

FINANCIEEL JAARVERSLAG 2021

29 maart 2022

ter identificatie

VAN REE ACCOUNTANTS

**van mens
tot mens**

1.1 Inhoudsopgave

1.1 Inhoudsopgave.....	1
2. Samenvatting	2
2.1 Highlights externe strategie.....	2
2.2 Highlights interne strategie	2
2.3 Financiële highlights.....	2
2.4 Leeswijzer.....	3
3. Missie, visie, waarden	4
3.1 Missie.....	4
3.2 Visie	4
3.3 Waarden.....	5
4. Strategie.....	6
5. Externe strategie.....	8
5.1 Behoud juiste subsidie opdracht.....	8
5.2 Goede relaties en imago	9
5.3 Zichtbaarheid en adviesrol	9
5.4 Verbinden met de sociale basis.....	10
6. Interne strategie.....	11
6.1 Interne samenwerking en focus	11
6.2 Werkbaarheid.....	11
6.3 Gedeelde kaders	12
6.4 Beter werven, inwerken en behouden	12
7. Bedrijfsprocessen	14
7.1 Financiën	14
7.2 Services.....	14
8. Toezicht en klachten	16
8.1 Raad van Toezicht	16
8.2 Klachten	16
8.3 Jaarverslag Raad van Toezicht	17
9. Financiën en jaarrekening.....	23
10. Overige gegevens.....	48
10.1 Statutaire regeling resultaatbestemming.....	48
10.2 Nevenvestigingen.....	48
10.3 Controleverklaring externe accountant.....	48
Contactinformatie	53
Bedrijfsgegevens	53

2. Samenvatting

Dit jaarverslag geeft u een bondige impressie van onze koers en resultaten in 2021. Dit eerste hoofdstuk start met een korte samenvatting van dit jaarverslag.

2.1 Highlights externe strategie

Onze externe en interne strategie hebben we begin dit jaar vastgesteld.

Extern hebben we 4 doelen:

- Dé verbinder met de sociale basis zijn door kansen te benutten om ontwikkelingen te verbinden met de sociale basis, met als doel die te versterken.
- Zichtbaar maken wat we doen, waarom, effecten en advies.
- Goede relaties op alle niveaus en imago behoud en verbetering.
- Verkrijging en behoud van subsidies voor opdrachten die passen bij onze visie.

Zie ook in hoofdstuk 3 en 4.

2.2 Highlights interne strategie

De interne strategie kent 4 doelen:

- Interne samenwerking en focus versterken.
- De werkdruk verlagen met als doel fijner werken en minder ziekteverzuim.
- Consistent werken volgens onze nieuwe kaders: breed Sociaal werk, Rijnlands, ABCD, Deep Democracy (DD), Feedback- en Lerende cultuur, POP (persoonlijk ontwikkelplan en proces dat hierbij hoort), begroting.
- Verbeteren van werving, selectie en inwerken van nieuwe collega's.

Zie ook in hoofdstuk 3 en 4.

2.3 Financiële highlights

In 2021 komen de subsidiebaton uit op € 12,8 miljoen. In 2020 bedroegen de subsidiebaton € 12,7 miljoen, echter hierin zat nog € 0,5 miljoen subsidie peuterspeelzalen, een dienstverlening die we in 2020 hebben overgedragen. Dus feitelijk nemen de subsidiebaton toe met € 0,6 miljoen. We zien hierbij nog wel verschillen tussen de gemeenten. Bij zes gemeenten is sprake van een toename van de subsidies t.o.v. 2020, maar bij 2 gemeenten is sprake van een daling van de subsidies. De overige baton, € 1,1 miljoen, zijn € 0,1 miljoen (-8%) lager dan in 2020. Met name de nagekomen/bijzondere baton zijn in 2021 lager dan in 2020.

Het jaar 2021 wordt afgesloten met een positief resultaat van € 587.000. Dit resultaat is vooral gerealiseerd in de indirecte kosten en niet in de uitvoering van de subsidieopdrachten. Bij indirecte kosten gaat het om lagere overige personeelskosten (zoals reiskosten, deskundigheidsbevordering, kosten ziekteverzuim en frictie-/transitiekosten), o.a. door meer thuiswerken als gevolg van Corona, lagere afschrijvingskosten en lagere organisatiekosten (met name kantoorkosten, automatiseringskosten en accountantskosten). Bij de uitvoering van de subsidieopdrachten was het in 2021 lastig om zieke medewerkers en vacatures tijdig te vervangen c.q. in te vullen door krapte op de arbeidsmarkt. Door extra inspanningen vanuit de teams is dit veelal opgevangen.

Het is belangrijk dat dit positief resultaat wordt toegevoegd aan het vrij besteedbaar vermogen (exploitatie-reserve en bestemmings-reserve). Door verliezen (met name door de peuterspeelzalen, die in de loop van 2020 zijn overgedragen) is dit vermogen de afgelopen 2 jaar fors afgenomen (-€ 1,4 miljoen). Om

het vrij besteedbaar vermogen weer op peil te brengen (nodig is 20% van de jaarlijkse lasten, zoals dit jaar besproken met de gemeenten) is een vermogen van € 2,7 miljoen nodig. Ultimo 2021 bedraagt het vrij besteedbaar vermogen € 2,0 miljoen. Dit is 15% (2020:10%) van de jaarlasten. Verdere versterking van het vermogen is dus nog hard nodig.

Begroting 2022

Bedragen x € 1.000

	Begroting 2022	Jaarrekening 2021
Subsidies	13.594	12.811
Overige baten	1.110	1.105
Totaal baten	14.704	13.916
Personeelskosten	10.737	9.473
Huisvestingskosten	1.853	1.722
Organisatiekosten	1.247	1.266
Vrijwilligerskosten	218	165
Activiteitenkosten	665	704
Totaal lasten	14.720	13.330
Resultaat voor resultaat bestemming	-16	586
Mutatie bestemmingsreserve	16	20-
Resultaat na resultaat bestemming	0	566

2.4 Leeswijzer

In dit verslag volgt een nadere uitwerking van de strategische vorderingen van 2021. Daarnaast van de verbetering van onze bedrijfsprocessen (H7) en toezicht en klachten (H8). Na het bestuursverslag volgt tot slot het financiële jaarverslag (H9).

M.A.J. Keita-Bevers
Directeur-bestuurder
Maart 2022

3. Missie, visie, waarden

In dit hoofdstuk leest u over de doelstelling van Versa Welzijn, missie, kernactiviteiten, organogram en de kern van ons beleid in 2021.

3.1 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 eigen kracht. Daar waar de samenleving of andere hulpverlenende instanties (nog) geen adequaat antwoord heeft.

3.2 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.

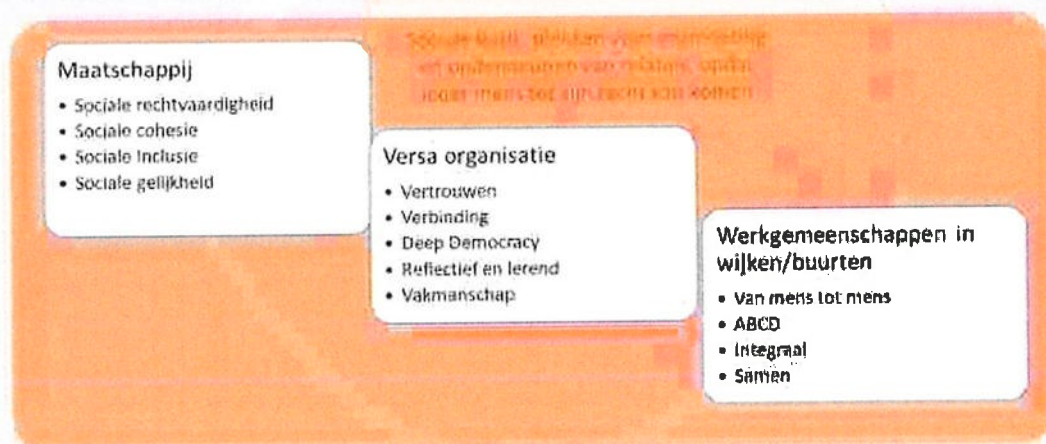
3.3 Waarden

In 2021 hebben we met een PowerPoint presentatie de waarden van waaruit te werken verwoord evenals onze overtuigingen. <https://www.versawelzijn.nl/wp-content/uploads/2022/02/Versa-Waarden-210303.pdf>
We werken op drie niveaus, schaken op drie borden. Het belangrijkste bord is dat van de werkgemeenschappen in buurten en wijken. Daar werken we van mens tot mens, in samenwerking met inwoners en partners, op een ABCD-werkwijze: zonder agenda en vanuit de wetenschap dat in buurten alles met alles samenhangt.

