)zelfstandig gaan wonen, Woning in Zicht. Tot slot zijn er afspraken over de samenwerking als het gaat om dreigende huisuitzettingen en ligt er een samenwerkingsovereenkomst met Wonen Breburg m.b.t. Skaeve Huse.

GGZ Breburg

In 2016 is ingezet op een verbeterde samenwerking gericht op de OGGZ doelgroep. GGZ werkt vanuit een behandel- en Traverse vanuit een begeleidingperspectief. De inzet van een SPV-er vanuit GGZ binnen Traverse blijkt een welkome toevoeging.

Kompaan en De Bocht

Kompaan en de Bocht is partner in het vangnet in Midden-Brabant. Samen met hen werkten we in 2016 samen op het gebied van 'de moeilijke doelgroep', risicojeugd, gezinsmanagement en het project kinderen in de opvang.

2.5.2 Samenwerkingsverbanden

Zorg- en Veiligheidshuis Midden-Brabant

Het Zorg- en Veiligheidshuis Midden-Brabant is een samenwerkingsverband van 21 partnerorganisaties, waaronder Traverse, die werken aan een gezamenlijke aanpak van sociale veiligheid.

Het Veiligheidshuis Tilburg is in 2002 opgericht door de gemeente Tilburg, Politie Midden en West Brabant en het Openbaar Ministerie Breda. In 2008 is het Zorghuis opgericht. Het Zorghuis richt zich op volwassenen en gezinnen met een meervoudige en complexe problematiek. Zorgpartners maken onder regie van de gemeente één integraal en bindend plan van aanpak voor deze mensen. Vanuit het zorg- en veiligheidshuis is Traverse aangesloten bij het Team Complexe Casuïstiek

Housing First

Housing First maakt sinds 2015 onderdeel uit van Traverse. Het is een aanbod voor de groep mensen die er niet in slaagt om een regulier hulpverleningstraject te doorlopen dat leidt tot huisvesting.

Housing First biedt deze mensen eerst een passende woning aan, met aansluitend een passend hulptraject.

Waanzinnig

In 2013 is door Traverse in samenwerking met RIBW Brabant en GGZ Breburggroep de stichting Waanzinnig opgericht. Deze stichting exploiteerde in 2016 een restaurant dat werkervaringsplaatsen in de horeca aanbiedt aan kwetsbare mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Outreaching Interventie Team (OIT) en Bemoeizorg

Traverse maakt deel uit van de teams Bemoeizorg en OIT. In deze teams werken ook medewerkers van Amarant, GGZ Breburg, Novadic-Kentron en de GGD Hart voor Brabant. Zij houden zich bezig met het opsporen en toeleiden naar hulp van mensen met complexe, meervoudige problematiek die zorg nodig hebben maar deze zorg ernstig mijden. Zij werken nauw samen met de woningcorporaties, politie, straathoekwerk, pastoraal werk, buurthuizen, maatschappelijk werkers en huisartsen.

Gezinsmanagement

Traverse participeert in een samenwerkingsverband met Kompaan en de Bocht, IMW, Thebe, Amarantgroep, MEE en RIBW Brabant. Vanuit deze organisaties worden gezinsmanagers ingezet om de regie te voeren op de trajecten van problematische casussen (veelal gezinnen). Gezinnen worden door het Zorg- en veiligheidshuis aangemeld bij dit team.

2.5.3 Kennispartners

Academische werkplaatsen

Traverse participeert in de Academische werkplaatsen Opvang & Herstel en OGGZ. In deze werkplaatsen maakt Traverse zich samen met de andere deelnemende organisaties uit het werkveld én onderzoekscentrum Impuls sterk voor kwalitatief goede, professionele begeleiding die krachtgericht en herstelondersteunend is. Gezamenlijk ontwikkelen en verspreiden de betrokken organisaties kennis en deskundigheid over effectieve hulp aan kwetsbare mensen.

2.6 Beleid en strategie

Koersdocument

De ambities voor 2013-2016 zijn vastgelegd in het Koersdocument:

Thuis in de wijk

Focus 2013-2016: sterkere gerichtheid op sociale inclusie. Wij zijn actief in regiogemeentes en in de wijk omdat daar sociale uitsluiting begint en omdat daar ook meteen de oplossing ligt. Preventie en nazorg zijn belangrijke pijlers waarop we ons richten, woonbegeleiding is de kern van onze activiteiten.

Krachtgericht werken

Focus 2013-2016: Het resultaat van de hulpverlening verbetert als medewerkers eerder in staat zijn afscheid te nemen van hun cliënten. Aansluiten bij belangrijke transitiemomenten in het leven van de cliënt en het opbouwen van (maatschappelijke) steunsystemen in de directe woonomgeving zijn focus in deskundigheidsbevordering.

Samen sterk

Focus 2013-2016: we gaan proactief aan de slag met onze directe partners in de OGGZ-keten. Gezamenlijk werken we aan visie- en beleidsontwikkeling om beter te kunnen sturen op resultaat.

Ondernemend

Focus 2013-2016: Ondernemerschap en participatie gaan in onze visie hand in hand waardoor een win-win situatie ontstaat. Ook willen we onderzoeken of we onze expertise op het gebied van financiën en schuldhulpverlening op andere manieren ten gelde kunnen maken en gaan we actief aan de slag met fondsenwerving.

Scheiden van wonen en zorg

Focus 2013-2016: Samen met Tiwos werken we aan plannen voor herontwikkeling van het terrein aan de Reitse Hoevenstraat en de gebouwen aan de Gasthuisring. Het streven is zoveel mogelijk cliënten ambulante te helpen in de wijken. Bedden blijven vooralsnog echter noodzakelijk om de meest kwetsbare mensen in een beschermde omgeving op te kunnen vangen.

Actieve cliënten

Focus 2013-2016: beter benutten van de capaciteiten van cliënten ter ondersteuning van het eigen herstelproces en dat van anderen. We dragen uit dat we een actieve inzet verwachten van iedereen en leren mensen vissen. We maken gebruik van de inzet van ervaringsdeskundigen voor verdere kwaliteitsverbetering en ter ondersteuning van individuele herstelprocessen. Ervaringsdeskundige trainers werken binnen onze organisatie om de dialoog tussen cliënten en medewerkers te bevorderen.

Actieve medewerkers

Focus 2013-2016: we gebruiken onze beoordelings- en beloningsmethode om de ontwikkeling van medewerkers te stimuleren en de kwaliteit van de teams te verbeteren. We stimuleren medewerkers om met elkaar actief te zoeken naar oplossingen en kwaliteitsverbetering en daarbij gebruik te maken van de handelingsvrijheid die wordt geboden. Initiatieven en verbetervoorstellen

worden getoetst en gevolgd aan de hand van transparante (financiële) kaders. Zo werken we aan inspiratie en innovatie.

Focus in 2016

We zagen de afgelopen jaren de focus binnen deze ambities geleidelijk veranderen. De ambities staan niet los van elkaar maar zijn -steeds sterker - met elkaar verbonden. We zien dat de lokale samenwerking steeds belangrijker wordt om de gezamenlijke doelen binnen de regio te kunnen verwezenlijken. In aanloop naar een nieuw meerjarenbeleidsplan wilde we in 2016 vooral de positieve ontwikkeling vasthouden die we de afgelopen jaren hebben ingezet. Het thema voor 2016 was dan ook 'Verbinden en borgen'. Vijf speerpunten stonden daarin centraal:

- ontwikkeling van medewerkers
- wijkgericht werken aan sociale inclusie
- in control zijn
- PR & communicatie
- Cliëntbetrokkenheid

Aan de hand van een positiebepaling op basis van het INK-model, input uit expertinterviews en relevante literatuur zijn *driving forces* in kaart gebracht: krachten die gaan spelen in de toekomstige context. Deze driving forces stonden centraal op onze bedrijfsdagen in juni. Daar gingen we met medewerkers en cliënten in gesprek over wat dat voor Traverse zou kunnen betekenen. De scenario's die hieruit zijn ontstaan gaven ons handvatten voor strategische keuzes in samenhang met onze ambitie.

Parallel aan dit proces (maar niet onafhankelijk ervan) zijn we aan de slag gegaan met de doorontwikkeling van de organisatie. Om onze ambitie mogelijk te maken verschuift de focus van de organisatie van cliënt centraal naar cliënt centraal en verantwoordelijk. De visie van 2011 was daarvoor de basis. Met de beoogde doorontwikkeling verschuift de focus van de organisatie en veranderen we de wijze waarop we werken ingrijpend. In 2017 wordt het nieuwe werkmodel ingevoerd.

