

Jaarverslag 2019

maart 2020

Inhoudsopgave

1. Aan onze stakeholders	3
1.1 Strategische highlights	3
1.2 Highlights bedrijf.....	3
1.3 Financiële highlights	3
1.4 Vooruit kijken.....	4
2. Algemene informatie	6
2.1 Doelstelling	6
2.2 Missie.....	6
2.3 Visie.....	6
2.4 Besturingsvisie	7
2.5 Wat is onze focus?.....	7
2.6 Hoe we samen sturen	8
2.7 Ons belangrijkste kapitaal.....	9
3. Beleid 2019.....	11
3.1 Kwaliteit.....	12
3.2 Opleidingen	12
3.3 Afscheid Peuterwerk.....	13
3.4 Bedrijfsvoering	13
3.5 Personeelszaken	13
3.6 Services	14
3.7 Stakeholders.....	15
3.7.1 Inwoners: vrijwilligers.....	15
3.7.2 Inwoners: vertrouwenspersoon	15
3.7.3 Inwoners: klachten	15
3.7.4 Gemeenten en Samenwerkingspartners.....	16
3.8 Communicatie	17
3.8.1 Intern.....	17
3.8.2 Extern	17
4. Resultaten per gebied.....	19
4.1 Blaricum, Eemnes en Laren (BEL)	19
4.2 Gooise Meren	19
4.3 Hilversum.....	20
4.4 Huizen	21
4.5 Weesp.....	22
4.6 Wijdemeren	22
4.7 Regionale diensten	22

5. Risicobeheersing	24
5.1 Strategische risico's.....	24
5.2 Operationele risico's	24
5.3 Personele risico's.....	24
5.4 Risico's met betrekking tot vrijwilligers	25
5.5 Financiële risico's.....	25
5.6 Risico's wet- en regelgeving	25
6. Jaarrekening 2019	26
7. Overige gegevens	53
7.1 Statutaire regeling resultaatbestemming	53
7.2 Nevenvestigingen.....	53
7.3 Controleverklaring accountant.....	53
Contactinformatie	54
Bedrijfsgegevens	54

1. Aan onze stakeholders

Dit jaarverslag geeft u een bondige impressie van onze koers en resultaten in 2019. Dit eerste hoofdstuk start met een korte samenvatting van dit jaarverslag.

1.1 Strategische highlights

De positionering van sociaal werk, samenwerking in en eigenaarschap bij onze teams van sociaal werkers, ondersteund door een goede bedrijfsvoering, dat is de strategische koers die in 2017 is ingezet en is vervolgd in 2018 en 2019. In de positionering van sociaal werk voelen we ons sinds 2018 landelijk ondersteund door het VWS programma 'Versterken van de sociale basis'. De Sociale Basis is alles wat bijdraagt aan sociale inclusie (niemand wordt buitengesloten), sociale gelijkheid (iedereen is gelijkwaardig) en sociale cohesie (iedereen is ingebed in en verbonden met de samenleving). Het gaat hierbij om plaatsen voor ontmoeting en het versterken van verbindingen en relaties. De veronderstelling is dat de sociale basis bijdraagt aan gemeenschapsopbouw en daarmee preventief werkt voor diverse maatschappelijke vraagstukken zoals eenzaamheid, armoede en uitsluiting.

De Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk is in 2018 ingegaan. In 2019 hebben we moeten concluderen dat voorzetting van het peuterwerk niet haalbaar is. De toegevoegde waarde die we vanuit sociaal werk aan voor- en vroegschoolse educatie bieden wordt weliswaar zeer gewaardeerd door kinderen, ouders, gemeenten en partners, maar een sluitende businesscase blijkt onmogelijk. Reden is dat alle gemeenten zowel het prijs- als het bezettingsrisico bij de aanbieder leggen. Op het moment dat de bezetting fluctueert hebben we geen mogelijkheid hierop met personele inzet te schuiven. Daarmee is het financiële risico voor deze dienstverlening zo hoog geworden dat we medio 2019 hebben moeten besluiten het peuterwerk over te dragen naar andere aanbieders.

1.2 Highlights bedrijf

Rijnlands organiseren is de grote cultuur- en organisatie verandering die we in 2017 hebben ingezet en waarmee we ook in 2019 volop bezig waren. Kernwaarden zijn vertrouwen, vakmanschap, centraal en samenwerken. Het betekent dat gebiedsgerichte teams (GGT's) eigenaarschap verwerven, inclusief het aanvragen, uitvoeren en verantwoorden van subsidie. Het gaat niet meer om "Doe ik het goed in de ogen van de manager?" maar "Doe ik het goed in de ogen van de inwoner?" Ondersteunende diensten ondersteunen de GGT's steeds meer rechtstreeks met hun vakmanschap. Versa is zoveel mogelijk in een matrix georganiseerd. Dat wil zeggen dat de meeste sociaal werkers lid zijn van een GGT en van een specialistenteam¹. De specialistenteams, begeleid door de programmamanager innovatie en deskundigheidsbevordering, werken aan de ontwikkeling van het vakmanschap. Iedere sociaal werker bij Versa is beroeps geregistreerd. In 2019 zijn onze 1400 vrijwilligers geregistreerd en is voor alle vrijwilligers een VOG aangevraagd. In 2019 is gestart met de voorbereidingen van een digitaal vrijwilligersportaal.

1.3 Financiële highlights

In 2019 komen de subsidiebatens uit op € 12,7 miljoen. Dit is een toename van € 0,8 miljoen (+6%) ten opzichte van 2018. Als we nader inzoomen op de subsidieonderdelen dan zien we wel een daling van de subsidies peuterspeelzaalwerk met € 0,3 miljoen.

¹ Uitzonderingen zijn de regionale teams vrijwilligerscentrale, AntiDiscriminatieVoorziening en schoolmaatschappelijk werk en stedelijk werkende teams zoals WWM, automaatje en VTH.

Met name door de Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk nam het aantal peuters op onze peuterspeelzalen af. De overige subsidies gemeenten namen toe met € 1,1 miljoen (+10%). Alle gemeenten hebben bijgedragen aan deze laatste groei. De overige baten, € 2,0 miljoen zijn € 0,2 miljoen (+10%) hoger dan in 2018. De lasten in 2019 bedragen € 15,7 miljoen. Dit is € 2,2 miljoen meer dan in 2018 (+16%). Dit betekent dat de lasten in 2019 € 1,4 miljoen meer zijn toegenomen dan de baten. Hierdoor sluiten we 2019 af met een negatief resultaat van € 1,2 miljoen. Dit resultaat wordt sterk beïnvloed door diverse eenmalige posten, die hieronder zijn gespecificeerd.

Bedragen x € 1.000

Resultaat 2019	-	1.194
Negatief resultaat Peuterspeelzalen (PSZ) met name door een forse daling van het aantal peuters, waardoor sprake was van onderbezetting bij de PSZ	+	630
Vorming van een voorziening verlieslatende activiteiten (voor PSZ), die in 2020 worden afgestoten	+	140
Lagere afrekening subsidies 2018 bij diverse gemeenten	+	211
Eenmalige investeringen in de automatisering	+	286
Eenmalige bijzondere lasten voorgaande jaren	+	55
Eenmalige bijzondere baten voorgaande jaren	-	153
Kosten ziekteverzuim die in 2019 nog buiten de ziekteverzuimverzekering vielen, omdat we vanaf 2019 de kosten van het ziekteverzuim verzekerd hebben en een aantal medewerkers als ziek waren voor 1 januari 2019	+	137
Toevoeging voorziening personeel i.v.m. kosten langdurig verzuim	+	54
Genormaliseerd resultaat 2019	+	166

Buiten deze eenmalige posten is er sprake van een positief resultaat van € 0,2 miljoen voor ons normale bedrijf. Blijft wel dat er in 2019 een groot beroep gedaan wordt op onze reserves. Voor een deel (€ 0,5 miljoen) gaat het om de inzet van bestemmingsreserves, die ook begroot waren voor 2019. Het gaat hier met name om een deel van de eenmalige investeringen in de automatisering, een deel van de terug te betalen subsidies 2018 en een deel van het negatief resultaat PSZ. Het andere deel (€ 0,7 miljoen) wordt ten laste van de exploitatiereserve gebracht.

Het vrij besteedbaar vermogen (exploitatiereserve en bestemmingsreserve) komt hiermee ultimo 2019 uit op € 1,8 miljoen. Dit is 11% (2018:21%) van de jaarlasten 2019. Dit is 9% lager dan het landelijk gemiddelde van vergelijkbare organisaties volgens de benchmark van Sociaal Werk Nederland in 2018. Hiermee is de continuïteit nog wel gewaarborgd. Echter volgens de benchmark sociaal werk van Sociaal Werk Nederland is er sprake van een goede continuïteit op langere termijn als het vrij besteedbaar vermogen minimaal 20% van de jaarlasten bedraagt. Het is daarom van belang om vanaf 2020 een zodanig financieel beleid te voeren om het eigen vermogen verder te versterken.

1.4 Vooruit kijken

Over de positionering van sociaal werk in de sterkere sociale basis zoeken we in iedere gemeente verder draagvlak. Hierbij worden enkele teams ondersteund door de HU of Movisie met action learning trajecten rondom het laten zien van de waarde van sociaal werk. Het gemeenschapsversterkend werken met de ABCD werkwijze, is in 2018 ingezet en in 2019 bestendig in Hilversum en waar kansen waren geïntroduceerd in de andere gemeenten. Gemeenschapsversterkend werken zal breder ingezet gaan worden in ons werkgebied, i.s.m. de GGT's. De overdracht (uitbesteding) van het peuterwerk zal in 2020 afgerond worden. In 2019 hebben we een begin gemaakt met het profileren van de waarde van sociaal werk voor de energietransitie en duurzaamheid en nemen we deel in diverse relevante netwerken in de regio en per gemeente (m.n. Huizen, Gooise Meren en Weesp).

In 2020 verwachten we de eerste opdrachten. In 2020 zullen we voor de eerste keer een Versa Verantwoord verslag maken voor alle inwoners van ons werkgebied.

Intern maken we de sprong naar een Rijnlandse organisatie met eigenaarschap in de teams van samenwerkende sociaal werkers en professionalisering van de bedrijfsvoering. Medio 2020 werken de alternatieven voor leidinggevend en managementteam die in 2019 ontwikkeld zijn. Er zijn dan samenwerkende teams van coaches en van accounthouders, de meeste teams hebben dan de training Deep Democracy met succes afgerond en i.p.v. een MT zijn er organisatie overleggen rond thema's zoals acquisitie, financiën etc.

Corona virus

Dit virus is sinds januari 2020 een latente dreiging en sinds begin maart een expliciete dreiging. Vanaf medio maart gaat het erom te handelen, onze werkwijze aan te passen aan de nieuwe realiteit, die ook nog eens dagelijks kan veranderen en te doen wat nodig is. Dat doen we en gemeenten spreken hier allen spontaan hun waardering voor uit en doen ook een beroep op ons. Peuterwerk is de enige op productie gefinancierde werksoort en daarvan heeft de grootste afnemer, Hilversum, laten weten, conform landelijk beleid, dat dit wordt doorbetaald. Alle medewerkers hebben we gevraagd te blijven werken, creatief te zijn en hun urenregistratie bij te houden, voor verantwoording achteraf.

Leveranciers: levensmiddelen e.d. wordt een risico maar wijkcentra zijn gesloten dus is geen acuut probleem. Werkende ICT, zowel intern als de website, is nu cruciaal. Tot nu toe lukt leveranciers het prima om dit te ondersteunen. De interne ICT faciliteert thuis werken heel goed.



M.A.J. Keita-Bevers
Directeur-bestuurder
Maart 2020

2. Algemene informatie

In dit hoofdstuk leest u over de doelstelling van Versa Welzijn, missie, kernactiviteiten, organogram en de kern van ons beleid in 2019.

2.1 Doelstelling

In de statuten van Versa Welzijn (2016) worden twee hoofddoelstellingen genoemd.

Ten eerste het aanbieden van diensten en activiteiten aan inwoners om, uitgaande van hun eigen kracht, de eigen zelfstandigheid, zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie te bevorderen en waar nodig te helpen belemmeringen weg te nemen. Stimuleren van maatschappelijke inzet en bijdragen aan de versterking van de sociale samenhang.

De tweede doelstelling is het bevorderen van gelijke behandeling en het voorkomen en bestrijden van discriminatie, onder andere via belangenbehartiging door een AntiDiscriminatieVoorziening (ADV).

2.2 Missie

Het ondersteunen van de zelfredzaamheid en de eigen kracht, zodat (groepen) mensen mee kunnen doen in de samenleving.

Het, signaleren, ondersteunen en goed verwijzen van hen die om welke reden dan ook, gedrag, ziekte of tegenslag (nog) niet mee kunnen doen op eigenkracht. Daar waar de samenleving of andere hulpverlenende instanties (nog) geen adequaat antwoord heeft.

In 2019 zijn onze missie en visie, op initiatief van enkele collega sociaal werkers, uitgebreid met de cursieve tekst. Hiermee onderkennen we dat niet iedereen altijd zelfredzaam is en we er altijd ook voor deze mensen zijn.

2.3 Visie

Wij geloven in de talenten en mogelijkheden van ieder mens. Het maakt voor ons niet uit wie je bent, waar je vandaan komt of waar je mee worstelt. We werken aan duurzame relaties in buurten, en bouwen aan gemeenschappen waar iedereen welkom is.

We geloven in het creëren van betekenisvolle relaties op buurtniveau. Dat doen we van mens tot mens. En met initiatieven die zich richten op het ontdekken van wat iedereen te bieden heeft. We doen dat op basis van present zijn en op basis van vertrouwen. We staan naast andere mensen en ondersteunen hen het beste van zichzelf te laten zien. We kennen buurtbewoners en andere sociaal werkers en mensen kennen ons. Zo zijn we van betekenis in een wijk of buurt.

Je ziet ons in wijkcentra, scholen, in de buurtbus en op straat. Samen bouwen we aan verbonden mensen en buurten.

Parallel hieraan, zijn we pragmatisch en realistisch, weten we als geen ander dat er altijd mensen zullen zijn die om wat voor reden dan ook het in de gemeenschap (nog) niet redden. Naast andere instanties, zal het sociaal werk altijd de hand zijn die opvangt, het oor zijn dat luistert en woorden geeft aan hen die de woorden door het ontbreken van talent, energie of passend gedrag niet hebben. Altijd open voor mogelijkheden en talenten, zijn we niet blind voor de onmogelijkheid, voor het niet kunnen.

2.4 Besturingsvisie

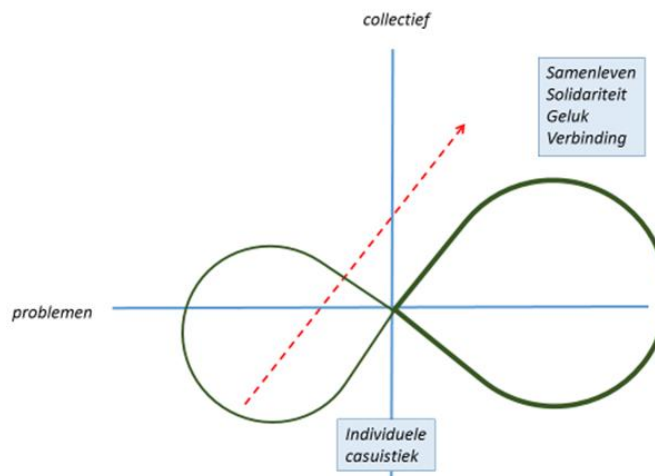
Sinds 2017 zijn we bezig met een cultuurverandering op basis van een Rijnlandse besturingsvisie. Vertrouwen, ruimte voor vakmanschap, samenwerking en eigenaarschap bij de teams staan centraal in onze besturingsvisie. Dit is voor zowel leidinggevendenden, sociaal werkers als ondersteuners een grote verandering. Velen van ons zijn geschoold en ervaren met de Anglo-Amerikaanse besturingsvisie en gewend hiernaar te handelen. In de organisatie zetten we nu een bewuste verandering van ons gedrag in. Hierbij houden we elkaar scherp en worden dilemma's open besproken.

We zijn een lerende organisatie: de richting is duidelijk, de weg is een trektocht; zoeken mag. We creëren duurzame waarden voor alle stakeholders, met de inwoner voorop.

De organisatie heeft zich het afgelopen jaar deze besturingsvisie meer eigen gemaakt. Twee GGT's gerichte teams, Wijdmeren en Hilversum-Oost hebben begin 2019 heel bewust het eigenaarschap van de regiomanager overgenomen. Andere teams zijn gaan verkennen. Deze verkenningen worden procesmatig begeleid. Bij andere teams werd een verkenning ingezet door het naderend pensioen van hun regiomanager: hoe willen zij hem vervangen? De ondernemingsraad is betrokken bij deze verkenningen. De OR omarmt het Rijnlands werken. De OR heeft eind 2018 besloten teams te adopteren om zo de ontwikkelingen goed te volgen en waar mogelijk te stimuleren.