De besturingsvisie van onze organisatie sluit hierop aan door deze te baseren op de Rijnlandse waarden. Rijnlands organiseren en de ABCD-werkwijze zijn twee kanten van dezelfde medaille.

Met sociaal werk proberen we de maatschappij een stukje leefbaarder te maken door bij te dragen én gemeenten te adviseren over sociale cohesie, inclusie, rechtvaardigheid en gelijkheid.

Onze waarden op 3 niveaus van de sociale basis

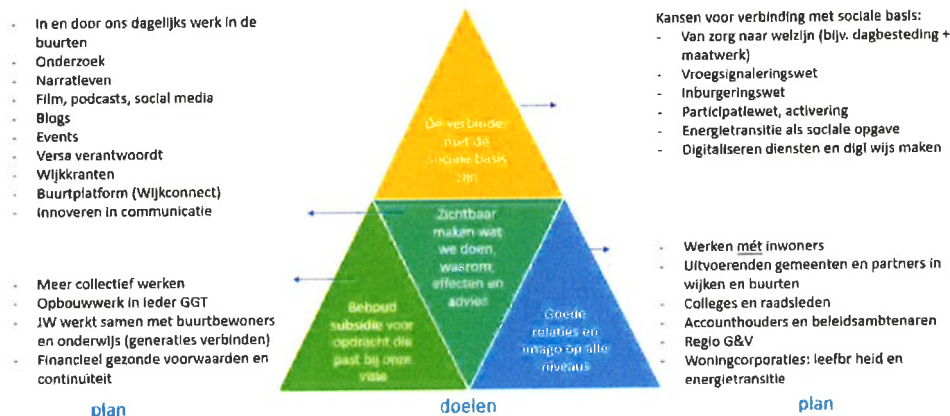


4. Strategie

De strategie wordt sinds 2020 niet meer in het MT bepaald. In het najaar 2020 is een Strategiekring gestart. Deze werd begeleid door de directeur-bestuurder en een OR-lid. Steeds deden ca 5 collega's mee, die gaven input en gaven het stokje door aan 5 andere collega's. Op die manier heeft iedereen bijgedragen aan de vorming van ons strategisch beleid.

Het strategisch beleid is samengevat in onderstaande afbeeldingen. We maken een onderscheid tussen externe strategie (wat willen we met ons werk bereiken) en de interne strategie (wat staat ons organisatorisch daarvoor te doen). In het midden staan de doelen, deze zijn uitgewerkt in een plan. In 2022 actualiseren we de strategie door opnieuw kringgesprekken te organiseren.

Externe strategie



5. Externe strategie

In 2021 zijn de volgende stappen gezet ten aanzien van onze externe strategie.

5.1 Behoud juiste subsidie opdracht

- **Opdrachten** In 2021 is met Gooise Meren en met Huizen samengewerkt aan de vorming van nieuwe bestuursopdrachten. Deze worden naar verwachting begin 2022 vastgesteld. Hierbij zijn onze missie, visie en waarden goed geborgd en zijn periodieke focus-/evaluatie gesprekken tussen onze teams en de gemeente afgesproken.
- **Bezuinigingen** Door bezuinigingen bij sommige gemeenten of het niet volledig vergoeden van de index, moest worden bezuinigd. Dit hebben we in goed overleg zoveel mogelijk weten te beperken maar heeft wel de nodige inzet gekost.
- **Tijdelijke middelen** Aan de andere kant waren er corona middelen die tijdelijk extra inzet mogelijk maakten
- **Uitvoeringsdiensten** We willen beter samenwerken met de uitvoeringsdiensten van gemeenten. In alle gemeenten hebben hierover gesprekken plaatsgevonden. In Hilversum loopt dit al enkele jaren, m.n. met de Wmo afdeling via het project Begeleiding in de Wijk. Dit jaar hebben we in Huizen flinke stappen gezet op samenwerking met de Uitvoeringsdienst, rond ambulante begeleiding en Zicht op Werk. Dit heeft geholpen bij ons pleidooi voor opbouwwerk in de twee Huizense Gebiedsgerichte Teams (GGT's). Vanaf 1-11-21 verstrekt de gemeente subsidie voor opbouwwerk in beide GGT's.
- **Opbouwwerk** Nu ook in Huizen opbouwwerk wordt ingezet hebben bijna alle teams een opbouwwerker. Alleen in Wijdmeren, Weesp (m.u.v. energie opbouwwerker) en Bussum mist deze functie nog.
- **Preventie** We hebben een zienswijze ingediend op de regionale nota "Naar een financieel gezond sociaal domein" en hiervoor actief aandacht gevraagd bij de regio en bij gemeenten, zowel ambtelijk als bestuurlijk. We hebben het belang van sociaal werk in relatie tot preventie geprobeerd duidelijk te maken.
- **Index** Wat betreft financieel gezonde voorwaarden: het is ons nog niet gelukt alle gemeenten te overtuigen van de noodzaak tot het vergoeden van de index: alleen Hilversum, Weesp en Wijdmeren waren bereid de volledige index te vergoeden. Geen enkele gemeente was bereid een risico opslag van 1% toe te kennen. Deze vonden we nodig om het eigen vermogen weer op te bouwen.
- **Andere inkomstenbronnen** Het is in 2021 gelukt om meer inkomsten te verwerven uit andere bronnen: uit ZonMW subsidies, Oranjefonds, VSB fonds, St. Helder, Roelsefonds. Het aandeel uit fondsen en andere subsidies als % van onze inkomsten is gestegen van 3,3% naar 4,2%. Door de ZonMW subsidie konden we in 2021 twee grote projecten MDT uitvoeren. Een loopt in 2021 en 2022. De andere was gericht op het verminderen van de Corona -effecten bij jongeren. Helaas is een vervolgtraject voor 2022 en 2023 op de lange baan geschoven als gevolg van een vernieuwde aanpak en overdracht van MDT van het ministerie van VWS naar onderwijs. We oriënteren ons nu samen met gemeentelijke partners en de VC Huizen op een traject voor 2023 en 2024.
- **Tijdelijke middelen** Extra corona middelen van gemeenten, m.n. in Gooise Meren en Hilversum. Een halftime fte vanuit het Herstelnetwerk voor een hbo-ervaringsdeskundige Dak- en thuisloosheid van 1 juni 201 tot 1 juni 2022. In Huizen zijn tijdelijke middelen toegekend voor de bestrijding van eenzaamheid onder ouderen. Hiermee kunnen we in 2022 een parttime

opbouwwerker senioren inzetten, en het preventief huisbezoek aan 85-jarigen nog een jaar voortzetten.

- **Dagopvang** Het is gelukt onze dagopvang projecten uit te breiden: extra groep Geheugenhuis Bussum, De Smaak van Samen in Hilversum, Dagontmoeting in de Meent Hilversum en een betere plek in Brinkhuis.
- **Ontmoetingslocaties** Nieuwbouw- en/ of renovatie projecten zijn opgestart of opgeleverd: De Plataan Naarden, De Uit-Wijk Bussum, PC Hooftschool Muiden, De Nieuwe Lelie Hilversum, De Draaikom Huizen, De Malbak Blaricum en Kerklaan Wijdmeren. In Huizen is op verzoek van de gemeente verkend of 2 van de 5 wijkcentra konden vervallen. We hebben de gemeente kunnen overtuigen dat de 5 locaties allemaal behouden moeten blijven. In Blaricum is op verzoek van de gemeente een verkenning gestart over splitsing beheer ontmoetingsplekken (door vrijwillig bestuur De Blaercom) en welzijnswerk (door Versa). Deze wordt begin 2022 afgerond en ter besluitvorming aan de raad voorgelegd. Aanleiding zijn o.a. de verbouwplannen van de Malbak.

5.2 Goede relaties en imago

- In de BEL-gemeenten veranderden bijna alle ambtelijk contactpersonen: nieuwe accounthouder en beleidsmedewerkers. Hier zijn we druk geweest om de relaties op te bouwen.
- Samenwerking lokaal en in de regio: De Ontmoeting Hilversum, Netwerk Goed en gezond leven, Netwerk mantelzorg, Werktafel dementie, Herstelnetwerk, Samen Sneller Duurzaam en de Vliegwieltgroep (GM), Dynamic Arts, VC Huizen, Jeugd en Gezin, Haven 5 en Buurten met Buren (Huizen), Bibliotheken.
- Samenwerkingen buiten de regio: HU, Movisie, LSA, Kennisnetwerk Utrecht Sociaal (kUS), Uitwisselingen met diverse welzijnsorganisaties zoals Participe, Lumens, Flevoland, Ons Welzijn, Solidez, LEV-groep, SMWO, Kwadraad.
- Publicaties: Interviews in boek "Altijd Nieuw Gedoe"
- Directeur-bestuurder spreker bij Broosz trainingen Rijnlands leiderschap en toezichthouden.

