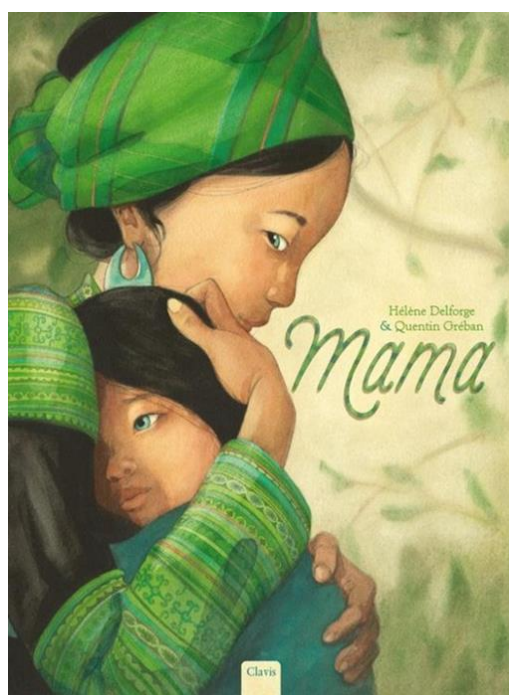


Jaarbeleidsplan 2023

Vertrouwen in de tijd!



Woord vooraf

*Nu komt de zon ons tegemoet
Zoek naar vertrouwen in de tijd*

Meau

Een nieuw jaar ligt voor ons! Een jaar vol uitdagingen waarbij er een groot appèl wordt gedaan op ons vermogen om ons samen met onze cliënten en stakeholders heel gericht in te zetten voor goede zorg en dienstverlening en te blijven zoeken naar vertrouwen in de tijd.

De wereld om ons heen verandert en op verschillende vlakken is sprake van onrust. Na de Coronacrisis en de klimaatcrisis volgden de stikstofcrisis en de energiecrisis. De inflatie heeft een enorme impact op de koopkracht van mensen en er is een groot arbeidsmarkttekort.

Internationaal staan de rechten van vrouwen en van kwetsbare groepen onder grote druk: ook met de gevolgen daarvan hebben we in Nederland te maken. Dit kan gevoelens van angst en onzekerheid met zich meebrengen. Juist als je geconfronteerd wordt met een onbedoelde zwangerschap.

Doordat Siriz een breed pallet aan producten en diensten heeft (van preventie en voorlichting op scholen tot het bieden van een veilige woonplek voor jonge moeders) raken veel sociale standaarden het werk van Siriz. Denk hierbij aan goede voorlichting over (seksuele) gelijkwaardigheid, toegang tot onderwijs, woonzekerheid (voor kwetsbare groepen) en de relatie tussen (mentale) gezondheid en onbedoelde zwangerschap.

Het afgelopen jaar is de verplichte bedenktijd van vijf dagen bij abortus geschrapt. Ook is ingestemd met het initiatiefvoorstel om de abortuspil (laagdrempelig) via de huisarts beschikbaar te stellen. Juist nu is het belangrijk om aandacht te hebben voor beschikbare hulpverlening die zorgt voor zorgvuldigheid in de keuzehulpprocessen, waarbij voldoende tijd genomen kan worden.

Er is een groter bewustzijn ontstaan dat seksueel grensoverschrijdend gedrag onacceptabel is. Na MeToo vond er in Nederland een grote tweede golf van meldingen plaats. Hierdoor dringt het besef door dat er iets moet veranderen in omgangsvormen. Onze preventielessen lenen zich bij uitstek om het bewustzijn verder te verbreden en te verdiepen bij jongeren en hen een praktisch handvat te bieden bij weerbaarheid en het voorkomen van onbedoelde zwangerschappen.

Bij keuzes en begeleiding van cliënten bij onbedoelde zwangerschappen speelt het thema bestaanszekerheid meer dan ooit. Heb je een (veilig) dak boven je hoofd, voldoende inkomen en kun je mee blijven doen? Ook als je leven anders loopt dan verwacht? Durf je bij een onbedoelde zwangerschap te kiezen wat je echt graag wilt? Is er bij veel onzekerheden nog daadwerkelijk sprake van keuzevrijheid?

Siriz wil gevonden worden door mensen die hulp nodig hebben. Onze laagdrempeligheid geven we vorm door midden in de samenleving te staan. Daartoe gebruiken we eigentijdse middelen en presenteren we ons op de wisselende kanalen". Siriz staat daarbij midden in de samenleving.

We zouden het vertrouwen kunnen verliezen, echter hebben we hoop en voelen ons gedragen. Dit geven we uiteraard graag door aan elkaar en aan onze cliënten.

Ook in 2023 staat voor Siriz voor jongeren het zorgvuldig omgaan met elkaar in relatievorming rondom seksualiteit en intimiteit centraal. Ook blijven we ons richten op zorgvuldige besluitvormingsprocessen rondom de onbedoelde zwangerschap. We bieden bij het uitdragen van de zwangerschap begeleiding en zorg aan moeder, vader en kind. En we verlenen ook post-abortus zorg.

Ook in 2023 wordt gewerkt met (jonge) moeders aan hun bestaanszekerheid, vertaald in aandacht voor de ontwikkeling en hechting van het kind, veilige en passende huisvesting, omgaan met financiën, opleiding en werk.

We gaan verder met onze strategische verkenningen. Dit resulteert de komende maanden in een meerjaren strategisch beleidsplan. Hierbij speelt de positionering ten opzichte van VBOK een belangrijke rol.

Dit jaarbeleidsplan beschrijft de koers van Siriz in 2023. De inhoud is tot stand gekomen met management en staf, op basis van verschillende stemmen en mooie betekenisvolle gesprekken met medewerkers en vrijwilligers, de medezeggenschapsraden, de Raad van Toezicht en de externe stakeholders. Het organigram van Siriz is opgenomen in bijlage 1.

Net als zangeres Meau stellen we dat de zon ons tegemoet komt; Vanuit onze expertise, onze hulpbronnen en kracht kunnen we stellen: Wij hebben vertrouwen in de tijd!

Linda Wensink,
Bestuurder

Inhoudsopgave

WOORD VOORAF.....	2
1 VISIE, MISSIE, WAARDEN EN DRIJFVEREN.....	5
1.1 VISIE EN MISSIE	5
1.2 MISSIE EN WAARDEN.....	5
1.3 DRIJFVEREN	5
2 HUIDIGE CONTEXT.....	6
2.1 TERUGBLIK 2022 EN VOORUITBLIK 2023	6
3 AMBITIES 2023.....	9
3.1 THEMA 1: POSITIONERING SIRIZ EN BEREIK VERGROTEN.....	10
3.2 THEMA 2: VERHOOG KWALITEIT VAN DIENSTVERLENING EN MEDEWERKERS.....	11
3.3 THEMA 3: FINANCIËEL GEZOND	12
3.4 THEMA 4: ZORG VOOR GOED WERK.....	13
3.5 THEMA 5: KRACHTIGE GROEI IN KLEINE STAPPEN.....	15
4 PRODUCTAANBOD 2023.....	16
4.1 PREVENTIE.....	16
4.2 ONDERSTEUNING	17
4.3 ZORG.....	20
5 FINANCIERING EN VERANTWOORDING	23
5.1 STIMULERINGSPROGRAMMA VWS SEKSUELE EN RELATIONELE VORMING IN HET ONDERWIJS ..	23
5.2 FINANCIERING OVERHEAD	23
5.3 PARTICULIERE FINANCIËRS	23
5.4 STURING EN VERANTWOORDINGSINFORMATIE	24
5.5 KWALITEITSBELEID.....	24
6 RISICOPARAGRAAF.....	25
6.1 PERFORMANCE	26
6.2 CONFORMANCE	26
6.3 SOCIALFORMANCE	27
7 BEGROTING VOOR 2023.....	28
7.1 BEGROTING OP HOOFDLIJNEN	28
7.2 TOELICHTING OP DE BATEN.....	29
7.3 TOELICHTING OP DE LASTEN	29

1 Visie, missie, waarden en drijfveren

1.1 Visie en missie

Elk mens is vanaf het begin waardevol en kwetsbaar, ook het ongeboren kind.
Elk mens heeft zijn eigen verantwoordelijkheid en keuzevrijheid.
Elk mens heeft recht op een barmhartige ondersteuning in schijnbaar uitzichtloze situaties rond zwangerschap en jong ouderschap.

1.2 Missie en waarden

Wij bevorderen verantwoord seksueel gedrag van jeugdigen en jongvolwassenen om onbedoelde zwangerschappen te voorkomen.
Wij bieden perspectieven en ondersteuning aan mannen en vrouwen die worstelen met de keuze voor het afbreken of het voldragen van de zwangerschap.
Wij bieden in sociaal kwetsbare situaties zorg aan ouder en kind, voor en na de bevalling.

Siriz is een professionele zorgorganisatie en wil bemoedigen, oog voor elkaar hebben en krachtig zijn. Deze waarden zijn gebaseerd op een christelijke levensbeschouwing.
Siriz helpt iedereen ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid.

1.3 Drijfveren

Het bieden van een wenkend perspectief bij de verschillende hulpvragen van betrokkenen bij een onbedoelde zwangerschap staat voorop, ongeacht welke keuze de vrouw uiteindelijk maakt. Siriz focust zich op het voorkomen van onbedoelde zwangerschap en het beschermen van het (ongeboren) kind door preventief in te zetten op een veilige gehechtheid, gezonde ontwikkeling en voorkomen of verminderen van toxische stress. Siriz geeft een stem aan jonge en ongeboren kinderen van ouder(s) die door de (onbedoelde) zwangerschap extra ondersteuning en/of begeleiding behoeven. We hechten daarbij aan het belang van een goede voor- en nazorg.

Siriz wil een effectieve en innovatieve organisatie zijn. Daarbij zetten uiterst gemotiveerde medewerkers zich met hart en ziel in voor onze kwetsbare doelgroep.

Door ervaringsverhalen van onze collega's in het werkveld te delen op sociale media, tonen wij de noodzaak van onze focus en aanpak. We blijven zichtbaar door succesverhalen, dilemma's en schrijnende situaties te delen. De professionele uitvoering van het communicatie-, marketing- en fondsenwerving maakt onze hulpverlening mede mogelijk.