Managementdashboard

Om te kunnen sturen op onze ambities beschikt Traverse over een managementdashboard, waarin succesbepalende factoren zijn vastgelegd, evenals de indicatoren die iets zeggen over onze resultaten. De interne kwartaalrapportages die vanuit dit dashboard worden opgeleverd, worden gebruikt om te sturen op onze resultaten.

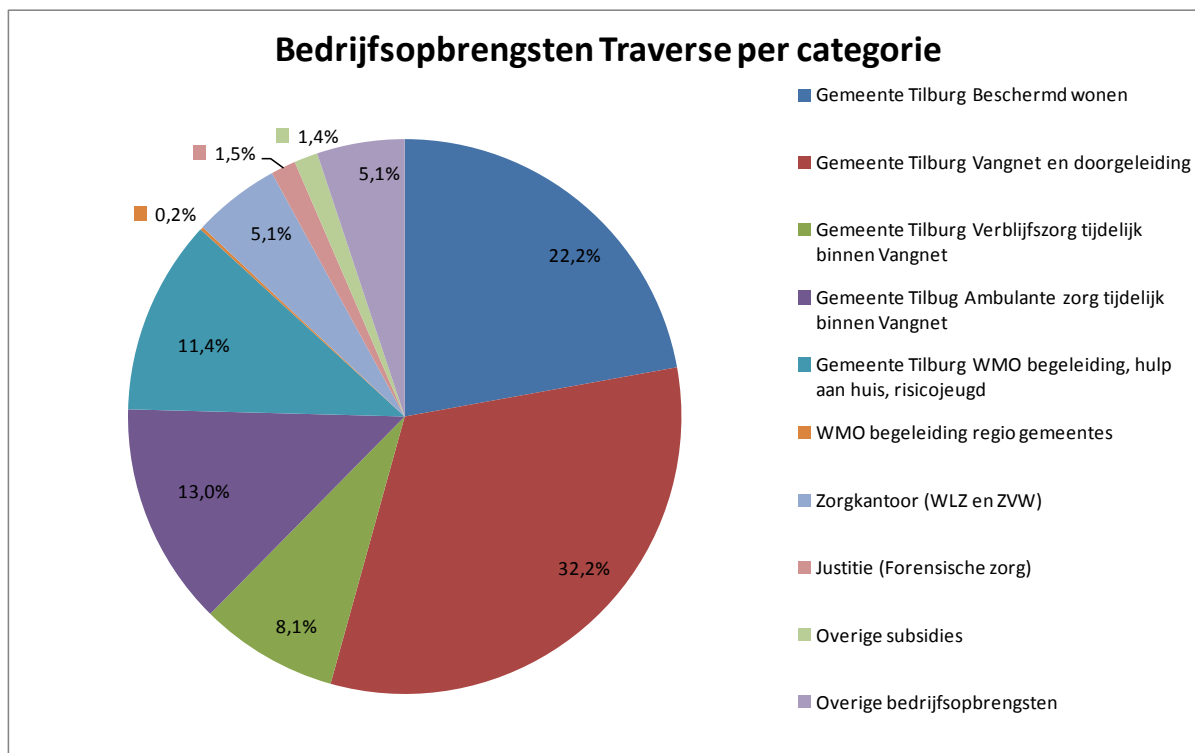
2.7 Kwaliteit

Traverse beschikt over een goed functionerend kwaliteitsmanagementsysteem, dat voldoet aan de normen die zijn gesteld in het HKZ-certificatieschema Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, onderdeel maatschappelijke opvang & vrouwenopvang. Ons certificaat is geldig tot mei 2018. Traverse is lid van de NVVK, brancheorganisatie voor schuldhulpverlening en sociaal bankieren. In 2017 heeft een onafhankelijke audit plaatsgevonden om de kwaliteit van de financiële dienstverlening die Traverse biedt aan cliënten te toetsen. Deze audit is succesvol verlopen.

3. Financiën

3.1 Ontwikkelingen in het boekjaar, behaalde omzet en resultaten

In onderstaande grafiek staat de verdeling van de opbrengsten van Traverse over 2016 weergegeven:



Traverse heeft te maken met circa 20 verschillende contracten met een diversiteit aan contractvoorwaarden. Deze veelheid aan contracten maakt de financiering van onze dienstverlening complex. Ook omdat voor een groot gedeelte van onze cliënten in 2016 nog geen passende financiering bestond voor de zorg die zij ontvingen, dit was in 2016 punt van gesprek met de gemeente Tilburg.

Traverse heeft het jaar 2016 afgesloten met een positief exploitatieresultaat van € 1.924.948.

3.2 Solvabiliteit en liquiditeit

Traverse kreeg het merendeel van de subsidies die zij ontvangt als maandelijks voorschot uitbetaald. Dit zorgt ervoor dat Traverse ondanks het relatief geringe eigen vermogen voldoende liquiditeit had om de maandelijkse lasten te voldoen. Bij steeds meer subsidies wordt de overstap gemaakt naar financiering achteraf op basis van de geleverde prestaties. Hierdoor komt de liquiditeit meer onder druk.

De nieuwbouw en verbouw aan de Reitse Hoevenstraat en de Gasthuisring zullen in de toekomst haar beslag leggen op het eigen vermogen van Traverse. Hiervoor is een bestemmingsreserve in eerdere jaren opgenomen van € 1.000.000. Als hiermee rekening wordt gehouden, bedraagt het vrije vermogen van Traverse per eind 2016 € 2.562.857, zijnde 16% van de totale opbrengsten.

De liquiditeit wordt berekend door de vlottende activa te delen door de kortlopende schulden. De liquiditeit is toegenomen van 1,51 naar 3,31. Dit wordt met name verklaard door dat in 2015 op de balans een nog te verrekenen bedrag aan subsidies onder de kortlopende schulden stond en dit in 2016 is verschoven naar nog te ontvangen subsidies onder de debiteuren. Deze verschuiving komt door de technische problemen rondom de declaraties. Daarnaast zijn de kortlopende schulden afgenomen door de uitbetaling van het vakantiegeld in het boekjaar zelf in plaats van in mei het jaar erop.

Liquiditeit	2014	2015	2016
	1,55	1,51	3,31
Vlottende activa	5.189.489	4.996.603	5.327.670
Kortlopende schulden	3.355.467	3.315.209	1.611.216

Solvabiliteit	2014	2015	2016
Solvabiliteit (totaal eigen vermogen / balanstotaal)	27,07	31,39	64,77
Totaal eigen vermogen	1.466.757	1.637.908	3.562.857
Balanstotaal	5.418.313	5.217.120	5.500.695
Vermogensratio (eigen vermogen / totaal opbrengsten)	9,61	11,01	22,54
Totaal eigen vermogen	1.466.757	1.637.908	3.562.857
Totaal opbrengsten	15.258.938	14.872.526	15.810.197

3.3 Kasstroom en financieringsbehoeften

Het saldo aan vrij opneembare liquide middelen in 2016 met 1/3 afgenomen van € 4,5 miljoen naar € 3 miljoen. Medio 2015 is bij een aantal subsidies de overstap gemaakt van financiering vooraf op basis van het toegekende budget naar financiering achteraf op basis van de daadwerkelijk geleverde prestaties. Dit heeft zicht zich doorgezet in 2016. Tevens zien we de complexiteit toenemen van het declaratieproces waardoor het langer duurt voordat de opbrengsten voor de geleverde prestaties ontvangen worden en er ook meer onzekerheid ontstaat van de te ontvangen en de daadwerkelijk ontvangen bedragen. Daarnaast hebben de nieuwe CAO-bepalingen van het individueel keuzebudget ervoor gezorgd dat het vakantiegeld voortaan in het boekjaar zelf uitbetaald wordt, wat voor 2016 tot een (eenmalige) afname in de liquiditeit zorgt door het uitkeren van 7 maanden vakantiegeld over 2015 en 12 maanden over 2016.

4. Risico's en onzekerheden

4.1 Risicomanagement

Traverse wordt in toenemende mate geconfronteerd met risico's op verschillende vlakken. Het vereist steeds meer aandacht deze te identificeren, goed inzichtelijk te maken en duidelijkheid te geven over de impact van de mogelijke gevolgen die de continuïteit van de organisatie in gevaar kunnen brengen. Goed risicomanagement vraagt om een gedegen zicht en sturing op de beheersing van interne en externe risico's ten aanzien van de bedrijfsvoering en het primair proces en om maatregelen.