5.3 Zichtbaarheid en adviesrol

- Aan zichtbaarheid hebben we gewerkt door raadsleden met een jaaragenda uit te nodigen aan te sluiten bij sociaal werkers in de wijken. Daarnaast hebben we hen uitgenodigd in een van de Updates (nieuwsbrief) om in gesprek te gaan over sociaal werk, ter voorbereiding op de verkiezingen 2022. De meeste teams maakten in 2021 een Versa Verantwoordt om op een overzichtelijke manier de inzet van sociaal werk in 2020 zichtbaar te maken. Ieder team presenteerde zich in een nieuwe jaarlijkse folder. Deze werden huis aan huis verspreid.
- Als organisatie bereikbaar zijn met what's app is voorbereid.
- Intern is de portal "Mijn Versa" het belangrijkste communicatie middel. Communicatie en personeelszaken posten hierop berichten. De directeur-bestuurder publiceert hier regelmatig blogs voor medewerkers. Nieuwe collega's stellen zich voor. Momenten waarop we de pers halen worden gedeeld. Coronabeleid wordt hier gecommuniceerd.
- Content die interessant is voor vrijwilligers wordt sinds 2021 doorgezet naar de vrijwilligersportal, zoals de blog van de directeur-bestuurder, interessante trainingen en bijeenkomsten en publicaties.
- Extern is de website een belangrijk communicatiemiddel. Daarnaast zijn er veel decentrale manieren van communiceren: teams maken eigen social media pagina's en accounts op Twitter, Facebook, Instagram, TikTok, Snapchat. De directeur-bestuurder schrijft regelmatig een Update (nieuwsbrief) die met een groep van 1200 lezers wordt gedeeld en op social media wordt gepost.
- Zelftesten via buurthuizen uitgedeeld, ook andere wijkcentra, niet door ons beheerd, plus de Voedselbank, betrokken.
- Toegezegd dat jongerencentra komend jaar als verkiezingslocatie kunnen worden ingezet.

- In Hilversum samenwerking opgestart met Hilversummers.nl, Wijkconnect plannen laten varen.
- Muziekclip gemaakt: Gooise Meren is mooi, als hart onder de riem aan alle actieve inwoners in corona tijd en om te verbinden: <https://youtu.be/HRZd0MHPPwU>
- Good 2 consult onderzoek: Good2Consult heeft op verzoek van BEL Combinatie en Versa Welzijn in de periode januari 2021 tot en met april 2021 onderzoek uitgevoerd naar het effect van preventie en werken aan welzijn door Versa Welzijn in Blaricum, Eemnes en Laren. Uit dit onderzoek blijkt dat Versa met de inzet van deze werksoorten voor BEL Combinatie als geheel jaarlijks naar verwachting 1,6 miljoen euro bespaart op vermeden maatschappelijke kosten. Dit is gebaseerd op de 66 berekende cases met daarbij een gezamenlijk bepaalde extrapolatie naar het totaal aantal hulpvragen per jaar.
- Bouwen aan oudernetwerken, zoals Steunouders, Ouders van betekenis en ouders met weinig opleiding leren hoe zij hun kinderen bij het huiswerk kunnen begeleiden.
- Inburgering: in de nieuwe wet inburgering is sociale en maatschappelijke integratie van statushouders een belangrijk thema, naast taal onderwijs en de begeleiding naar werk. We hebben hierover met alle gemeenten contact gehad om te bespreken hoe sociaal werk hierbij kan ondersteunen. Dit wordt in 2022 verder uitgewerkt, omdat alle gemeentelijke tijd dit jaar uitging naar de aanbesteding van taalonderwijs.

5.4 Verbinden met de sociale basis

- We hebben op ambtelijk niveau gesproken over sociaal werk en de nieuwe inburgeringswet die in 2022 in gaat. Gemeenten hadden in 2021 de focus op de aanbesteding van taalonderwijs. De noodzaak van het verbinden van statushouders met de wijk waar ze wonen wordt steeds duidelijker, evenals de rol van sleutelfiguren hierin. Dit krijgt een vervolg in 2022.
- Toespraak van onze directeur-bestuurder voor burgemeesters, wethouders en ambtenaren van al onze gemeenten over mentaal bevinden in corona tijd. Daarna ook nog voor college van B&W Weesp. In deze toespraak betogen we dat dit mentaal welbevinden meer aandacht behoeft en sociale verbinding een belangrijk thema is deze tijd.
- Samenwerkingstraject vrijwillige schuldhulp gestart.
- In Weesp is sociaal werk behoorlijk gegroeid. Het heeft te maken met de nieuwe samenwerking met Amsterdam. Steeds meer gaan we ons verdiepen in de sociale basis en organisatie in Amsterdam om te proberen hierop aan te sluiten. De verkenning naar samenwerking tussen de VC met de VC Amsterdam is gestart. In 2021 zijn afspraken gemaakt over de overdracht van Artikel 1 en Buurtbemiddeling naar Amsterdam, per 2022.
- Team Weesp heeft het eind 2021 mogelijk gemaakt dat een inwoner zelf een afspraak kan inplannen bij een sociaal werker. Dit is een innovatie die we in 2022 ook in andere teams willen overbrengen.

6. Interne strategie

De gebiedsgerichte en gemeentelijke en regionale teams gaan over hun subsidieaanvraag. De ontwikkeling van vakmanschap ligt als verantwoordelijkheid bij de specialistenteams. De ondersteunende diensten hebben afstemming met de sterrolhouders per team en waar nodig met het hele team. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor het totaal. <https://www.versawelzijn.nl/wp-content/uploads/2020/09/organogram-versa-welzijn-sept-2020.pdf>

Intern zijn in 2021 de volgende stappen gezet.

6.1 Interne samenwerking en focus

- Vrijwilligersportal: deze is geopend in 2021.
- Jongerenwerk verbetertrajecten: In Huizen, Hilversum en BEL hebben wij een ervaren jongerenwerkcoach ingeschakeld om met de verschillende teams te werken aan de vakbekwaamheid, samenwerking en professionaliteit van de jongerenwerkers. Doelen en taken worden besproken en de verwachtingen van teams, jongeren en gemeenten worden met elkaar doorgesproken en in afspraken omgezet. We zien dat gemeenten meer vertrouwen krijgen in het jongerenwerk. Jongerenwerkers worden sterker in registratie en verantwoording en laten zich meer zien op social media.

6.2 Werkbaarheid

Ook in 2021 is corona nog steeds een belangrijk item geweest. Voor teamleden was en is het soms zoeken naar wat wel en niet kan, hoe je je verbindende rol kunt oppakken, hoe je jezelf gezond houdt en hoe om te gaan met mensen met een andere kijk op corona en de maatregelen. We hebben in 2021 de zorgbonus aangevraagd voor het gros van onze sociaal werkers. Deze is toegekend en we hebben daarmee 130 mensen blij gemaakt.

Het werken met AFAS heeft veel tijd en energie gevraagd. Het begint nu steeds meer 'gewoon' te worden en in 2022 breiden we het pakket nog wat uit. De afdeling P&O heeft de taken binnen de afdeling anders georganiseerd, passend bij de kwaliteiten van de medewerkers.

Verder is er dit jaar aandacht besteed aan:

- Het verder ontwikkelen van de adviserende en ondersteunende rol aan de teams.
- Het versterken van het inwerkprogramma.
- Het vinden van de juiste medewerkers op de juiste plek. Er is veel aandacht besteed aan het in gesprek gaan met zij-instromers, ambitieuze en veelbelovende stagiairs en vrijwilligers. Dit heeft geleid tot het in dienst treden van een aantal mensen die anders mogelijk niet snel zouden zijn uitgenodigd voor een gesprek en dus ook niet bij ons aan de slag waren gegaan.
- Om zij-instromers en in dienst zijnde medewerkers met elkaar in contact te brengen hebben we een themabijeenkomst gehouden die we in '22 vaker gaan houden.
- Er zijn 2 themabijeenkomsten geweest met sterrolhouders P&O om van elkaar te leren en o.a. door 2 werkgroepen die zich bezig houden met het herframen van de feedbackgesprekken met mensen met een tijdelijk contract en het stellen van teamdoelen en daaruit voortvloeiende werkafspraken en reflectiemomenten.
- Verder is het vitaliteitsbeleid een speerpunt geweest, hoewel dit wel een stuk lastiger is in coronatijd.