2 Huidige context

2.1 Terugblik 2022 en vooruitblik 2023

Er werden in 2022 weer veel cliënten goed geholpen. De clienttevredenheid bleef hoog gewaardeerd op alle onderdelen. We zijn gestart met dual management. We pasten onze overlegstructuur aan en hebben deze in het najaar geëvalueerd en iets bijgesteld. Aan onze medewerkers worden hogen eisen gesteld in verband met hun (indirecte) werk met een kwetsbare doelgroep. Ook van ondersteunde medewerkers op de Nieuwe Gouwe vraagt dit accuratesse, bijblijven in hun eigen vakgebied en in de ontwikkelingen bij branche gerelateerde vraagstukken. Onze medewerkers zijn ook dit jaar weer volop toegerust om aan de kwaliteitseisen te blijven voldoen. Daarnaast gaven verschillende ontmoetingsmomenten volop de gelegenheid om met elkaar de successen en de zorgen te delen en samen te zoeken naar een oplossing. Er was opnieuw een verloop op sleutelposities. Het toch gelukt om de meeste vacatures weer vrij snel te vervullen. We hebben vastgesteld dat de onboarding van nieuwe medewerkers nog meer aandacht moet krijgen. De bezieling die onze organisatie zo kenmerkt willen we, ook met personele wisselingen, zeker behouden.

Vorig jaar is de omslag gemaakt van landelijk werken naar meer regionaal present zijn om zo meer impact te kunnen hebben. We zetten dit door en verwachten dat we in 2023 tot een beter rendement te komen. Dit scherpen we echter nog verder aan in 2023. Waardoor we uiteindelijk met onze compassie en professionaliteit meer vrouwen met een onbedoelde zwangerschap kunnen helpen en meer duurzaamheid in financiering kunnen bewerkstelligen.

- 1) Er zijn verschillende interventies ingezet om de regiovorming verder te verstevigen en groei mogelijk te maken. Er is grotendeels een flexibele schil gerealiseerd en de formatie is gegroeid. Het belang van kennis van de eigen regio wordt onderstreept en de inzet op "warme" contacten binnen het regionale netwerk wordt gewaardeerd. Ook is er de behoefte hierin meer van elkaar te leren. De aanwezigheid van de gemeentelijke contracten en of samenwerking met hoofdaanemers de kennis hierover is hierbij van uitermate belang.
- 2) De belangrijkste risico's zijn in kaart gebracht. Een uitgebreide TOWS-analyse is gemaakt om de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen van Siriz, ook in relatie tot VBOK verder in beeld te brengen en input genereren voor een strategisch plan.
- 3) De inkomsten en uitgaven moeten nog meer in balans komen. Er zal, naast de huidige financiële dashboardgegevens meer inzicht komen in de kostprijs per product en de ontwikkeling daarvan.. Er is in het najaar van 2022 een forecast gemaakt vanuit verschillende scenario's , zodat we weten wat de winstverwachting is (per product en geconsolideerd). Aan de hand hiervan zijn de eerste keuzes gemaakt voor 2023 en is een concept-meerjaren begroting opgesteld.

- 4) De mogelijkheden om de productiviteit te verhogen, zijn verder uitgewerkt en ontwikkeld op basis van ervaringen. Hierbij zijn normen gesteld wat betreft de cliëntgebonden en niet-cliantgebonden tijd per product, de personele mix per doelgroep, mede op basis van de kostprijs van het betreffende product, de winstverwachting en de regionale opgaaf. Dit is de meegenomen in de begroting. Daarnaast richten we ons op het vergroten van het netwerk. We zetten daarvoor twee netwerkcoaches in. Zij starten in de gemeente Groningen, Gouda en Ede. In de regio-overleggen en in functioneringsgesprekken is ondernemerschap een vast onderwerp. Dit leidt er toe dat binnen de organisatie het bewustzijn rondom de productiviteit verhoogd wordt en dat dit merkbaar is in een toename van de productiviteit. Hierdoor wordt het aandeel van de overheadkosten verlaagd.
- 5) We zien inmiddels een toename van de inzet op bekendheid en opbouw van relaties in de regio's. Dit gebeurt niet alleen door interventies vanuit de teams, maar ook door gerichte (online) marketing. Het gaat hier in de eerste instantie vooral om het duiden van kansen (groei en bestending van producten en financiering daarvan) en het hierop gerichte actie nemen. De structuur van de overlegvorm wordt nader ingericht.
- 6) In 2023 zullen we de klantreizen in kaart brengen voor verschillende doelgroepen die we bedienen. Hierbij wordt uitgewerkt op welke wijze we de cliënten helpen en wat daarbij gefaciliteerd wordt en hoe we dit financieren.
- 7) Scholingsbehoeften zijn geïnventariseerd en er is een Plan voor Leren en Ontwikkeling 2023-2024 geconcipieerd. Daarbij is het voornemen om de methode Krachtwerk die we toepassen bij onze cliënten, te intensiveren en verder te verankeren in de organisatie.
- 8) Bezieling vormt een rode draad binnen Siriz. Ook het vergroten van de weerbaarheid van de medewerkers en organisatie is nadrukkelijk aan de orde. Het is belangrijk om oog te hebben voor de 'zachte' kant naast de 'harde' kant van de organisatie. De gesprekken tijdens de kwartaalbijeenkomsten over uiteenlopende onderwerpen gaven veel inspiratie voor alle betrokkenen, zo bleek uit de evaluatie. De vorm (combinatie van schriftelijke informatie en real-life gesprekken tijdens de kwartaalbijeenkomsten) willen we zo veel mogelijk handhaven.

2.3 Maatschappelijk en politieke context

Siriz wil de blijvende inzet voor cliënten die te maken hebben met een onbedoelde zwangerschap uitvoeren in goede samenwerking met ketenpartners, om zodoende tot een passend aanbod te komen.

Het aantal zwangerschapsafbrekingen in Nederland is in 2021 verder afgenomen¹. In 2021 werden in totaal 31.364 zwangerschapsafbrekingen uitgevoerd, 869 minder dan in 2019. De laatste jaren zagen we een daling in het aantal abortussen onder tieners. Zij beschermen zich relatief goed en/of hebben later seks. Het aantal tieners dat een kind krijgt, [daalt al jaren in Nederland](#). In 2020 werden 1.194 kinderen geboren met een moeder onder de 20 jaar. In 2010 waren dat er nog ruim 2.500. De meeste abortussen in Nederland komen voor in de groep tussen de 25 en 29 jaar.

Fiom coördineert het landelijk netwerk keuzehulp bij onbedoelde zwangerschap. Dit netwerk bestaat uit verschillende organisaties waar vrouwen en mannen terecht kunnen voor hulp bij een onbedoelde zwangerschap. Fiom verwijst deze personen door naar een keuzehulpverlener bij hen in de buurt. Siriz is in 2020 door het onafhankelijke Toetsingspanel van VWS beoordeeld samen met andere keuzehulpaanbieders. Uit het onderzoek² van blijkt dat Siriz ruimschoots voldoet aan de kwaliteitseisen die aan de keuzehulpgesprekken worden gesteld. Dat geldt zowel voor algemene kwaliteitseisen ten aanzien van samenwerking, scholing, klachtenprocedure etc. als voor het niet-sturend zijn van de daadwerkelijke hulpverlening.

Fiom³ heeft onderzoek gedaan naar de ervaren druk van vrouwen (n=423) en mannen (n=27) bij het maken van een keuze. In totaal heeft bijna de helft van de vrouwen (48%) druk ervaren bij het maken van een keuze. Deze druk is voornamelijk afkomstig van de partner of verwekker (55%). En 70% van de mannen ervaart druk bij het maken van een keuze. Zij geven aan dat deze druk in 95% van de gevallen afkomstig is van hun partner. Siriz hecht mede gezien bovenstaande bevindingen aan het mogelijk maken van een zorgvuldige afweging van de moeder als het gaat om de mogelijkheden die voorliggen.

De Wet Afbreking Zwangerschap (Wafz) bepaalde dat wie abortus wil, vijf dagen na het contact met de arts moet wachten tot de behandeling wordt uitgevoerd. In 2022 is de beraadtermijn rondom abortus worden verruimd. Dat doet een zwaarder appel op professionals en onderstreept het belang van de beschikbaarheid van Siriz rondom keuzehulpgesprekken.

Hoewel Siriz een breed palet bedient op het gebied van onbedoelde zwangerschappen zien we in de samenleving en politiek veel aandacht voor abortus. Een zorg rondom de publieke opinie vormt de media. Er lijkt nauwelijks ruimte voor objectieve berichtgeving over onbedoelde zwangerschappen en in het bijzonder over abortus. Het blijft een controversieel onderwerp. In het coalitieakkoord van Rutte-IV is dit onderwerp bestempeld als vrije ruimte.

¹ Factsheet Wet afbreking zwangerschap (Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, 2020)

² Rapporten Keuzehulp PG-218984 C en PG-218984 D (Toetsingspanel Keuzehulp, 2021)

³ Factsheet Keuzehulp gesprekken (Fiom, 2019)

Positionering zal recht moeten doen aan de beeldvorming rondom hulpverlening van de professionaliteit van Siriz. We zullen naast de uitwerking van de toekomstige setting voor VBOK, het merk Siriz versterken. Eind 2022 zijn de statuten van Stichting Siriz gewijzigd. Dit heeft tot gevolg dat de personele unie tussen de raad van toezicht van Siriz en het bestuur van de VBOK is beëindigd. Drie leden van de raad van toezicht van Siriz hebben hun bestuurstaken van de VBOK neergelegd. Tijdelijk bestaat het bestuur van de VBOK nu uit twee leden, omdat in het eerste halfjaar van 2023 een algemene ledenvergadering wordt georganiseerd waarin de nieuwe bestuursleden van de VBOK verkozen zullen worden.

3 Ambities 2023

De ambities van Siriz zijn onveranderd: Onbedoelde zwangerschappen voorkomen en meer mensen en hun kinderen helpen bij hun onbedoelde zwangerschap.