4.2 Overzicht van de voornaamste risico's en onzekerheden

In 2016 kwamen vooral de volgende risico's en onzekerheden naar voren:

- Lange tijd onduidelijkheid over de financieringsafspraken over bepaalde doelgroepen van Traverse waarvan de zorg met een tijdelijke overbruggingsfinanciering toch geleverd kon worden.
- Traverse had in 2016 te maken met circa 20 verschillende contracten, met een diversiteit aan contractvoorwaarden en (hogere) verantwoordings-eisen.
- Langzame opstart van het declaratieproces met veel technische problemen.
- Toenemende druk en afhankelijkheid van systemen door steeds verdergaande digitalisering en verhoging van de complexiteit van technische vraagstukken.
- De toename in digitalisering en vraag van wisseling persoonsgegevens en data vraagt om een grote alertheid dat dit steeds past en voldoet aan de privacy wet- en regelgeving.
- Vergroting gevoel van onveiligheid medewerkers en cliënten.
- De implementatie van het Individueel Keuzebudget vanuit de nieuwe CAO heeft veel extra werk met zich meegebracht en is een uitdaging om alle individuele vraagstukken goed vast te leggen en brengt ook verschuiving van gelden met zich mee.
- Veel aandacht voor de doorontwikkeling van cliënt centraal, naar cliënt centraal én verantwoordelijk. Onderliggend zit hier ook een scheiding van wonen en begeleiden. Dit is zowel voor medewerkers als cliënten spannend ondanks dat de visie als een positieve ontwikkeling gezien wordt.

4.3 Beheersing van risico's en onzekerheden

Traverse heeft een AO/IC proces ingericht dat aansluit op de eisen die onze financiers stellen aan de interne controle van onze administratieve organisatie. De interne controller rapporteert direct aan het bestuur, welke op basis van de bevindingen acties uitzet om het administratieve proces te verbeteren.

In de maandrapportages wordt nauwgezet gevolgd wat de ontwikkelingen op productie, formatie en financiën zijn, ook in relatie tot elkaar, het zogenaamde 3D-control. Verder worden er per kwartaal de voornaamste indicatoren besproken en maatregelen getroffen waar afwijkingen te zien zijn.

4.4 Impact van deze risico's op resultaten of financiële positie

Bij de start van 2016 was de onduidelijkheid als gevolg van de transitie en bekostiging nog steeds groot en een aanzienlijk deel van de opbrengsten was in 2016 nog niet vastgelegd in concrete afspraken met de financierder. Na veel intensieve gesprekken zijn we tot een werkbare tijdelijke oplossing gekomen zodat voor de betreffende cliënten de continuïteit van de zorg niet in gevaar gekomen is.

Pas heel laat zijn bepaalde financieringsafspraken tot stand gekomen en sommigen pas in 2017 bevestigd. Dit maakt (bij)sturen in het lopende boekjaar lastig en onzeker. We hebben steeds de afweging moeten maken of we bepaalde zorg nog wel of niet konden leveren en onder welke condities. De grote onzekerheden t.a.v. de financiering hebben er toe geleid dat er gedurende het jaar heel voorzichtig gekeken is welke uitgaven en investeringen uiteindelijk gedaan konden worden en welke naar achteren geschoven konden worden.

Ook het proces van de doorontwikkeling had een vergelijkbaar resultaat tot gevolg. Bepaalde keuzes zijn uitgesteld en daardoor zijn er minder kosten gemaakt in 2016 maar zullen in 2017 te zien zijn.

Het boekjaar 2016 is met een positief resultaat van € 1.924.948,- afgesloten. Dit betekent meer dan een verdubbeling van het eigen vermogen van Traverse met als gevolg een enorme versteviging van de financiële positie. Na jaren een lagere solvabiliteit te hebben gehad t.a.v. collega-instellingen zien we deze voor het eerst op een meer dan gelijkwaardig niveau staan. Maar door de kosten van de nieuwbouw en het uitstellen bepaalde investeringen verwachten we de komende jaren hier weer een afname van en hadden we deze toevoeging aan het eigen vermogen echt nodig.

4.5 Impact van de risico's op de organisatie

De risico's en complexiteit van de financieringsstromen nemen toe, en het is onzeker of blijvend aan de vraag van de doelgroepen voldaan kan worden. Dat maakt het ook onzeker voor de medewerkers. Om de risico's op te kunnen vangen wordt werken met een flexibele schil steeds belangrijker maar wordt ook de nodige flexibiliteit van de medewerkers zelf gevraagd. Zij worden steeds vaker multi-inzetbaar ingezet en dit vraagt ook een cultuurverandering. Hier is veel aandacht binnen de teams voor en op zich past het ook in de duurzame inzetbaarheid van de medewerker maar dit vraagt tijd en aandacht.

Ook de sterk toegenomen en complexer wordende registratie-eisen leggen een druk op de organisatie. Er wordt geprobeerd deze onder controle te houden door meer in te zetten op geautomatiseerde processen en deze tot het noodzakelijke minimum te beperken. Het is hierbij ook van belang de overhead niet onnodig en onevenredig hard te laten toenemen.

5. Bestuur en toezicht

In het kader van de governancecode is bij Traverse een strikte scheiding aangebracht tussen het toezicht houden op de organisatie en het dagelijks bestuur ervan. Daartoe zijn een Raad van Toezicht en een Bestuur ingesteld. Met deze vorm wordt zoveel mogelijk voorkomen dat er een verstrengeling van belangen ontstaat.

Een bestuursreglement is vastgesteld en goedgekeurd en er is tevens een reglement voor de Raad van Toezicht opgesteld om een goede aansluiting bij de Zorgbrede Governancecode mogelijk te maken. In het reglement voor de Raad van Toezicht is beschreven hoe de Raad invulling geeft aan haar taak van toezichthouder met in achtname van de corporate governance.

In de statuten van de stichting is de Raad van Bestuur aangewezen als het bevoegd gezag. Het toezicht hierop ligt bij de Raad van Toezicht. Taken, bevoegdheden en werkwijze van de Raad van Toezicht en de bestuurder maken deel uit van de stichtingsstatuten.

Voor de beloning van de leden van de Raad van Bestuur en Raad van Toezicht wordt de huidige beloningscode bestuurders en toezichthouders Zorg, vastgesteld door NVTZ en NVZD, in acht genomen.

5.2 Bestuur

Naam	Bestuursfunctie	Nevenfuncties
Mevr. E. Quanten (t/m 30 september 2016)	Directeur/bestuurder	Lid Bestuur Stichting Waanzinnig Lid Bestuur Stichting Financieel Bureau Brabant Lid Bestuur Stichting Cliëntgelden Lid Bestuur Stichting Vrienden van De Klinkert en Huize Poels
Mevr. C.C.J. Van Op den bosch (vanaf 1 oktober 2016)	Vervangend directeur/bestuurder	Lid Bestuur Stichting Cliëntgelden

Artikel 3.3. van de Governancecode gaat specifiek in op tegenstrijdige belangen en nevenfuncties. Nevenfuncties van bestuurders worden gemeld bij de Raad van Toezicht en de overige leden van het bestuur. De Raad van Toezicht besluit of er sprake is van tegenstrijdige belangen en hoe daarmee om te gaan. De Raad van Toezicht is van oordeel dat bovengenoemde nevenfuncties van de Raad van Bestuur het belang van de organisatie niet schaden.

5.3 Toezichthouders

Zorgbrede Governance Code

De raad van toezicht heeft naast de toezichthoudende taak, een raadgevende en adviserende rol voor de raad van bestuur en is tevens klankbord. De leden houden daarbij rekening met het maatschappelijk belang van Traverse, haar cliënten en medewerkers. De Raad van Toezicht bestond in 2016 uit vijf leden.

Goed toezicht is integer, onafhankelijk, kritisch en constructief. Van toezichthouders wordt betrokkenheid, deskundigheid en teamgeest verwacht. Bij de concretisering en invulling van deze kernwaarden hanteert de raad van toezicht bij Traverse de Zorgbrede Governance Code als uitgangspunt.