2.5 Wat is onze focus?

De focus van Versa Welzijn is wat we noemen 'de collectieve mogelijkheden': gericht op de talenten van mensen in de samenleving en, door deze talenten en mogelijkheden van mensen te verbinden, het samenleven in gebieden (wijken, buurten, dorpen) te versterken. Hierbij werken we met het kwadrant dat hieronder is opgenomen. Dit betekent dat we er ook altijd zullen zijn voor mensen die het (nog) niet op eigen kracht redden. De genoemde focus is belangrijk voor medewerkers en teams om keuzes te maken en focus te houden: waar zijn we van. Deze focus past in onze missie en visie.

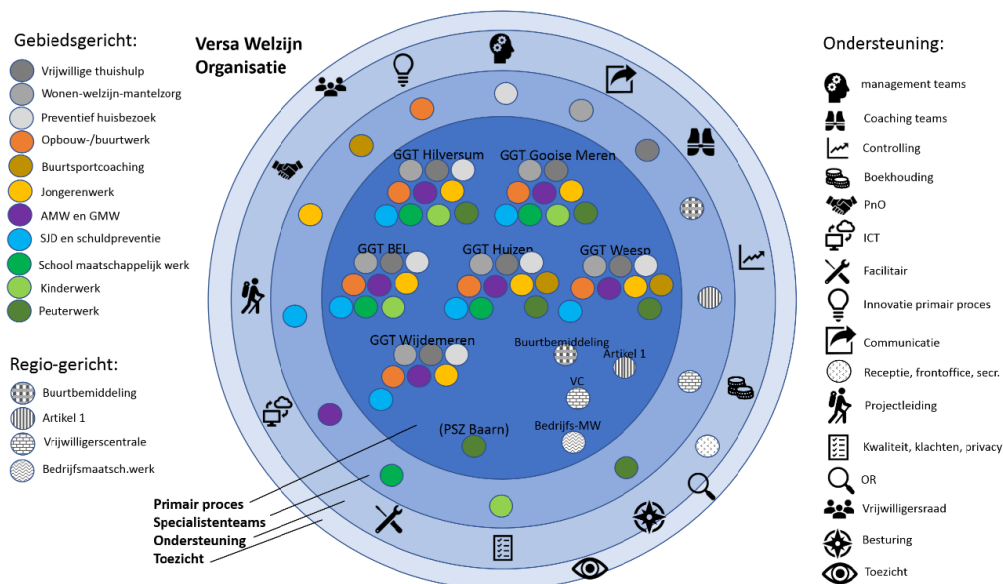


Medewerkers bij Versa Welzijn zijn allen mens en sociaal werker. Als sociaal werkers werken zij met een T-profiel: zij hebben diepgaande kennis op een bepaald terrein en ontwikkelen zich in de breedte. Hierbij betrekken zij hun menszijn. Diepgaande kennis die op dit moment aanwezig is betreft de specialismes zoals genoemd in het organogram (zie 2.6).

2.6 Hoe we samen sturen

We besloten eind 2018 dat er een nieuw organogram moest komen dat meer recht doet aan de Rijnlandse besturingsvisie. Dit organogram is in januari 2019 door het MT ontwikkeld. Dit concept wordt in 2020 verder met de organisatie besproken en geoptimaliseerd.

Het organogram bestaat uit vier cirkels. Van binnen naar buiten zijn dit het primair proces, de specialistenteams, de ondersteuning en het bestuur, toezicht, medezeggenschap en klankbord.



Hier volgt een korte toelichting.

Primair Proces teams

Het primair proces is gebiedsgericht georganiseerd. Er zijn GGT's. Deze zijn samengesteld uit sociaal werkers, met diverse specialismen. We noemen dat een T-profiel: iedereen is sociaal werker (de bovenkant van de T) en heeft een specialisme (de poot van de T). Niet alle specialismen zijn in ieder GGT aanwezig, dat is afhankelijk van de opdracht van de gemeente. Sommige GGT's richten zich op een wijk, andere op een of meer kernen of een stad. Sommigen gemeenten bestaan uit meerdere GGT's, zoals 7 in Hilversum, anderen, zoals bijvoorbeeld Huizen, Weesp en Wijdmeren, hebben 1 GGT.

Ieder GGT is verantwoordelijk voor de opdrachtverwerving, -uitvoering, -reflectie en -verantwoording. De Rijnlandse teams zijn zelf verantwoordelijk, in de nog niet Rijnlandse teams verloopt dit proces onder regie van de regiomanager. Daar waar 1 gemeentelijk opdrachtgever is met meerdere GGT's, is onderlinge afstemming hierover noodzakelijk. Dit wordt begeleid door de regiomanager.

Naast de GGT's zijn er ook stedelijke diensten of zelfs regionale diensten. Dat zijn buurtbemiddeling (opdrachtgever gemeente en woningcorporaties), AntiDiscriminatieVoorziening (Artikel 1): (opdrachtgever alle gemeenten), de vrijwilligerscentrale (opdracht per gemeente, excl. Wijdmeren en Huizen maar wel regionaal team) en school- en bedrijfsmaatschappelijk werk (diverse opdrachtgevers).

Specialistenteams

Idealiter zit iedere sociaal werker bij Versa in een lokaal GGT én in een regionaal specialistenteam. Versa kent 12- 15 specialismes². Het streven is dat deze specialistenteams regionaal zijn georganiseerd. Dat is nu nog niet altijd het geval (sommige specialistengroepen zijn bijvoorbeeld nog lokaal, anderen zijn lokaal én regionaal georganiseerd). De specialistenteams zijn verantwoordelijk voor het onderhouden en ontwikkelen van het vakmanschap/ambacht. In principe komen zij 2 tot 5 keer per jaar bij elkaar. De leden bepalen zelf hoe vaak. Ze delen kennis over landelijke ontwikkelingen, lokale innovaties en nieuwe methoden. De specialistenteams zijn zelf organiserend, ze kunnen voor begeleiding een beroep doen op de programmamanager innovatie en deskundigheidsbevordering (ondersteuning). Ze stemmen inzichten en opleidingen af met de GGT's waarin of waarmee ze werken.

Ondersteuning

De ondersteuning ondersteunt het primair proces met de uitvoering van sociaal werk. Dat gebeurt vanuit 12 specialismes. Ondersteuning werkte in 2019, via training, doen en evalueren, aan de volgende ontwikkelingen:

Integraal werken: vragen vanuit het primair proces probeert men niet enkelvoudig te beantwoorden maar vanuit een integrale blik: raakt een vraag bijvoorbeeld niet alleen PnO maar ook financiën of ICT dan worden die afdelingen door de ondersteuner betrokken.

Meedenken met en betrokken zijn bij het primair proces. Dat betekent dat men niet alleen vanuit het hoofdkantoor werkt maar ook op de locaties, de teams en hun werk kent en daar een goede relatie mee onderhoudt.

Samensturen in co-creatie: dit betekent dat men goed naar elkaar luistert, bereid is het waarom van wensen en oplossingen uit te leggen en samen tot een goede aanpak te komen. Het is de taak van ondersteuning te zorgen dat wet- en regelgeving, volgens de bedoeling worden toegepast.

Bestuur, toezicht, medezeggenschap en klankbord

Bestuur en de OR zijn tussen ondersteuning en de buitenste laag geplaatst, omdat ze in feite beide doen. De OR is ambassadeur Rijnlants werken, heeft teams geadopteerd en denkt en ontwikkelt mee vanuit wat er gebeurt op de werkvloer. Ook de bestuurder is nauw betrokken bij het primair proces. Iets meer op afstand staat de vrijwilligersraad. Zij vormen een klankbord voor een gelijkwaardige ontwikkeling en participatie van de ca. 1.400 vrijwilligers bij Versa Welzijn. De Raad van Toezicht (RvT) tot slot, vervult de toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol. Toezichthouders hebben ieder een of meer GGT's geadopteerd opdat zij ook de ontwikkelingen in de praktijk kunnen volgen. De bestuurder legt verantwoording af aan de RvT.

2.7 Ons belangrijkste kapitaal

Versa Welzijn had eind 2019, 228 medewerkers in dienst, totaal 149 FTE. Deze medewerkers werkten samen met maar liefst 1.400 vrijwilligers.

We zien dat de arbeidsmarkt sterk is veranderd. Er ontstaat een tekort aan goed opgeleide sociaal werkers voor alle doelgroepen en met name jongeren- en opbouwwerk. Dit betekent dat we meer en creatiever moeten werven en selecteren. Hierbij hebben we in 2019 sociale media meer ingezet en hebben we nieuwe selectievormen zoals speeddaten toegepast. Het inwerkprogramma is versterkt en er wordt actief gestuurd en begeleid op proeftijd- en 10-maanden gesprekken. Er is meer aandacht voor talentontwikkeling. In 2019 werden trainingen visueel communiceren, filmpjes maken met je iPhone en Deep Democracy actief aangeboden.

In 2019 was veel aandacht voor inzetbaarheidsbeleid (zie 3.5).

² In Hilversum wordt de term 'opbouwwerk' gebruikt, m.n. om ons te onderscheiden van de gemeentelijke buurtcoördinatoren. In de andere gemeenten spreken we van buurtwerk.

We voeren een actief stagebeleid op MBO en HBO niveau. Door de leer- werkplaats met de Hogeschool Utrecht (HU) werken we samen aan het versterken van de kwaliteiten van onze medewerkers. We werken vanuit de driehoek Onderzoek, praktijk en kennisvergroting. Daarnaast willen we via deze samenwerking een bekende werkgever voor toekomstige jonge collega's zijn. Op dit moment hebben 26 HU studenten binnen Versa en een flink aantal studenten van de Hogeschool van Amsterdam (HvA) en Windesheim.

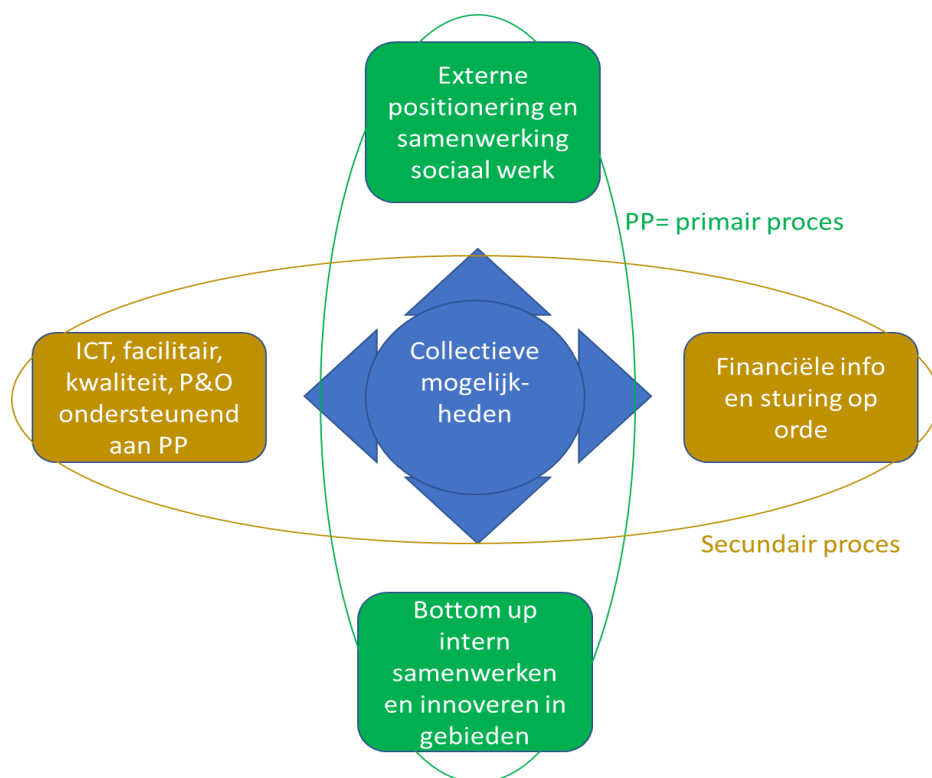
De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is iets verlaagd, van 49,8 jaar in 2018 naar 48,7 jaar in 2019.

3. Beleid 2019

In dit hoofdstuk staan we stil bij de belangrijkste elementen van het gevoerde beleid 2019. Aan de orde komen de positionering van sociaal werk, de borging van kwaliteit, de toekomst van peuterwerk, verbeteringen in de bedrijfsvoering, werken met stakeholders en vertellen wat we waarom doen en wat de effecten zijn van ons werk (communicatie).

In 2019 werkten we met het MT jaarplan najaar 2018 - najaar 2019. In oktober 2019 is dit plan geëvalueerd en in december 2019 heeft het MT een concept jaarplan voor 2020 vastgesteld. Dit plan was de onderlegger voor de begroting 2019.

Het primair proces stond ook in 2019 centraal op ons dashboard. Hierbij maken we een onderscheid tussen externe samenwerking en positionering en interne samenwerking. Extern plaatsen we niet de organisatie maar sociaal werk als ambacht en vakmanschap centraal. Dat betekent dat we beter het waarom uitleggen van ons werk in plaats van activiteiten centraal stellen. Daarbij zoeken we naar en dragen we bij aan gebieds- en vakgerichte samenwerking met inwoners en ketenpartners. Intern gaat het ook niet om de organisatie maar om het samenwerken in werkgemeenschappen. Om dit aan te moedigen is het beleid gericht op het versterken van het vakmanschap, eigenaarschap en samenwerking in teams. Zelforganisatie is hierbij een middel. In essentie is dit een grote cultuurverandering die start met de vakman/vrouw met een intern kompas.



Het secundair proces ondersteunt het primair proces, waarbij de samenwerking tussen financiën en PnO en versterking van de ICT grote aandachtsvelden waren in 2019. Financiële sturingsinformatie en control werden in 2019 verder verbeterd. De ondersteunende diensten werken aan een cultuurverandering waarbij zij nauwer rechtstreeks samenwerken met het primair proces enerzijds en onderling (integraal) anderzijds. Het MT heeft een inspiratie- en voorbeeldrol in Rijnlands werken. In het kader van dit dashboard zijn in hoofdlijn in 2019 onderstaande stappen gezet.

3.1 Kwaliteit

Nu het eigenaarschap met Rijnlands organiseren steeds meer naar de teams zal verschuiven is het van belang dat vooral in de teams in het primair proces de borging van kwaliteit wordt georganiseerd. Het gaat bij borging om zaken als met elkaar reflecteren en leren, elkaar durven aanspreken, als team organiseren hoe blinde vlekken worden voorkomen etc. Op die manier komen reflectie, leren en verantwoorden veel dichter bij elkaar te liggen. Deze lijn is in 2019 verder ontwikkeld.

Deze lijn is ook besproken met de accounthouders van onze gemeentelijke opdrachtgevers. Het GGT heeft invloed op de opdracht (adviserende rol naar de gemeente) en heeft inzicht in het totale teambudget. De twee financieel adviseurs van Versa ondersteunen de GGT's hierin. Het team reflecteert minstens drie maal per jaar met elkaar op hoe het gaat: hebben ze focus op de beoogde doelen en resultaten, zijn ze succesvol en waaruit blijkt dat? Het team en de gemeente overleggen gedurende het jaar regelmatig met elkaar over ontwikkelingen, vorderingen en resultaten. Zijn er nieuwe ontwikkelingen waar het team iets mee wil dan dienen er keuzes te worden gemaakt: of bepaalde dingen worden niet meer gedaan om ruimte te maken voor nieuwe interventies óf er komen extra middelen om alles te blijven doen. 'Stapelen' voorkomen we: dit gaat ten koste van de kwaliteit.

Om onszelf scherp te houden op kwaliteit hanteren we het Kwaliteitslabel Sterk Sociaal Werk van Sociaal Werk Nederland. We hebben dit label in 2017 als eerste Welzijnsorganisatie van Nederland behaald en in 2019 waren we de eerste welzijnsorganisatie die dit label kon verlengen. De thema's van het kwaliteitsbeleid zijn, in samenspraak met medewerkers, geactualiseerd en het documentensysteem in de vorm van de Versa Wijzer is door vereenvoudiging beter toegankelijk (via Mijn Versa) en compacter.

3.2 Opleidingen

Alle medewerkers in het primair proces zijn ingeschreven in het Registerplein voor sociaal werkers. Met bijeenkomsten en opleidingen houden we onze deskundigheid en onze kwaliteit op peil.

Voor het primair proces ziet dit er als volgt uit (over 1 jaar bezien):

1. Deskundigheidsbevordering in de vorm van werkbegeleiding, casuïstiek, intervisie.
2. Specialisten overleggen per specialistenteam.
3. Drie bijeenkomsten per jaar voor nieuwe medewerkers (ook medewerkers die langer in dienst zijn zijn welkom).
4. BHV-trainingen, voldoende voor een getrainde BHV'er op elke locatie.
5. Per persoon twee kwaliteit bevorderende bijeenkomsten in het kader van SWN-label. Hiervoor boden we in 2019 ook enkele workshops aan, zoals de workshop Visueel Communiceren. In 2020 willen we dit aanbod uitbreiden.
6. Vak gerelateerde trainingen of studiedagen die medewerkers naar eigen wens kunnen volgen.
7. Verplichte beroepstrainingen zoals 'werken met de wet meldcode', training ethisch handelen en tuchtrecht.