Daarbij willen we dat:

1. De basis op orde is en we onze hoog gewaardeerde kwaliteit behouden, maatschappelijke middelen correct aanwenden en financieel gezond blijven en blijven werken met professionele en bevlogen medewerkers. De kaders hiervoor zijn uitgewerkt in de Kaderbrief 2023. In bijlage 2 wordt de inzet per regio weergegeven.
2. Onze positionering onze hulpverlening nog meer versterkt.
3. Beleid in gezamenlijkheid wordt voorbereid, geëvalueerd en bijgesteld met de kracht van verschillende expertises. Daarbij is het benutten van ervaringsdeskundigheid van groot belang.
4. Dat ons aanbod afgestemd en waar mogelijk verfijnd wordt met de ketenpartners in de regio's. Daarbij worden onze netwerkcontacten functioneel goed benut en mogelijkheden tot intensivering van de samenwerking verder onderzocht.
5. Dat implementatie en innovatie in zorgvormen gedragen wordt en in een gepast tempo plaatsvindt.
6. De samenwerking tussen werkvloer en kantoor hoog gewaardeerd blijft.
7. We in blijven zetten op intrinsieke motivatie, bevlogenheid en verbinding en krachtgericht werken in brede zin.

De focus wordt aangebracht op een beperkt aantal doelen. Dit mondt uit in 5 opgaven:

1. Versterk positionering Siriz vergroot daarmee bereik.
2. Verhoog kwaliteit van dienstverlening en medewerkers.
3. Word financieel gezonder.
4. Zorg voor goed werk.
5. Groei in kleine stappen.

3.1 Thema 1: Positionering Siriz en bereik vergroten

Doelstelling

Siriz is een sterk merk, met een duidelijke identiteit en maakt keuzes die hierbij passen. Door een duidelijker profilering weten meer cliënten ons te vinden, worden meer cliënten geholpen en we worden door scholen vaker ingezet voor preventielessen.

We houden een warm contact met de donateurs.

1. We verduidelijken de identiteit en USPs
Wie zijn we en wat doen we?
2. We (her)laden het merk Siriz als onderdeel van de communicatiestrategie.

a. Positionering Siriz/VBOK

In het planjaar wordt gewerkt aan de positionering van Siriz/VBOK met als doel de positie van Siriz als hulpverleningsorganisatie te versterken. Dit zal uiteindelijk (nog meer) recht moeten doen aan het belang van de cliënt.

In 2022 zijn de statuten van Siriz aangepast en is de ontbinding van personele unie tussen VBOK en Siriz ingezet. De concrete afwikkeling en de nadere positionering vindt plaats in 2023.

Het bestuur zal meerdere scenario's verkennen voor positionering van VBOK en een voorgenomen besluit voorleggen aan de ALV in Q3 2023. De vorm van verkenning wordt nog verder uitgewerkt. In ieder geval wordt de achterban daarbij geconsulteerd. Hieruit kan voortvloeien dat er op termijn een andere juridische vorm nodig is.

We hechten aan daarbij aan een (hersteld) contact en een warme verbinding met onze donateurs. Daartoe zullen we net als in 2022 een inspiratietour op een tweetal locaties in ons werkgebied organiseren.

In onze uitingen in de media zullen we ons te allen tijde baseren op een redenering vanuit clientperspectief en niet zo zeer gericht zijn op het beïnvloeden van landelijk beleid en wetgeving.

b. Toegankelijkheid via de website vergroten

Toegankelijkheid via de website is essentieel, want 50% van de cliënten is zelfmelder. Het is belangrijk dat we hoog in de rankings blijven. Daarom zetten we in op vergaande (technische) aanpassingen van de website dan wel het vernieuwen van de website.

c. Relaties uitbouwen en werkgebied vergroten

Medewerkers vergroten het werkgebied te vergroten door nauw betrokken te zijn bij het Actieprogramma Kansrijke Start en door nieuwe producten of aanvullende diensten aan te gaan bieden. Ook willen medewerkers meer naar buiten treden over onze expertises en zien hierin tevens een rol voor stagiaires of ervaringsdeskundigen.

3.2 Thema 2: Verhoog kwaliteit van dienstverlening en medewerkers

Doelstelling

We willen meer vrouwen en mannen hulp bieden in 2023 en vinden het belangrijk dat elke client de juiste, volledige en tijdige zorg en ondersteuning ontvangt van onze deskundige medewerkers. We willen daarbij blijven voldoen aan de landelijk gestelde kwaliteitskaders en aan de kwaliteitseisen die daaraan gesteld worden door onze relevante contractpartijen en aan de criteria die wij onszelf opleggen. Onze doelstelling is om productaanbod op de terreinen preventie, ondersteuning en zorg door te ontwikkelen en onze huidige keurmerken en certificaten te blijven behouden.

Activiteiten voor dienstverlening

1. Het vaststellen van onze eigen kwaliteitsdoelstellingen voor 2023 en interne en externe audits worden uitgevoerd.
2. De tevredenheid van cliënten, medewerkers en ketenpartners wordt periodiek getoetst. De uitkomsten leiden tot het borgen van de gewenste kwaliteit en uiteindelijk ook tot een hogere kwaliteit. De gewenste resultaten zijn uitgewerkt per productgroep in het werkplan 2023. We zullen een klantreizen gaan uitwerken voor onze verschillende doelgroepen.
3. Siriz toetst en verantwoordt haar producten voortdurend in het licht van de uitgangspunten: wat inzet betreft zo licht mogelijk, zo dichtbij mogelijk, benutting van talenten en eigen regie van cliënten, transparantie en doelgerichtheid en past haar aanbod daarop aan.
4. Om de betrokkenheid te vergroten worden de volgende middelen ingezet:
 - a. Jaarplanning en cyclus Planning & Control;
 - b. Per maand wordt de cliënttevredenheid per product vastgelegd in het dashboard;
 - c. Per maand worden incidenten en klachten geregistreerd in het dashboard;
 - d. Interne en externe communicatie over kwaliteitsresultaten wordt versterkt. Deze punten worden maandelijks besproken in de overleggen met de regioteams.
5. Het beleid ten aanzien van het productaanbod wordt uitgewerkt in hoofdstuk 4.

Activiteiten rondom kwaliteit van medewerkers

Expertise vergroten

Medewerkers geven aan kennis te willen vergroten op het gebied van hechting, zwangerschap en bevalling en het professioneel inzetten van ervaringsdeskundigheid. Door betrokkenheid bij het Actieprogramma Kansrijke Start wordt hier deels in voorzien. Voor hechting wordt meer dan ooit ingezet op Nurture en Play. Voor ondersteunde disciplines wordt tevens passende training geboden.

Krachtwerk vergroten

Er is behoefte om de principes van Krachtwerk verder in de organisatie te implementeren. We hebben daarvoor een twee jarig plan opgesteld met een scholingsprogramma voor alle medewerkers. Er is de wens voor meer vanzelfsprekendheid bij het geven van feedback. Dit wordt als instrument meegenomen in de trainingen voor Krachtwerk.

Collega's, netwerk en ketenpartners versterken

Het is voor medewerkers belangrijk dat in de informele contacten discreet met elkaar en informatie wordt omgegaan. Medewerkers zijn gemotiveerd om aan naamsbekendheid te werken en hebben veel vernieuwende ideeën om hiermee aan de slag te gaan. Ook ligt er een behoefte om hier meer over te leren. Bij vernieuwing of innovatie willen de medewerkers vanaf het begin meegenomen worden, zodat zij ook mee kunnen groeien in het proces en dit meer 'eigen' wordt.

Ervaringsdeskundigheid

Er wordt een leergemeenschap nader ingericht en beleid rondom het betrekken van ervaringsdeskundigen wordt vastgesteld en geïmplementeerd. Er wordt van elkaar geleerd door updates en inspiratiesessies te organiseren tijdens kwartaalbijeenkomsten.

Planmatigheid

De regie op het eigen leerproces ligt bij de medewerker. In het komende jaar zal vanuit de organisatie wat meer planmatig worden omgegaan met verplichte en aanvullende scholingen. Dit is uitgewerkt in het plan voor leren en ontwikkeling.

3.3 Thema 3: Financieel gezond

Doelstelling

We willen de uitgaven en inkomsten beter met elkaar in balans brengen. We voorzien in 2023 een neagtieve begroting van circa 200.000 euro. Ons doel is om in 2025 zonder tekort op de begroting onze dienstverlening te financieren.

De Kaderbrief voor 2023 en de begroting van 2023 geven hierin houvast en worden hierbij gevolgd. De regio's hebben een eigen deelbudget ontvangen, waarop maandelijks wordt gerapporteerd.

Binnen Siriz zijn de bedrijfsprocessen steeds effectiever en waar nodig wordt dit verder verfijnd sturingsinformatie is hierbij essentieel; Siriz zorgt voor een passende informatiearchitectuur en resultaten worden maandelijks gemonitord.

Activiteiten

In 2022 is voor het eerst gewerkt met een begrote omzet per regio, onder te verdelen per zorgvorm: preventie, ondersteuning (waaronder online-hulp verlening en keuzehulpgesprekken) en zorg (beschermd en beschut wonen). De kosten van de

overkoepelende voorzieningen worden op termijn naar rato van de begrote omzet per regio doorbelast. In voorkomende situaties kan door de RvB worden besloten van dit uitgangspunt af te wijken.

We streven er naar om onder de norm van de CBF te blijven en hebben dit gekoppeld aan de begroting. Wanneer noodzakelijk zal er een differentiatie worden aangebracht. In de begroting zijn onder meer verdere specificaties opgenomen ten behoeve van exploitatie van de resultaten van de huisvesting separaat zichtbaar gemaakt, kosten en baten van de fondsenwerving en communicatie.

Rondom de franchisenemers zijn eerder percentages afgesproken voor Siriz van 6-8%, afhankelijk van het aantal cliënten. Voor 2023 blijven de condities van de huidige franchisenemers in principe ongewijzigd. In 2023 zal dit beleid met de franchisenemers worden geëvalueerd. De ambitie is om minimaal een nieuwe franchisenemer toe te laten treden. Mogelijke kosten en inkomsten van nieuwe franchisenemers worden niet in de begroting van 2023 opgenomen.