Toezichthouders per 31-12-2016 Nevenfunctie	
Mevr. A.H.H. Stevens-Ruiters (Voorzitter)	GGD Directeur Publieke Gezondheid Brabant Zuid-Oost Voorzitter Raad van Toezicht Daelzicht te Heel (tot 1 november 2016) Bestuurslid Stichting Nederlands Centrum Jeugdgezondheid (tot 31 december 2016)
Mevr. C.P.M. Doms (Vice-voorzitter)	Directeur/eigenaar WenD Management Voorzitter PIT Platform voor Innovatie in Toezicht Visitor bij woningcorporaties via Raeflex Voorzitter SATI Stichting Aandachtsmeditatie in Tilburg Lid Raad van Commissarissen en voorzitter commissie Maatschappij Stichting Woonbron in Rotterdam e.o. Co-voorzitter Raad van Commissarissen bij Rabobank De Langstraat Voormalig lid Raad van Commissarissen en voorzitter commissie corporate governance bij Casade Woondiensten in Waalwijk
Dhr. Drs. P.M. Langenbach RC (lid)	Voorzitter Raad van Bestuur Maasstad Ziekenhuis te Rotterdam. Lid Raad van Bestuur Spijkenisse Medisch Centrum Lid Raad van Toezicht Avans Hogeschool Lid Raad van Toezicht Bureau Jeugdzorg Noord-Brabant NIAZ-Auditor Adjunct-Professor TIAS
Dhr A.P.M. Sluijter (lid sinds 06-07-2016)	Ambtenaar gemeente Eindhoven Gemeenteraadslid gemeente Tilburg (vanaf 19-07-2016)
Mevr. Drs. G.P. van Deutekom (lid)	Bestuurder Kalorama te Beek Ubbergen (vanaf 01-02- 2016) Bestuurder Sint Jozef Wonen en zorg te Meijel (tot 01-02-2016) Lid bestuur Netwerk Limburg

Profiel raad van toezicht

De raad van toezicht werkt voor het bepalen van zijn samenstelling met een profielschets. Deze profielschets is in 2015 geëvalueerd en opnieuw vastgesteld. De leden van de raad hebben zodanige functies dat zij de ervaring uit hun dagelijkse werk kunnen inzetten bij Traverse.

Rooster van aftreden

Leden van de raad van toezicht worden voor vier jaren benoemd en zijn eenmaal herbenoembaar voor vier jaren. Daarbij is een uitzondering gemaakt voor de voorzitter. Om te voorkomen dat er teveel leden tegelijk wisselen in een jaar, is de huidige voorzitter benoemd voor drie jaar. De raad

van toezicht heeft een rooster van aftreden vastgesteld dat op de website van Traverse staat. Hier is ook het reglement te raadplegen.

In verband met het aflopen van de termijn van dhr. van den Hoven is het laatste kwartaal van 2015 de werving- en selectie van een nieuwe toezichthouder ter hand genomen door de remuneratiecommissie. In 2016 heeft dit geresulteerd in de benoeming van de heer G. Sluijter als toezichthouder van Traverse.

Tevens is in 2016 mevrouw K. Doms herbenoemd. Naar aanleiding hiervan is de procedure voor herbenoeming toegevoegd aan het reglement van de Raad van Toezicht.

5.4 Jaarverslag 2016 van de Raad van Toezicht

Commissies

De raad van toezicht heeft uit zijn midden commissies ingesteld. Enerzijds om de bespreking van onderwerpen in de vergadering van de Raad van Toezicht voor te bereiden, anderzijds om te adviseren over de te bespreken onderwerpen.

Commissie Kwaliteit & Veiligheid

Binnen de Raad van Toezicht is de commissie Kwaliteit & Veiligheid belegd bij mevrouw F. van Deutekom en mevrouw K. Doms. In 2016 is het reglement van deze commissie vastgesteld in de Raad van Toezicht. Tevens zijn een aantal inhoudelijke indicatoren toegevoegd aan het dashboard van de raad ter monitoring van de kwaliteit.

De commissie draagt ertoe bij dat de raad van toezicht zijn toezichthoudende taak op de sturing inzake kwaliteit en veiligheid van zorg optimaal kan uitvoeren. Tevens fungeert de commissie desgevraagd als klankbord voor de bestuurder. In 2016 is de commissie Kwaliteit & Veiligheid drie keer bij elkaar geweest. Onderwerpen op de agenda waren het meerjarenbeleid en organisatieontwikkeling; arbo en veiligheid; en de werking van het kwaliteitmanagementsysteem.

Auditcommissie

Dhr. P. Langenbach en dhr. G. Sluijter vormen vanaf medio 2016 de auditcommissie. Dhr. Sluijter volgde hierin dhr. van den Hoven op. Deze commissie overlegt met de bestuurder over het te voeren financieel-economisch beleid, de financiële informatievoorziening, het functioneren van de risicobeheersings- en controlesystemen en de prestaties van de organisatie op deze terreinen. Tevens heeft de auditcommissie de bespreking van de jaarstukken 2015 en de begroting 2017 voorbereid.

In 2016 heeft de auditcommissie het toezicht verdiept en geformaliseerd. Daarnaast heeft de auditcommissie (in 2015) de selectieprocedure voor een nieuwe accountant uitgevoerd en de Raad van Toezicht hierover geadviseerd. Dit heeft geleid tot de aanstelling van een nieuwe accountant in 2016.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie bestaat uit mevr. A. Stevens en de heer G. Sluijter. De remuneratiecommissie heeft een voorbereidende en adviserende rol ten aanzien van de raad van toezicht bij de werving en selectie van nieuwe leden en de beoordeling van het functioneren van de bestuurder.

Tot de werkzaamheden van de commissie in 2016 behoorde een plannings- en beoordelingsgesprek met de toenmalige bestuurder, mevr. E. Quanten en de voordracht van dhr. Sluijter als lid van de raad van toezicht van Traverse.

Een andere taak van de remuneratiecommissie is het doen van voorstellen aan de raad van toezicht ten aanzien van selectiecriteria en benoemingsprocedures inzake de werving en selectie van een nieuwe bestuurder. In oktober 2016 nam mevr. E. Quanten afscheid als bestuurder van Traverse. De remuneratiecommissie heeft vervolgens de werving en selectie ter hand genomen. De raad van toezicht heeft daarop het besluit genomen een nieuwe bestuurder aan te stellen. Per 1 februari 2017 zal dhr. H. Crielaars deze functie vervullen. In de tussenliggende periode werd mevr. C. Kruijsse, manager Financiën en Ondersteunende diensten bij Traverse, door de raad benoemd als vervangend bestuurder.

Toezichthoudende activiteiten

De raad van toezicht heeft in het verslagjaar 2016 toezicht gehouden op het beleid van de bestuurder, strategische ontwikkelingen en de financiële continuïteit van Traverse. Bijzondere aandacht is ook dit jaar uitgegaan naar de herontwikkeling van de gebouwen en specifiek de nieuwbouwplannen voor de locatie Reitse Hoevenstraat. In 2016 is overeenstemming bereikt over de samenwerkingsovereenkomst en de huuroverkomst met de Tilburgse wooncorporatie Tiwos.

Naast de gebruikelijke goedkeuring van de resultaten (jaarverslag, jaarrekening en begroting) heeft het toezicht in 2016 zich met name gericht op:

- Risicobeheersing (calamiteiten en fraudepreventie)
- Nieuwbouw (herontwikkeling locatie Reitse Hoevenstraat)
- Scheiden wonen en begeleiding (organisatieontwikkeling)
- Meerjarenbeleid

De bestuurder verstrekt de raad van toezicht de van belang zijnde informatie zodat er zicht is op de interne risicobeheersing (checks en balances). Dit gebeurt aan de hand van een dashboard met kritische prestatie-indicatoren dat in 2016 verder verfijnd werd.

Kwaliteit en deskundigheidsbevordering Raad van Toezicht

De leden van de raad dragen er zorg voor dat hun deskundigheid op peil blijft. Met behulp van seminars, cursussen en bijeenkomsten zorgen zij ervoor dat zij op de hoogte blijven van de ontwikkelingen in de zorg en governance.

In de procedure van selectie en werving van een nieuw lid van de Raad van Toezicht is de kwaliteit en de onderlinge samenhang van de profielen uitdrukkelijk aan de orde geweest.

Een van de taken van de Raad van Toezicht is het evalueren van het eigen functioneren. Dit is gebeurd in januari 2016. Dit heeft geleid tot een aantal concrete samenwerkingsafspraken en keuzes voor de samenstelling van de verschillende commissies.

Vergaderingen en overleg met de bestuurder

De voltallige raad van toezicht heeft in 2016 vijf keer met de bestuurder vergaderd. Ook hebben leden van de raad van toezicht vergaderingen bijgewoond van de ondernemingsraad en de cliëntenraad. Hiervan is steeds een terugkoppeling gegeven in de vergaderingen van de raad.

In 2016 is aan de agenda van de vergadering van de raad met de bestuurder ruimte toegevoegd voor een klankbord. In deze vrije ruimte deelt de bestuurder interne en externe ontwikkelingen in relatie tot de doelen van de organisatie. Dit geeft enerzijds de mogelijkheid om de raad te informeren anderzijds geeft het de kans om de kennis en kunde van de leden van de raad van toezicht te benutten in het proces van besluitvorming.

A. Stevens, voorzitter

5.5 Medezeggenschap

De medezeggenschap binnen Traverse wordt vormgegeven door de cliëntenraad en de ondernemingsraad. Zij geven gevraagd en ongevraagd advies aan het bestuur en management van Traverse en zien toe op de naleving van wettelijke rechten en plichten van medewerkers en cliënten.