We streven ernaar dat medewerkers zicht houden aan hun scholingstraject vanuit het Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP). Dit POP werd in 2018 ontwikkeld, samen met enkele sociaal werkers. Het individuele dossier van het Registerplein wordt hieraan gekoppeld. In totaal kan een medewerker 20% van zijn contracturen aan vernieuwing in het werk en aan deskundigheidbevordering besteden. Voor een fulltimer is dat 187 uur per jaar. Medewerkers kunnen dit evenredig verdelen tussen vernieuwing en werkontwikkeling. Vaak grijpen deze twee aspecten in elkaar en geven we de mogelijkheid deze uren naar eigen wens in te vullen. Voorwaarde is dat aan de bovenstaande verwachtingen minimaal wordt voldaan. Medewerkers hebben vier mogelijkheden om zich te verbeteren.

1. Vanuit Individueel Keuze Budget (IKB) zijn voor iedere medewerker naar rato van diens contracturen, middelen beschikbaar om deskundigheid verder vorm te geven.
2. Daarnaast biedt Versa medewerkers vanuit het centrale opleidingsbudget de mogelijkheid om zich te verbeteren wanneer het kwaliteiten van medewerkers betreft die vanuit de organisatie gewenst worden.
3. Medewerkers kunnen vanuit hun loopbaanbudget middelen inzetten ter bevordering van hun inzetbaarheid en arbeidscarrière; dit kan gaan om scholing maar kan ook breder worden ingezet.
4. Learning on the job; door deelname aan intervisie, casuïstiek en werkbegeleiding leert men in specialistengroep of GGT samen te werken en kennis en vaardigheden te verdiepen. Dit is tevens een eis in het Registerplein.

3.3 Afscheid Peuterwerk

Met ingang van januari 2018 is de Wet harmonisatie kinderopvang en peuterpeelzalen van kracht. Met deze wet worden de kwaliteitseisen voor beide voorzieningen volledig gelijkgetrokken. Gemeenten in ons werkgebied hebben allen gekozen voor een kind-volgende financiering. Daardoor ontstonden in de eerste helft van 2019 verliezen op ons peuterwerk. Na analyse werd duidelijk dat het peuterwerk te grote financiële risico's met zich meebrengt voor Versa. Het gaat om een prijs én een bezettingsrisico. Voor dit laatste risico hebben we geen bijsturingmogelijkheden. Daarom is na de zomer 2019 besloten, tot onze grote spijt, peuterwerk af te stoten. We streven naar behoud van dienstverlening en werkgelegenheid door overgang van onderneming. Vanaf eind 2019 zijn we met serieuze overnamekandidaten in overleg. Dit proces loopt nog door tot medio 2020.

3.4 Bedrijfsvoering

In 2019 zijn we verder gegaan met het verbeteren van onze bedrijfsvoering. Bij financiën ging het om versterking en professionalisering van de afdeling in het algemeen en van de controlling en financieel advies specifiek. Management rapportages zijn op orde op GGT niveau en volgen steeds meer direct uit de boekhouding (i.p.v. extra-comptabel). Er wordt gewerkt met een subsidieregister. Gebiedsgerichte teams zijn steeds beter ingevoerd in hun begroting en rapportage.

Dit jaar is het werken met integrale kostprijzen verder voorbereid. In de subsidieaanvragen voor 2020 is hiermee gewerkt. Versa heeft nu in het hele werkgebied gelijke kostprijzen voor HBO en MBO functies. We beheersen de overheadkosten tot een maximum van 21,5% van onze inkomsten. Dat betekent dat er bij groei bescheiden ruimte is om de ondersteunende diensten mee te laten groeien (en bij krimp krimpt ook de ondersteuning).

Vanaf het voorjaar 2019 werken we weer met een nieuwe accountant, omdat onze accountant overstapte naar een ander kantoor. Eind 2019 besloot de extern financieel adviseur in loondienst te treden bij Versa vanaf 2020.

3.5 Personeelszaken

Ook in 2019 is er veel aandacht besteed aan het vitaliteitsbeleid dat als doel heeft om het mogelijk te maken dat medewerkers lang en gezond en met passie en energie kunnen werken en leven, binnen en buiten Versa Welzijn. We zien dat de trainingen en workshops voor medewerkers, leidinggevenden en P&O om het eerlijke gesprek te voeren, zijn vruchten afwerpen. Er zijn in 2019 veel gesprekken geweest met mensen die om allerlei redenen niet meer lekker in het werk zitten. Er is afscheid genomen van enkele medewerkers en er zijn mensen met vervroegd pensioen gegaan na gesprekken hierover met P&O. We zien dat de reflectie en feedback binnen teams nog veel aandacht behoeft.

Een aantal medewerkers heeft, op eigen initiatief en met inzet van het loopbaanbudget, gebruik gemaakt van het aanbod aan coaches dat we binnen Versa hebben of externe coaches om de eigen inzetbaarheid te vergroten.

Helaas hebben we over 2019 nog geen goede ziektecijfers, maar de arbodienst ziet wel een lichte daling van het ziekteverzuim van 6,6 naar 6,2%.

Het POP is geïntroduceerd in teams door P&O, tijdens de kwaliteitsbijeenkomsten en bij nieuwe medewerkers. We zien dat mensen de tool waarderen en het principe erachter ook, evenals de eigen verantwoordelijkheid erin. Maar we zien en horen ook dat mensen geen tijd nemen om ermee aan de slag te gaan omdat het tijd kost en men het moeilijk vindt om deze tijd in te zetten voor zichzelf en de eigen ontwikkeling.

P&O raakt steeds meer betrokken bij de verschillende teams. Ze ondersteunen bij allerlei zaken als sollicitatieprocedures, 10-maanden gesprekken en samenwerkingsproblemen. Daarnaast heeft P&O het casemanagement bij zieke medewerkers overgenomen van de regiomanagers en we zien dat dit goed uitpakt. De zieke medewerker is meer in beeld en de re-integratie trajecten worden strakker aangetrokken en re-integratieproblemen komen eerder aan de orde. Medewerkers zijn overwegend blij met de inzet van P&O.

P&O is met de afdeling financiën op zoek gegaan naar een geïntegreerd programma voor HR, salarisverwerking en boekhouding, maar dat is niet gelukt. Dit onderzoek wordt in 2020 gecontinueerd.

3.6 Services

In 2019 heeft het facilitaire deel van de afdeling Services weer een groot deel van het achterstallig onderhoud afgewerkt, zijn er veel onderdelen van de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) afgerond en zijn alle benodigde keuringen uitgevoerd. Services heeft zitting in de verschillende projectgroepen voor herbouw of nieuwbouw, zoals voor de Nieuwe Lelie in Hilversum, Scan/MFC Keverdijk in Gooise Meren, Het huis van de buurt in Eemnes en de Draaikom in Huizen.

Op vraag van een aantal beheerders is er een reserveringsmodule in Topdesk ingericht en zijn we begonnen met een maandelijks spreekuur: 'Vraag het aan Ben' dat op wisselende locaties wordt gehouden.

De afdeling ICT heeft gewerkt aan de vernieuwing van het hele computersysteem. Alle verbindingen zijn verhoogd of opnieuw aangelegd, wifinetwerken zijn gescheiden en extra beveiligd, alle hardware die nog vernieuwd moest worden is vernieuwd. Het nieuwe computersysteem is met behulp van gebruikers uit de hele organisatie ingericht. De informatie is opgehaald via inspiratiesessies en vragenlijsten en testsessies. Gebruikers zijn via klassikale- en digitale programma's getraind en via de portal steeds zoveel als mogelijk op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen. Op 2 december 2019 is het nieuwe programma in de lucht gegaan en hebben we 18 'floorwalkers' ingezet die steeds op wisselende locaties aanwezig waren om mensen te helpen bij het nieuwe programma. Met de beheerder van het programma, Avantage, worden helpdeskmedewerkers van hun en onze ICT-medewerkers getraind op het gebruik van de applicaties. Er is nog veel te doen, maar er is een grote slag gemaakt.

Ons hele systeem is sterker beveiligd en voldoet aan de veiligheidseisen die de accountant heeft opgesteld.

Verder is de telefonie helemaal aangepakt. Er is een nieuwe, digitale, telefooncentrale in gebruik genomen, we hebben alle telefonielijnen in kaart gebracht, kleine abonnementen opgezegd en alles gestroomlijnd. Hiermee is het beheer van de telefonie vergemakkelijkt en is de telefonie veiliger geworden.

3.7 Stakeholders

Versa Welzijn heeft veel stakeholders. In het algemeen zijn dit alle inwoners in Gooi en Vechtstreek en Eemnes, specifiek alle mensen die zich vrijwillig inzetten. Daarnaast zijn er opdrachtgevers, zoals gemeenten en andere financiers. Gemeenten zijn ook uitvoerend samenwerkingspartner, naast heel veel andere samenwerkingspartners in het sociaal domein, zorg, onderwijs, educatie, cultuur, wonen etc.

Hier schetsen we de belangrijkste ontwikkelingen in 2019 ten aanzien van stakeholders.

3.7.1 Inwoners: vrijwilligers

Medio 2018 is de koers verstevigd om samen met in plaats van voor inwoners te werken. In 2017 is een vrijwilligersraad gestart. De raad had 12 leden. Dit aantal is door natuurlijk verloop geslonken naar 9. Zij zijn allen als vrijwilliger met ons actief en denken graag meer mee en dragen bij aan de ontwikkeling van Versa Welzijn. Doel van het platform is om onze 1400 vrijwilligers een gelijkwaardige positie binnen Versa te geven. Om dit te bereiken onderzoeken de vrijwilligers hoe zij hun rollen en taken in relatie tot professionals kunnen verhelfen en versterken en stimuleren we de vrijwilligers zich betrokken te voelen bij Versa Welzijn. Thema's zijn: positioneren van het vrijwilligerswerk binnen Versa, in relatie tot medewerkers, opdrachtgevers en netwerkpartners; het verbeteren van de communicatiemogelijkheden van vrijwilligers in de organisatie met behulp van digitale middelen zoals een portal, en de scholing en deskundigheidsbevordering van vrijwilligers aanpassen aan de verwachtingen en nieuwe eisen vanuit de optiek van de vrijwilligers zelf. In 2019 zijn de meeste vrijwilligers geregistreerd zodat we nu met iedere vrijwilliger contact kunnen hebben. Voor iedere geregistreerde vrijwilliger is een VOG aangevraagd. Inmiddels zijn er meer dan 1000 VOG's binnengekomen.

3.7.2 Inwoners: vertrouwenspersoon

Versa Welzijn heeft een externe vertrouwenspersoon aangesteld. Deze vertrouwenspersoon kan zowel door medewerkers, vrijwilligers als door cliënten en andere inwoners die gebruik maken van onze diensten, worden benaderd. De vertrouwenspersoon luistert en denkt mee, en ondersteunt desgewenst bij het indienen van een klacht. De vertrouwenspersoon brengt jaarlijks geanonimiseerd verslag uit aan de directeur-bestuurder en kan hieraan adviezen voor de organisatie verbinden. Het verslag 2019 is op moment van schrijven nog niet beschikbaar, dus met uitzondering van het hierna gegeven overzicht van klachten kan hier geen inzicht worden gegeven in de inzet van de vertrouwenspersoon.

3.7.3 Inwoners: klachten

Er werd over Versa Welzijn één klacht bij de externe klachtencommissie ingediend. Deze werd door de commissie terugverwezen naar Versa, omdat deze hier nog niet was aangekaart. Deze klacht, en 5 andere klachten, werden intern door Versa Welzijn afgehandeld. Een zevende klacht was eind 2019 nog in behandeling. Zie overzicht volgende pagina.

Nr	Onderwerp	Wijze van indiening	Behandeling door	Resultaat
1	Administratie-spreekuur biedt geen privacy	Vertrouwenspersoon	Bestuurssecretaris	Uitleg werkwijze en alternatief aanbod individuele dienstverlening. Cliënt maakt hiervan geen gebruik.
2	Maatschappelijk werk, ondersteuning van een individuele cliënt onvoldoende	Vrijwilliger komt op voor cliënt	Regiomanager	Klacht wordt onderzocht maar niet inhoudelijk behandeld want berust op onjuiste weergave van feiten. Klager geïnformeerd en gewezen op externe procedure.
3	Buurtbemiddeling, gedrag vrijwilliger te dwingend	Externe Klachtencommissie	Coördinator en Regiomanager	Vrijwilliger biedt excuses aan. Klager tevreden over de afhandeling.
4	Buurtwerk, ongewenst drukwerk	Vertrouwenspersoon	Bestuurssecretaris	Miscommunicatie door taalprobleem. Klager tevreden met uitleg.
5	Vrijwillige Thuishulp, schade bij klussen	Per e-mail door cliënt	Coördinator en Bestuurssecretaris	Cliënt en vrijwilliger hebben niet de afgesproken procedure gevolgd, waardoor een te moeilijke klus is aangenomen. Uitleg en afspraak over de werkafspraken. Versa vergoedt coulance halve de schade. Cliënt en vrijwilliger tevreden over afhandeling.
6	Geef- en neemtafel, ongewenst gedrag vrijwilliger	Bezoeker komt op voor vrijwilligers	Bestuurssecretaris	Klacht wordt onderzocht maar niet inhoudelijk behandeld want berust op onjuiste en indirecte informatie. Klager geïnformeerd.
7	Ondersteuning vluchtelingen door opbouwwerk	Per e-mail door woordvoerder	Opbouwwerker en Bestuurssecretaris	Klacht van groep niet bekend bij opbouwwerker. Deze pakt het op. Zaak loopt nog.

3.7.4 Gemeenten en Samenwerkingspartners

In 2019 is de samenwerking met gemeenten en met veel samenwerkingspartners verstevigd:

- Tussen ieder GGT en gemeente is enkele keren per jaar contact, zowel op ambtelijk als op bestuurlijk niveau. In dit contact wordt informatie uitgewisseld over de subsidieaanvraag en de verantwoording.
- Voorbeelden zijn De Ontmoeting: een samenwerkingsverband tussen zorg, welzijn en gemeente Hilversum, het GGZ-herstelnetwerk, een project rondom mensen met een GGZ-achtergrond en het Netwerk Goed en Gezond Leven. Met de drie Gooise bibliotheken spraken we af elkaar twee maal per jaar te ontmoeten om de samenwerking in de Sociale Basis te verstevigen.

3.8 Communicatie

3.8.1 Intern

- In december 2019 is geheel Versa Welzijn, m.u.v. het peuterwerk, overgegaan naar Sharepoint met een Go-portal. Gedurende het jaar heeft Communicatie in de voorbereidingswerkgroep bijgedragen aan de communicatie richting medewerkers over de aankomende veranderingen.
- De directeur-bestuurder Anita Keita schrijft regelmatig interne updates voor medewerkers. Communicatie verzorgt hiervan de redactie en publicatie via intranet.
- In het najaar van 2019 is besloten om het peuterwerk van Versa Welzijn af te stoten. Om dit overnameproces goed te begeleiden is een werkgroep gevormd waarin Communicatie participeert om alle betrokkenen goed en zorgvuldig te informeren.
- Ten behoeve van de externe communicatie heeft Communicatie digitale sjablonen in de huisstijl laten ontwikkelen die voor alle medewerkers toegankelijk zijn gemaakt.
- Het kwaliteitsinformatiesysteem is overgezet van de oude ICT omgeving naar de nieuwe Sharepoint omgeving en heeft nu de vorm van een website, waardoor de informatie voor medewerkers toegankelijker is gemaakt.
- Communicatie heeft de afdeling P&O ondersteund bij de introductie van het POP, onder andere met de productie van een inspiratiekaarten set.
- De uitleen van promotiemateriaal is in 2019 gedecentraliseerd naar de teams, zodat elke gemeente voortaan over een eigen set materiaal beschikt. Communicatie adviseert en faciliteert hier nog wel en verzorgt de bestellingen.
- Het dragen van bedrijfskleding voor een herkenbare en betrouwbare uitstraling is gestimuleerd. Kinder- en jongerenwerkers en andere collega's dragen nu allemaal bedrijfskleding met Versa Welzijn logo.
- Elk team kent een contactpersoon communicatie. Dit is voor Communicatie een linking pin met de teams. In 2019 is een structuur ontwikkeld voor regulier overleg tussen de teams en het team Communicatie.
- Communicatie heeft een workshop 'Zelf professionele filmpjes maken met je iPhone' georganiseerd voor medewerkers om hiermee hun eigen vaardigheden te vergroten.