We hebben begroot op basis van noodzaak tot groei en realistische ambitie. De overhead is nodig om groei te faciliteren, tegelijkertijd is er een noodzaak om de kosten van de overhead te verlagen, mede doordat de beoogde groei meer tijd vergt. Tussentijdse resultaten worden maandelijks besproken in het dashboardoverleg met MT en controller. Mochten de verwachte groei en de inkomsten fors achterblijven, dan worden gepaste maatregelen genomen.

3.4 Thema 4: Zorg voor goed werk

Zorg voor goed werk is volgens de WRR (2021): Leuk en zinvol werk tegen een passende beloning, goed te combineren met privé of andere maatschappelijke rollen binnen de grotere transitie waar de gehele samenleving en de sectoren welzijn en zorg onderdeel van zijn.

Zaken die in 2023 veranderen zijn onder andere de extra stijging minimum(jeugd)loon, het vervallen van de collectiviteitskorting op de basispremie van de zorgverzekering en de aanscherping van de voorwaarden rondom het STAP-budget. Ook verandert een aantal belastingmaatregelen, zoals de stijging van de onbelaste kilometervergoeding van 19 naar 21 cent. Per 1 juli zal naar verwachting de 'Wet werken waar je wilt' worden ingevoerd, met als doel het gesprek tussen werkgever en medewerker te stimuleren over aanpassing van de arbeidsplaats.

Doelstelling

Siriz is een aantrekkelijke werkgever om met de juiste medewerkers inhoud en vorm te geven aan de doelstelling en sluit aan bij de HR-trends van 2023⁴:

⁴ Arbeidsmarktexpert Randstad, 2022

Activiteiten

1. Van aantrekken naar binnenhouden

We zetten in op een passende instroom en beperkte uitstroom en een beperkt ziekteverzuim. We willen hier onder het landelijk gemiddelde blijven van de sector. We zullen nagaan in 2023 op welke wijze we ook aandacht voor de eigen gezondheid bij onze medewerkers kunnen vergroten vanuit het gedachtengoed van Positieve gezondheid. We houden ons aan de ARBO-richtlijnen bij de planning en uitvoering van het werk.

In 2023 verschuift de focus van het aantrekken van nieuw talent naar het behouden van medewerkers. We zetten de medewerkers centraal. Nieuwe medewerkers worden op een goede manier geïntroduceerd en ingewerkt met een passend inwerkprogramma en een buddy.

Er wordt ingezet op behoud en intrinsieke motivatie, bevoegenheid en krachtgericht werken door en voor medewerkers.

We toetsen of er sprake van een heldere verantwoordelijkheidstoedeling en rollen en een adequate functieomschrijving. Met de komst van twee nieuwe managers Zorg en Kwaliteit is de hele week een manager voor medewerkers van het primair proces beschikbaar. Samen met de manager Bedrijfsvoering wordt de taakverdeling verder aangescherpt en wordt het duaal management verder ontwikkeld en geïmplementeerd. Naast de formele overlegstructuur zijn er ook verschillende informele momenten waarop medewerkers elkaar en hun leidinggevende elkaar kunnen ontmoeten.

Om mensen te behouden moeten we weten waarom ze bij ons komen werken, blijven werken en waarom ze weggaan. Een 'beter luisteren'-strategie laat zien dat wij medewerkers op de eerste plaats zetten en geeft ons meer inzicht in hun mening, ervaringen en ideeën. Dat doen we gericht bij het nieuw te ontwikkelen Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) en de evaluatie van de overlegstructuur.

2. Het investeren in de ontwikkeling van medewerkers

Het inzicht groeit dat investeren in de persoonlijke ontwikkeling van onze mensen de beste toekomststrategie voor onze organisatie is. Boeiend en betekenisvol werk, goede groeikansen, waardering krijgen en kunnen meebeslissen zijn belangrijke motieven voor medewerkers om niet op zoek te gaan naar ander werk. Toekomstperspectief bieden is een uitstekende manier om het potentieel van bestaande medewerkers beter te benutten en zo te zorgen dat ze graag bij ons blijven werken.

We willen dat er meegedacht en besloten wordt door medewerkers, cliënten en vrijwilligers, passend binnen de kaders van ieders kwaliteit en rol. In het bijzonder geldt hierbij dat de inzet van de medezeggenschap door OR, CR en VR verder ontwikkeld wordt. De Ondernemingsraad en Vrijwilligersraad zijn nog niet op personele sterkte in omvang. We kiezen er voor om per onderwerp een aantal medewerkers die hun interesse hiervoor kenbaar hebben gemaakt mee te laten denken met de raden. In 2023 doen we dit gericht op het herzien van de beoordelingscyclus en MTO en de evaluatie van de overlegstructuur.

3. Beleid voor vitaliteit en inzetbaarheid

In toenemende mate is beleid noodzakelijk om medewerkers vitaal en duurzaam inzetbaar te houden. Wanneer dat beleid onderdeel uitmaakt van onze dagelijkse bedrijfsvoering voorkomen we dat de werkdruk oploopt en er een ongezond werkklimaat ontstaat. Vitaal (en dus duurzaam inzetbaar) zijn betekent naast fysieke fitheid ook dat onze medewerkers zingeving in hun werk blijven vinden, zich betrokken voelen bij elkaar en bij Siriz, hun talent maximaal kunnen benutten en kunnen groeien.

4. Optimaliseren van de employee experience

Waar het vooral om gaat als we onze medewerkers aan ons willen binden, is hoe goed we erin slagen het saamhorigheidsgevoel onder de medewerkers te versterken. Een bedrijfscultuur waarbinnen mensen zich thuis en veilig voelen én ze ervaren dat ze dezelfde waarden, normen en doelen nastreven. Onze managers hebben hierbij een voorbeeldrol en creëren vertrouwen om uitwisseling te bevorderen en samen te werken aan resultaten.

5. Perfectioneren van hybride werken

Hybride werken is onderdeel geworden van onze moderne werkcultuur en het is belangrijk dat we de impact ervan op onder de loep te nemen. De uitdaging voor 2023: hybride werken verenigen met een sterke bedrijfscultuur. Hechte teams met medewerkers die elkaar kennen, weten te vinden en voor elkaar klaarstaan – ook al werken ze op andere tijdstippen en locaties – zijn belangrijker dan ooit, als basis voor een bedrijfscultuur waarin onze medewerkers zich thuis en gezien voelen.

3.5 Thema 5: Krachtige groei in kleine stappen

Als Siriz meer vrouwen en mannen wil helpen en financieel gezond wil worden, zullen we meer omvang in de dienstverlening moeten opbouwen, zodat er in verhouding minder kosten zijn voor de overhead.

We doen dit vanuit de principes van de methode Krachtwerk. Krachtwerk ondersteunt het eigen proces van herstel van mensen in de richting van een door hen zelf gewenste kwaliteit van leven waarbij zij, net als iedere burger, in de samenleving mogen meedoen, erbij horen, ertoe doen en mogen zijn wie ze zijn. Bij herstel gaat het om een zingevend bestaan met hoop en zicht op een betere toekomst en leven in veiligheid. We willen de principes vanuit Krachtwerk integraal toepassen, zodat er een krachtige groei ontstaat die leidt tot een voldoende wendbare organisatie met een duurzaam resultaat.

De principes van krachtwerk voor zijn voor cliënten geformuleerd en zullen vertaald worden naar onze organisatie:

- 1 Cliënten hebben het vermogen te herstellen, hun leven weer op te pakken en te veranderen.
- 2 Focus op individuele krachten, niet op tekortkomingen.
- 3 De cliënt heeft de regie over de begeleiding.
- 4 De werkrelatie is primair en essentieel.
- 5 Werken in de natuurlijke omgeving.
- 6 De samenleving als hulpbron.

Daarbij zal implementatie en innovatie gedragen en in gepast tempo worden toegepast. Er is het voornemen om met behulp van een subsidie een nieuwe product-marktcombinatie te ontwikkelen samen met een derde partij. De gedachte is daarbij dat Siriz haar expertise kan aanwenden bij twee hulpposten een andere partij inzake preventie en begeleiding bij onbedoelde zwangerschappen en vraagstukken die daarbij spelen, zoals hechting.

Daarnaast zal onderzocht worden in hoeverre het product van de stellenopvang een vervolg kan krijgen binnen onze organisatie. In 2022 is de eerdere pilot geëvalueerd en dit heeft geleid tot het stoppen in de huidige setting. Het aanbod van Siriz richt zich in 2023 op de volgende doelgroepen.

4 Productaanbod 2023

4.1 Preventie

4.1.1 Voorlichting en begeleiding jongeren

Door middel van voorlichting en begeleiding maken we jeugdigen en jongvolwassenen bewust van keuzen op het gebied van seksualiteit, relaties en kindervens. Hiermee kunnen onbedoelde zwangerschappen nu of in de toekomst worden voorkomen. Daarnaast laten we ze nadenken over de waarde van het ongebooren menselijk leven.

Het preventieprogramma is in het bijzonder bedoeld voor jeugdigen en jongvolwassenen die een hoog risico lopen op onbedoelde zwangerschap. Deze doelgroep bestaat uit:

- leerlingen van groep 7 en 8 van basisscholen;
- leerlingen in het speciaal en voortgezet onderwijs en
- studenten van het middelbaar en hoger beroepsonderwijs.

Om de doelgroep zo goed mogelijk te kunnen bereiken richt Siriz zich ook op een intermediaire doelgroep waaraan voorlichting, informatie en instrumenten kunnen worden geboden die onbedoelde zwangerschappen kunnen voorkomen. De intermediaire doelgroepen van Siriz zijn:

- (zorg)professionals en docenten en ervaringsdeskundigen die werken met de doelgroep en
- ouders/verzorgers en leden van het sociaal netwerk van de doelgroep.

Siriz heeft de afgelopen jaar geïnvesteerd in een nieuw lessenpakket.

Dit resulteert in twee programma's WIS (Wijs in Seksualiteit) en Wat doe jij? WIS is het vervolg op Wat doe jij? In een nieuwe vorm, ontsloten via een portal met een licentiesysteem voor scholen.