5.5.1 Jaarverslag ondernemingsraad

Het jaar 2016 staat voor de OR voor een groot gedeelte in het teken van de reorganisatie/doorontwikkeling van de organisatie. De OR, maar met name de taakgroep is intensief betrokken bij dit traject.

Bestuurder - Ondernemingsraad

In 2016 heeft de OR 18 keer een openbare vergadering gehouden. Met de bestuurder zijn er 8 overlegvergaderingen geweest, waarvan 4 met de interim-bestuurder.

In de Overlegvergadering van oktober schoof de voorzitter van de Raad van Toezicht aan.

Aan de OR zijn door de bestuurder de volgende instemming- en adviesverzoeken voorgelegd:

- Adviesaanvraag benoeming interim-bestuurder
- Adviesaanvraag benoeming bestuurder
- Adviesaanvragen inzake doorontwikkeling van de organisatie
- Instemmingsverzoek inzake implementatie regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid (Klokkenluidersregeling)
- Instemmingsverzoek inzake Individueel Keuze Budget (IKB)
- Instemmingsverzoek inzake vernieuwing privacyreglement
- Instemmingsverzoek inzake plan Onzelfstandig
- Instemmingsverzoek wijziging TOP
- Instemmingsverzoek voor de functie van Sociaal Psychiatrisch verpleegkundige

De OR heeft met verzoeken ingestemd, dan wel positief geadviseerd, zij het dat er wel voorwaarden aan werden verbonden, waar het bestuur aan tegemoet gekomen is.

De adviesaanvragen inzake de doorontwikkeling van de organisatie die betrekking hebben op de functieprofielen en weging van de functies worden “opgespaard” om in 2017 tot één advies te komen.

M.b.t. de adviesaanvraag inzake de visie op de doorontwikkeling van de organisatie heeft de OR positief geadviseerd.

Een delegatie van de OR overlegt vier keer per jaar met de bestuurder en financiën over de kwartaalcijfers.

Ondernemingsraadvergaderingen

De Ondernemingsraad is 10 x in vergadering bijeengewees. De vergaderingen zijn openbaar; medewerkers worden dan ook uitgenodigd om de vergaderingen te bezoeken.

Een scala van onderwerpen heeft de revue gepasseerd; een willekeurige greep:

- project Veilig werken in de zorg
- nieuwbouw
- OR en medezeggenschap
- financiën

Binnen de OR is een taakverdeling gemaakt en hebben de leden een bepaald aandachtsveld in hun portefeuille.

Commissies van de OR conform art. 15 van de Wet op de Ondernemingsraden

De VGWM commissie (Veiligheid Gezondheid Welzijn en Milieu) bestaat uit OR-leden en niet – OR-leden. De preventiemedewerker heeft als adviseur ook plaats genomen in deze vaste OR-commissie. Deze commissie is tevens vertegenwoordigd in de vaste Kwaliteitsgroep Arbo. De voorzitter van de VGWM-commissie, tevens lid van de OR, vervult deze taak en bij diens afwezigheid zijn vervanger.

In juli verscheen “Visie op doorontwikkeling”; een verdieping op de visie die Traverse in 2011 en de afgelopen jaren heeft geïmplementeerd.

Om adequaat te kunnen reageren op dit doorontwikkelings/reorganisatietraject heeft de OR het verzoek bij de bestuurder neergelegd om uitbreiding van uren voor de leden van de OR en dan met name voor de leden van de taakgroep doorontwikkeling/reorganisatie (bestaande uit de voorzitter, vice-voorzitter en een lid). Dit verzoek is gehonoreerd.

Deze taakgroep bereidt de adviezen voor door o.a. informatie in te winnen bij bestuurder/management en externe deskundigen waarna de OR een standpunt inneemt. De OR toetst in informatiebijeenkomsten en bezoeken aan werkoverleggen hoe medewerkers denken over de doorontwikkeling/reorganisatie en neemt signalen mee in haar besluitvorming.

In 2016 heeft de OR meer keer direct overleg gezocht voor onderzoek, advies of informatie met het management . Ook met P&O is samenwerking gezocht omtrent bijvoorbeeld de invulling van het loopbaanbudget. Uiteraard blijft vast staan, dat besluiten van de ondernemingsraad enkel in de OR-vergaderingen worden gedaan en niet door delegaties of vertegenwoordigingen in groepen buiten de OR.

Achterban

Het contact met de achterban blijft voor de OR een punt van zorg. Nog te vaak is de OR volgens medewerkers onvoldoende zichtbaar. De OR biedt medewerkers de mogelijkheid om aan te sluiten bij de OR-vergaderingen en de Overlegvergaderingen met het bestuur/management. Een aantal medewerkers heeft hiervan gebruik gemaakt.

Om de OR zichtbaarder te maken komt de OR naar de medewerkers toe. In de teamoverleggen presenteren de OR-leden zich, vertellen waarmee de OR zich bezig houdt en horen wat er leeft op

werkvloer. Alle teamoverleggen zijn bezocht en zijn positief gewaardeerd, zowel door de medewerkers als de OR-leden.

Vooraf in het traject van de doorontwikkeling/reorganisatie is een goede communicatie met de achterban van groot belang. De medewerkers moeten er op kunnen vertrouwen dat de OR hun belangen juist behartigt. Daarnaast moet de OR weten wat er onder de medewerkers leeft. Daarom worden er informatiebijeenkomsten gehouden en brengt de taakgroep doorontwikkeling/reorganisatie bezoeken aan de teamoverleggen.

Daarnaast heeft de OR een nieuwsbrief ingezet om de communicatie met de achterban te verbeteren. In 2016 zijn hier 4 van verschenen.

Externe samenwerking

De OR heeft het voorrecht te beschikken over twee vakbondsconsulenten waardoor de lijnen met de externe partners ABVAKABO FNV, CNV en FNV Formaat kort zijn. Actuele ontwikkelingen op het gebied van de CAO Welzijn en aanverwante onderwerpen worden op de voet gevolgd.

Dit jaar heeft de OR 2 keer een vergadering bezocht van het SMO-OR Brabant (collega ondernemingsraden in de maatschappelijke opvang in de provincie Brabant). Dit overleg voorziet in de behoefte van de ondernemingsraden om ideeën en ervaringen over medezeggenschap met elkaar uit te wisselen.

Deskundigheidsbevordering

De OR streeft ernaar zoveel mogelijk gebruik te maken van de aanwezige kennis en expertise binnen de OR. Leden worden uitgenodigd deze kennis over te dragen.

Zo is er door de voorzitter van de VGWM-commissie een training verzorgd over ARBO-wetgeving.

Twee andere leden van de OR hebben een teambuildingstraining gegeven.

Externe training, scholing of congres wordt vaak door een of twee leden bezocht waarna een uitgebreide terugkoppeling plaatsvindt op de OR-vergadering.

Om zich goed voor te bereiden op de reorganisatie/ontwikkelingstraject heeft de OR in augustus een eendaagse training gehad, verzorgd door een externe deskundige.

Daarnaast hebben de leden van de taakgroep reorganisatie/doorontwikkeling in november een congres bezocht rond zelfsturende teams, dit onderwerp vormt de kern van de doorontwikkeling/reorganisatie.

In het verlengde van de reorganisatie/doorontwikkeling wil de OR de mogelijkheden onderzoeken om de medezeggenschap anders vorm te geven binnen de organisatie. Een lid van de OR en de ambtelijk secretaris hebben in november het congres "Nieuwe vormen van medezeggenschap" bezocht.

Samenstelling ondernemingsraad

In 2016 bestaat de ondernemingsraad uit de volgende leden:

- Karel ter Linden voorzitter
- Jeroen Balleman vice-voorzitter

- Cor Houët lid, voorzitter VGWM-commissie tot 1 augustus 2016
- Wim Moleman lid tot 1 juli 2016
- Miranda van Heesch lid
- Marion Knippels lid
- Willem Valks lid, voorzitter VGWM-commissie vanaf 1 augustus 2016
- Yvonne Aarts lid
- Rebecca Haans lid

De vacant komende zetel van het CNV wordt niet verkiesbaar gesteld. De OR besluit met vervulling van de vacature te wachten tot de reguliere verkiezingen van mei 2017.

Het ambtelijk secretariaat wordt beheerd door Susan Kroes.

5.6 Jaarverslag Cliëntenraad

De Cliëntenraad

De continuïteit van de CR blijft ook in 2016 een punt van zorg. De huidige raad bestaat uit cliënten die zelfstandig wonen en vaak al zijn uitgestroomd. Vertegenwoordiging van de locaties d.m.v. de kerngroepen (= cliëntenraad op lokaal niveau) is één keer gelukt en dit slechts voor korte tijd. Na het vertrek van de voorzitter Beppie Martin is er nu een vaste kern van vier leden.