- Het ziekteverzuim is een speerpunt, waarbij met name het percentage langdurig ziekteverzuim zorgelijk hoog is.

6.3 Gedeelde kaders

- Teams zijn getraind in Deep Democracy.
- Diverse teams zijn begeleid door een teamcoach om samenwerking te verbeteren.
- 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, waren in 2019 de eerste welzijnsorganisatie die dit label kon verlengen. In 2021 is dit wederom verlengd. In de aanloop naar de externe audits die hiervoor plaatsvonden, hebben alle medewerkers in lunchbijeenkomsten een aantal kwaliteitsthema's besproken, zoals: samenwerking bij het stellen en behalen van doelen, innovatie en diversiteit en inclusief werken. De signalen en conclusies uit deze gesprekken en uit de audit krijgen vervolgcacties in de vorm van verbeterplannen en werkgroepen. 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. Ongeveer 25 medewerkers zijn ingeschreven in het SKJ, de beroepsregistratie voor professionals die met jeugdigen en hun gezinnen werken.

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

1. Deskundigheidsbevordering in de vorm van werkbegeleiding, casuïstiek, intervisie en 4 - 6 specialisten overleggen per specialistenteam.
2. Verplichte beroepstrainingen zoals Wet Meldcode, richtlijnen beroepscode, tuchtrecht en professioneel handelen.
3. Versa trainingen zoals kennismaking met Rijnlands werken, Deep Democracy, en zelfgekozen vak gerelateerde trainingen.
4. Deelname aan het praktijkprogramma als onderdeel van de inwerkprocedure gedurende het eerste jaar (door SKJ en RP goedgekeurd programma).
5. Bhv-trainingen, voldoende voor een getrainde Bhv'er op elke locatie;

We streven ernaar dat medewerkers zicht houden aan hun scholingstraject vanuit het Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) of het reflectiemodel van Sociaal Werk Nederland. Het POP werd in 2018 ontwikkeld, samen met enkele sociaal werkers. Het individuele dossier van het Registerplein/SKJ wordt hieraan gekoppeld. In totaal kan een medewerker 20% van zijn contracturen aan vernieuwing in het werk en aan deskundigheidsbevordering 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 loopbaanbudget, eventueel aan te vullen vanuit het 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.

6.4 Beter werven, inwerken en behouden

Versa Welzijn had eind 2021, 196 medewerkers in dienst, totaal 140,4 FTE. Deze medewerkers werkten samen met maar liefst 1600 bij Versa geregistreerde vrijwilligers (naast veel actieve inwoners).

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is iets verlaagd, van 49,8 jaar in 2018 naar 48,7 jaar in 2019 en was in 2020 47,5 jaar en in 2021 is de gemiddelde leeftijd 46,2 jaar. De verdeling man/vrouw is 25/75%. Dat is al jaren onveranderd.

- Het inwerken is verbeterd met inwerkprogramma's en een buddy systeem (zie H. 6 Personeel)
- Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt die we nu ook in onze sector zien, hebben we steviger ingezet op open sollicitaties en zij-instromers. In 2021 is het gelukt de eerste drie zij-instromers te contracteren.
- We hebben Sociaal Werk Nederland gevraagd ons te ondersteunen bij het opzetten en vooral financieren van een 'Trainer on the Job programma' van een jaar voor nieuwe zij-instromende opbouwwerkers. Overleg hierover loopt nog door naar 2022. We zijn de trainers aan het werven via het landelijke Krachtproef netwerk. In januari 2022 volgt de matching tussen de leermeesters en de nieuwe opbouwwerkers.
- De app "Lekker Bezig" is geïntroduceerd: een app die medewerkers ondersteunt bij duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.
- We hebben wervingsfilmpjes gemaakt voor de werving van nieuwe collega's: een rond het thema opbouwwerk en community building, een rond Rijnlands werken en een over maatschappelijk werk.
- Alle mensen die in de aankomende 5 jaar met pensioen gaan, hebben de mogelijkheid gehad om een gesprek aan te gaan met P&O om te praten over hoe zij hun carrière willen invullen tot hun pensioen en zij hebben de mogelijkheid om een Toekomst in Zicht-traject (TIZ) te doen om die laatste werkzame jaren in te richten en zich voor te bereiden op het pensioen. Een aantal mensen hebben het gesprek gevoerd en daarvan hebben een aantal het TIZ-traject gevolgd.

7. Bedrijfsprocessen

7.1 Financiën

Het verbeteren van de bedrijfsprocessen is een continue proces. Opmerkingen en adviezen van de accountant in haar managementletter en accountantsverslag helpen daarbij. Extra aandacht is vorig jaar gegeven aan:

- ✓ Opstellen van een strategisch 5 jaar beleidsplan waarbij een groot aantal van de medewerkers bij betrokken zijn
- ✓ Het maken van een risicoanalyse, die in 2022 wordt afgerond
- ✓ Tussentijdse financiële verslaglegging is verder verbeterd evenals de directe koppeling met de boekhouding. Deze tussentijdse verslaglegging sluit nu ook goed aan bij de wensen vanuit de Gebiedsgerichte teams (GGT's), die verantwoordelijk zijn voor hun eigen financiën. In 2022 wordt deze tussentijdse financiële verslaglegging verder geautomatiseerd.
- ✓ Het inwerken van een nieuwe financiële adviseur voor een deel van de GGT's, omdat een financieel adviseur in 2021 met vervroegd pensioen is gegaan.
- ✓ Het verder implementeren van het nieuwe boekhoudprogramma AFAS waarmee we per 1 januari 2021 zijn gestart.
- ✓ Het proces rondom betalingen is verder verbeterd. Denk daarbij aan bevoegdheden, gebruik/beheer van passen, kascontrole's, autoriseren en controleren facturen en controleren en autoriseren bankbetalingen.
- ✓ De puntjes op de i zetten m.b.t. het subsidieregister, waaronder het toevoegen van de tussentijdse- en eindverantwoordingen in dit register. In 2022 wordt dit register verder uitgebouwd naar inkomsten derden (naast de subsidies van gemeenten), waar in 2021 al mee begonnen is.
- ✓ Door 2 stagiaires is een voorstel uitgewerkt voor de inrichting en het beheren van een Versa brede contractenregister. Het gaat hier om alle contracten m.b.t. huisvestingskosten, abonnementen, verzekeringen, contributies e.d. De implementatie hiervan vindt in 2022 plaats.

De in 2020 ingevoerde kostprijsmethodiek is volledig ingeburgerd. De jaarlijkse indexering van de tarieven blijft nog wel een lastig punt, omdat niet alle gemeenten bereid zijn deze (volledig) te honoreren i.v.m. afwijkend raadsbeleid. Het niet (volledig) honoreren van de jaarlijkse indexering betekent in de praktijk een bezuiniging, omdat de kosten wel met de jaarlijkse indexering toenemen. De indexeringen die Versa namelijk gehanteerd heeft voor 2021 en voor 2022 sluiten volledig aan bij de laatste CAO afspraken voor 2021 en 2022.

7.2 Services

De afdeling Services is het afgelopen jaar (2021) bezig geweest met een breed palet aan klussen. De technische afdeling is vooral bezig geweest met het onderhoud door in een aantal panden te schilderen, kleine verbouwingen uit te voeren, verhuizingen en te ondersteunen bij opruimklussen bij de diverse locaties. Ook is er onderhoud uitgevoerd t.b.v. een nieuwe NEN elektra keuring.

De technisch medewerkers hebben korte lijntjes met de beheerders op de locatie en kunnen, ondanks beperkte uren, vaak direct reageren bij calamiteiten. Ook heeft de afdeling een grote rol gespeeld bij het verhuizen naar de nieuwe locatie in Naarden (De Plataan). Zo wordt er bijvoorbeeld een studio gebouwd, zijn er diverse openstaande klussen die overbleven vanuit de bouwtijd afgerond en wordt de locatiebeheerder ondersteund. Tevens is er ook ondersteuning en advies geweest in het traject in aanloop naar de nieuwbouw. Ook is er een contractmanagementsysteem opgezet, is er gewerkt aan een

contractregister en worden er maandelijks zo'n 180 meldingen van medewerkers uit de organisatie afgehandeld.