Siriz heeft één door het RIVM-erkende interventie die voor beide programma's gelden. WIS is geschikt gemaakt voor online (of hybride) afname door scholen (train de trainer). De licentiekosten voor scholen omvatten circa de afname van 4 lessen in het eerste jaar.

4.1.2 Het voorkomen van onveilige gehechtheid

Het gaat hier om het voorkomen van ontwikkelingsproblematiek en toxische stress bij ongeboren en zeer jonge kinderen.

Siriz bereikt deze doelgroep door voorlichting en begeleiding (onder meer door de methode Nurture & Play) aan te bieden aan (aankomende) ouders en professionals op het gebied van gehechtheid en opvoeding, veilige relaties, gezondheid, sociaal netwerk etc.

4.2 Ondersteuning

Siriz geeft passende psychosociale hulp aan iedereen in Nederland die te maken heeft met een onbedoelde zwangerschap. De huidige doelgroepen zijn:

- Jeugdigen en volwassenen met vragen over het ongebooren menselijk leven en onbedoelde zwangerschap.
- Jeugdigen en volwassenen die door een zwangerschap in problemen zijn geraakt. Het gaat daarbij om psychosociale problemen en problemen die samenhangen met maatschappelijke participatie, bijvoorbeeld:
 - bij het maken van een keuze bij een onbedoelde zwangerschap of bij een prenatale screening;
 - bij het uitdragen van een zwangerschap;
 - bij het bevallen onder geheimhouding;
 - bij het maken van een keuze voor plaatsing van een baby in een pleeggezin;
 - bij het ter adoptie afstand doen van een baby;
 - bij het vervullen van het ouderschap op jonge leeftijd.

Siriz ondersteunt vrouwen en mannen bij het nemen van hun verantwoordelijkheid bij de keuze om een onbedoelde zwangerschap te voldragen of af te breken. Daarbij is het uitgangspunt dat alleen zij daarvoor verantwoordelijk zijn en dat Siriz niet stuurt bij het maken van keuzen. Die verantwoordelijkheid kan bijzonder zwaar zijn. Dagelijks worden onze medewerkers geconfronteerd met schrijnende situaties.

Siriz kent de volgende diensten:

- online hulplijn;
- (online) keuzehulp ambulante hulp;
- opvang en begeleiding in opvanggezinnen;
- opvang en begeleiding in projecten voor begeleid wonen (ook wel beschermd wonen of beschermd thuis genoemd);
- opvang en intensieve begeleiding in leef-/leerhuizen (ook wel beschermd wonen genoemd).

4.2.1 Online hulplijn

Cliënten kunnen via de chat, telefoon, email en WhatsApp (eventueel anoniem) ondersteuning vragen, bijvoorbeeld als het gaat om een onbedoelde zwangerschap, vragen rondom prenatale screening of verwerking van een abortus. Hierbij vinden één of enkele gesprekken plaats per cliënt. De medewerkers van Siriz bieden advies, ondersteuning, probleemanalyse en probleemverheldering. De medewerkers verwijzen zo nodig naar andere diensten van Siriz.

Voor zover de online hulp onderdeel is van keuzehulp, gelden de voorwaarden die hierna worden genoemd onder het kopje 'Keuzehulp', d.w.z. als een eerste anoniem contact via de online hulplijn een opmaat vormt voor een keuzehulpgesprek.

4.2.2 Keuzehulp

Op diverse plaatsen in Nederland vinden keuzehulpgesprekken plaats met cliënten. En er is een online keuzehulp.

Hierbij staat het geven van informatie en het helpen ordenen van gedachten en gevoelens centraal om zo tot een keuze te kunnen komen. De begeleiding vindt in de regel fysiek plaats. Het gaat daarbij om het vergroten van het vermogen van de vrouw om haar situatie te overzien en te beoordelen, zodat zij de verschillende mogelijkheden die zij heeft kan evalueren en op basis van die informatie een weloverwogen beslissing kan nemen. Bij het nemen van weloverwogen beslissingen zijn drie zaken van belang, te weten:

- het tonen van begrip voor de situatie van de cliënt en ondersteuning verlenen ter bevordering van het psychosociale welbevinden;
- het in kaart brengen van de (nood)situatie en het bieden van praktische oplossingen om de noodsituatie te verminderen, eventueel met specifieke doorverwijzing naar de gemeente;
- het met de cliënt onderzoeken van alle opties, in het bijzonder door het geven van verantwoorde voorlichting over andere oplossingen voor de noodsituatie van de cliënt dan het afbreken van de zwangerschap (overeenkomstig artikel 5.2a en b van de Wet afbreking zwangerschap).

Hierbij worden de volgende trajecten onderscheiden.

- Hierbij gaat het eveneens om activiteiten bij complexe problematiek, zoals bij psychiatrische problemen, verstandelijke beperkingen, huiselijk geweld, slachtofferuitbuiting en andere meervoudige problematiek.
- Begeleiding vrouw bij plaatsing van een kind in een pleeggezin met als emotionele en sociale hulp te verlenen voor vrouwen die onbedoeld zwanger zijn en besluiten het kind te willen laten plaatsen in een pleeggezin.
- Voorbereiding op plaatsing in een zorglocatie met als doel te bepalen of, en in hoeverre, de cliënt past in een zorglocatie en welke organisatorische en financiële zaken nodig zijn om opvang en begeleiding te realiseren.
- Toeleiding naar gemeentelijke ondersteuning.

Bij de hulp kan het sociaal netwerk worden betrokken, zoals de partner en/of de ouders. De procesmatige begeleiding voltrekt zich volgens de methode Krachtwerk en wordt waar nodig aangevuld met andere methodieken.

Siriz is transparant over de waarden die worden gehanteerd. Deze uitingen zijn duidelijk vindbaar en zichtbaar op de website. Siriz zorgt ervoor dat het informatiemateriaal ten aanzien van keuzemogelijkheden volledig is, dat er medisch juiste informatie wordt verstrekt indien nodig, al dan niet na consultatie van een arts, en zorgt tevens dat de keuzemogelijkheden die met de vrouw zijn besproken worden vastgelegd.

Siriz zorgt voor een adequate verwijzingsmogelijkheid voor verdere hulp na keuze. Siriz houdt zich in de keuzehulpverlening aan de zorgvuldigheidseisen conform artikel 5, tweede lid, onder a en b, van de Wafz. Siriz werkt mee aan toetsing door onafhankelijke deskundigen, die toetsen of Siriz de keuzehulp kwalitatief goed uitvoert.

De keuzehulpverleners worden getraind en opgeleid door Siriz en door Fiom. Zij hebben een relevante afgeronde opleiding op hbo- of WO-niveau in het sociale domein. Medewerkers die online hulp bieden kunnen werken onder een verlengde-armconstructie van gekwalificeerde beroepskrachten.

Deze hulpverlening valt onder de definitie 'andere zorg' in de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz). Dat houdt o.a. in dat cliënten met klachten zich tot een klachten- en geschillencommissie kunnen wenden en de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) toezicht kan houden wanneer zij meldingen krijgt waaruit blijkt dat sprake is van (risico op) schade voor cliënten.

Voor keuzehulpgesprekken mogen alleen via de Open House-financiering van VWS financiële middelen worden verkregen.

4.2.3 Ambulante hulp

Op diverse plaatsen in Nederland vinden persoonlijk en digitale contacten plaats met cliënten in het kader van trajecten die verband houden met onbedoelde zwangerschap. In de trajectmatige ambulante hulp kan het sociaal netwerk worden betrokken, zoals de partner en/of de ouders. De procesmatige begeleiding voltrekt zich volgens verschillende de methode Krachtwerk en wordt waar nodig aangevuld met andere methodieken.

De ondersteuning kan zich o.a. richten op de volgende aspecten:

- vrouwen die moeten bevallen onder geheimhouding;
- vrouwen die ter adoptie afstand doen van een baby;
- vrouwen die psychosociale of praktische problemen hebben met het uitdragen van een onbedoelde zwangerschap;
- mannen en vrouwen die problemen ondervinden bij het jong of kwetsbaar ouderschap;
- vrouwen die een abortus provocatus hebben ondergaan en bij de verwerking daarvan hulp nodig hebben;
- mannen die problemen hebben met de zwangerschap van hun partner of met een abortus die hun partner heeft ondergaan.

De ondersteuning kan tevens worden gegeven aan ouders en andere betrokkenen uit nabije omgeving van de cliënt.

Plannen ondersteuning voor 2023

De bekendheid van de keuzen bij een onbedoelde zwangerschap en de vindbaarheid van hulp verdient een impuls. Van de maatschappelijk werkers wordt verwacht dat zij bijdragen aan de naamsbekendheid en zichtbaarheid van Siriz in de regio en dat zij waar nodig en gewenst samenwerken met regionale aanbieders van ondersteuning. Door de regionale teamvorming wordt gestimuleerd dat in de regio's waarin zorg wordt geboden, ook ambulante hulp wordt verleend. In de regio's Gouda en Groningen zal een nieuwe hulppost worden geopend.

Siriz wil in het planjaar in haar uitingen en activiteiten nadrukkelijker aandacht besteden aan de doelgroep van (aanstaande) vaders.

Dankzij de digitale mogelijkheden is het bereik van elke organisatie vergroot. Dat geldt ook voor Siriz. Siriz maakt van deze digitale mogelijkheden gebruik.

Het landelijke karakter van onze organisatie komt in elk geval tot uiting in:

- digitale contacten met hulpvragers;
 - chatdiensten
 - videobellen
- telefonische contacten;
- diverse hulpposten verdeeld over het land.

Er is een norm voor de productiviteit van ambulante hulp vastgesteld en deze wordt gemonitord.

In 2022 is de hulppost in Gouda gestart. We starten in 2023 de hulppost in Groningen en onderzoeken of er een hulppost in Delft kan worden gerealiseerd.

4.3 Zorg

De doelgroep voor zorg betreft (ongeboren) kinderen van jonge (aanstaande) ouders, waarbij sprake is van (dreigende) onveilige gehechtheid en/of ontwikkelingsproblemen. Bij opname in de zorglocatie is de zwangerschap in de regel voorkeur tot 20 weken gevorderd. Wanneer het kind al geboren is, is het over het algemeen ten hoogste 6 maanden oud bij opname in de zorglocatie.