3.8.2 Extern

- De opbouwwerkers van Versa Welzijn gaan een rol spelen in de Energietransitie. Communicatie is betrokken bij de interne voorlichting aan medewerkers en de externe communicatie richting potentiële afnemers/geïnteresseerde gemeenten.
- Versa Welzijn heeft ook in 2019 een Inspiratiediner voor externe relaties georganiseerd. Helaas is dit uiteindelijk niet doorgegaan, wegens te weinig inschrijvingen
- Externe relaties ontvangen regelmatig een digitale nieuwsbrief van Versa Welzijn, met een persoonlijke update van de directeur-bestuurder Anita Keita.
- Eind augustus hebben inwoners van onze gemeenten weer huis-aan-huis de jaarlijkse folder van Versa Welzijn met diensten en activiteiten ontvangen.
- De in 2018 geïntroduceerde nieuwe huisstijl is verder uitgerold: de website van Versa Welzijn is aangepast, alle locaties zijn voorzien van naam-/gevelborden in de nieuwe huisstijl, de Buurtbus in Hilversum is aangepast en in diverse wijkcentra zijn digitale informatieschermen in de huisstijl geïntroduceerd.
- In Hilversum Oost (St. Joseph) is een pilot gestart met WijkConnect (een digitale wijkinfrastructuur). Versa Welzijn onderzoekt of er een koppeling gelegd kan worden tussen WijkConnect en het door Versa Welzijn gebruikte RegiAct, waarin activiteiten worden geregistreerd. Daarnaast is er overleg gestart met de gemeente Hilversum over een koppeling met de landelijke database van bibliotheken: Gids.
- De Stichting Raadhuisconcerten in Hilversum organiseert maandelijks concerten in het Raadhuis. Versa Welzijn regelde vrijkaarten voor 10 vrijwilligers/mantelzorgers per concert.

- Broodje ABCD (lunchbijeenkomst community building) heeft in 2019 een aantal keer plaatsgevonden. Nieuw dit jaar waren de Buurtmakerscafés: pas op de plaats bijeenkomsten van actieve buurtbewoners.
- Broodje Belegd (lunchbijeenkomsten voor professionals die mensen met schulden of in armoede ondersteunen) heeft in 2019 weer een aantal keer plaatsgevonden.
- In het voorjaar van 2019 heeft een publiciteitscampagne voor de peuterspeelzalen in Hilversum, Huizen, Bussum en Weesp plaatsgevonden om nieuwe deelnemers te werven.
- Communicatie heeft de zichtbaarheid van Versa Welzijn op sociale media (Facebook, Twitter en YouTube) geïntensiveerd.
- Communicatie ondersteunt de afdeling P&O in de arbeidsmarktcommunicatie, onder meer met vermelding in de gids voor pas-afgestudeerden Sociaal Werk.

4. Resultaten per gebied

In dit hoofdstuk worden kort de ontwikkelingen per werkgebied toegelicht. Ieder team maakt een uitgebreide verantwoording voor de gemeente.

4.1 Blaricum, Eemnes en Laren (BEL)

Blaricum, Eemnes en Laren vormen als drie afzonderlijke gemeenten de BEL.

Met de wethouders voor het Sociaal Domein in de BEL gemeenten werd gesproken over een andere vorm van verantwoording. In Laren werd het jongerenwerk versterkt met extra uren en een vast activiteitenbudget van 10.000,- per jaar. Een dagje Blaercom dat succesvol voor Blaricum (Geheugenhuis light) in het Oude dorp was gestart, werd ondanks een tijdelijke verhuizing succesvol voortgezet. Met Laren werd intensief overleg gevoerd over een eigen dagbesteding voor kwetsbare inwoners en die komt er begin 2020. Versa is gevraagd om vanaf 2019 met 8 uur sociaal werk inzet per week de transformatie van de Blaercom van een salenverhuurbedrijf naar een echt Dorps huis met vrijwilligers te ondersteunen. Met de verbouw in 2019 heeft de Blaercom inmiddels een face lift ondergaan, maar nog belangrijker is dat er inmiddels vrijwilligers actief zijn er er meer verschillende activiteiten zijn opgezet. Ook de samenwerking met de Malbak vanuit het kinderwerk krijgt gestalte. In Blaricum Bijvanck ging het wijkcentrum de Malbak door met het bereiken van nog meer inwoners. Mede door het enthousiasme van de teamleden en een groeiend aantal actieve vrijwilligers. Het idee dat bewoners zelf het verschil kunnen maken in de levendigheid van een voorziening werd hier geëtaleerd. In Eemnes werd een dagje de Hilt (Geheugenhuis light) doorgezet en vanaf januari 2019 heeft Eemnes net als Laren en Blaricum een Vrijwilligerscentrale die wekelijks te vinden is in de Hilt. De komst van het huis van Eemnes werd door bouwproblemen uitgesteld tot januari 2020. Omdat Versa dienstverlening (dagbesteding en AMW inzet) mee verhuist, ontstaat er een breder pakket aan diensten naast het bestaande JW in deze gemeente. Het Jongeren centrum ondergaat in 2020 een ingrijpende renovatie er werd in 2019 succesvol door jongeren en Versa ingesproken om het raadsvoorstel goed gekeurd te krijgen. Ook in de BEL gemeenten is m.i.v. 2019 de persoonsvolgende financiering afgeschaft. Een gemiddelde van de kosten van de afgelopen 3 jaar zit nu weer in de budgetfinanciering. Dat geeft de medewerkers meer armslag om eigen initiatieven te ontplooiën. Bemiddeling door AMW bij conflicten in de opvang van dementerenden in een zorginstelling is daar een voorbeeld van. Het GGT nam zelfstandig nieuwe collega's aan en oriënteerde zich verder via verkenningsbijeenkomsten op het overnemen van het eigenaarschap in het kader van Rijnlands werken.

4.2 Gooise Meren

In wijkcentrum Uit-Wijk in Bussum is het aantal activiteiten en soort activiteiten flink toegenomen. De uitbreiding van dienstverlening in Muiden-Muidenberg kende ups en downs mede door langdurig zieken. Het kinder- en jongerenwerk kwamen in een hand van een nieuwe medewerkster. Het Jongerenwerk kende veel personele wisselingen, maar die werden opgevangen en met Oud en Nieuw was de aanpak op straat met en door jongeren en jongerenwerkers in Naarden (Keverdijk) om overlast te voorkomen een groot succes. Het Geheugenhuis in Muiden liep gestaag door. De aanpak voor en met sleutelfiguren statushouders maar ook een maatwerk aanpak intensieve trajecten voor jongeren en statushouders werd verlengd.

Ook het mobiliteit project Automaatje (in samenwerking met de ANWB) voor Muiden-Muidenberg en Naarden ontwikkelde zich zo goed dat er extra uren voor met name dienstverlening in Bussum moest worden aangevraagd (in 2020 een feit). De thuisadministratie projecten, gericht op ondersteuning van inwoners bij het voeren van hun administratie (gericht op toeslagen, voorkomen schulden, inburgeren), zijn een inspirerend voorbeeld voor ambtenaren en collega Versa medewerkers.

De aanpak, met inzet van vooral vrijwilligers ondersteund door professionals, breidde zich binnen Gooise Meren uit van Bussum naar Naarden en Muiden en binnen Versa Welzijn naar o.a. Weesp en Hilversum. Het GGT nam zelfstandig nieuwe collega's aan en oriënteerde zich verder via verkenningsbijeenkomsten op het overnemen van het eigenaarschap in het kader van Rijnlands werken.

4.3 Hilversum

In april startte een nieuwe accounthouder van de gemeente. Hij volgde de accounthouder op die dit de afgelopen 2 jaar had gedaan. Intern werkten we met een parttime interim leidinggevende. De gemeente stelde (voor ons werk relevant) nieuw beleid vast: o.a. de Wmo Agenda, de notitie Jeugd en de notitie Schuldhulpverlening.

Subsidieaanvragen, monitoring en verantwoorden vroegen ook dit jaar heel veel tijd en aandacht. In april 2019 kreeg jongerenwerk de lang gewenste uitbreiding. Doel is vroegsignalering, preventie en zorgen voor optimale ontwikkelkansen voor de Hilversumse jeugd. Ook is opbouwwerk in de Meent beperkt uitgebreid.

2019 ging van start met vier wijken zonder maatschappelijk werk. Pas net voor de zomer konden we, met extra subsidie ook die wijken weer met maatschappelijk werk ondersteunen. Voor de zomer deed de gemeente een offerteaanvraag voor een project huiswerkbegeleiding. Offertes zijn, in concurrentie, ingediend maar niet gegund. De aanvraag werd ingetrokken bij gebrek aan budget. Na de zomer werd duidelijk dat, met name door de extra index als gevolg van de nieuwe CAO sociaal werk, de aangevraagde subsidie voor 2020 niet volledig gegund kon worden. De bezuinigingen hebben we weten te beperken tot ca. 3 ton. Positief is dat de subsidie nu structureel is vastgelegd in de begroting (geen eenmalige middelen meer).

Met deze subsidie zijn we weer op het niveau van 2011. In 2010 was de subsidie nog 5,3 miljoen. Vanaf 2012 zette de subsidie voor sociaal werk in Hilversum een dalende trend in. Vanaf 2018 wordt er weer hard gewerkt aan de opbouw van sociaal werk in de stad. Dit is van groot belang voor alle inwoners, om samen te werken aan een leefbare stad waar iedereen kan meedoen.

Met de gemeente is intensief contact geweest over de wijze van monitoren, verantwoorden en aanvragen van subsidie. Het voornemen was een meerjarige subsidie toe te kennen maar hiervoor bleek politiek onvoldoende draagvlak te zijn. Met de gemeente (veiligheid) is ook nauw contact over de wijze van samenwerken in Straatcontact. De monitoring dient AVG-proof te gebeuren. Afspraken maken en vastleggen loopt nog.

Een interessante samenwerking die in 2019 ontstond is de Basisvoorziening Begeleiding. De intake voor begeleidingsvragen verschuift in twee pilotwijken van het sociaal plein naar maatschappelijk werk en MEE. Via hen worden eventueel samenwerkende zorgpartners erbij gehaald. Wmo consulenten, regisseurs en ambulante begeleiders werken verbonden aan een wijk. Hierdoor ontstaat een steeds hechtere samenwerking op wijkniveau, wat gunstig is voor inwoners met begeleidingsvragen. Er zijn meer goede samenwerkingen ontstaan tussen maatschappelijk werkers en huisartsenpraktijken. Eind 2019 is het project Maak de Burger Meester (vanuit de huisartsen) gestart: waarin eerstelijns werkers en praktijkondersteuners samen worden opgeleid in het present zijn en werken vanuit de inwoner. De samenwerking met de gemeentelijk casusregisseurs is verbeterd met enkele afstem overleggen. Dit geldt ook voor de samenwerking met Veilig Thuis.

In het voorjaar vond een ABCD driedaagse training door Cormac Russell plaats, waaraan ook een inwoner en enkele collega's van MEE deelnamen. De ontwikkeling van community based werken bestendigde zich.

Een andere mooie samenwerking betreft het project Buurtcirkels: dit project is gestart i.s.m. Kwintes, met subsidie van de gemeente. Inwoners steunen elkaar onderling met minimale ondersteuning van een opbouwwerker.

Naar aanleiding van het sluiten van Dacc Wesp, een ontmoetingsplek voor mensen met een GGZ achtergrond, zijn meer van deze mensen onze buurthuizen gaan bezoeken, m.n. in St. Joseph. In dit buurthuis is, met subsidie van de gemeente, een sociaal verbinder GGZ van Kwintes, toegevoegd.

Ook is, i.s.m. Kwintes en Philadelphia, een visie op ontmoeten in de Spoorzone ontwikkeld en ingediend t.b.v. de gebiedsagenda van de gemeente. Een ander ontwikkelproject is het wijkcentrum De Nieuwe Lelie. We hebben, i.s.m. de Buurtpost Zuid en andere inwoners, een bijdrage geleverd aan het haalbaarheidsonderzoek. Eind dit jaar besluit het College te gaan voor een MFA; een buurthuis, school en kinderopvang in een nieuwbouw.

Amerpoort, Kwintes en Sherpa vroegen de ondersteuning van de opbouwwerker in Oost voor de ontwikkeling van een buurtkamer op het Lucent terrein. Dit verloopt voorspoedig, in nauwe samenwerking met en door inwoners.

In 2018 is Team Oost gestart met de pilot Versterken Sociale Basis. Dit traject maakt onderdeel uit van het programma Sociaal Domein van het ministerie van VWS. Gedurende dit traject zoeken we naar antwoorden op de vraag hoe aan te sluiten bij vragen van inwoners, hoe effecten van het werk zichtbaar te maken en hoe het gemeentebestuur te verleiden tot meerjarige opdrachten, zodat continuïteit geborgd is. Na afloop van het traject in oktober 2019 heeft Movisie samen met team Oost besloten om het project voort te zetten gedurende tenminste heel 2020. Doel is het versterken van de sociale basis vanuit het gedachtengoed van ABCD. Samenwerking krijgt vorm met LSA, Versa en Movisie en de reeds betrokken lokale partners.

4.4 Huizen

In Huizen werd er in 2019 actief gezocht naar een andere manier van samenlevingsopbouw. De Asset Based Community Development (ABCD) aanpak is daarbij een inspiratiebron. In 2020 geven we hieraan vervolg in nauwe samenwerking met het team en met de gemeente. In de Meentamorfose, ging het werken met de GGZ doelgroep als deelnemer, maar ook als vrijwilliger met succes verder. Het Geheugenhuis dat gericht is op het in de wijk kleinschalig opvangen van ouderen met beginnende dementie en hun mantelzorgers, is in Huizen een begrip. Inmiddels worden er vijf dagen per week dagelijks aan vijftien ouderen een (actieve) dagbesteding geboden.

Met de King Arthur groep werd samen gekeken naar een uitbreiding van deze dienstverlening in een andere accommodatie waarbij ook logeren van deelnemers mogelijk wordt, zodat hun mantelzorgers nog meer worden ontlast. Door teruglopende middelen bij de gemeente werd dit eind 2019 on hold gezet. Het idee is om de openingstijden van het bestaande Geheugenhuis op termijn te verruimen om aan de toenemende vraag te voldoen en eventueel nieuwe dagbesteding projecten te starten in andere wijkcentra van Versa. Voor 2020 waren hiervoor geen extra middelen vanuit de gemeente beschikbaar.

Het jongerenwerk uit Huizen bleef met name op het ambulante deel intensiever samenwerken met dat van Blaricum op basis van overlastmeldingen van gemengde groepen jeugd uit Huizen en Blaricum. Krachten werden op die manier gebundeld en dat leidde tot positieve resultaten. Wel waren er begin 2019 veel personele wisselingen en moest het team jongerenwerk opnieuw samengesteld en opgebouwd worden. Er werden twee nieuwe projecten voorbereid/gestart. Budgetcoaches voor Jeugd vanaf september 2019 en Join us een project dat eenzame jongeren instrumenten geeft om isolement in het heden en de toekomst te voorkomen. Dit project start in 2020.

Het afschaffen van de persoonsvolgende financiering (PVF) bij het maatschappelijk werk (op Wmo indicatie) maakt ons maatschappelijk werk weer tot een open toegankelijke voorziening, zonder drempels. We hebben in 2019 twee maal met ambtenaren van Huizen en BEL naar de inzet gekeken (als pilot) en geconcludeerd dat de beoogde inzet ook zonder PVF wordt gehaald.

Het aantal mobiliteitsprojecten in Huizen werd naast de BELbus en Boodschappenplusbus uitgebreid en succesvol verder ontwikkeld met het project Automaatje. Dit is een project dat we samen met de ANBW hebben opgezet waarbij bewoners met hun eigen auto mensen naar een bepaalde bestemming brengen. Het GGT nam zelfstandig nieuwe collega's aan en oriënteerde zich verder via verkenningbijeenkomsten op het overnemen van het eigenaarschap in het kader van Rijnlands werken.

4.5 Weesp

Door aanpassingen in het gebouw Trainspotting wordt de locatie ook vaker gebruikt voor activiteiten van andere werksoorten zoals spreekuur Buurtsportcoach en uitbreiding van buurtactiviteiten. Het succes van Administratie voor elkaar is de gemeente ook niet ontgaan. Er zijn gesprekken gestart om deze activiteit te verbinden aan een geldloket in het kader van de schuldhulp preventie. Dat wordt in het eerste kwartaal van 2020 afgerond. Weesp heeft op dit moment twee buurtsportcoaches in dienst die veel samenwerken met andere werksoorten zoals mantelzorgondersteuning en jongerenwerk. Eind 2019 is er, op verzoek van de gemeente, een projectsubsidie ingediend in het kader van de energietransitie. Een onderdeel van die aanvraag bestaat uit het realiseren van opbouwwerk in Weesp. De ambtelijke fusie met Amsterdam is medio 2019 een feit. Versa heeft overleg met de stadsdeelcommissie van Amsterdam Zuid Oost en gaat ook in overleg met Driemond.

4.6 Wijdmeren

Waren de Wijdehuizen in 2018 nog succesvol, in 2019 hebben we moeten vaststellen dat met name het Wijdehuis in Nederhorst den Berg onvoldoende bezoekers trok. In overleg met de gemeente is besloten per 1 januari 2020 dat Wijdehuis te sluiten. Voor de twee andere locaties is er een plan van aanpak gemaakt om te onderzoeken hoe we in 2020 een andere invulling aan de Wijdehuizen kunnen geven.