Op ICT vlak heeft de afdeling afgelopen jaar meegewerkt aan de implementatie van AFAS, processen geoptimaliseerd, is Agile werken binnen de afdeling opgenomen en worden er van de 180 meldingen zo ongeveer 90 door de afdeling ICT afgerond. Afgelopen jaar is ook een nieuwe printeromgeving geïmplementeerd. Innovaties in de IT-wereld gaan erg hard, vooral op het gebied van Security. De afdeling realiseert zich dit en heeft zich afgelopen jaar gericht op de basis maatregelen. Komend jaar gaat de afdeling hiermee verder en worden diverse projecten opgezet in samenwerking met IT partners om een up-2-date IT omgeving te hebben.

8. Toezicht en klachten

In dit hoofdstuk gaan we in op de Governance regeling, een overzicht van ontvangen klachten en de afhandeling daarvan. De vertrouwenspersoon voor medewerkers en cliënten maakt een jaarverslag dat separaat verschijnt in de maand maart 2022. Ook de OR maakt een jaarverslag dat separaat verschijnt in maart 2022.

8.1 Raad van Toezicht

De Governancecode Sociaal Werk 2016 heeft voor alle leden van Sociaal Werk Nederland een verplichtend karakter. Het principe is; 'pas toe of leg uit'.

In de code worden de volgende zeven (basis)principes benoemd:

1. Bij alles wat zij doet, houdt de sociaalwerkorganisatie haar maatschappelijke doelen steeds sterk voor ogen.
2. Bestuur en toezichthouders hanteren waarden en normen die passen bij de governance binnen de organisatie.
3. Bestuur en toezichthouders zijn aanspreekbaar en leggen actief verantwoording af.
4. De sociaalwerkorganisatie investeert in de dialoog en omgang met interne en externe belanghebbenden.
5. De bestuurders en toezichthouders zijn geschikt voor hun taak.
6. Het bestuur is verantwoordelijk voor de algemene gang van zaken en de continuïteit van de sociaalwerkorganisatie.
7. De toezichthouder houdt toezicht vanuit de maatschappelijke doelstelling van de sociaalwerkorganisatie.

Deze principes zijn vastgelegd in ons Reglement voor de RvT. Hierin zijn waarborgen opgenomen; o.a. met betrekking tot de samenstelling, taken en het functioneren van de RvT en de benoeming van de bestuurder. Het functioneren van de toezichthouders én de samenwerking tussen bestuurder en RvT worden jaarlijks geëvalueerd. De organisatie is ingericht op basis van de Rijnlandse besturingsvisie en werkt voortdurend aan een open cultuur met een heldere visie en gedragen waarden, besef van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid en duidelijke afspraken over zeggenschap en verantwoordelijkheid van bestuur, medewerkers, vrijwilligers en inwoners. Er zijn vangnetten in de vorm van een klachtenregeling, een incidentenregeling en een externe vertrouwenspersoon. Dit en meer, is verwoord in documenten die breed binnen – en deels ook buiten - de organisatie worden gedeeld.

8.2 Klachten

Zaken die als klacht worden benoemd, worden door Versa, ongeacht de vorm van indienen, zorgvuldig opgepakt en afgehandeld. Daardoor kan het gebeuren dat zaken bij onderzoek toch meer een vraag dan een klacht blijken te zijn, niet over Versa blijken te gaan, of niet formeel kunnen worden afgehandeld omdat het contact met de klager niet tot stand komt.

In 2021 waren er zes situaties waarin inwoners/cliënten signalen gaven over onze dienstverlening en die als klacht zijn aangemerkt en geregistreerd.

In twee van de zes zaken uit onze klachtenregistratie bleek klager letterlijk niet bereikbaar of niet bereid om de klacht toe te lichten of bespreken. In het ene geval, waarbij de klacht werd ingediend via onze website, is de klacht terzijde gelegd omdat het door klager opgegeven contactadres niet bleek te bestaan

en ook de beschreven situatie niet herkend werd. In het andere geval heeft de klachtbehandelaar, na dossieronderzoek en herhaalde vergeefse verzoeken om contact over deze zaak, aan cliënte medegedeeld dat voor de klacht in het dossier geen grondslag te vinden is en dat we de zaak terzijde zullen leggen. Het dossier van de klager was al afgesloten dus dit had verder geen consequenties.

In twee andere zaken lieten inwoners telefonische boodschappen achter met vragen/klachten aan het adres van Versa. Bij onderzoek bleek dat er weliswaar enige relatie was tussen Versa en de – zeer verschillende – situatie van deze inwoners, maar dat Versa niet verantwoordelijk was of een rol had gehad bij het ontstaan van de situatie. In beide gevallen is de situatie in persoonlijk contact opgehelderd. In één geval werden vervolgspraken gemaakt voor het geval de situatie zich zou herhalen, in het andere geval nam klaagster – na enkele gesprekken – genoegen met dossierinzage en de gegeven uitleg.

Twee klachten werden per email ingediend. Eén klacht betrof het sociaal werk in Hilversum, waarbij na onderzoek bleek dat er door Versa onvoldoende duidelijk was gecommuniceerd wat het sociaal werk wél en niet voor betrokken inwoner kon betekenen. Hierdoor waren verwachtingen gewekt die vervolgens niet waargemaakt konden worden. De klacht was dus terecht en hiervoor zijn schriftelijk excuses aangeboden, welke werden aanvaard. De laatste klacht betrof de ondersteuning vanuit het sociaal werk in Gooise Meren. Aangezien er met betreffende inwoner al jaren een zeer moeizame relatie is waarin het agressieve gedrag van cliënt steeds leidt tot moeilijke situaties, werd besloten deze klacht niet inhoudelijk te behandelen en te verwijzen naar eerdere antwoorden van Versa. Cliënt nam hiermee geen genoegen en diende een klacht in bij de externe commissie. De commissie heeft nog geen uitspraak gedaan.

8.3 Jaarverslag Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (verder RvT) kwam in 2021 tenminste zeven keer bijeen, in aanwezigheid van de directeur-bestuurder en de bestuurssecretaris. De bijeenkomsten vonden grotendeels online plaats vanwege de corona-epidemie, waardoor persoonlijke ontmoetingen helaas in het verslagjaar beperkt mogelijk waren. Twee bijeenkomsten waren gewijd aan respectievelijk de zelfevaluatie en de toekomstvisie van de RvT. Vijf bijeenkomsten hadden een regulier vergaderkarakter. Onderstaand de belangrijkste gespreksonderwerpen van deze bijeenkomsten.

Naast deze bijeenkomsten waren er twee ontmoetingen met de ondernemingsraad. Eén daarvan, in april 2021, vond plaats in de vorm van een open gesprek met de voltallige RvT. Alle deelnemers vonden het prettig om met elkaar in alle openheid van gedachten te wisselen over de organisatie en de aansluiting hierop vanuit OR en RvT. Afsproken werd om een dergelijke bijeenkomst in het komende jaar nog eens te herhalen. Voorts waren er meerdere afspraken in kleiner verband, onder andere van de auditcommissie. Deze laatste afspraken werden bijgewoond door de controller en de directeur-bestuurder.

Themabijeenkomst: Zelfevaluatie, acties en afspraken

Na een voorzet door de directeur-bestuurder reflecteerden de toezichthouders onder externe begeleiding op het eigen functioneren als toezichthouders en over gevolgen die de RvT hieraan wil verbinden voor de toekomst.

De belangrijkste uitkomst hiervan was dat de RvT meer tijd wil nemen voor (inhoudelijke) onderwerpen en dilemma's van het sociaal werk, en daarmee ook tegemoet komt aan de door de directeur-bestuurder uitgesproken behoefte aan inhoudelijke voeding en meedenken, mee-ontwikkelen vanuit de RvT. Dit heeft gevolgen voor de RvT-bijeenkomsten, die geen strak vergaderkarakter zouden moeten hebben maar zó zijn ingericht, dat er ruimte is voor dialoog en verdieping op dilemma's en actuele, maatschappelijke vraagstukken. Andere belangrijke aandachtsgebieden waaronder Planning & Control en organisatorische vragen kunnen grotendeels worden voorbereid en afgedaan door de commissies, en hoeven daardoor minder vergadertijd in beslag te nemen. Naast de bestaande commissies ziet de RvT ook een rol voor een nieuw in te stellen commissie Mens en organisatie.