Om het doel ten aanzien van de doelgroep te bereiken richt Siriz zich ook op de intermediaire doelgroep, in eerste instantie de moeders. De jonge (aanstaande) moeders die worden opgenomen in de zorglocatie hebben de keuze gemaakt de zwangerschap uit te dragen en de zorg voor het kind op zich te willen nemen. Er is in beginsel geen minimum- of maximumleeftijd. Door uiteenlopende omstandigheden is het voor de moeder niet mogelijk om in de oorspronkelijke (thuis)situatie de zwangerschap uit te dragen, te bevallen en de eerste maanden met het kind door te brengen. De moeder beschikt over beperkte vaardigheden en mogelijkheden om, zonder de aangeboden hulp van de betreffende zorglocatie, haar kind een veilige basis te bieden, waarbij het zich kan ontwikkelen en een gezonde gehechtheidsrelatie kan ontstaan.

Naast de moeders vormen ook de vaders een intermediaire doelgroep die kan bijdragen aan een veilige omgeving van het kind. Uitgangspunt is dat er in de interventies aan de moeders ook altijd ruimte wordt geboden om een veilige hechtingsrelatie op te bouwen met hun kind en bij te dragen aan de verzorging en opvoeding van het kind.

Siriz is in Gouda in 2021 gestart met gezinsopvang waar de zorg vanuit een beschutte woonomgeving geboden kan worden aan vader, moeder en kind. Het vorige jaar was een pilotjaar om te ervaren en te onderzoeken wat de effecten zijn van deze opvang. Medio 2022 is deze vorm van zorg geëvalueerd. De conclusie was dat we onvoldoende erin geslaagd zijn om in de geboden vorm voldoende kwaliteit van begeleiding en zorg te kunnen bieden. In 2023 bezien we op welke wijze we de doelgroep van jonge ouders en hun kindje beter zouden kunnen opvangen.

4.3.1 Opvanggezinnen

Siriz beschikt over een aantal gezinnen die hun huis en tijd beschikbaar stellen om jonge (aanstaande) moeders met hun kind een stabiele en veilige woonomgeving te bieden waarin de jonge moeder kan leren zo zelfstandig mogelijk haar baby te verzorgen en op te voeden en waarin zij werkt aan haar zelfstandigheid.

Deze gezinnen wonen verspreid over heel Nederland. De maatschappelijk werker of woonbegeleider in de desbetreffende regio begeleidt de opvangouders.

In 2022 is gevraagd of deze opvangouders ook beschikbaar zouden zijn voor vluchtelingen. Een 7-tal was hiertoe bereid. Echter er was in het geheel geen vraag naar deze vorm van opvang en we gaan hier in 2023 dan ook niet actief op werven.

4.3.2 Begeleid wonen Delft en Gouda

Siriz biedt in Delft en in Gouda – al dan niet na verblijf in het leef-/leerhuis – woonbegeleiding volgens de methode Krachtwerk aan jonge moeders en hun kind, waar nodig aangevuld met andere methodieken.

In Delft zijn vier appartementen beschikbaar voor begeleid wonen. In Gouda heeft Siriz de beschikking over vijf plaatsen voor begeleid wonen.

De cliënten in de huizen voor begeleid wonen krijgen circa vier tot acht uur per week begeleiding en kunnen ten hoogste twaalf maanden verblijven.

De doelgroep kan te kampen hebben met meervoudige problematiek, maar heeft minder intensieve begeleiding nodig dan de bewoners van het leef-/leerhuis.

De jonge (aanstaande) moeders worden geholpen met de voorbereiding op de komst van de baby en samen met hen wordt aan de slag gegaan met hun achterliggende problemen. Daarbij staat het bevorderen van een veilige gehechtheidsrelatie tussen moeder en kind centraal, evenals het sterker maken van de moeder ter vergroting van de beheersing van haar eigen leven.

Het doel is om de moeders te activeren tot het versterken van het ouderschap om de verantwoordelijkheid van het hebben van een kind op een goede manier te kunnen dragen en om te participeren in de samenleving.

4.3.3 Beschermd wonen: Leef-/leerhuis Gouda

Siriz biedt in Gouda opvang aan jonge (aanstaande) moeders opvang en intensieve begeleiding volgens de methode Krachtwerk en wordt waar nodig aangevuld met andere methodieken. Er zijn vijf plaatsen beschikbaar in het leef-/leerhuis.

De doelgroep kan te kampen hebben met meervoudige problematiek. Het kan daarbij gaan om een verstandelijke beperking of psychosociale problematiek, relationeel geweld, prostitutie of mensenhandel, of een jonge moeder die gevlucht is uit een gewelddadig land. Vaak zijn er financiële problemen en problemen van sociale aard. Een zwangerschap is dan de druppel die de emmer doet overlopen, waarbij al deze problemen tot uiting komen.

De kracht van het leef-/leerhuis ligt in het feit dat we deze jonge (aanstaande) moeders ondanks hun achterliggende problematiek tot rust kunnen laten komen, helpen met de voorbereiding op de komst van de baby en samen met hen aan de slag gaan met hun achterliggende problemen. Daarbij staat het bevorderen van een veilige gehechtheidsrelatie tussen moeder en kind centraal, evenals het sterker maken van de moeder ter vergroting van de beheersing van haar eigen leven.

Het doel is om de moeders te activeren tot het versterken van het ouderschap om de verantwoordelijkheid van het hebben van een kind op een goede manier te kunnen dragen en om te participeren in de samenleving.

In de leef-/leerhuizen werkt een inwonend of naastwonend echtpaar samen met mbo- en hbo-geschoolde beroepskrachten en vrijwilligers.

Er wordt veel samengewerkt met allerlei andere organisaties zoals sociale teams, de ggz, MEE, jeugdbescherming, Veilig Thuis, Raad voor de Kinderbescherming en schuldhulpverlening.

4.3.4 Overige zorglocaties

Siriz heeft naast de eigen zorglocaties franchiseovereenkomsten met andere aanbieders van zorg. In 2022 waren dat, de Stichting Chavah in Groningen (Beschermd wonen voor 12 moeders en kinderen) en de Stichting Timohuis (Beschut wonen voor 2 moeders en kinderen) in Sliedrecht. Siriz fungeert daarin als hoofdaannemer en franchisegever. Daarnaast zijn er verschillende verkennende gesprekken gestart in de regio Nijkerk, Woudenberg en Rotterdam.

Plannen zorg voor 2023

Van de maatschappelijk werkers in de regio wordt verwacht dat zij bijdragen aan de naamsbekendheid en zichtbaarheid van Siriz in de regio en dat zij waar nodig en gewenst samenwerken met regionale aanbieders van ondersteuning en zorg.

In 2023 wordt onderzocht of een uitbreiding van het aantal plaatsen is te realiseren door middel van een franchiseformule met een of meer onderaannemers. Siriz wil hiermee haar capaciteit uitbreiden met in ieder geval drie plekken. Franchisenemer Timohuis gaat vanaf 1 maart uitbreiden van 2 naar 4 plekken.

In het planjaar zal beleid worden ontwikkeld op het gebied van gezinsopvang op basis van de inzichten van de pilot in dit kader in Gouda. Voorts wordt onderzocht om ook jonge stellen een woonvorm aan te bieden waarin zij langduriger begeleid kunnen worden.

5 Financiering en verantwoording

5.1 Stimuleringsprogramma VWS seksuele en relationele vorming in het onderwijs

Het Ministerie stelt een stimuleringsbudget beschikbaar aan scholen en mbo-instellingen, waarmee zij onder andere preventieactiviteiten van Siriz zouden kunnen afnemen. Dit budget was echter niet kostendekkend voor scholen en mbo-instellingen. Na een forse afname in 2021 kwam in 2022 het aantal lessen van het preventieprogramma weer op het oude niveau. We gaan hiermee door in 2023. Specifiek in de focusregio's wordt hier ingezet op het uitbouwen van het scholennetwerk. Een losse preventieles blijkt aantrekkelijk voor scholen; een lessenrange van 4 lessen wordt nauwelijks afgenomen. We focussen daarom op losse preventielessen, die deels door onze professionele krachten deels door opgeleide vrijwilligers worden gegeven.

5.2 Financiering overhead

Voor keuzehulp en online hulp is per 1 juni 2019 een Open House-financiering van toepassing, waarop Siriz heeft ingeschreven en die haar is gegund en is verlengd ook voor dit jaar. Vanaf medio 2023 wordt daarbij ook de postabortus-hulp en de psychosociale begeleiding voor onbedoelde zwangeren gefinancierd door VWS. Hiermee neemt de druk op de gemeentelijke beschikkingen voor deze laatste twee vormen af en komt er boter bij de vis, daar waar we dit nu ook in bepaalde situaties zonder overheidsgeld realiseren.

Siriz heeft met tal van gemeenten overeenkomsten gesloten in het kader van de Jeugdwet en de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) 2015. In toenemende mate beperken gemeenten echter het aantal aanbieders van ondersteuning en zorg. Sommige gemeenten stellen de eis dat aanbieders een volledig spectrum aan hulp kunnen bieden. Andere gemeenten stellen voorwaarden aan het minimum aantal cliënten. Hieraan kan Siriz als landelijk werkzame hulpaanbieder voor een – landelijk gezien – relatief kleine specifieke doelgroep met een specifieke hulpvraag niet voldoen.

Als gevolg hiervan worden sommige contracten voor jeugdhulp en maatschappelijke ondersteuning niet gecontinueerd en zal Siriz vaker als onderaannemer of met maatwerkvoorzieningen fungeren of moeten cliënten een beroep doen op een persoonsgebonden budget.

5.3 Particuliere financiers

Siriz werft actief middelen bij charitatieve vermogensfondsen, particuliere donateurs en kerken. De voor Siriz belangrijkste financier is de VBOK.