Het project Automaatje blijft succesvol en de geplande samenwerking met Gooise Meren is gerealiseerd.

Het team Wijdmeren was in 2019 het eerste GGT dat in het kader van Rijnlands werken het eigenaarschap heeft opgepakt. Daardoor zijn werkzaamheden voor het team veranderd en verantwoordelijkheden verschoven. De samenwerking met ondersteunende diensten met name financiën en personeelszaken is als positief ervaren.

Het project Administratie voor elkaar is ook in 2019 succesvol gebleken. Gesignaleerde knelpunten zijn omgezet in beleid en hebben ertoe bijgedragen dat er diverse projecten zijn gestart in het kader van schuldp preventie. Dit heeft ook geleid tot formatie-uitbreiding.

4.7 Regionale diensten

Versa heeft de volgende regionale diensten: de vrijwilligerscentrale, school- en bedrijfsmaatschappelijk werk, Antidiscriminatievoorziening (Artikel 1), buurtbemiddeling en maatwerktrajecten.

Vrijwilligerscentrale: De projectleiding van de vrijwilligerscentrale (VC) is in het voorjaar overgedragen aan de regiomanager. Hij begeleidde het team in de verdere ontwikkeling.

Dit najaar zijn twee nieuwe coördinatoren aangenomen, als opvolging van vertrekkende medewerkers i.v.m. de regionalisering van de vrijwilligerscentrale is gerealiseerd. De nieuwe website en huisstijl voor de VC zijn in 2019 gelanceerd.

Schoolmaatschappelijk werk (SMW): Het schoolmaatschappelijk werk neemt met name bij de VO scholen verder af. VMBO scholen hebben hun eigen SMW-er in dienst genomen en er blijft steeds minder structureel werk over voor onze medewerkers.

In 2019 ging het nog om 8 uur per week voor alle VO scholen. Waarschijnlijk bouwen we dit in 2020 in overleg met de betrokken scholen af om tekorten (vaste aanstelling terwijl en geen structurele uren/budget beschikbaar zijn) te voorkomen. Voor het PO ligt dat gelukkig anders! Met het samenwerkingsverband Unita zijn structurele afspraken gemaakt over de inzet van € 80.000,- per jaar op gemiddeld 40-50 basisscholen via Versa . Dat is 28 uur per week verdeeld over drie functionarissen. Het SMW is daarmee in 2020 weer kostendekkend.

Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW): Het bedrijfsmaatschappelijk werk wordt grotendeels afgenomen door externe partijen als ziekenhuizen, gemeenten en zorginstellingen. Hiervoor hebben wij 1 bedrijfsmaatschappelijk werker (BMW-er) in dienst voor 28,8 uur per week.

Onze BMW-er heeft op dit moment 12 (grote) klanten met een totaal van 10.000 medewerkers of nog iets meer, w.o. de gemeente Hilversum en Huizen. De BMW-er wordt in de preventie ingezet en heeft 2 tot maximaal 5 gesprekken per medewerker om ziekteverzuim te voorkomen en balans te vinden. De uurprijs is al een paar jaar € 98,54 en de opbrengst van de BMW-er in 2019 was iets meer dan € 47.000,00 en daarmee is het bedrijfsmaatschappelijk werk kostendekkend

AntiDiscriminatieVoorziening: De nieuwe medewerker op de AntiDiscriminatieVoorziening (ADV) heeft in 2019 zo'n 80 meldingen en klachten afgehandeld. Dat is gelijk aan 2018. Daarnaast heeft hij de contacten met vrijwel alle contactambtenaren aangetrokken, heeft hij zitting in verschillende overlegvormen rond discriminatie en gelijke behandeling en een goede samenwerking opgezet met onderwijs, politie en justitie. De samenwerking met veel organisaties die zich bezighouden met discriminatie en ongelijke behandeling van specifieke doelgroepen is opgebouwd en hij heeft inmiddels al verschillende voorlichtingslessen gegeven op basisscholen. Die worden zeer gewaardeerd.

Ook de collega's binnen Versa weten het ADV te vinden als zij tegen zaken aanlopen die te maken hebben met discriminatie en ongelijke behandeling. Hierin zien we de meerwaarde van een ADV dat gekoppeld is aan een welzijnsorganisatie.

Buurtbemiddeling: Een deel van de woningcorporaties is niet tevreden over de communicatie van de coördinatoren. Hierover heeft enkele keren overleg plaatsgevonden en er zijn verbeterafspraken gemaakt. Medio 2020 volgt een eind evaluatie .

Maatwerktrajecten: Sinds 2016 is Versa Welzijn een van de aanbieders van ambulante groep- en individuele ondersteuning en lichte vormen van dagbesteding in de regio Gooi en Vechtstreek. In de periode december 2016 tot heden is vooral door de jongerenwerkers gebruik gemaakt van deze mogelijkheid om zo jongeren via een individueel coachingstraject te ondersteunen.

In 2019 betrof het 16 trajecten en ook op dit moment volgen 4 jongeren een individueel traject via de maatwerk-constructie.

We vragen maatwerktrajecten vooral aanvullend aan wanneer het niet of onvoldoende mogelijk is om deze personen vanuit onze reguliere opdracht voldoende te begeleiden. Waar mogelijk kiezen we er met opdrachtgevers voor om te werken vanuit aanvullende subsidie of om het gesprek aan te gaan om meer tijd in te ruimen binnen (uitgebreide) basis afspraken.

5. Risicobeheersing

Dit hoofdstuk is een weergave van de belangrijkste risico's en onzekerheden, de getroffen beheersmaatregelen, de verwachte impact hiervan op resultaat of financiële positie (als de risico's realiteit worden), beschrijving van risico's die het afgelopen jaar impact hebben gehad, eventuele verbeteringen in het systeem van risicobeheersing.

5.1 Strategische risico's

Afhankelijkheid van gemeentelijk opdrachtgevers: Circa 86% (2018: 92%) van onze inkomsten komt uit gemeentelijke subsidies, waarvan 37% (2018: 37%) van de gemeente Hilversum.

Ons doel is werken aan goede relaties met gemeentelijke opdrachtgevers, samen met onze samenwerkingspartners. We zetten in op langjarige subsidie overeenkomsten met onze gemeentelijke opdrachtgevers voor het bieden van een gedegen en kwalitatief sterke sociale basis. Die relaties gaan uit van partnerschap, waarbij we elkaar scherp houden op onze kwaliteit, in goed overleg met en in het belang van onze inwoners.

Ook in 2019 zijn we volop bezig met het opbouwen van goede samenwerkingsrelaties met de (sinds 2018) nieuwe wethouders en ambtenaren. In vier gemeenten traden nieuwe accounthouders aan: dat vraagt veel aandacht. Weesp zit in een fusieproces met Amsterdam, dit brengt de nodige onduidelijkheid en nieuwe contactpersonen.

Tot slot bleek de harmonisatie met kinderopvang een te groot risico voor ons peuterwerk, waardoor we moesten besluiten deze dienst af te stoten.

5.2 Operationele risico's

In 2018 heeft de accountant een aantal risico's benoemd rond het automatiseringssysteem van Versa. Deze risico's zijn in het nieuwe programma in 2019 meegenomen en opgelost. Een klein deel wordt in het eerste kwartaal van 2020 uitgevoerd.

5.3 Personele risico's

Het ziekteverzuim percentage lag in 2019 relatief hoog (gem. 6,25 %). Dit geeft werkdruk voor de gezonde werknemers en brengt extra kosten met zich mee. In 2019 voerden we actief inzetbaarheids- en verzuimbegeleidingsbeleid dat moet bijdragen aan een acceptabel ziekteverzuim percentage.

In 2019 hebben we medewerkers ondersteund vitaal te blijven (d.m.v. gesprekken, pensioen voorlichting, coaching). We hebben, ondanks de krappe arbeidsmarkt, 53 nieuwe collega's aan kunnen nemen en daarmee is meer diversiteit in de leeftijdsopbouw gaan ontstaan. Het inwerkprogramma is uitgebreid zodat jonge werknemers zich snel thuis voelen en zichzelf kunnen ontwikkelen, het personeelsbeleid wordt meer gericht op talentontwikkeling en arbeidsvitaliteit en we zijn een actiever stagebeleid gaan voeren waarbij we talentvolle stagiairs blijven volgen of via een traineeship aan ons binden.

5.4 Risico's met betrekking tot vrijwilligers

Versa Welzijn heeft 1.400 vrijwilligers. Een van de risico's is de relatie tussen een vrijwilliger en een kwetsbare inwoner waarbij een vrijwilliger betrokken is. Hierbij hanteren we een gedragscode waarover met vrijwilligers bij de aanstelling afspraken worden gemaakt. Daarnaast onderhouden we, in het kader van kwaliteit en verantwoordelijkheid naar deelnemer en vrijwilliger, een op maat toegesneden werkwijze rondom begeleiding, bejegening en deskundigheidsbevordering. De gehanteerde werkwijze sluit aan bij het type vrijwilligerswerk dat wordt verricht. Voor alle vrijwilligers kon vanaf november 2018 een gratis VOG worden aangevraagd (Rijksoverheid maakte dit mogelijk), dit is in gang gezet en loopt door in 2019.

5.5 Financiële risico's

Met een vrij besteedbaar vermogen van 11% (2018:21%) van de jaarlasten, is de continuïteit nog wel gewaarborgd. Echter volgens de benchmark sociaal werk van Sociaal Werk Nederland is er sprake van een goede continuïteit op langere termijn als het vrij besteedbaar vermogen minimaal 20% van de jaarlasten bedraagt. Het is daarom van belang om in 2020 een plan te maken hoe het eigen vermogen verder te versterken.

Van het vrij besteedbaar vermogen is 40% bestemmingsreserves, die deels (16%) in 2020 ingezet gaat worden. Verder bestaan deze bestemmingsreserves met name uit bestemmingsreserve personeel (€ 0,3 miljoen). Deze is gevormd voor de extra kosten (met name transitiekosten) die gemaakt zullen worden voor:

- Medewerkers die niet of onvoldoende mee kunnen in de ontwikkelingen van het werk en waarvan we daarom afscheid moeten nemen.
- Peuterspeelzaalmedewerkers van peuterspeelzalen waar we geen overnamekandidaat voor vinden in 2020. Op basis van de huidige onderhandelingen met overname kandidaten verwachten we dat een groot deel van de peuterspeelzaalmedewerkers mee kan bij de overnames.

Met een current-ratio (vlottende activa / kortlopende schulden) van 1,3 zitten we qua liquiditeitspositie net boven de minimale norm (1,2), waarbij volgens de benchmark sociaal werk van Sociaal Werk Nederland (SWN), de organisatie in staat is op tijd te voldoen aan haar kortlopende financiële verplichtingen. Het streven naar een current-ratio van minimaal 1,5 wordt door SWN geadviseerd.

5.6 Risico's wet- en regelgeving

De relatief nieuwe en strenge privacywetgeving in relatie tot gecompliceerde regels van onder andere de wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), blijft in de praktijk van het sociaal werk regelmatig voor dilemma's te zorgen. Met name het delen van informatie in de samenwerking van beroepskrachten met inwoners, vrijwilligers en beroepskrachten van andere organisaties vraagt feitelijk voortdurend aandacht. In 2019 lag het zwaartepunt bij het werken in de wijk en bij de samenwerking met politie en justitie door het jongerenwerk. Door de keuze om de beperkte capaciteit vooral in te zetten op advies en ondersteuning op vraag van het primair proces, is het schrijven van document zoals een vernieuwd privacyreglement nog onvoldoende aan bod gekomen.

In 2019 werd een nieuwe Wet bestuur en toezicht rechtspersonen aangekondigd. Versa oriënteert zich op de mogelijke gevolgen hiervan voor de eigen organisatie. Conclusies zijn hierover nog niet getrokken want het wetsvoorstel werd verschillende malen gewijzigd en in 2019 nog niet aangenomen.

6. Jaarrekening 2019

Balans per 31 december 2019

(na resultaatverdeling)

		31-12-2019		31-12-2018		
		€	€	€	€	
ACTIVA						
Vaste Activa						
<i>Materiele vaste activa</i>						
	1					
Gebouwen en terreinen		1.342.509		1.499.819		
Inventarissen		679.264		610.553		
Vervoermiddelen		<u>67.011</u>		<u>82.363</u>		
			2.088.783		2.192.735	103.951
Vlottende activa						
<i>Voorraden en onderhanden werk</i>						
	2		15.000		15.000	-
<i>Vorderingen</i>						
Handelsdebiteuren	3	167.418		139.658		-27.760
Subsidievorderingen	4	144.997		117.362		-27.635
Overige vorderingen en overlopende activa	5	<u>195.144</u>		<u>289.755</u>		94.610
			507.560		546.775	
<i>Liquide middelen</i>	6		2.022.696		2.866.705	844.010
			<u>4.634.039</u>		<u>5.621.215</u>	

PASSIVA		31-12-2019		31-12-2018	
		€	€	€	€
Stichtingsvermogen	7				
Vrij besteedbaar eigen vermogen	8	1.677.394		2.876.280	
Vastgelegd eigen vermogen	9	<u>74.590</u>		<u>69.619</u>	
			1.751.983		2.945.899
Voorzieningen	10		648.799		480.044
Langlopende schulden					
Kredietinstellingen	11	-		81.725	
Leningen o/g	12	0		185.885	
Nog te besteden investeringssubsidies	13	<u>215.217</u>		<u>224.555</u>	
			215.217		492.165
Kortlopende schulden					
Schulden aan kredietinstellingen	14	-		36.941	
Kortlopende deel Nog te besteden investeringssubsidies	15	81.232		54.466	
Crediteuren	16	391.243		320.948	
Subsidieverplichtingen	17	481.856		219.299	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	18	599.403		543.642	
Overige schulden en overlopende passiva	19	<u>464.306</u>		<u>527.811</u>	
			2.018.040		1.703.106
			<u>4.634.039</u>		<u>5.621.215</u>

Staat van baten en lasten over 2019

		Begroting		
		2019	2019	2018
		€	€	€
Baten				
Subsidies	20	12.670.188	12.855.000	11.943.800
Overige baten	21	1.880.647	1.499.000	1.803.088
Totaal baten		<u>14.550.835</u>	<u>14.354.000</u>	<u>13.746.888</u>
Lasten				
Lonen en salarissen	22	7.723.765	10.657.000	6.648.901
Sociale lasten	23	1.355.100		1.053.359
Pensioenlasten	24	664.539		604.585
Afschrijvingen	25	382.622		266.438
Overige personeelskosten	26	1.275.801		1.366.718
Huisvestingskosten	27	1.578.742	1.714.000	1.537.287
Organisatiekosten	28	1.848.910	1.625.000	1.119.220
Transitiekosten	29	48.219		154.760
Vrijwilligerskosten		181.076	163.000	161.509
Activiteitenkosten		667.289	688.000	579.919
Totale lasten		<u>15.726.063</u>	<u>14.847.000</u>	<u>13.492.696</u>
Som der baten en lasten		-1.175.228	-493.000	254.192
Financiële baten en lasten	30	18.687	14.000	23.251
Netto resultaat		<u>-1.193.915</u>	<u>-507.000</u>	<u>230.941</u>

Opmerkingen bij begrote bedragen:

- In het begrote saldo Lonen en salarissen zijn mede begrepen de sociale lasten, pensioenlasten en overige personeelskosten.
- In de begrote saldi Huisvesting en Organisatie zijn mede de afschrijvingen op huisvesting, inventaris en vervoermiddelen begrepen.

Resultaatbestemming	2019	2018
	€	€
Mutatie exploitatiereserve	-690.139	154.278
Mutatie bestemmingsreserve nieuwbouw/verbouwing/inrichting	-12.345	32.364
Mutatie bestemmingsreserve eigen risico ziekengeld	-91.170	-
Mutatie bestemmingsreserve personeel	-171.722	-240.054
Mutatie bestemmingsreserve Hilversum	-94.790	20.345
Mutatie bestemmingsreserve (vrijwilligers)activiteiten/initiatieven	41.189	-
Mutatie bestemmingsreserve organisatieverbeteringen	-175.884	218.134
Mutatie bestemmingsreserve dienstverlening	-4.025	65.025
Mutatie Bestemmingsfonds convenantgelden	-	-7.826
Mutatie Bestemmingsfonds wijkontmoetingscentra Bussum	4.971	-7.497
Mutatie Bestemmingsfonds Rijk Meldpunt	-	-3.828
	<u>-1.193.915</u>	<u>230.941</u>

Kasstroomoverzicht over 2019

	2019		2018	
	€	€	€	€
(x 1.000)				
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Som der baten en lasten		-1.175		254
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	460		424	
Mutatie egalisatierekening	-9		-	
Mutatie bestemmingsreserves en -fondsen	-		-	
Mutatie voorzieningen	169		-86	
		620		338
Verandering in het werkkapitaal:				
Mutatie voorraden	-		-	
Mutatie vorderingen	39		176	
Mutatie kortlopende schulden (incl. banken)	315		227	
		354		403
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		-201		995
Ontvangen rente				
Betaalde rente	-19		-23	
		-19		-23
Kasstroom uit operationele activiteiten		-220		972
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings materiële vaste activa	-437		-580	
Desinvesteringen materiële vaste activa	81		-	
		-356		-580
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Terugbetaling bestemmingsfondsen				
Aflossing langlopende schulden	-268		-58	
		-268		-58
Mutatie geldmiddelen		-844		334
Verloop mutatie geldmiddelen				
Stand per begin boekjaar		2.867		2.533
Mutaties in boekjaar		-844		334
Stand per einde boekjaar		2.023		2.867

Grondslagen van waardering en resultaatbepaling

Informatie over de rechtspersoon

Vestigingsadres en inschrijfnummer handelsregister

Stichting Versa Welzijn is feitelijk en statutair gevestigd op Larenseweg 30, 1221 CN te Hilversum, en is ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 41192015.