De CR vergadert 1 x per 2 weken van 18.00-20.00 uur op de maandagavond en voorafgaand aan de vergadering wordt een boterham en een bord soep gezamenlijk gebruikt.

Een aantal leden heeft zitting in werkgroepen vanuit Traverse: de werkgroep Kwaliteit van en voor cliënten, de menucommissie en de werkgroep Nieuwbouw (samen met de OR).

M.i.v. 1 januari 2017 ontvangen de leden voor hun werkzaamheden een vaste vergoeding per maand.

Het huishoudelijk reglement van de CR was tot op heden nog niet vastgesteld: de versie is aangepast en een profiel van een lid van de CR is toegevoegd.

Deskundigheidsbevordering

Dit jaar is meer gekeken naar de individuele behoefte van de leden aan deskundigheidsbevordering. De voorzitter en secretaris volgen b.v. nu een intern coachingstraject.

De doorontwikkeling van Traverse gaat ook gevolgen hebben voor de cliënt: de docent methodieken heeft inzicht gegeven in het hersteltraject van de cliënt.

Daarnaast worden gasten uitgenodigd om met de raad van gedachten te wisselen over actuele onderwerpen. Daarbij kan gedacht worden aan:

- de ontwikkelingen rond de kerngroepen (teammanager gezondheid en onzelfstandig)
- sanctiebeleid (teammanager regie, financiën en TOPPERS)
- kennismaking met de nieuwe preventiemedewerker en
- kennismaking met de ervaringswerkers.

Adviesaanvragen

De CR heeft de volgende adviezen uitgebracht:

- advies inzake klachtafhandeling conform de Wet Kwaliteit, Klachten en Geschillen Zorg en de Klachtenregeling externe klachtencommissie. De raad heeft positief geadviseerd over de vorming

van een gezamenlijke klachtencommissie met RIBW Brabant.

- advies inzake doorontwikkeling van de organisatie. De raad heeft positief geadviseerd maar wel gepleit voor een goede toerusting van de cliënt om invulling te kunnen geven aan eigen regie en eigen verantwoordelijkheid.

- advies inzake afschaffing van de vrijwilligersvergoeding. De raad heeft negatief geadviseerd. De raad is van mening dat het afschaffen van deze vergoeding niet bijdraagt aan het herstel van cliënten.

- advies inzake de invoering van servicekosten de Loop Vast, het afschaffen van de maaltijdvergoeding Meander en verandering van de borgbedragen. De raad heeft hierin positief geadviseerd.

- advies inzake benoeming nieuwe bestuurder. De raad kan zich vinden in de keuze voor de nieuwe bestuurder.

- instemming met de herbenoeming van lid van de RvT die cliëntenraad in portefeuille heeft.

Communicatie

Alle CR-leden sluiten aan bij bewonersoverleggen op de locaties. De leden bespreken dan hetgeen in de CR is besproken en nemen signalen mee naar de CR.

Per 1 september 2015 was er een stagiaire aan de slag met een onderzoek naar de informatiebehoefte van de cliënten van Traverse en hoe de CR aan deze behoefte tegemoet zou kunnen komen. De uitkomsten zijn in februari gepresenteerd: veel cliënten weten dat er een cliëntenraad is maar er komt te weinig info. Een van de adviezen bestaat uit een format voor een nieuwsbrief. In 2016 zijn er 4 nieuwsbrieven verschenen die, met hulp van een vrijwilliger en een cliënt/postbezorger, zijn gemaakt en gedistribueerd.

De voorzitter en de secretaris hebben een spreekuur gehad in de Bron op de maandagochtend: de belangstelling vanuit de cliënten hiervoor was nihil waarna besloten is met deze activiteit te stoppen.

Op 21 november organiseerde CR de jaarvergadering. De aanwezigen werden op de hoogte gebracht van wat de CR het afgelopen jaar heeft gedaan en was er discussie met de zaal over diverse onderwerpen. De opkomst viel tegen: de raad gaat zich beraden over de opzet van de jaarvergadering in de toekomst.

Cliëntenparticipatie

Het afgelopen is door (team) management, medewerkers en CR veel tijd gestoken in het vormen van kerngroepen. Een kerngroep staat voor vergaande medezeggenschap op locatieniveau. De CR is kartrekker van de kerngroepen en na een start bij de Reit was het de bedoeling op de andere locaties ook kerngroepen in het leven te roepen. Voor de ondersteuning werd een woonbegeleider aangesteld. Ondanks ieders inzet heeft het geen blijvend resultaat opgeleverd: de snelle doorstroom van cliënten is hier debet aan.

Intern overleg met Raad van Toezicht en bestuur en management/beleid

De Raad van Toezicht sluit 2 x per jaar aan bij de CR-vergadering. Dit jaar zijn de volgende onderwerpen besproken: sanctiebeleid, waskosten, verzekeringen, postbezorging, kader zelfbeheer, maaltijdvergoeding, financiën en het afschaffen van de vrijwilligersvergoeding.

Ook twee keer in het jaar sluit de bestuurder aan bij de CR, de manager begeleiding 4 keer.

Besproken worden ontwikkelingen binnen Traverse die voor de CR van belang zijn en signalen vanuit de CR.

Nieuw in 2016 is dat er een maandelijks overleg is opgestart tussen het management en de voorzitter en secretaris over lopende zaken. Bedoeling van dit overleg is om korte lijnen tussen management en CR te hebben.

Daarnaast komen 2 x per jaar vanuit de stafafdeling medewerkers de begroting en de verantwoording toe lichten.

Externe contacten

Op 14 januari is er een gesprek geweest met wethouder Kokke van de gemeente Tilburg en andere cliëntenraden over de transities in de zorg en het minimabeleid. De wethouder drong aan op meer samenwerking tussen de raden onderling om zo een vuist te kunnen maken. N.a.v. dit bezoek heeft de CR op 25 mei de raden van RIBW Brabant, GGZ Breburg en Buro Maks uitgenodigd voor een informeel diner. De kookclub van de Reit had het diner bereid.

Vanuit het management kwam het verzoek om mee te doen aan Montra: een project om cliënten en begeleiders te ondersteunen bij het volgen en verbeteren van het hersteltraject van de cliënt. Na een informatiebijeenkomst hebben 3 cliënten (waaronder de voorzitter van de CR) deelgenomen aan een focusgroep en telefonische interviews.

Vooruitblik

Voor 2017 zal de CR zich o.a. inzetten voor:

- verbetering van de communicatie met de achterban. Er zullen 4 nieuwsbrieven verschijnen en de contacten met de CR'en van RIBW, GGZ Breburg en Buro Maks zullen worden aangehaald.
- werving nieuwe leden: afgezien van zelfstandig zijn de andere locaties ondervertegenwoordigd in de raad.
- verdere professionalisering van de raad. D.m.v. functioneringsgesprekken in beeld krijgen waar de behoeftes van de leden aan scholing liggen.

Paul Pechler

voorzitter CR SMO-Traverse

6. Inspanningen en prestaties

6.2 Kerngegevens 2016

Hieronder zijn de kerngegevens van Traverse weergegeven in een tabel. Voor meer informatie over onze inhoudelijke prestaties, verwijzen wij u naar de management rapportage in deel 3 van dit jaardocument.

KERNGEGEVENS 2016	Aantal/bedrag
Aantallen cliënten	
Aantal cliënten dat gebruik maakte van diensten Traverse, inclusief partners en kinderen	1100
Aantal cliënten in zorg/begeleiding op 31 december 2016, inclusief partners en kinderen	618
Personeel	
Aantal personeelsleden in loondienst op 31 december 2016	223
Aantal FTE personeelsleden in loondienst op 31 december 2016	173,35
Bedrijfsopbrengsten	
Totaal bedrijfsopbrengsten (in euro's) in verslagjaar	€ 15.810.197
Waarvan wettelijk budget voor aanvaardbare kosten	€ 741.446
Waarvan zorgverzekeringswet	€ 44.682
Waarvan forensische zorg	€ 230.403
Waarvan opdrachten in opdracht van andere instellingen	€ 30.750
Waarvan opbrengsten uit de WMO	€ 4.840.898
Waarvan gemeentelijk en overige subsidies	€ 9.112.720
Waarvan overige bedrijfsopbrengsten	€ 809.297

6.3 Cliënttevredenheid

6.3.1 CQI index Opvang

Traverse meet de tevredenheid van cliënten met behulp van de Consumer Quality Index voor de Opvang. Het laatste onderzoek werd eind 2016 uitgevoerd. Gemiddeld beoordeelden cliënten Traverse met een 7,8 voor onze ambulante dienstverlening en een 6,6 voor niet-ambulante dienstverlening.