5.4 Sturing en verantwoordingsinformatie

Siriz hecht aan een goede, solide, efficiënte en effectieve bedrijfsvoering. De bedrijfsvoering sluit aan op de gestelde doelen. In het planjaar zullen de maandelijkse rapportages tijdig worden opgeleverd. Een samenvatting hiervan wordt verwerkt in een bestuursrapportage aan de Raad van Toezicht.

Een sterkere sturing op prijs en kwaliteit vereist inzicht in de kosten en baten van de producten. Siriz wil daarom bij haar producten de meerwaarde en het maatschappelijk nut van haar producten aantonen. Dit betekent dat we de effectiviteit van de geboden hulp inzichtelijk willen maken. Dit onderdeel wordt opgenomen bij de uitwerking van de klantreizen.

Het elektronisch cliëntendossier draagt eraan bij dat werkprocessen worden vereenvoudigd en meer sturingsinformatie opleveren. De resultaten worden gerapporteerd en geïnterpreteerd in combinatie met niet-financiële informatie, bijvoorbeeld het aantal declarabele uren ten opzicht van het aantal niet-declarabele uren. Hiermee wordt het volgende beoogd:

- managers worden beter in staat gesteld om te sturen;
- er komt meer inzicht in de efficiëntie en effectiviteit van onze activiteiten;
- er komt meer inzicht in de kosten en opbrengsten van onze producten.

Voor 2023 zijn zowel op financiële als op niet-financiële resultaten kritieke prestatie-indicatoren per product ontwikkeld en vastgelegd.

5.5 Kwaliteitsbeleid

Siriz werkt volgens vastgelegde kwaliteitscriteria, bijvoorbeeld de kwaliteitscriteria die door het Ministerie van VWS gesteld zijn in het kader van de Open House-financiering. Siriz hanteert een kwaliteitsmanagementsysteem en beschikt over een HKZ-certificaat, de ISO-norm in onze branche.

De uitkomsten van in- en externe audits leveren verbeterpunten op die worden verwerkt in het kwaliteitssysteem. Onderdeel hiervan vormen de evaluaties van de klanttevredenheid van onze begunstigen.

Voor het planjaar zijn kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen vastgesteld ten aanzien van klanttevredenheid, bereik, wachttijd, uitval en doelrealisatie. Dit is opgenomen in de Kaderbrief 2023.

6 Risicoparagraaf

De uitdagingen waar Siriz voor staat vraagt om een gedegen, beheerste en integere bedrijfsvoering. Er staat immers maatschappelijk belang op het spel. We moeten daarom enerzijds integer gedrag aan de dag leggen, rekening houdend met maatschappelijke waarden en normen die al dan niet in wet- en regelgeving zijn vervat. En anderzijds moeten wij 'in control' zijn op de belangrijkste risico's door deze op een acceptabel niveau te beheersen en gerichte interventies in te zetten.

Dit doen we door inzet op de terreinen performance, conformance en socialformance. Met aandacht voor *performance* richten we ons doelgericht op onze activiteiten. Om te zorgen voor onder andere een hoge cliënttevredenheid over de kwaliteit van de geleverde zorg en de dienstverlening daaromheen, stelden we een eigen missie, visie, strategie en set van doelstellingen op. *Conformance* is de manier waarop Siriz in het risicomanagement rekening houdt met haar wettelijke verplichtingen en eisen van toezichthouders. Concrete voorbeelden zijn de Wet langdurige zorg, de Zorgverzekeringswet, de Wet maatschappelijke ondersteuning, de Wet zorg en dwang en de Wet toelating zorginstellingen maar ook het Kader Goed Bestuur en de Governancecode Zorg. *Socialformance* richt zich op onze sociale prestaties. We voorzien immers, zeker in onze beschermde woonvormen, vaak in een eerste levensbehoefte van mensen. We hebben (samen met andere stakeholders) een maatschappelijke verantwoordelijkheid om de beschikbaarheid en kwaliteit van zorg te borgen.

Het risicobeheersingssysteem is erop gericht onzekerheden in de toekomst te schatten met als doel tot de beste beslissingen te komen. Het risicomanagement is structureel ingebed in de rapportagestructuur en de verantwoordingsgesprekken tussen de bestuurder en de managers. Siriz voert elk kwartaal een prospectieve risicoanalyse uit. Per risico wordt geschat hoe groot de kans is dat dit voorkomt en wordt ook bepaald wat de ernst is van eventuele gevolgen. Nadat is vastgesteld of er sprake is van een catastrofaal, groot, matig, klein of gering risico en welke kansen het risico biedt, wordt besloten in hoeverre deze geëlimineerd, beheerst of geaccepteerd moet worden. Vervolgens wordt bepaald welke maatregel wordt getroffen en wie voor het nemen van de maatregel verantwoordelijk is.

Voor de bepaling van de minimale omvang van de continuïteitsreserve worden de financiële risico's in kaart gebracht. Deze risico's worden door de Raad van Bestuur geanalyseerd naar aard en effect. Hierbij wordt een ondergrens gehanteerd van € 50.000. Risico's onder deze grens worden niet verder toegelicht omdat het gaat om een lange reeks van kleine risico's. De risico's die van belang zijn voor het bepalen van de continuïteitsreserve zijn de niet reguliere, strategische, niet kwantificeerbare risico's. Deze zullen immers in de begroting tot uitdrukking komen.

De volgende strategische risico's in het planjaar worden voorzien, onder vermelding van de kans, de gevolgen, wie erbij betrokken is en welke maatregelen worden getroffen.

6.1 Performance

- a. Risico: Positionering Siriz (gemiddeld)
Positionering Siriz (als professionele hulpverleningsorganisatie met christelijke waarden) in relatie met de VBOK pakt negatief uit. Dit heeft een negatieve impact op het clientperspectief, want dit verhoogt de drempel naar het professionele hulpaanbod van Siriz.

Betrokkenen:

Raad van Bestuur, Raad van Toezicht, medewerkers en cliënten.

Interventies:

- Reputatiemanagement
- Scenario's worden gewogen en besproken met betrokkenen en medezeggenschapsraden.
- Er wordt een keuze gemaakt voor een herpositionering door RvT/bestuur VBOK

- b. Risico: Afname inkomsten VBOK waardoor plannen moeten worden bijgesteld (gemiddeld).

Betrokkenen:

Bestuur VBOK, manager bedrijfsvoering, fondsenwerver.

Interventies:

- Voeren van een beargumenteerd fondsenwervingsbeleid (breed pallet aan fondsenwervende activiteiten)
- Hernieuwde verbinding met de achterban door inspiratietour, ledenraadpleging en meer informatie te delen.

6.2 Conformance

- a. De verhouding tussen overheadkosten en kosten hulpverlening raakt (verder) uit balans waardoor de grens voor CBF overstegen wordt (gemiddeld).

Betrokkenen:

Raad van Bestuur, manager bedrijfsvoering

Interventies:

- Inzetten op groei van hulpverlening.
- Maandelijkse beoordeling van dashboardgegevens (waaronder financiële) resultaten.
- Verder verkennen van mogelijke samenwerking met derden.
- De specifieke toewijzing van kosten wordt heroverwogen.

- b. Onafhankelijke beoordeling van contracten en administratieve processen kan niet worden geborgd (laag).

Betrokkenen:

Manager bedrijfsvoering

Interventies:

- Pragmatische doch effectieve inrichting van administratieve organisatie.
- Benoeming van functies (taken en verantwoordelijkheden?)
- Herinrichten van SharePoint-omgeving en herverdeling van verantwoordelijkheden.

6.3 Socialformance

- a. Beoogde investering in de regio's leidt opnieuw niet tot hoger rendement in het eerste half jaar (hoog).

Betrokkenen:

Regioteams, manager zorg en kwaliteit en manager bedrijfsvoering.

Interventies:

- Voorafgaand bepalen van kader en succesindicatoren.
- Duidelijke monitoring van input en output.
- Gesprekken voeren met regioteams over hun ervaringen.
- Tijdig bijsturen wanneer dit nodig is.

- b. Behoud juiste personele mix lukt onvoldoende (gemiddeld).

Betrokkenen:

Raad van Bestuur, HR-adviseur, manager zorg en kwaliteit.

Interventies:

- Inzetten op effectieve werving en selectie van personeel
- Inzetten op goede onboarding nieuwe medewerkers en buddieschap.
- Inzetten op voldoende ondersteuning, goede samenwerking en participatie in beleid.
- Plan Leren en Ontwikkelen
- Passende beoordelingscyclus ontwikkelen en implementeren
- Monitoren van tevredenheid en ervaringen.

- a. Implementatie focusregio's leidt niet in het tweede jaar nog niet tot het helpen van meer cliënten met een beschikking (gemiddeld).

Betrokkenen:

Manager zorg en kwaliteit, manager bedrijfsvoering, HR-adviseur en regioteams.

Interventies:

- Realistische planvorming, bieden van begeleiding en geven van inzicht in productie- en financiële cijfers.
- Extra deskundigheid verwerven rondom contracten en beschikkingen.
- Maandelijks monitoring en vaststellen specifieke interventies.