Algemene toelichting

Belangrijkste activiteiten van rechtspersoon

De activiteiten van Stichting Versa Welzijn bestaan voornamelijk uit welzijnswerk.

Verbonden partijen

Als verbonden partijen worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transacties en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

De volgende verbonden partijen zijn geïdentificeerd:

- Keïta Holding BV te Nijmegen: dit betreft de privé vennootschap van de directeur-bestuurder.
- Stichting Hilversumse gemeenschap te Hilversum: deze stichting komt uit een verleden waarin de voorganger van Stichting Versa Welzijn en de gemeente Hilversum een gezamenlijk belang hadden. Door gewijzigde regelgeving kan ontbinding van deze stichting alleen plaatsvinden via de rechter gebeuren.

Met bovenstaande twee partijen zijn in 2019 geen transacties geweest met Stichting Versa Welzijn.

Algemene grondslagen voor verslaggeving

Grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met Richtlijn voor de jaarverslaggeving 640 organisatie zonder winststreven. Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans en de staat van baten en lasten zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Continuïteitsveronderstelling

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

Vergelijkende cijfers

De cijfers 2018 zijn, waar op onderdelen, geherrubriceerd om vergelijkbaarheid met 2019 mogelijk te maken.

Schattingen

Bij het opstellen van de jaarrekening dient de stichting, overeenkomstig algemeen geldende grondslagen, bepaalde schattingen en veronderstellingen te doen die medebepalend zijn voor de opgenomen bedragen. De feitelijke resultaten kunnen van deze schattingen afwijken.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Materiele vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele residuwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming tot aan het moment van buitengebruikstelling.

Vorraden

De voorraden worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of lagere marktwaarde.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie, inclusief de transactiekosten indien materieel. Indien geen sprake is van (dis)agio en transactiekosten is de geamortiseerde kostprijs gelijk aan de nominale waarde van de vorderingen. Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Bestemmingsreserves

Indien een deel van het eigen vermogen is afgezonderd omdat daaraan een beperktere bestedingsmogelijkheid is gegeven dan gezien de doelstelling van de organisatie is toegestaan en deze beperking is door de directeur-bestuurder aangebracht, is sprake van een bestemmingsreserve.

Bestemmingsfondsen

Bestemmingsfondsen zijn bedragen waarbij een derde partij een beperking in de besteding heeft opgelegd of waarbij de stichting zelf zich nadrukkelijk jegens derden committeert door publicatie via de website van de stichting. Uit deze publicatie op de website blijkt dat het geld voor onbepaalde tijd beschikbaar blijft voor het specifieke doel en dat het niet voor andere doelen zal worden ingezet

Egalisatierekening

De egalisatierekening (on)roerend goed heeft betrekking op materiele vaste activa die bekostigd zijn uit subsidies en giften. De egalisatierekening valt vrij ten gunste van de berekende afschrijvingen op basis van de geschatte economische levensduur en eventuele residuwaarde van de uit subsidies en giften bekostigde activa.

Voorzieningen

Een voorziening wordt gevormd voor verplichtingen waarvan het waarschijnlijk is dat zij zullen moeten worden afgewikkeld en waarvan de omvang redelijkerwijs is in te schatten.

De omvang van de voorziening wordt bepaald door de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen en verliezen per balansdatum af te wikkelen. Voorziening worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Voorziening voor groot onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud van gebouwen wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoegingen aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt.

Voorziening langdurig zieken

Voor langdurig zieken is een voorziening gevormd op basis van de verwachte loonkosten in de eerste twee jaren van de arbeidsongeschiktheid (voor medewerkers die naar verwachting niet zullen terugkeren in het arbeidsproces). De opgenomen verplichtingen gelden na balansdatum en worden gebaseerd op 100% doorbetaling gedurende het eerste jaar en 85% gedurende het tweede jaar. Er is geen disconteringsvoet gehanteerd.

Voorziening loopbaanbudget

In de CAO Sociaal Werk is geregeld dat medewerkers over een eigen loopbaanbudget beschikken. Er wordt gedurende maximaal 3 jaar maandelijks gedoteerd aan de voorziening via een vast percentage van de salarissen. De bestedingen worden ten laste gebracht van de voorziening. Er is geen disconteringsvoet gehanteerd.

Schulden

Onder de langlopende schulden worden schulden opgenomen met een resterende looptijd van meer dan één jaar. De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar. De schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs (nominale waarde). De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder kortlopende schulden.

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde.

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Baten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke lasten die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Baten

De baten omvatten toegezegde subsidies en de behaalde omzet. Daarnaast omvatten de baten giften en donaties die worden verantwoord op het moment van ontvangst of wanneer de toezegging betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Baten waarvoor een bijzondere bestemming is aangewezen en welke in het verslagjaar niet volledig zijn besteed, worden via de resultaatbestemming toegevoegd aan een bestemmingsreserve – respectievelijk bestemmingsfonds.

Onttrekkingen aan bestemmingsreserves – respectievelijk bestemmingsfondsen worden als last in de staat van baten en lasten verwerkt, alsmede verwerkt via de resultaatbestemming in het jaar waarin de onttrekking heeft plaatsgevonden.

Verstreckte subsidies en giften

De door de gemeenten voor het verslagjaar toegekende structurele en incidentele subsidies zijn als subsidies gemeenten verantwoord. Met de gemeenten zijn afspraken gemaakt met betrekking tot de aard en omvang van de door de stichting te verrichten werkzaamheden. Eventuele verrekeningen als gevolg van nacalculaties worden in het jaar waarin deze komen vast te staan verantwoord in het resultaat. Vaststelling door gemeenten van de in het boekjaar verantwoorde subsidieontvangsten vindt plaats na vaststelling en goedkeuring van de jaarrekening van Stichting Versa Welzijn. Subsidies, fondsen en overige bijdragen, ontvangen van derden, worden verantwoord onder de overige fondsen en bijdragen. Ontvangen loonkostensubsidies worden in mindering gebracht op de personele kosten.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van arbeidsvoorwaarden verwerkt in de jaarrekening voor zover deze verschuldigd zijn aan werknemers of de belastingdienst.

Pensioenen

Versa Welzijn heeft voor haar werknemers een toegezegde pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op de pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd. De verplichtingen, die voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds Zorg en Welzijn. Versa Welzijn betaalt hiervoor premies waarvan de helft door de werkgever wordt betaald en de helft door de werknemer. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.

Per 1 januari 2015 gelden nieuwe regels voor pensioenfondsen. Daarbij behoort ook een nieuwe berekening van de dekkingsgraad. De 'nieuwe' dekkingsgraad is het gemiddelde van de laatste twaalf dekkingsgraden. Door een gemiddelde te gebruiken, zal de dekkingsgraad nu minder sterk schommelen. In februari 2020 bedroeg de dekkingsgraad 90,4%. Door de toenemende zorgen over de impact van het coronavirus op de economie eindigde februari op de financiële markten onstuimig. Koersen daalden, en ook de rente daalde verder. Die twee ontwikkelingen zorgden voor een daling van de actuele dekkingsgraad en de beleidsdekkingsgraad.

Het vereiste niveau van de dekkingsgraad, waarop het pensioenfonds Zorg en Welzijn volgens de spelregels financieel gezond is, is 124,4%. Deze informatie is vermeld in het herstelplan van maart 2019 en houdt nog geen rekening met de impact van het coronavirus. Het pensioenfonds verwacht volgens het herstelplan van maart 2019 in 2027 aan het vereist niveau van de dekkingsgraad te kunnen voldoen en voorziet geen noodzaak voor de aangesloten instellingen om extra stortingen te verrichten of om bijzondere premieverhogingen door te voeren. Versa Welzijn heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Versa Welzijn heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de staat van baten en lasten verantwoord.

Afschrijvingen op materiele vaste activa

De afschrijvingen op bedrijfsgebouwen worden gebaseerd op de verkrijgingsprijs.

De afschrijving op overige materiele vaste activa wordt berekend op basis van de verkrijgingsprijs. Afschrijvingen vinden plaats volgens de lineaire methode op basis van de geschatte economische levensduur.

Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiele vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

De gehanteerde afschrijvingspercentages zijn als volgt:

- Gebouwen: 2 - 2,5%
- Verbouwingen: 5 - 20%
- Inventaris: 5 - 33%
- Vervoermiddelen: 20%

Overige bedrijfskosten

De kosten worden bepaald op historische basis en toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben.

Financiële baten en lasten

Naast de toerekening van rentebaten en -lasten aan het jaar waarop deze betrekking hebben, worden kosten opgenomen samenhangend met de beschikking over vreemd vermogen en het bankverkeer.

Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

Grondslagen voor gebeurtenissen na balansdatum

Gebeurtenissen die nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum en die blijken tot aan de datum van het opmaken van de jaarrekening worden verwerkt in de jaarrekening.

Gebeurtenissen die geen nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum worden niet in de jaarrekening verwerkt. Als dergelijke gebeurtenissen van belang zijn voor de oordeelsvorming van de gebruikers van de jaarrekening, worden de aard en de geschatte financiële gevolgen ervan toegelicht in de jaarrekening.

Waarderingsgrondslagen WNT

Voor de uitvoering van de Wet normering topinkomens (WNT) heeft de instelling zich gehouden aan de wet- en regelgeving inzake de WNT.

Toelichting op de balans

Activa

Vaste activa

1	Materiele vaste activa	Gebouwen en terreinen	Inventaris	Vervoer middelen	Totaal
		€	€	€	€
<i>Stand per 1 januari 2019</i>					
	Aanschaffingswaarde	3.436.953	1.401.438	139.233	4.977.624
	Cumulatieve afschrijvingen	-1.937.135	-790.885	-56.870	-2.784.889
	Boekwaarde per 1 januari 2019	<u>1.499.819</u>	<u>610.553</u>	<u>82.363</u>	<u>2.192.735</u>
<i>Mutaties</i>					
	Investerings	62.156	355.673	18.995	436.823
	Afschrijvingen	-180.791	-251.741	-27.613	-460.144
	Desinvesteringen aanschaffingswaarde	-63.106	-96.514	-9.748	-169.368
	Desinvesteringen cumulatieve afschrijvingen	<u>24.431</u>	<u>61.293</u>	<u>3.013</u>	<u>88.737</u>
	Saldo mutaties	-157.310	68.711	-15.352	-103.951
<i>Stand per 31 december 2019</i>					
	Aanschaffingswaarde	3.436.003	1.660.596	148.480	5.245.079
	Cumulatieve afschrijvingen	-2.093.494	-981.333	-81.469	-3.156.296
	Boekwaarde per 31 december 2018	<u>1.342.509</u>	<u>679.264</u>	<u>67.011</u>	<u>2.088.783</u>

- Over de waarde van de grond (Dr. Schaeppmanlaan 6-10 te Bussum, 'Uitwijk') ad. € 145.866 wordt niet afgeschreven. De Gemeente Bussum heeft het recht van eerste hypotheek op het pand.
- Het totaal van de verzekerde waarde van de opstallen bedraagt 2019 € 12.540.000 (2018: € 4.516.150).

2	Vorraden en onderhanden werk	31-12-2019	31-12-2018
		€	€
	Voorraad bar	<u>15.000</u>	<u>15.000</u>

De voorraden bestaan voornamelijk uit drankvoorraden.
De waardering is een vaste waardering van aanwezige voorraad op alle locaties.

3	Handelsdebiteuren	Vorderingen	
		31-12-2019	31-12-2018
	Debiteuren	173.396	151.100
	Debiteuren Peuterspeelzalen	24.596	17.233
	Voorziening dubieuze debiteuren	<u>-30.574</u>	<u>-28.675</u>
		<u>167.418</u>	<u>139.658</u>

De debiteuren bestaan voor een bedrag van € 46.000 uit vorderingen op verschillende gemeenten waarvan Versa Welzijn subsidies van ontvangt. In 2018 was dit bedrag € 48.000.

Verloop voorziening dubieuze debiteuren		31-12-2019	31-12-2018
	Stand per 1 januari	-28.676	-10.102
	Dotatie aan de voorziening	<u>-1.898</u>	<u>-18.574</u>
	Stand per 31 december	<u>-30.574</u>	<u>-28.676</u>

4	Subsidies	<u>31-12-2019</u>	<u>31-12-2018</u>
		€	€
	Gemeente Wijdereen-	28.291	27.600
	Gemeente Hilversum-	5.259	-1.249
	Gemeente Gooise Meren	64.735	35.020
	Gemeente Huizen-	2.494	4.767
	Gemeente Laren	23.320	43.870
	Gemeente Blaricum-	3.100	2.860
	Gemeente Eemnes	17.797	4.495
		<u>144.997</u>	<u>117.362</u>

5	Overige vorderingen en overlopende activa	<u>31-12-2019</u>	<u>31-12-2018</u>
		€	€
	Vooruitbetaalde automatisering, licenties en abonnementen	18.730	22.354
	Nog te factureren Schoolmaatschappelijk werk	0	41.654
	Nog te factureren diversen	7.869	42.682
	Vooruitbetaalde bedragen	26.949	39.634
	Fietsplan en bedrijfsfitness	12.316	9.138
	Pensioenen	0	75.996
	Waarborgsommen	3.766	3.766
	Werkvoorschotten	2.844	2.222
	Uitkering ziekteverzuim	39.226	0
	Overlopende activa	<u>83.444</u>	<u>52.307</u>
		<u>195.144</u>	<u>289.755</u>

In 2019 zijn alle facturen m.b.t. schoolmaatschappelijk werk verzonden, vandaar dat nog te factureren

Schoolmaatschappelijk werk per 31-12-2019 € 0 is.

In 2018 was de pensioennota van januari 2019 al in 2018 betaald. In 2019 is geen pensioennota voor 2020 betaald, wat het verschil verklaard tussen het saldo Pensioenen per 31-12-2019 en 31-12-2018.

Uitkering ziekteverzuim is vanaf 2019 nieuw, omdat we de kosten ziekteverzuim vanaf 1-1-2019 hebben verzekerd.

6	Liquide middelen		
	ING	1.733.529	2.615.818
	Rabobank	229.054	195.275
	Bunq	15.683	0
	Simplified Card	22.219	35.032
	Kas	11.041	14.303
	Kruisposten	11.169	6.278
		<u>2.022.696</u>	<u>2.866.705</u>

Alle liquide middelen staan ter vrije beschikking, met uitzondering van een bedrag van € 9.452,36 zijnde verstrekte bankgaranties.

7 Stichtingsvermogen

In onderstaand overzicht is het verloop van het stichtingsvermogen weergegeven:

	Vrij	Vast	Totaal
Stand per 1 januari 2019	2.876.280	69.619	2.945.899
Mutatie uit resultaatverdeling	-1.198.886	4.971	-1.193.915
Stand per 31 december 2019	1.677.394	74.590	1.751.984

8 Vrij besteedbaar eigen vermogen

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
Exploitatiereserve	1.001.530	1.691.670
Bestemmingsres.nw.bouw/verbouw/inricht.	146.346	158.691
Bestemmingsreserve eigen risico ziekengeld	-0	91.170
Bestemmingsreserve personeel	255.224	426.946
Bestemmingsreserve Hilversum	129.855	224.645
Bestemmingsreserve organisatieverbeteringen.	42.250	218.134
Bestemmingsreserve (vrijwilligers)activiteiten/initiatieven	41.189	0
Bestemmingsreserve dienstverlening	61.000	65.025
	<u>1.677.394</u>	<u>2.876.280</u>
Exploitatiereserve		
Stand per 1 januari	1.691.671	1.537.393
Resultaatverdeling	-690.139	154.278
Stand per 31 december	<u>1.001.532</u>	<u>1.691.671</u>

Solvabiliteitsratio (continuïteit)

Deze ratio geeft aan in welke mate de lasten in een jaar opgevangen kunnen worden door het eigen vermogen

Per 31 december 2019 komt deze ratio voor Versa Welzijn uit op

11% (2018:21%)

De daling is enerzijds het gevolg van de inzet van bestemmingsreserves en anderzijds van een hoog negatief resultaat, wat met name veroorzaakt wordt door negatieve resultaten op het peuterspeelzaalwerk. In 2019 zijn het aantal peuters sterk gedaald, waardoor we te maken kregen met te lage bezettingsgraden van onze peuterspeelzalen. Dit is met name het gevolg van de Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk. In 2019 hebben we moeten concluderen dat voortzetting van het peuterwerk niet haalbaar is. De toegevoegde waarde die we vanuit sociaal werk aan voor- en vroegschoolse educatie bieden wordt weliswaar zeer gewaardeerd door kinderen, ouders, gemeenten en partners, maar een sluitende businesscase blijkt onmogelijk. Reden is dat alle gemeenten zowel het prijs- als het bezettingsrisico bij de aanbieder leggen. Op het moment dat de bezetting fluctueert hebben we geen mogelijkheid hierop met personele inzet te schuiven. Daarmee is het financiële risico voor deze dienstverlening zo hoog geworden dat we medio 2019 hebben moeten besluiten het peuterwerk over te dragen naar andere aanbieders.