Themabijeenkomst: Visie, waarden en sturing

In het najaar vervolgde de RvT het gesprek, waarbij werd ingegaan op Visie en Waarden van toezicht. Aan de door Versa gehanteerde Rijnlandse kernwaarden Verbinding, Vertrouwen en Vakmanschap voegt de RvT drie begrippen toe, die aangeven hoe de RvT invulling wil geven aan de eigen rol: Bescheiden, Betrokken en Beleven. De RvT geeft aan - vanuit haar eigen rolinvulling - het belangrijk te vinden om dat wat er in de buitenwereld leeft aan verwachtingen o.a. bij inwoners en opdrachtgevers, bekend en beantwoord wordt in de binnenwereld. Dit door bij de werkers en de teams aan te sluiten en niet 'van boven naar beneden' zicht te krijgen en/of te willen sturen. De maatschappelijke outcome staat centraal, waarin de factor 'Geluk' (gelukkige inwoners, gelukkige medewerkers en gelukkige vrijwilligers) een centrale plek heeft. Op deze wijze sluit de RvT aan op de Rijnlandse manier van werken.

Om dit te versterken zullen de commissies een belangrijker rol krijgen in de voorbereiding van onderwerpen voor de RvT-bijeenkomsten. In de deskundigheidsbevordering van de RvT-leden is aandacht voor ontwikkelingen in de welzijnssector en voor gespreks- en vergadertechnieken.

Subsidies en opdrachtgevers

Versa heeft begin 2021 met de gemeenten in het regionaal overleg een gesprek gevoerd over de komende subsidieaanvragen en de randvoorwaarden (bijv. vaste uurtarieven, index en opbouw EV) die Versa een solide financiële basis moeten bieden. Over enkele punten werden afspraken gemaakt, maar dit kon niet verhinderen dat later in verschillende gemeenten gesprekken moesten worden gevoerd over indexering en/of bezuinigingstaakstellingen. Vershraling van de sociale basis dreigt terwijl, mede naar aanleiding van de coronacrisis, de behoefte aan een gezonde sociale basisinfrastructuur duidelijker is dan ooit. Op verschillende momenten dacht de RvT mee over de aanpak van deze gesprekken en de wijze waarop Versa als Rijnlandse organisatie tot keuzes komt als er bezuinigd moet worden.

Naast bezuinigingen vraagt ook de aanbestedingsdiscussie aandacht. Versa is hiervan geen voorstander, vreest dat procedures veel tijd en aandacht van de organisatie zullen vragen, en aanzienlijke risico's voor continuïteit van dienstverlening voor inwoners. Versa volgt deze ontwikkelingen op proactieve wijze.

Er was ook aandacht voor nieuwe kansen voor het welzijnswerk. Deze werden onder andere gevonden in subsidies voor maatschappelijke diensttijd voor jongeren, schuldhulpverlening en de start of uitbreiding van opbouwwerk in een aantal gemeenten.

Financiën; Van de auditcommissie:

In de auditcommissie zijn wij afgelopen jaar bezig geweest met het integreren van Rijnlands model in de werkzaamheden. Zo zullen we in het komend jaar meer de organisatie in gaan om met medewerkers in verschillende posities te spreken, om op die manier te kijken hoe de financiën tot stand komen. Dit moeten we nog nader invullen. Ook hebben wij de accountant geïnspireerd om ook in de accountantscontrolewerkzaamheden het werken volgens Rijnlands model te betrekken. In hun managementletter hebben zij hier al een aanzet voor gegeven.

Naast bovenstaande hebben wij ons uiteraard ook beziggehouden met de 'gewone' financiële werkzaamheden zoals het beoordelen van de begroting, en het bestuderen van (financiële) kwartaaloverzichten.

Voor de auditcommissie was 2021 geen gemakkelijk jaar als gevolg van ziekte van beide leden van de auditcommissie. Toch heeft de auditcommissie naar behoren zijn werkzaamheden kunnen uitvoeren. We willen directeur-bestuurder en controller bedanken voor de fijne samenwerking.

Actieplan n.a.v. Managementletter

Naar aanleiding van de Managementletter van de accountant is een actieplan opgesteld waarvan de voortgang wordt gemonitord in de RvT. De RvT is verheugd dat op het gebied van de administratieve organisatie nog steeds voortgang wordt geboekt dankzij inzet van de financiële afdeling van de organisatie. De verbeterde werkrelatie met de (nieuwe) accountant draagt hier ook aan bij.

Risico-analyse

In het najaar werd de risico-analyse - die in eerste instantie in de vorm van een mindmap is gemaakt - besproken. Uiteindelijk leiden de meeste gesignaleerde risico's altijd tot één groot risico, te weten het verliezen van subsidie en het daardoor niet kunnen verwezenlijken van de maatschappelijke opdracht. Dilemma hierbij: de maatschappelijk opdracht zien we als onze eigen verantwoordelijkheid, maar tegelijkertijd zijn we sterk afhankelijk van onze opdrachtgevers. Hoe kunnen we onszelf hierin versterken? De beantwoording van deze vragen krijgt in het volgend jaar een vervolg. De risico's en scenario worden dan verder uitgewerkt en de directeur-bestuurder gaat in gesprek met vergelijkbare organisaties om met hen uit te wisselen hoe zij omgaan met deze risico's.

Kwaliteit

Versa heeft ervoor gekozen om het kwaliteitsbeleid vorm te geven aan de hand van thema's die uit de organisatie naar voren zijn gekomen en deze breed te bespreken in een serie - helaas digitale - lunchbijeenkomsten. De serie werd afgesloten met een centraal gesprek over de belangrijkste thema's: teamsamenwerking, vakmanschap, inhoudelijke vernieuwing en ABCD-methode, diversiteit en inclusief werken. Daarnaast vond in april ook de externe audit plaats ten behoeve van de verlenging van het SWN-Kwaliteitslabel. Enkele RvT-leden namen deel aan het centraal gesprek, en werden door de externe auditors geïnterviewd t.b.v. de hercertificering. In mei werd het kwaliteitslabel verlengd en werden tevens verbeterplannen gemaakt voor aandachtsgebieden die de komende kwaliteitsperiode extra aandacht krijgen.

Organisatie

De ontwikkeling van Versa als Rijnlandse organisatie kwam regelmatig aan de orde. Meestal aan de hand van een inleiding door de bestuurder over dilemma's of organisatorische vragen, maar ook naar aanleiding van een enquête van de ondernemingsraad. Ook in de contacten van RvT-leden met hun adoptieteams kwam dit aan de orde. Helaas waren de mogelijkheden voor fysieke ontmoetingen met de teams als gevolg van Corona beperkt. Een specifiek aandachtspunt is het hoge ziekteverzuim binnen de organisatie. De RvT volgt de ontwikkelingen en ook de aanpak hierop op de voet. Hoewel een plan van aanpak is opgesteld en wordt uitgevoerd, en veel geïnvesteerd wordt in het ondersteunen van de vitaliteit van medewerkers, blijft het ziekteverzuim een aandachtspunt. De hoge werkdruk lijkt hierin een rol te spelen, maar ook de gevolgen van de organisatieontwikkeling (mensen worden meer aangesproken dan voorheen) en niet te vergeten de effecten van de coronacrisis.

Strategisch meerjarenbeleid

In het verslagjaar is op Rijnlandse wijze een strategisch beleid tot stand gekomen. Na een startbijeenkomst van RvT, OR en leden van de advieskring is een werkwijze ontwikkeld, waarbij medewerkers - in steeds nieuwe kringen - met elkaar spraken over de visie en overtuigingen en wat dit betekent voor de interne en externe strategie. De directeur-bestuurder en een OR-lid vormden samen de vaste delegatie en alle medewerkers konden zich aanmelden voor de gesprekken die met tussenpozen van enkele weken werden gevoerd. De uitkomsten werden bijgehouden en beschreven in een aantal powerpoint-dia's. Medio 2021 nam de belangstelling voor de gesprekken af en kwam er ook geen nieuwe inhoudelijke input meer. Het traject werd daarom afgesloten en de strategie vastgelegd.

WBTR

In juli 2021 werd de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen (WBTR) van toepassing. Aan de hand van een stappenplan is geïnterviewd of Versa aan de nieuwe regels voldoet, en waar eventueel aanpassingen nodig zijn, bijvoorbeeld in statuten en reglementen. Deze inventarisatie is met de RvT gedeeld en op onderdelen besproken in een werkgroepje bestaande uit een RvT-lid, de bestuurder en de bestuurssecretaris. De conclusie was dat Versa de meeste zaken goed op orde heeft en dat enkele kleinere aanvullingen op de bestaande werkafspraken kunnen plaatsvinden. Dit zal verder worden opgepakt in 2022.