7 Begroting voor 2023

7.1 Begroting op hoofdlijnen

Baten	€
Preventie	25.000
Online hulp	87.500
Ambulante hulp	762.700
Zorg	591.729
Franchise vergoedingen	862.597
Onderaannemerschap	30.500
Bijdrage VBOK	950.000
Donaties, giften, etc.	130.000
Overige baten	20.000
Totale baten	3.460.026
Lasten	
Publiciteits- en communicatiekosten	28.150
Personeelskosten	2.095.811
Overige personeelskosten	101.900
Huisvestingskosten	271.449
Kantoorkosten	147.195
Overige kosten	119.150
Governance	50.000
Afschrijvingen	60.000
Franchise	791.291
Totale lasten	3.664.946
Resultaat	-204.920

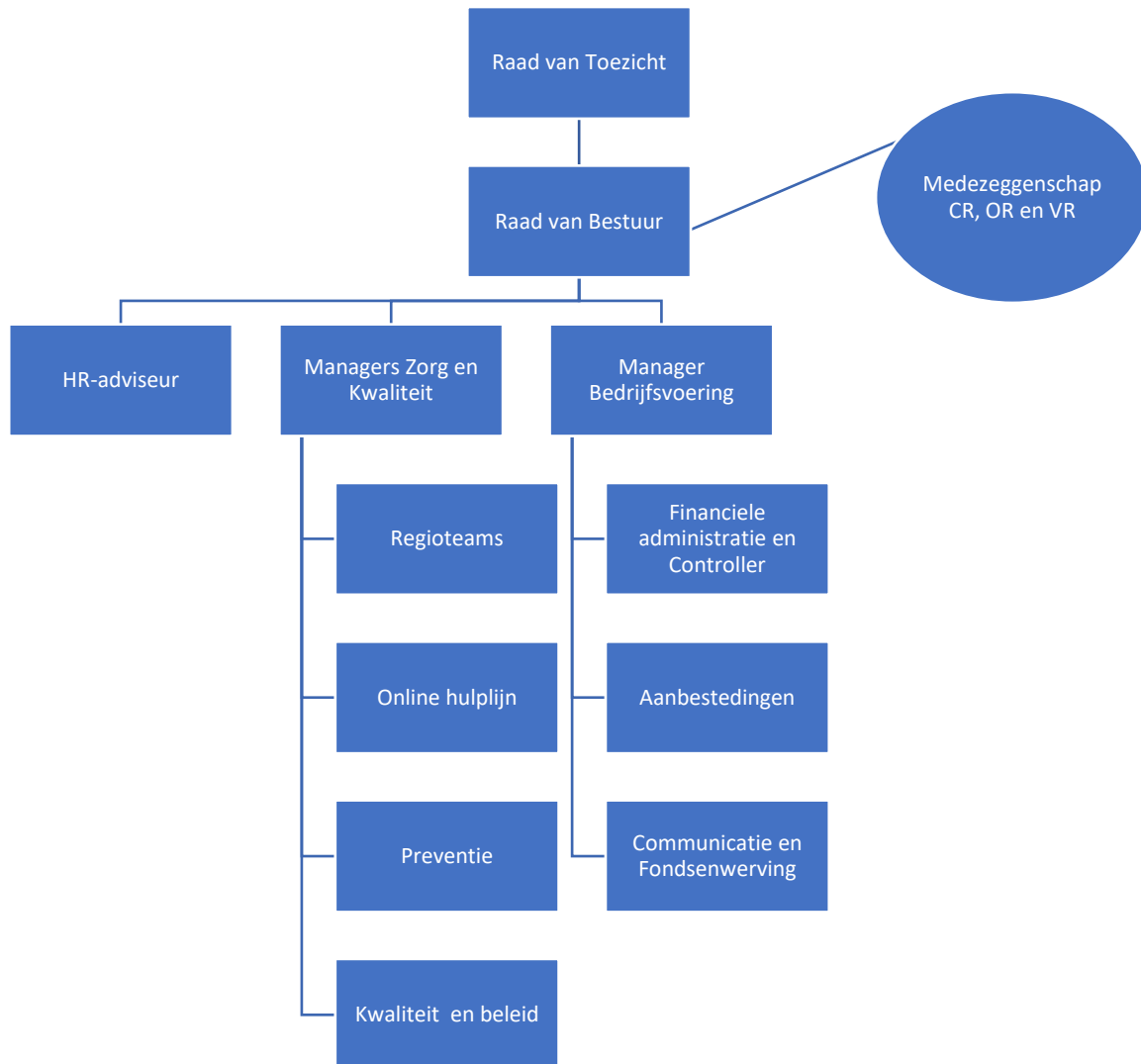
7.2 Toelichting op de baten

1. De baten uit fondsenwerving worden voorzichtig ingeschat.
2. De baten uit Wmo- en Jeugdwetgelden, Open House-financiering VWS en de franchisevergoedingen zijn gebaseerd op de streefcijfers uit de kaderbrief.
3. De eigen bijdragen betreffen de baten uit eventuele bijdragen van scholen voor preventielessen, de eigen bijdragen van cliënten in de zorglocaties.

7.3 Toelichting op de lasten

1. De personeelsformatie en kosten voor Preventie zijn reëel begroot met oog op de gewenste realisatie van lessen en licenties.
2. De lasten Fondsenwerving bevatten eveneens de kosten voor team Communicatie.
3. De Overheadkosten zijn realistisch doorgerekend op basis van de ervaring van 2022. Voor een juist beeld worden de kosten voor Governance (accountant en Raad van Toezicht) apart gepresenteerd.

Bijlage 1 Organigram Siriz



Bijlage 2 Specifieke doelstelling in de regio's

Siriz werkt landelijk. Door het hele land worden preventielessen aangeboden. Ook de online hulplijn heeft een landelijk bereik. Echter vanwege het specifieke karakter van de dienstverlening, in combinatie met de beoogde doelstellingen en het vergroten van impact, is ervoor gekozen om de focus te leggen op beperkt aantal regio's.

De geselecteerde regio's zijn verspreid over het gehele land en hebben een regioplan, inclusief deelbegroting, opgesteld. In deze plannen zijn per regio specifieke doelstellingen opgenomen. Deze doelstellingen zijn zowel kwalitatief als kwantitatief van aard.

Hieronder een korte samenvatting van de evaluatie van de regioplannen.

1. Delft/ Den Haag

Siriz heeft in Delft een locatie voor beschut wonen. Het is een basisdoelstelling om in deze locatie de bezetting op orde te houden en (jonge) moeders te begeleiden naar zelfstandigheid. Tevens zetten we in op verder activeren van het lokale netwerk in Delft, bijvoorbeeld door regionale fondsenwerving. Voor Delft wordt onderzocht of een hulppost kan starten. In Den Haag heeft Siriz een hulppost voor keuzehulp en ambulante ondersteuning. Siriz heeft in deze regio een goed professioneel netwerk. De locatie biedt ruimte om verder te groeien. Daarom is er ingezet op uitbreiding van het team. Ook wordt er gewerkt aan uitbreiding van kennis en expertise van teamleden (bijv. Nurture & Play).

In Delft is geld van de SOR-optimisten ontvangen voor coaching om cliënten te begeleiden bij financiële huishouding. Dit was een succes. Mogelijk kan dit op andere plekken overgenomen worden.

In Sliedrecht breidt franchisenemer Timohuis uit met 2 plaatsen. Hierdoor zijn er vanaf maart 2023 4 plekken beschikbaar.

4. Ede

In Ede heeft Siriz een hulppost voor keuzehulp en ambulante ondersteuning. Afgelopen jaren werd vanuit deze hulppost een grote regio bediend. In het kader van planvorming is een prioritering van plaatsen binnen deze regio gemaakt. De focus komt met name te liggen op Ede, Veenendaal en Arnhem. Er is afgelopen periode hard gewerkt aan de naamsbekendheid in het professioneel netwerk, onder andere in samenwerking met de Christelijke Hogeschool Ede (CHE). De doelstelling is om in het planjaar hier de effectiviteit en resultaten hiervan te monitoren. Vanuit deze hulppost wordt ook Nurture & Play aangeboden. De relaties in Ede staan nog regelmatig onder druk vanwege het vermeend anti-abortusimago van Siriz. Met deze relaties gaan de bestuurder en de medewerkers opnieuw in gesprek.

3. Gouda

In Gouda heeft Siriz één locatie voor beschut wonen, één leef-leerhuis (beschermd wonen) en een hulppost. Het is een basisdoelstelling om in deze locaties de bezetting op orde te houden en (jonge) moeders en vaders te begeleiden naar zelfstandigheid. Siriz heeft in deze regio een goed professioneel netwerk. De hulppost voor keuzehulp en ambulante ondersteuning wordt verder uitgebreid. Dit kan de impact in deze regio verder vergroten.

4. Groningen

Siriz heeft in Groningen een franchisenemer, Chavah. Deze locatie biedt beschermd wonen en is afgelopen jaar sterk uitgebreid. Siriz zal vanaf februari 2023, in samenwerking met Chavah, een hulppost voor keuzehulp en ambulante ondersteuning realiseren in de regio Groningen. Hiermee wordt beoogd om optimaal gebruik te maken van het reeds bestaande professionele netwerk. Voor deze ambities is in de begroting budget opgenomen voor de vorming van een klein team.

5. Haarlem

Siriz heeft in Haarlem een hulppost voor keuzehulp en ambulante ondersteuning. Afgelopen jaren was dit een hele kleine hulppost. Vanwege uitbreiding van contracten met gemeenten en de potentie in de regio wordt er geïnvesteerd in uitbreiding van het team. De investering wordt in het planjaar verder geïmplementeerd. Zo wordt er ook gericht acquisitie gevoerd met een specifiek (beperkt) aantal partijen. De resultaten van deze inspanningen worden nauwkeurig gevolgd.

6. Houten

Siriz heeft in Houten een kleine hulppost voor keuzehulp en ambulante ondersteuning. Deze hulppost heeft een heel goed lokaal netwerk. De ambitie is om deze relaties in het planjaar te continueren. Ook wordt onderzocht of het mogelijk is om verder uit te breiden.

7. Rotterdam/ Dordrecht

Siriz heeft in Rotterdam en Dordrecht twee hulpposten voor keuzehulp en ambulante ondersteuning. Tevens is in Sliedrecht Timohuis actief als franchisenemer van Siriz. Timohuis biedt beschut wonen aan (jonge) moeders aan. De kansen in deze regio zijn groot. Tegelijkertijd is het nodig om duidelijke (regionale) focus aan te brengen. Siriz werkt aan verbetering van het netwerk in deze regio door gericht met enkele partijen de samenwerking te zoeken. Ook wordt er gewerkt aan uitbreiding van kennis en expertise van teamleden (bijv. Nurture & Play).

8. Zwolle

In Zwolle heeft Siriz een hulppost voor keuzehulp en ambulante ondersteuning. Afgelopen jaren werd vanuit deze hulppost een grote regio bediend. In 2022 is voorzien in uitbreiding van het team en er is veel aandacht uitgegaan naar vergroten van het netwerk. De effecten van deze investering worden duidelijk in 2023. Zo wordt er ook gericht acquisitie gevoerd met een specifiek (beperkt) aantal partijen. De resultaten van deze inspanningen worden nauwkeurig gevolgd.