In de benchmark van Sociaal Werk Nederland is deze ratio ultimo 2018 bij:

- vergelijkbare organisaties als Versa Welzijn

20% (2017: 19%)

- landelijk, aangesloten bij Sociaal Werk Nederland

22% (2017: 24%)

Bestemmingsreserve nieuwbouw/verbouwing/inrichting

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
Stand per 1 januari	158.691	126.327
Resultaatverdeling	-12.345	32.364
Stand per 31 december	<u>146.346</u>	<u>158.691</u>

Dit bedrag is bedoeld voor te verwachten kosten voor diverse locaties voor verbouwing en inrichting, die niet uit de lopende begrotingen bekostigd kunnen worden

Bestemmingsreserve eigen risico ziekengeld

Stand per 1 januari	91.170	91.170
Resultaatverdeling	<u>-91.170</u>	<u>-</u>
Stand per 31 december	<u>-</u>	<u>91.170</u>

Dit bedrag is bedoeld voor kosten ziekteverzuim die niet uit de normale bedrijfsvoering kan worden betaald. In 2019 is deze reserve geheel gebruikt voor de kosten langdurig ziekteverzuim, die niet vanuit de ziekteverzuimverzekering worden gedekt. Deze bestemmingsreserve komt te vervallen, omdat we vanaf 2019 de kosten van het ziekteverzuim hebben verzekerd. Daarnaast is onder voorzieningen een voorziening gevormd voor de kosten van langdurig zieke medewerkers, die naar verwachting niet meer zullen terugkeren in het arbeidsproces

Bestemmingsreserve personeel

	<u>31-12-2019</u>	<u>31-12-2018</u>
	€	€
Stand per 1 januari	426.946	667.000
Resultaatverdeling	<u>-171.722</u>	<u>-240.054</u>
Stand per 31 december	<u>255.224</u>	<u>426.946</u>

Bestemmingsreserve salarisverhogingen en frictie zijn in 2017 opgegaan in de nieuwe bestemmingsreserve personeel. De toevoeging in 2017 betrof de geraamde transitievergoedingen (o.a. in het kader van de harmonisatie peuterspeelzalen), die de organisatie denkt te moeten betalen de komende 2 jaar. De onttrekking bestaat uit betaalde transitievergoedingen en de kosten langdurig ziekteverzuim, die niet gedekt zijn vanuit de ziekteverzuimverzekering en bestemmingsreserve eigen risico ziekengeld. Ook de komende 2 jaar ramen we nog transitievergoedingen, o.a. door het afstoten van peuterspeelzaalwerk, een proces wat nog doorloopt in 2020

Bestemmingsreserve Hilversum

	<u>31-12-2019</u>	<u>31-12-2018</u>
	€	€
Stand per 1 januari	224.645	204.300
Resultaatverdeling	<u>-94.790</u>	<u>20.345</u>
Stand per 31 december	<u>129.855</u>	<u>224.645</u>

Deze bestemmingsreserve is in 2017 en 2018 gevormd met de subsidies uit 2017 en 2018 van gemeente Hilversum. In 2019 is hiervan € 131.014 besteed voor specifieke activiteiten

Bestemmingsreserve organisatieverbeteringen.

Stand per 1 januari	218.134	-
Resultaatverdeling	<u>-175.884</u>	<u>218.134</u>
Stand per 31 december	<u>42.250</u>	<u>218.134</u>

Deze bestemmingsreserve is in 2018 gevormd voor de beoogde projectmatige verbeteringen in ICT en bedrijfsvoering van de ondersteunende diensten. Hieraan is deze bestemmingsreserve ook besteed in 2019. Daarnaast is in 2019 € 42.250 toegevoegd aan deze bestemmingsreserve voor verdere projectmatige verbeteringen in ICT in 2020.

Bestemmingsreserve (vrijwilligers)activiteiten/initiatieven

Stand per 1 januari	-	-
Resultaatverdeling	<u>41.189</u>	<u>-</u>
Stand per 31 december	<u>41.189</u>	<u>-</u>

Deze bestemmingsreserve is in 2019 gevormd met resultaten van (vrijwilligers)activiteiten/initiatieven die zelfstandig draaien met eigen inkomsten.

Bestemmingsreserve dienstverlening

Stand per 1 januari	65.025	-
Resultaatverdeling	<u>-4.025</u>	<u>65.025</u>
Stand per 31 december	<u>61.000</u>	<u>65.025</u>

De bestemmingsreserve dienstverlening is in 2018 gevormd ten behoeve van twee onderwerpen voor 2019; de opstartkosten voor de stichtingsbrede vrijwilligerscentrale en aandachtsfunctionaris meldcode huiselijk geweld. Hiernaan is deze bestemmingsreserve ook besteed in 2019. Daarnaast is in 2019 € 60.549 toegevoegd aan deze bestemmingsreserve, die in 2020 wordt ingezet voor eenmalige extra kosten (met name personele inzet) bij de BEL-gemeenten en Wijdemeren en voor de kosten van een nieuwe website voor Artikel 1.

9	Vastgelegd eigen vermogen	<u>31-12-2019</u>	<u>31-12-2018</u>
		€	€
	Bestemmingsfonds convenantgelden	32.945	32.945
	Bestemmingsfonds wijkontmoetingscentra Bussum	41.645	36.674
	Bestemmingsfonds Rijk Meldpunt	-	-
		<u>74.590</u>	<u>69.619</u>
	Bestemmingsfonds convenantgelden		
	Stand per 1 januari	32.945	40.771
	Resultaatverdeling	-	-7.826
	Stand per 31 december	<u>32.945</u>	<u>32.945</u>
	<p>Het bestemmingsfonds convenantgelden is gevormd bij de fusie van Stichting Lokaal Welzijn Huizen met Stichting Welzijn Ouderen en is specifiek bedoeld voor de financiering van het ouderenwerk. Uitgaven ten laste van het bestemmingsfonds zijn alleen mogelijk op initiatief van Stichting Versa Welzijn met instemming van de gemeente Huizen</p>		
	Bestemmingsfonds wijkontmoetingscentra Bussum		
	Stand per 1 januari	36.674	44.171
	Resultaatverdeling	4.971	-7.497
	Stand per 31 december	<u>41.645</u>	<u>36.674</u>
	<p>Dit bestemmingsfonds is gevormd uit de exploitatieoverschotten van de wijkontmoetingscentra Spiegelwijk, Palmpit en Laarwijk. Het fonds dient ter dekking van toekomstige verliezen van de drie wijkontmoetingscentra conform de voorwaarde die door de besturen van de verschillende wijkontmoetingscentra zijn gesteld.</p> <p>Het bestemmingsfonds convenantgelden is gevormd bij de fusie van Stichting Lokaal Welzijn Huizen met Stichting Welzijn Ouderen en is specifiek bedoeld voor de financiering van het ouderenwerk. Uitgaven ten laste van het bestemmingsfonds zijn alleen mogelijk op initiatief van Stichting Versa Welzijn met instemming van de gemeente Huizen</p>		
	Bestemmingsfonds Rijk Meldpunt		
	Stand per 1 januari	-	3.828
	Resultaatverdeling	-	-3.828
	Stand per 31 december	<u>-</u>	<u>-</u>

Dit bestemmingsfonds resteert uit 2013 en is gezien het geringe restsaldo vrijgefallen in 2018.

10	Voorzieningen	<u>31-12-2019</u>	<u>31-12-2018</u>
		€	€
Voorziening groot onderhoud		252.791	252.791
Voorziening personeel		54.154	23.278
Voorziening loopbaanbudget		202.247	203.975
Voorziening verlieslatende activiteiten		139.607	0
		<u>648.799</u>	<u>480.044</u>
Voorziening groot onderhoud			
Stand per 1 januari		252.791	391.053
Dotatie ten laste van het resultaat		4.395	-
		<u>257.186</u>	<u>391.053</u>
Onttrekking ten laste van de voorziening		-4.395	-117.207
Vrijval ten gunste van resultaat		-	-21.055
Stand per 31 december		<u>252.791</u>	<u>252.791</u>

Voor twee panden in eigendom en huur bestaan onderhoudsvoorzieningen. In 2019 zijn er geen kosten t.l.v. deze onderhoudsvoorziening gebracht. Het grootste deel van de voorziening is voor een pand in eigendom waar een onderhoudsplan bestaat die in 2019 is gactualiseerd. Vanwege de hoge kosten van onderhoud vanaf 2022 is besloten de verkoop van dit pand te onderzoeken. De voorziening voor het andere pand zal in 2020 vervallen, omdat dit pand inmiddels verkocht is met levering in 2020.

Voorziening personeel

Stand per 1 januari		23.278	-
Dotatie ten laste van het resultaat		54.154	23.278
Onttrekking ten laste van de voorziening		<u>-23.278</u>	<u>-</u>
Stand per 31 december		<u>54.154</u>	<u>23.278</u>

In 2018 is een voorziening langdurig verzuim gevormd voor medewerkers die langdurig ziek zijn en naar verwachting niet zullen terugkeren in het arbeidsproces. De werkgeverskosten voor salaris en eventuele afvloeiingskosten zijn hierin meegenomen. In 2019 is deze voorziening voor dit doel gebruikt. Tevens is een voorziening gevormd 2 nieuwe medewerkers die langdurig ziek zijn en naar verwachting niet zullen terugkeren in het arbeidsproces.

Voorziening loopbaanbudget

Stand per 1 januari		203.975	175.474
Dotatie ten laste van het resultaat		113.407	52.222
Vrijval ten gunste van het resultaat		-39.775	-
Onttrekking ten laste van de voorziening		<u>-75.360</u>	<u>-23.721</u>
Stand per 31 december		<u>202.247</u>	<u>203.975</u>

In de CAO Sociaal werk is geregeld dat medewerkers over een eigen loopbaanbudget beschikken. Met het loopbaanbudget kan de werknemer werken aan ontwikkeling van de eigen loopbaan en inzetbaarheid, op eigen maat en naar eigen behoefte, gericht op het verkrijgen en behouden van een aantrekkelijke arbeidsmarktpositie. Na overleg met de werkgever kan de werknemer zelf beslissen over de besteding van het loopbaanbudget. Het budget wordt gedurende maximaal 3 jaar opgebouwd en vervalt bij uit dienst treding tenzij deze persoon onder dezelfde CAO werkzaam blijft.

Onder deze voorziening loopbaanbudget is ook het kortlopende deel opgenomen. Er kan namelijk niet van tevoren ingeschat worden wanneer deze uren opgenomen worden.

Voorziening verlieslatende activiteiten

Stand per 1 januari		-	-
Dotatie ten laste van het resultaat		139.607	-
Onttrekking ten laste van de voorziening		<u>-</u>	<u>-</u>
Stand per 31 december		<u>139.607</u>	<u>-</u>

In 2019 is de voorziening verlieslatende activiteiten gevormd voor de geraamde verliezen peuterspeelzalen in 2020 tot het moment dat we deze overgedragen hebben aan andere aanbieders. Zoals al aangegeven is besloten de peuterspeelzalen in 2020 over te dragen naar andere aanbieders

Langlopende schulden

	Stand per 31 december 2019	Aflossings- verplichting	Resterende looptijd > 1 jaar
Totaal	0	-	0

Resterende looptijd > 5 jaar. -

11	Kredietinstellingen	31-12-2019	31-12-2018
		€	€
ING Lening II			
<i>Stand per 1 januari 2019</i>			
	Hoofdsom	233.500	233.500
	Cumulatieve aflossing	-140.100	-128.425
	Saldo per 1 januari 2019	93.400	105.075
<i>Mutaties</i>			
	Aflossing	-93.400	-11.675
<i>Stand per 31 december 2019</i>			
	Hoofdsom	233.500	233.500
	Cumulatieve aflossing	-233.500	-140.100
	Saldo lening	-	93.400
<i>Waarvan</i>			
	kortlopend deel	-	-11.675
	Saldo per 31 december 2019	-	81.725

Betreft een lineaire lening bij de ING bank ten behoeve van de financiering van de verbouwing van Tienerzone in Bussum.

Hoofdsom : € 233.500
 Aflossing : € 2.919 per kwartaal. In 2019 geheel vervroegd afgelost
 Rente : 3,93% vanaf 1 november 2016, 10 jaar vast
 Looptijd : 20 jaar
 Zekerheid : Borgstelling door de gemeente Bussum

12	Leningen o/g	31-12-2019	31-12-2018
		€	€
	Stichting Stimuleringsfonds Volkshuisvesting Nederlandse gemeenten Lening I	0	113.595
	Stichting Stimuleringsfonds Volkshuisvesting Nederlandse gemeenten Lening II	-0	30.227
	Stichting Stimuleringsfonds Volkshuisvesting Nederlandse gemeenten Lening III	-	42.063
		0	185.885

Deze leningen zijn verstrekt ten behoeve van de financiering van de grond en opstallen aan de Dr Schaeapmanlaan 6-10 te Bussum ('Uitwijk').

Stichting Stimuleringsfonds Volkshuisvesting Nederlandse gemeenten Lening I

<i>stand per 1 januari 2019</i>			
	Hoofdsom	357.718	357.718
	Cumulatieve aflossing	-228.687	-213.250
	stand per 1 januari 2019	129.031	144.468
<i>Mutaties</i>			
	Aflossing	-129.031	-15.437
<i>Saldo per 31 december 2019</i>			
	Hoofdsom	357.718	357.718
	Cumulatieve aflossing	-357.718	-228.687
	Kortlopend deel	-	-15.437
	Saldo per 31 december 2019	0	113.595

Hoofdsom : € 357.718
 Aflossing : € 1.527 per maand inclusief rente. In 2019 geheel vervroegd afgelost
 soort : Annuïtair
 Rente : 2%, vanaf 1 september 2001
 Looptijd : 300 maanden/25 jaar
 Zekerheid : Borgstelling door de gemeente Bussum

Stichting Stimuleringsfonds Volkshuisvesting Nederlandse gemeenten Lening II

stand per 1 januari 2019

Hoofdsom	95.196	95.196
Cumulatieve aflossing	-60.858	-56.748
Saldo per 1 januari 2019	<u>34.338</u>	<u>38.448</u>

Mutaties

Aflossing	-34.338	-4.110
-----------	---------	--------

Saldo per 31 december 2019

Hoofdsom	95.196	95.196
Cumulatieve aflossing	-95.196	-60.858
Kortlopend deel	-	-4.110
Saldo per 31 december 2019	<u>-0</u>	<u>30.227</u>

Hoofdsom	: € 95.196
Aflossing	: € 406 per maand inclusief rente. In 2019 geheel vervroegd afgelost
soort	: Annuitair
Rente	: 2%, vanaf 1 september 2001
Looptijd	: 300 maanden
Zekerheid	: Borgstelling door de gemeente Bussum

Stichting Stimuleringsfonds Volkshuisvesting Nederlandse gemeenten Lening III

Stand per 1 januari 2019

Hoofdsom	132.463	132.463
Cumulatieve aflossing	-84.681	-78.962
Saldo per 1 januari 2019	<u>47.782</u>	<u>53.501</u>

Mutaties

Aflossing	-47.782	-5.719
-----------	---------	--------

Stand per 31 december 2019

Hoofdsom	132.463	132.463
Cumulatieve aflossing	-132.463	-84.681
Kortlopend deel	-	-5.719
Saldo per 31 december 2019	<u>-</u>	<u>42.063</u>

Hoofdsom	: € 132.463
Aflossing	: € 565 per maand inclusief rente. In 2019 geheel vervroegd afgelost
soort	: Annuitair
Rente	: 2%, vanaf 1 september 2001
Looptijd	: 300 maanden
Zekerheid	: Borgstelling door de gemeente Bussum

13	Nog te besteden investeringssubsidies	31-12-2019	31-12-2018
		€	€
	Stand per 1 januari	224.555	244.822
	Ontvangen subsidies en giften	99.257	34.199
	Vrijval ten gunste van afschrijvingen	-27.364	-
	Kortlopend deel	-81.232	-54.466
	Stand per 31 december	<u>215.217</u>	<u>224.555</u>

Versa Welzijn boekt ontvangen bijdragen vanuit bijvoorbeeld een subsidie of fonds om investeringen te doen op een aparte rekening. Deze post valt dan vrij met gelijke tred als de afschrijvingen op deze activa.