Algemene conclusie is dat we een 'goede middenmoter' zijn. Vergeleken met de vorige onderzoeken (2012-2014) zien we een lichte stijging in de tevredenheid van cliënten.

Positieve ontwikkelingen

We constateren dat er een aantal positieve uitschieters zijn. Met name de Vest heeft een groei doorgemaakt. Dit correspondeert met de resultaten van de ROPI-meting die Traverse eerder heeft afgenomen en die laten zien dat medewerkers op de Vest herstelondersteunend werken. Ambulant zijn positieve resultaten zichtbaar bij Housing First en Risicojeugd. Waarschijnlijk niet toevallig die vormen van ambulante ondersteuning waar meer tijd (aandacht) is voor de cliënt; methodisch een verdieping is gemaakt t.o.v. de basismethodiek en waar medewerkers werken die er bewust voor kiezen met deze doelgroepen te werken.

Een andere positieve ontwikkeling is dat er door cliënten in de CQI veel minder negatieve geluiden ten aanzien van de financiële dienstverlening worden geuit dan in 2014 het geval was.

Verbeterpunten

Minder positief is de ervaren veiligheid in de woonvoorzieningen. Hier zien we toch weer een daling in de tevredenheid. Daarentegen zien we een stijging van de tevredenheid op de vragen of medewerkers actie ondernemen bij vervelende/gevaarlijke situaties. Hier is de afgelopen periode ook veel aandacht voor geweest en dit lijkt effect te hebben.

Gezien de doorontwikkeling besluiten we zoveel mogelijk aan te sluiten met verbeterthema's bij de nieuwe manier van werken; we zullen aandacht hebben voor verwachtingsmanagement, leefklimaat en veiligheid.

6.3.2 Klachten cliënten en derden

Intern kwamen er dit jaar 40 klachten van cliënten en derden (buurtbewoners, familieleden, etc.) binnen. De externe klachtencommissie nam in 2016 zes nieuwe klachten in behandeling. Het aantal geregistreerde klachten is daarmee nagenoeg gelijk aan 2014 en 2015.

6.3.3 Veiligheid cliënten

Het aantal geregistreerde agressie-incidenten is in 2016 vrijwel gelijk gebleven ten opzichte van 2015. Traverse zet in op registratie en analyse van incidenten. Waar mogelijk leiden deze tot verbeteracties. Daarnaast wordt ook preventief ingezet op het vergroten van de veiligheid door middel van o.a. teamtrainingen in de-escalerend werken (stoplichtmethode) en het lopen van veiligheidsrondes.

Er werden in 2016 geen calamiteiten (waaronder ook suicide(pogingen)) gemeld bij de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ).

Zie ook paragraaf 7.7.4 over de veiligheid van medewerkers.

7. Personeel en vrijwilligers

7.2 Kerngegevens personeel

Personeel

Aantal personeelsleden in loondienst op 31 december 2016	223
Aantal FTE personeelsleden in loondienst op 31 december 2016	173,35

Gemiddeld ziekteverzuim in 2016 (%)

5,2%

Verloop personeel	Aantal personeelsleden	Aantal fte
Instroom personeel in loondienst (totaal) in verslagjaar	57	32,31
Waarvan flexwerkers	15	
Waarvan personeel met cliëntgebonden functies	46	25,47
Uitstroom personeel in loondienst (totaal) in verslagjaar	75	42,72
Waarvan personeel met cliëntgebonden functies	53	30,95

Personeelsformatie	Percentage
Verzuim totaal personeel in loondienst	5,2%
Verzuim personeel cliëntgebonden functies	5,7%

Vacatures	Aantal vacatures per einde verslagjaar	Aantal vacatures in 2016
Totaal personeel	0	36

7.3 Beleid

Traverse heeft in 2016 voortgeborduurd op de zaken die in 2015 zijn opgestart. Zo is in 2015 een nieuw personeelsinformatiesysteem geïmplementeerd, waardoor het personeelsmanagement verder gedigitaliseerd kon worden. Per 2016 worden ook de salarissen betaald vanuit dit systeem en zijn de papieren personeelsdossiers gescand en geüpload in het zogenoemde E-dossier. Medewerkers hebben nu optimaal inzicht in hun persoonlijke gegevens, dossier (o.a. aangaande functioneren en beoordelen) en hun loonstrook.

Het nieuwe personeelsinformatiesysteem geeft ook de organisatie meer overzicht. De vrijwilligers worden nu ook in dit systeem geregistreerd, waardoor er op ieder moment inzicht is in de aantallen vrijwilligers, en tevens hun rol, locatie, en de duur van hun betrekking bij Traverse. Ook de ICT gerelateerde verstrekkingen, denk aan een laptop of mobiele telefoon, zijn nu gedigitaliseerd.

In 2016 heeft Traverse ook sterk ingezet op het verkrijgen van meer inzicht en overzicht op de relatie tussen productie, formatie en financiën. Door nauwe samenwerking tussen de verschillende afdelingen die met deze gegevens bezig zijn, is er meer grip op de productie. Traverse is daarmee in staat zo vroeg mogelijk bij te sturen waar nodig. Vanuit P&O betekent dit ook snel schakelen bij

vacatureruimte en nadenken over alternatieve manieren van werven. Daarenboven is P&O nauwer betrokken bij het uitwerken van de begroting.

Vanaf 1 januari 2016 is in de CAO het Individueel Keuzebudget geïmplementeerd. Medewerkers hebben door dit budget meer regie op hun arbeidsvoorwaarden, doordat zij zelf kunnen kiezen wanneer ze welk bedrag willen laten uitkeren danwel kiezen voor omzetting in verlof. P&O heeft medewerkers in deze keuze ondersteund door het ontwikkelen van een intuïtief in te vullen keuzeformulier en door het organiseren van verschillende inloopsprekken.

Zoals eerder besproken is de voorbereiding op de doorontwikkeling per 1 april 2017 één van de grootste activiteiten geweest in 2016. Om van visie tot implementatie te komen, moeten vele stappen gezet worden. Qua personeelsbeleid betekent dit het uitwerken van nieuwe rolprofielen in relatie tot de nieuwe samenwerkingsverbanden die er gaan ontstaan door de verandering van het organisatiemodel. Daarnaast is een Sociaal Plan uitgewerkt waarin de maatregelen staan om de eventuele arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor medewerkers op te vangen. Ook de stap van het begrijpen en ervaren van de veranderingen (1^e kwartaal 2017) om medewerkers wegwijs te maken in het nieuwe model behoort tot de noodzakelijke stappen vanuit personeelsperspectief.

7.4 Ziekteverzuim

In 2016 is ook voortgeborduurd op het ingezette verzuimbeleid van de voorgaande jaren. De verzuimcoördinator is continu in gesprek geweest met de bedrijfsarts en de managers en teammanagers, ten einde de focus op verzuim te borgen. Het verzuim in 2016 is daardoor gedaald van 5,9% in 2015 naar 5,2% in 2016 (begroting 4,75%). Op basis hiervan is het streven om het verzuimpercentage in 2017 te verlagen naar 4,5%. Ook is in 2016 het verzuimprotocol herschreven met inachtneming van de meest recente wet- en regelgeving.

7.5 Vrijwilligers

In 2016 was het aantal actieve vrijwilligers binnen Traverse stabiel (gemiddeld 43). We zien een trend in kortdurend inzetbare vrijwilligers. Deze groep vrijwilligers wordt vaak vanuit een opleider gemotiveerd om vrijwilligerswerk te doen als alternatief voor (snuffel)stages. Daarnaast zien we een groep mensen die wel vrijwilligerswerk wil doen, maar zich niet voor langere tijd willen binden aan een cliënt of organisatie. Zij werken liever op projectbasis. Deze ontwikkeling zorgt voor kansen, maar vraagt tegelijkertijd om meer organisatie vanuit de vrijwilligerscoördinator

7.6 Tevredenheid medewerkers

7.6.1 Medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO)

In 2016 is geen onderzoek uitgevoerd naar de tevredenheid van medewerkers. Het laatste onderzoek werd in 2015 uitgevoerd.

7.6.2 Klachten medewerkers

Traverse heeft een interne klachtencommissie voor medewerkers. In 2016 is er één klacht binngekomen. Deze werd opgepakt op basis van bestaande procedures. Er is in 2016 door de interne klachtencommissie geen gebruik gemaakt van ondersteuning door interne of externe vertrouwenspersoon.

Er zijn in 2016 géén klachten binngekomen bij de externe klachtencommissie.