Werkgeversrol RvT / verslag Remuneratiecommissie

In het kader van het Rijnlandse organisatiemodel dat Versa Welzijn hanteert, is de afspraak dat iedere medewerker zelf reflecteert en vervolgens samen met anderen, in een gemixt team, op zijn/haar functioneren.

Als directeur-bestuurder heeft Anita Keita dit ook gedaan en haar zelfreflectie d.d. 5 februari 2021 is gedeeld met de OR (vertegenwoordiging alle medewerkers), de Advieskring (vertegenwoordiging ondersteunende diensten) en de Remuneratiecommissie RvT (werkgeversrol), ter bespreking in ieder van de gremia.

Daarna is de zelfreflectie mede op basis van terugkoppeling vanuit elk van de gremia op 9 maart 2021 via MS-Teams in een bijeenkomst van 1,5 uur is besproken met vertegenwoordigers van alle voornoemde gremia, de directeur-bestuurder en de Remuneratiecommissie.

Direct aansluitend heeft de Remuneratiecommissie met de directeur-bestuurder het evaluatie en ontwikkelingsgesprek gevoerd en hiervan een verslag opgesteld.

Commissies

Naar aanleiding van de gesprekken over het functioneren van de RvT in relatie tot waarden van en visie op toezicht bij Versa Welzijn, is besloten een nieuwe commissie in te stellen met als aandachtsgebied: mens en organisatie. De kwaliteitscommissie komt te vervallen. De commissie gaat in januari 2022 van start en hierin participeren de heer Hol en mevrouw Van Laarhoven, met ondersteuning van de directeur-bestuurder en de bestuurssecretaris.

Overzicht Raad van Toezicht

Samenstelling RVT en commissies, contractgegevens

Naam en contactgegevens	Functie / commissies en adoptieteam	Benoemd	Einde 1 ^e termijn	Einde 2 ^e termijn
Ginette (G.M.) Veensma gveensma@versawelzijn.nl	Voorzitter RvT Remuneratiecommissie <i>Huizen</i>	01-01-2019	31-12-2023	
Arthur (A.E.) Hol ahol@versawelzijn.nl	Remuneratiecie. Kwaliteitscie. <i>BEL en Wijdemeren</i>	01-01-2016	31-12-2020	31-12-2024
Bart (B.) Horseling bhorseling@versawelzijn.nl	Vicevoorzitter RvT Auditcie. Vaste vert. overleg OR <i>Weesp en Muiden/Muiderberg</i>	01-01-2016	31-12-2020	31-12-2024
Erik (A.E.) Friedeberg efriedeberg@versawelzijn.nl	Auditcie. <i>Bussum en Naarden</i>	01-12-2020	31-12-2024	
Katja (K.P.M.) van Laarhoven klaarhoven@versawelzijn.nl	Kwaliteitscie. <i>Hilversum</i>	01-12-2020	31-12-2024	

Deskundigheidsbevordering RvT

Mw. Veensma

- Opleiding bij de NVTZ academie: leergang voor de voorzitter, 2021, editie 5. Certificaat behaald 8 november 2021.
- Deelname aan NVTZ-branchebijeenkomst 'De rvt en de gemeente – samen toezien op de waarde van sociaal werk?!' op 25 november 2021.

Dhr. Hol

- Deelname aan branchebijeenkomst NVTZ 'De RvT en de gemeente - samen toezien op de waarde van sociaal werk?!'
- Deelname aan Jaarcongres Alliantie Medezeggenschap en Toezicht
- Docentschap NVTZ twee ééndaagse programma's 'De rol van de RvT bij HRM en organisatieontwikkeling'

Dhr. Horseling

- Deelname aan branchebijeenkomst NVTZ 'De RvT en de gemeente- samen toezien op de waarde van sociaal werk?!'.

Mw. van Laarhoven

- Deelname aan branchebijeenkomst NVTZ 'De RvT en de gemeente- samen toezien op de waarde van sociaal werk?!'.

Andere maatschappelijke functies RVT-leden

Mw. Veensma

- Bestuurslid Stichting Sociaal-Cultureel werk Noord-Brabant (KvK 41098604)
- Eigenaar/directeur Ginergie, interim en transitimanagement (KvK 73855111)

Dhr. Friedeberg

- Bestuurder coöperatie Manifesto Amsterdam en coöperatie Manifesto Nederland
- Bestuurslid Social Venture Network Nederland
- Bestuurslid Stichting Nationaal Dankteken

Dhr. Horseling

- Voorzitter bezwaarschriftencommissie waterschap Amstel- Gooi en Vechtstreek
- Lid bezwaarschriftencommissie veiligheidsregio Gooi- en Vechtstreek
- Voorzitter Stichting gezamenlijke vrienden van Vivium zorggroep.

Dhr. Hol

- Partner/advocaat bij Koning Vergouwen advocaten
- Directeur HRM College
- Programmadirecteur Governance University
- Partner adviseursnetwerk Nieuw Organiseren
- Bestuurslid Social Venture Network Nederland

Mw. van Laarhoven

- Voorzitter van alumnivereniging Netwerk (afgestudeerden Arbeid en Sociale Zekerheid, Universiteit Tilburg).

9. Financiën en jaarrekening

Balans per 31 december 2021

(na resultaatverdeling)

		<u>31-12-2021</u>		<u>31-12-2020</u>	
		€	€	€	€
ACTIVA					
Vaste Activa					
<i>Materiele vaste activa</i>	1				
Gebouwen en terreinen		826.016		932.451	
Inventarissen		232.306		423.449	
Vervoermiddelen		<u>43.260</u>		<u>66.201</u>	
			1.101.582		1.422.101
Viottende activa					
<i>Voorraden en onderhanden werk</i>	2		4.500		10.000
<i>Vorderingen</i>					
Handelsdebiteuren	3	110.238		96.307	
Subsidievorderingen	4	190.444		144.788	
Overige vorderingen en overlopende activa	5	<u>269.507</u>		<u>316.015</u>	
			570.189		557.110
<i>Liquide middelen</i>	6		2.730.940		1.837.791
			<u>4.407.211</u>		<u>3.827.002</u>

		31-12-2021		31-12-2020	
		€	€	€	€
PASSIVA					
Stichtingsvermogen	7				
Vrij besteedbaar eigen vermogen	8	2.021.328		1.446.237	
Vastgelegd eigen vermogen	9	<u>78.455</u>		<u>66.942</u>	
			2.099.783		1.513.179
Voorzieningen	10		300.962		291.664
Kortlopende schulden					
Crediteuren	11	185.520		248.449	
Subsidieverplichtingen	12	282.885		438.382	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	13	622.099		577.402	
Overige schulden en overlopende passiva	14	<u>915.962</u>		<u>757.926</u>	
			2.006.466		2.022.159
			<u>4.407.211</u>		<u>3.827.002</u>

Staat van baten en lasten over 2021

		2021	Begroting 2021	2020
		€	€	€
Baten				
Subsidies	15	12.810.595	12.297.000	12.670.270
Overige baten	16	1.104.878	974.000	1.198.333
Totaal baten		13.915.473	13.271.000	13.868.603
Lasten				
Lonen en salarissen	17	6.757.758	9.545.000	7.160.676
Sociale lasten	18	1.140.947		1.346.124
Pensioenlasten	19	634.804		615.682
Afschrijvingen	20	382.033	462.000	425.726
Overige personeelskosten	21	906.330		1.051.151
Huisvestingskosten	22	1.602.949	1.601.000	1.621.863
Organisatiekosten	23	979.759	924.000	1.188.094
Transitiekosten	24	33.057		121.754
Vrijwilligerskosten	25	164.563	218.000	132.247
Activiteitenkosten	26	704.012	581.000	571.736
Totale lasten		13.306.212	13.331.000	14.235.053
Som der baten en lasten		609.261	-60.000	-366.450
Bankrente en -kosten		22.657	12.000	11.964
Financiële baten en lasten	27	22.657	12.000	11.964
Netto resultaat		586.604	-72.000	-378.414

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.