Kortlopende schulden

14	Schulden aan kredietinstellingen		
Aflossingsverplichtingen			
	ING Lening II	-	11.675
	Stichting Stimuleringsfonds Volkshuisvesting Nederlandse gemeenten Lening I	-	15.437
	Stichting Stimuleringsfonds Volkshuisvesting Nederlandse gemeenten Lening II	-	4.110
	Stichting Stimuleringsfonds Volkshuisvesting Nederlandse gemeenten	-	<u>5.719</u>
		-	<u>36.941</u>
15	Kortlopende deel Nog te besteden investeringssubsidies		
	(on)roerend goed investeringen	<u>81.232</u>	<u>54.466</u>
		<u>81.232</u>	<u>54.466</u>

Dit is het kortlopende deel van de Nog te besteden investeringssubsidies. Zie ook langlopende schulden voor de toelichting. Het hogere bedrag 2017 wordt veroorzaakt doordat in 2018 desinvesteringen zijn doorgevoerd voor locatie de Riebeeck waarvan het huurcontract niet is verlengd. Daarom is voor circa € 81.000 vrijgevallen vanuit deze post.

16	Crediteuren		
	Crediteuren	372.862	310.549
	Schulden aan medewerkers/vrijwilligers	<u>18.381</u>	<u>10.399</u>
		<u>391.243</u>	<u>320.948</u>
17	Subsidies	31-12-2019	31-12-2018
		€	€
	Gemeente Hilversum	206.088	27.533
	Gemeente Huizen	122.354	11.351
	Gemeente Gooise Meren/Bussum	0	113.353
	Gemeente Blaricum	5.687	-
	Gemeente Weesp	24.436	40.853
	Gemeente Wijdmeren	54.503	8.400
	Gemeente Baarn	66.220	0
	Overige gemeenten	0	17
	Overige fondsen en bijdragen.	<u>2.568</u>	<u>17.793</u>
		<u>481.856</u>	<u>219.299</u>

De toename van het bedrag terug te betalen subsidies bij gemeente Hilversum en gemeente Huizen betreft met name subsidie peuterspeelzalen, omdat door het lager aantal peuters minder subsidie hiervoor gerealiseerd is. Het bedrag bij gemeente Wijdmeren

18	Belastingen en premies sociale verzekeringen		
	Premie PAWW	3.544	3.221
	Omzetbelasting	3.655	3.528
	Loonheffing en sociale premies	<u>592.205</u>	<u>536.893</u>
		<u>599.403</u>	<u>543.642</u>
19	Overige schulden en overlopende passiva		
	Vakantiedagen	251.544	229.197
	Huisvesting, huur en energie	44.376	41.523
	Personeelsverplichtingen	0	83.428
	Netto lonen	7.785	1.453
	Pensioenen	10.109	
	Accountant	19.250	17.556
	Ouderbijdrage peuterspeelzalen	26.786	31.792
	Wijkbudgetten	13.204	13.204
	Waarborgsom	2.500	2.500
	Overige fondsen en bijdragen	31.593	0
	Schadeuitkering Lelie	29.917	34.617
	Nog te betalen bedragen	22.897	40.632
	Overige passiva	<u>4.344</u>	<u>31.909</u>
		<u>464.306</u>	<u>527.811</u>

Huisvesting, huur en energie bestaat voornamelijk uit vooruitbetaalde termijnen voor het volgende jaar.
 Personeelsverplichtingen betrof in 2018 een eenmalige uitkering.
 Ouderbijdrage peuterspeelzalen betreft de vooruit geïncasseerde bijdrage voor januari 2020 (resp. 2019).
 Overige fondsen en bijdragen betreffen bijdragen van derden, ontvangen in 2019, ter besteding in 2020
 De schadeuitkering Lelie is schade uitkering i.v.m. de afgebrande locatie Lelie. Deze wordt gedurende de jaren besteed aan herstelwerkzaamheden op deze locatie.

Niet in de balans opgenomen verplichtingen en niet in de balans opgenomen activa

Transitievergoedingen

De eerste kamer heeft een wet aangenomen waardoor werkgevers de transitievergoeding bij ontslag van een langdurig zieke werknemer kunnen terugvorderen van het UWV. De nieuwe wet treedt in werking in 2020 en geldt met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015. Door Versa Welzijn zal een impact analyse worden uitgevoerd in hoeverre er per betaalde transitievergoeding sinds 2015 voldaan is aan de gestelde voorwaarden en/of Versa Welzijn de benodigde documenten ook kan opleveren. Deze impactanalyse dient nog plaats te vinden. De mogelijke lange termijn vordering kan op dit moment dan ook nog niet gewaardeerd worden.

Huurverplichtingen

De stichting heeft ten behoeve van de huisvesting van een aantal vestigingen huurcontracten afgesloten. De huurovereenkomsten zijn aangegaan voor verschillende perioden. De totale verplichting bedraagt circa € 2.522.000, waarvan € 812.000 binnen 1 jaar vervalt en € 1.448.000 vervalt tussen 1 en 5 jaar na 31 december 2019. Langer dan na 5 jaar vervalt € 369.000

Bankgaranties

De stichting heeft ten behoeve van verhuurders bankgaranties afgegeven voor een totaalbedrag ad.€ 9.452 (2018: € 9.452)

Toelichting op de staat van baten en lasten

20	Subsidies	2019 €	2018 €
	Subsidies gemeenten	12.623.454	11.514.463
	Overige subsidies gemeenten	46.734	429.337
		<u>12.670.188</u>	<u>11.943.800</u>
Subsidies gemeenten			
	Hilversum	4.719.041	4.461.806
	Huizen	2.443.555	2.313.139
	Gooise Meren	2.638.583	2.196.227
	Blaricum	432.667	368.493
	Eemnes	362.505	264.570
	Laren	385.212	323.380
	Weesp	944.459	876.708
	Wijdmeren	534.975	490.143
	Baarn	162.457	219.996
	Totaal	<u>12.623.454</u>	<u>11.514.463</u>

In subsidies gemeenten is een bedrag opgenomen van 1,0 miljoen euro (2018: 1,3 miljoen) voor subsidies peuterspeelzalen. Dit geldt voor de gemeenten Hilversum, Huizen, Bussum, Weesp en Baarn.

Onder overige subsidies zijn in 2019 alleen de subsidies maatwerktrajecten verantwoord, omdat deze niet rechtstreeks van de gemeenten worden ontvangen, maar via de Regio. In 2018 werden, naast deze subsidies maatwerktrajecten, ook diverse projectsubsidies onder overige subsidies gemeenten verantwoord, die in 2019 onder subsidies gemeenten zijn verantwoord. Deze wijziging geeft een beter inzicht.

Versa Welzijn is continu in overleg met gemeenten over de inhoudelijke activiteiten en de wijze van rapporteren daarover aan de gemeenten. Als gevolg daarvan is niet altijd meer volledig aansluiting te maken met de initiële afspraken daarover in de subsidiebeschikkingen.

Overige subsidies gemeenten

	Hilversum	9.056	4.442
	Huizen	19.118	161.143
	Gooise Meren/Bussum	18.560	116.371
	Blaricum		37.906
	Eemnes		17.495
	Laren		43.170
	Weesp		5.830
	Wijdmeren		4.019
	Baarn		2.000
	Overigen		36.961
	Totaal	<u>46.734</u>	<u>429.337</u>

21	Overige baten	2019 €	2018 €
	Verhuur	209.230	223.001
	Activiteiteninkomsten	555.427	442.155
	Ouderbijdragen peuterspeelzalen	418.091	398.401
	Overige inkomsten, fondsen en bijdragen	500.289	639.258
	Nagekomen baten	197.610	100.273
		<u>1.880.647</u>	<u>1.803.088</u>

Overige inkomsten, fondsen en bijdragen bestaan voornamelijk uit bijdrage woningbouwcorporaties voor buurtbemiddeling € 126.000 (2018: € 123.000), jeugdgezondheidszorg voor € 33.000 (2018: € 236.000), school- en bedrijfsmaatschappelijk werk voor € 135.000 (2018: € 135.000) en diverse projecten zoals verlengde schooldag en project Keverdijk. Ook is hier voor ongeveer € 70.000 (2018: € 50.000) aan fondsen en sponsorbijdragen opgenomen.

De nagekomen baten zijn nog ontvangen bedragen uit voorgaande jaren en baten uit meevallers in een aantal afrekeningen voorgaande jaren.

22 Lonen en salarissen		
Brutolonen en -salarissen	7.732.349	6.831.479
Mutatie voorz. langdurig verzuim	54.154	106.706
Mutatie loopbaanbudget	73.632	52.222
	<u>7.860.135</u>	<u>6.990.408</u>
Subsidie ID-banen en overige personeelssubsidie	0	0
Ontvangen ziekengeld en WAO-uitkering	-136.370	-341.507
	<u>7.723.765</u>	<u>6.648.901</u>
	2019	2018
Gemiddeld aantal FTE's	159,94	146,04
Bezoldiging bestuurders en toezichthouders		
Directeur-bestuurder in dienst	133.999	136.417
Directeur-bestuurder beëindigd dienstverband	-	-
Directeur-bestuurder zonder dienstbetrekking	-	-
Raad van Toezicht	24.640	24.150
	<u>158.639</u>	<u>160.567</u>

De WNT is van toepassing op Stichting Versa Welzijn, het toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2019 € 194.000.

Tabel 1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.

bedragen x € 1	M.A.J. Keita-Bevers	M.A.J. Keita-Bevers
	2019	2018
Jaar	2019	2018
Functiegegevens	Directeur-bestuurder	Directeur-bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01-01 – 31-12	01-10 - 31-12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	122.387	124.826
Beloningen betaalbaar op termijn	11.612	11.591
<i>Bezoldiging</i>	133.999	136.417
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	194.000	189.000
Af: Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	NVT	NVT
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	NVT	NVT
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	NVT	NVT

Tabel 1c Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2019 bedragen x € 1	M.C. Tubbergen	O.A. Samwel- van Hassel	G.M. Veensma	B. Horseling	A.E. Hol	R.M. Middelburg
Functiegegevens	Voorzitter Raad van Toezicht	Vice- voorzitter Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01-01 – 31-12	beëindigd	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12
Bezoldiging						
Bezoldiging	6.720		4.480	4.480	4.480	4.480
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	29.100		19.400	19.400	19.400	19.400
Af: Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	NVT		NVT	NVT	NVT	NVT
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	NVT		NVT	NVT	NVT	NVT
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	NVT		NVT	NVT	NVT	NVT
Gegevens 2018 bedragen x € 1	M.C. Tubbergen	O.A. Samwel- van Hassel		B. Horseling	A.E. Hol	R.M. Middelburg
Functiegegevens	Voorzitter Raad van Toezicht	Vice- voorzitter Raad van Toezicht		Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12		01-01 – 31-12	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12
Bezoldiging						
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	6.590	4.390		4.390	4.390	4.390
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	28.350	18.900		18.900	18.900	18.900

23	Sociale lasten	<u>2019</u>	<u>2018</u>
		€	€
Sociale lasten		<u>1.355.100</u>	<u>1.053.359</u>
24	Pensioenlasten		
Pensioenlasten		<u>664.539</u>	<u>604.585</u>
25	Afschrijvingen		
<i>Afschrijvingen materiele vaste activa</i>			
Bedrijfsgebouwen en -terreinen		180.792	263.435
Inventarissen		256.047	135.036
Vervoermiddelen.		<u>27.613</u>	<u>25.379</u>
		464.451	423.849
Boekresultaat gebouwen en -terreinen		0	0
Boekresultaat inventaris		0	0
Vrijval uit post 'Nog te besteden investeringsubsidies'		<u>-81.830</u>	<u>-157.412</u>
		<u>382.622</u>	<u>266.438</u>
26	Overige personeelskosten		
Externe krachten en outsourcing		505.857	402.826
Reis- en onkostenvergoedingen		181.460	164.021
Deskundigheidsbevordering		128.803	155.077
Ziekengeldverzekering		166.218	90.731
Arbo		103.604	87.760
Reis en verblijf		75.878	32.383
Frictiekosten en ontslagvergoedingen		14.061	11.224
Kantine		12.135	9.908
Overige pk		<u>87.785</u>	<u>412.790</u>
		<u>1.275.801</u>	<u>1.366.718</u>
27	Huisvestingskosten		
Huren		852.868	837.669
Schoonmaak		311.206	276.045
Energie en water		245.357	241.947
Onderhoud en aanschaf klein inventaris		139.175	136.895
Belastingen		32.639	35.676
Beveiliging		11.250	21.087
Verzekeringen huisvesting		0	771
Mutatie voorziening groot onderhoud		0	-21.059
Overige hv		<u>-13.754</u>	<u>8.257</u>
		<u>1.578.742</u>	<u>1.537.287</u>

28	Organisatiekosten	2019	2018
		€	€
Automatisering		655.359	323.878
Telefoon- en internetkosten		219.159	185.109
Voorlichting en overige promotie		150.178	107.975
Drukwerk en kopiëren		53.426	38.683
Bijdragen en contributies		30.245	37.684
Accountant		47.035	34.829
Advieskosten		11.457	4.619
Porto		15.662	19.141
Salarisverwerking		38.679	33.987
Verzekeringen org		34.655	31.292
Bedrijfsauto's		37.857	27.401
Kantoorartikelen		24.649	22.933
Literatuur en documentatie		8.727	10.437
OR		10.730	37.639
Bestuur		25.526	39.222
Mutatie voorziening debiteuren		1.899	0
Nagekomen lasten		423.870	97.539
Overige org		59.798	66.853
		<u>1.848.910</u>	<u>1.119.220</u>

in 2019 is flink geïnvesteerd in het verbeteren en vernieuwen van onze geautomatiseerde systemen en wifipunten op alle locaties. Het gaat totaal om € 286.000 aan eenmalige kosten, wat de stijging van de automatiseringskosten verklaard. De nagekomen lasten bestaan met name uit lagere afrekeningen 2018 dan ingediend.

29	Transitiekosten		
Transitiekosten		48.219	154.760
Ontvangen bijdrage transitiekosten		0	0
		<u>48.219</u>	<u>154.760</u>

30	Financiële baten en lasten		
Bankrente en -kosten		15.691	18.783
Rente leningen gebouwen		2.996	4.468
		<u>18.687</u>	<u>23.251</u>

31 Vaststelling en goedkeuring jaarrekening

De directeur-bestuurder van Stichting Versa Welzijn heeft de jaarrekening 2019 opgemaakt en vastgesteld op 25 maart 2020.

De Raad van Toezicht van Stichting Versa Welzijn heeft de jaarrekening 2019 goedgekeurd in de vergadering van 25 maart 2020.

32 Resultaatbestemming

Het saldo van de baten en lasten wordt verdeeld volgens de resultaatbestemming die is opgenomen onder staat van baten lasten.

33 Gebeurtenissen na balansdatum

Het coronavirus is sinds januari 2020 een latente dreiging en sinds begin maart een expliciete dreiging. Vanaf medio maart gaat het erom te handelen, onze werkwijze aan te passen aan de nieuwe realiteit, die ook nog eens dagelijks kan veranderen en te doen wat nodig is. Dat doen we en gemeenten spreken hier allen spontaan hun waardering voor uit en doen ook een beroep op ons. Peuterwerk is de enige op productie gefinancierde werksoort en daarvan heeft de grootste afnemer, Hilversum, laten weten, conform landelijk beleid, dat dit wordt doorbetaald. Alle medewerkers hebben we gevraagd te blijven werken, creatief te zijn en hun urenregistratie bij te houden, voor verantwoording achteraf. Leveranciers: levensmiddelen e.d. wordt een risico maar wijkcentra zijn gesloten dus is geen acuut probleem. Werkende ICT, zowel intern als de website, is nu cruciaal. Tot nu toe lukt leveranciers het prima om dit te ondersteunen. De interne ICT faciliteert thuis werken heel goed.

Verder hebben er na de balansdatum zich geen gebeurtenissen voorgedaan die van invloed zijn op het beeld van deze jaarrekening

34 Ondertekening door de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht



M.A.J. Keita-Bevers
Directeur-Bestuurder
Stichting Versa Welzijn



G. Veensma
Voorzitter Raad van Toezicht
Stichting Versa Welzijn

7. Overige gegevens

7.1 Statutaire regeling resultaatbestemming

In de statuten zijn geen beperkingen aangemerkt voor de bestemming van het behaalde resultaat.

7.2 Nevenvestigingen

Stichting Versa Welzijn heeft geen nevenvestigingen.

7.3 Controleverklaring accountant

De controleverklaring van de onafhankelijke accountant wordt later toegezonden.

Contactinformatie



Anita Keita
Directeur-Bestuurder
Tel 06 41346552
akeita@versawelzijn.nl



Ad Otjes
Regiomanager
Tel 06 11189880
aotjes@versawelzijn.nl



Stef Braamhaar
Regiomanager
Tel 06 25511109
sbraamhaar@versawelzijn.nl

Bedrijfsgegevens

Stichting Versa Welzijn
Larenseweg 30
Postbus 1463
1200 BL Hilversum
Tel: 035 623 11 00
Versawelzijn.nl
info@versawelzijn.nl