7.6.3 Vertrouwenspersoon

Traverse stelt medewerkers in staat om klachten te 'delen' met de vertrouwenspersoon. Voor het inschakelen van de vertrouwenspersoon is het niet noodzakelijk een officiële klacht te hebben. De vertrouwenspersoon kan in allerlei situaties steun en een luisterend oor bieden. Indien er een klacht is ingediend bij de interne of externe klachtencommissie kan de vertrouwenspersoon een ondersteunende rol vervullen bij de procedure.

In 2016 is twee keer contact gezocht met de vertrouwenspersoon.

7.6.4 Veiligheid medewerkers

Binnen de kwaliteitsgroep Arbo is de focus op veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu geborgd. In 2016 is vanuit deze kwaliteitsgroep uitvoering gegeven aan de actiepunten van de RI&E.

In 2016 is, in navolging van het programma 'Veilig werken in de Zorg' uit 2015, op basis van een aantal sporen (herstel, beheer, handhaving, toerusten, nazorg, monitoren) gewerkt aan het verbeteren van de (ervaren) veiligheid van medewerkers. De Arbo kwaliteitsgroep heeft de voortgang gemonitord en de samenhang tussen de sporen bewaakt.

Zie ook paragraaf 6.3.3 over de veiligheid van cliënten.

Agressie

Agressie van cliënten is een belastende factor in het werk bij de maatschappelijke opvang. In 2016 zijn in totaal 277 incidenten geregistreerd die te maken hadden met agressief gedrag van cliënten. In 64% van de gevallen was deze agressie gericht tegen medewerkers van Traverse. Deze cijfers zijn stabiel ten opzichte van 2015.

Het aantal agressie-incidenten zegt niets over de impact die een incident kan hebben op medewerkers. In 42% van de gevallen hebben medewerkers van Traverse het agressie-incident als schokkend ervaren. Om nadelige gevolgen te voorkomen is binnen Traverse het protocol 'Opvang en nazorg bij schokkende gebeurtenissen' ingevoerd. Er is in 2016 ingezet op het uitbreiden van de pool getrainde nazorgfunctionarissen. Adequate opvang en nazorg kan veel leed voorkomen.

Verder zet Traverse in op structurele training van medewerkers in het omgaan met agressie. Hiervoor zijn trainers in dienst.

Seksuele intimidatie

In 2016 werd 28 keer melding gemaakt van seksuele intimidatie van een cliënt richting een medewerker. De aard van de intimidatie was zowel fysiek als verbaal van aard.

7.7 Personeelsverloop

In 2016 is toepassing van een flexibele schil onverminderd belangrijk gebleven, zodat we een eventuele terugval van subsidies met tijdelijke contracten kunnen opvangen. Gebleken is echter dat deze angst ongegrond was, zodat we in 2016 nagenoeg dezelfde formatie en verloop hadden als in 2015.

8. Kennis en innovatie

Denken in oplossingen en mogelijkheden, dat doen we niet alleen met onze cliënten maar ook met medewerkers, subsidiegevers en partners.

Traverse is onderdeel van de OGGZ-keten waarbinnen de zorg aan de meest kwetsbare mensen wordt vormgegeven. De complexe meervoudige problematiek vaak gecombineerd met zorgmijndend gedrag vraagt een intensieve samenwerking die gebaseerd is op vertrouwen. Daar waar de zorgketen hiaten vertoont is een belangrijke rol weggelegd voor het Zorg- en Veiligheidshuis (ZVH). Traverse werkt mee aan de doorontwikkeling van het ZVH.

Zorgorganisaties in de regio Tilburg ontwikkelen met elkaar nieuwe initiatieven zoals Housing First, risicojeugd en een op maat gemaakte aanpak voor verwarde personen. Op deze manier draagt Traverse actief bij aan de leefbaarheid van de stad.

In Tilburg en Breda is een unieke samenwerking rondom ervaringsdeskundigheid. Hier wordt gewerkt aan de ontwikkeling en implementatie van vele vormen van ervaringsdeskundigheid en lotgenotencontacten. Een aantal ervaringsdeskundigen uit de zes organisaties geeft gezamenlijk sturing aan de samenwerking. Zij kennen elkaars organisaties en zijn voortdurend op zoek naar nieuwe kansen en initiatieven om hun expertise breed in te zetten. Met wie je ook werkt van de deelnemende organisaties, je krijgt indirect de kennis en kracht van allemaal. Dat maakt deze netwerksamenwerking uniek.

Met behulp van het Innovatienetwerk Jeugd werkt Traverse aan een verbetering van de positie van kinderen in de opvang. Met de kinderen zelf (en hun ouders) wordt gekeken naar mogelijkheden om kinderen meer te betrekken bij de opvang en begeleiding onder meer door het aanstellen van een kinderraad.

Op landelijk niveau is Traverse onder meer actief in verschillende kennisnetwerken. Bijvoorbeeld in het landelijke platform Housing First. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met andere opvangorganisaties en kennispartners als Impuls, onderzoekcentrum maatschappelijke zorg (UMC Radboud) en de daaraan gelieerde academische werkplaatsen; Tranzo, Universiteit van Tilburg; en de RinoGroep. Kennis en instrumenten worden gedeeld met en buiten de sector.

In het voorjaar van 2015 lanceerde de academische werkplaats OGGZ – waarin Traverse actief deelneemt - het Referentiekader maatschappelijke zorg, waarin ter ondersteuning van gemeenten en netwerkpartners voor de functie integrale toegang globaal een verwijsmodel is uitgewerkt voor het beslissen over passende zorg. Dit globale verwijsmodel gaat in op het proces bij het nemen van een besluit, waaronder het beoordelen van de situatie, coördinatie van zorg en overdracht van zorg, en ook op de criteria bij op- en afschalen van zorg. Dit globale verwijsmodel werd in 2016 verder uitgewerkt en in enkele sociale wijkteams op bruikbaarheid en relevantie geëvalueerd.

In de academische werkplaats opvang & herstel is in 2016 verder ingezet op de ontwikkeling van monitoring van individuele trajecten. De drie belangrijkste doelen van MONTRA zijn: evaluatie en bijstelling van individuele begeleidingstrajecten; leren van doelgroepkenmerken en trajectuitkomsten door teams en organisaties; verantwoord worden naar bijvoorbeeld financiers. Traverse participeert als pilotinstelling bij de ontwikkeling van het model. In 2016 lag de focus op het ontwikkelen van het (digitale) instrument. In 2017 zal de testfase ingaan.

In het duurzaamheidsbeleid van Traverse staan kwaliteit van leven en het denken in mogelijkheden voorop. Het behoud van de natuurlijke leefomgeving en hierbij zorgvuldig omgaan met grondstoffen, energie en het minimaliseren van de uitstoot van afvalstoffen is belangrijk. Redenen genoeg om hiervoor een beleid op duurzaamheid te vormen en na te leven. Duurzame activiteiten – naast bewuster zuinig met energie omgaan – maken onder meer onderdeel uit van het activiteitenaanbod voor cliënten gericht op natuurbehoud en ecologisch/biologisch tuinieren; het stimuleren van het gebruik van de fiets voor woon-werkverkeer voor medewerkers; afvalscheiding; en het terugdringen van papiergebruik. Ook in de herontwikkeling van onze gebouwen is duurzaamheid uitgangspunt. Aandachtspunten zijn daarbij ook de financiële haalbaarheid en de uitvoerbaarheid in een organisatie met beperkte middelen. Duurzame ontwikkeling is het bereiken van een evenwicht tussen ecologische, economische en sociale belangen. We gaan er vanuit dat alle kleine beetjes helpen.

Tot slot is de doorontwikkeling van de organisatie natuurlijk ook een innovatie, waarmee Traverse nog beter aan kan sluiten op de behoefte van cliënten én de samenleving.

9. Publieke verantwoording subsidie

Traverse heeft in 2016 op verschillende manier openbaar gecommuniceerd over onze activiteiten en resultaten. Wij denken dan onder andere aan:

1. Project in scholen n.a.v. theatervoorstelling Beppen
2. Activiteiten het hele jaar door onder de aandacht via Sociale media (Facebook, Twitter)
3. Nieuwsberichten het hele jaar door op de website van Traverse
4. Deelname aan Open dag van de zorg (maart)
5. Open dag op Ut Rooie Bietje (augustus)
6. Promotie Ut Rooie Bietje op Festival Mundial (juni)
7. Kleurig en beeldend eindejaarsverslag op onze website en op USB voor stakeholders
8. Diverse rondleidingen door het jaar heen voor geïnteresseerden

Diverse activiteiten vanuit Stichting Vrienden van Traverse.