	2021	Begroting 2021	2020
	€	€	€
Resultaatbestemming			
Mutatie exploitatiereserve	566.473	-6.000	-144.019
Mutatie bestemmingsreserve nieuwbouw/verbouwing/inrichting	18.000	-	38.506
Mutatie bestemmingsreserve personeel	-	-	-182.327
Mutatie bestemmingsreserve Hilversum	-41.596	-46.000	-6.489
Mutatie bestemmingsreserve (vrijwilligers)activiteiten/initiatieven	1.214	-	-20.041
Mutatie bestemmingsreserve dienstverlening	31.000	-20.000	-14.144
Mutatie Bestemmingsfonds convenantgelden	-	-	-
Mutatie Bestemmingsfonds wijkontmoetingscentra Bussum	11.513	-	-7.648
	586.604	-72.000	-336.162

Kasstroomoverzicht over 2021

	2021		2020	
(x 1.000)	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Som der baten en lasten		609		-366
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	382		426	
Mutatie bestemmingsreserves en -fondsen	-		-	
Mutatie voorzieningen	9		-15	
		391		411
Verandering in het werkkapitaal:				
Mutatie voorraden	6		5	
Mutatie vorderingen	-13		-50	
Mutatie kortlopende schulden (incl. banken)	-16		-118	
		-23		-163
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		977		-118
Ontvangen rente				
Betaalde rente	-22		-12	
		-22		-12
Kasstroom uit operationele activiteiten		955		-130
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings materiële vaste activa	-61		-141	
Desinvesteringen materiële vaste activa	-1		86	
		-62		-55
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Terugbetaling bestemmingsfondsen				
Aflossing langlopende schulden				
Mutatie geldmiddelen		893		-185
Verloop mutatie geldmiddelen				
Stand per begin boekjaar		1.838		2.023
Mutaties in boekjaar		893		-185
Stand per einde boekjaar		2.731		1.838

Er is in 2021 sprake van een toename van de liquide middelen met € 893.000. Dit is met name het gevolg van een positief resultaat van € 587.000 (+€ 609.000 som der baten en lasten en -€ 22.000 betaalde rente). Voor de komende jaren verwachten wij dat de liquide middelen op dit niveau zullen blijven. Wij verwachten namelijk geen grote investeringen de komende jaren en een sluitende exploitatie. De huidige liquide middelen zijn ruim voldoende om door het jaar heen aan onze verplichtingen te kunnen voldoen, omdat de ervaring is dat gemeenten hun subsidies (90% van onze baten per jaar) tijdig overmaken naar Versa (aan het begin van elk kwartaal of maandelijks).

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:

- Keita 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 2021 geen significante 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 behoudens de hieronder toegelichte stelselwijziging

Stelselwijziging

De stichting heeft per 1 januari 2021 een stelselwijziging doorgevoerd in de materiele vaste activa en nog te besteden investeringssubsidies. Tot 2021 werden investeringen, die (deels) gefinancierd werden met bijdragen van derden met de aanschafwaarde opgenomen in de materiele vaste activa en de bijdragen onder nog te besteden investeringssubsidies. Vanaf 2021 worden deze investeringen gesaldeerd (aanschafwaarde minus bijdrage derden) opgenomen in de materiele vaste activa. Als gevolg hiervan zijn de vergelijkende cijfers aangepast. Dit betekent een afname van zowel de activa als passiva met € 204.000. De invloed van de presentatiewijziging op het eigen vermogen en het resultaat is nihil.

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. Bij de materiele vaste activa die (deels) bekostigd zijn uit subsidies en giften wordt de subsidies en giften in mindering gebracht op de aanschafwaarde. 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. Materiële

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.

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 personeel

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.

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 bestemmingsfondsen.

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.

Verstrekte 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. Per 1 januari 2015 gelden nieuwe regels voor pensioenfondsen. Daarbij behoort ook een nieuwe berekening van de dekkingsgraad. De 'nieuwe' dekkingsgraad, beleidsdekkingsgraad genoemd, is het gemiddelde van de laatste twaalf dekkingsgraden. Dekkingsgraad is het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd als de beleidsdekkingsgraad minimaal 105% is. In januari 2022 bedroeg de beleidsdekkingsgraad 103,7%. Pas bij een beleidsdekkingsgraad van rond de 125% mogen de pensioenen volledig meestijgen met de prijzen. 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 2021</i>					
Aanschaffingswaarde		2.780.640	1.704.450	179.805	4.664.895
Cumulatieve afschrijvingen		-1.848.189	-1.281.001	-113.604	-3.242.794
Boekwaarde per 1 januari 2021		<u>932.451</u>	<u>423.449</u>	<u>66.201</u>	<u>1.422.101</u>
<i>Mutaties</i>					
Investerings		14.490	41.076	5.122	60.688
Afschrijvingen		-118.604	-235.367	-28.063	-382.034
Desinvesteringen aanschaffingswaarde		-2.321	3.148	-	827
Desinvesteringen cumulatieve afschrijvingen		-	-	-	-
Saldo mutaties		<u>-106.435</u>	<u>-191.143</u>	<u>-22.941</u>	<u>-320.519</u>
<i>Stand per 31 december 2021</i>					
Aanschaffingswaarde		2.792.809	1.748.674	184.927	4.726.410
Cumulatieve afschrijvingen		-1.966.793	-1.516.368	-141.667	-3.624.828
Boekwaarde per 31 december 2021		<u>826.016</u>	<u>232.306</u>	<u>43.260</u>	<u>1.101.582</u>

- Over de waarde van de grond (Dr. Schaepmanlaan 6-10 te Bussum, 'Uitwijk') ad. € 145.866 wordt niet afgeschreven
- Gemeente Gooise Meren had het eerste recht tot koop. In haar brief van 14 juli 2021 geeft zij aan dat het college van B&W op 6 juli 2021 heeft besloten geen gebruik te maken van het eerste recht op koop van De Uitwijk
- Het totaal van de verzekerde waarde van de opstallen bedraagt 2021 € 12.760.000 (2020: € 12.760.000).
- De stichting heeft per 1 januari 2021 een stelselwijziging doorgevoerd in de materiele vaste activa en nog te besteden investeringsubsidies. Tot 2021 werden investeringen, die (deels) gefinancierd werden met bijdragen van derden met de aanschafwaarde opgenomen in de materiele vaste activa en de bijdragen onder nog te besteden investeringsubsidies. Vanaf 2021 worden deze investeringen gesaldeerd (aanschafwaarde minus bijdrage derden) opgenomen in de materiele vaste activa. Als gevolg hiervan zijn de vergelijkende cijfers aangepast. Dit betekent een afname van zowel de activa als passiva met € 204.000. De invloed van de presentatiewijziging op het eigen vermogen en het resultaat is nihil.

Vlottende activa	31-12-2021 €	31-12-2020 €
2		
Voorraad en onderhanden werk		
Voorraad bar	<u>4.500</u>	<u>10.000</u>

De voorraden bestaan voornamelijk uit drankvoorraden.
De waardering is een vaste waardering van aanwezige voorraad op alle locaties. Dit is in deze jaarrekening herijkt o.b.v. een voorraadstelling begin 2022

Vorderingen	3	Handelsdebiteuren		
Debiteuren			103.791	108.580
Debiteuren gemeenten			28.095	0
Debiteuren Peuterspeelzalen			0	9.375
Voorziening dubieuze debiteuren			<u>-21.648</u>	<u>-21.648</u>
			<u>110.238</u>	<u>96.307</u>
<i>Verloop voorziening dubieuze debiteuren</i>				
Stand per 1 januari			-21.648	-30.574
Dotatie/onttrekking aan de voorziening			-	8.926
Stand per 31 december			<u>-21.648</u>	<u>-21.648</u>

4	Subsidies	31-12-2021 €	31-12-2020 €
	Gemeente Wijdmeren-	99.081	28.291
	Gemeente Hilversum-	3.706	10.651
	Gemeente Gooise Meren	64.729	63.839
	Gemeente Huizen-	2.955	26.154
	Gemeente Laren	1.225	-
	Gemeente Blaricum-	2.919	3.285
	Gemeente Eemnes	59	970
	Gemeente Weesp-	15.770	10.465
	BEL-Combinatie	-	1.133
		<u>190.444</u>	<u>144.788</u>
5	Overige vorderingen en overlopende activa	31-12-2021 €	31-12-2020 €
	Nog te factureren diversen	21.429	40.757
	Vooruitbetaalde bedragen	52.634	105.325
	Fietsplan en bedrijfsfitness	9.824	13.765
	Waarborgsommen	1.225	3.716
	Werkvoorschotten	2.659	4.817
	Uitkering ziekteverzuim	100.889	53.414
	Overlopende activa	<u>80.847</u>	<u>94.220</u>
		<u>269.507</u>	<u>316.015</u>
6	Liquide middelen	31-12-2021 €	31-12-2020 €
	ING	2.552.936	1.322.781
	Rabobank	111.891	455.553
	Bunq	42.716	47.151
	Simplified Card	0	0
	Kas	11.502	6.094
	Kruisposten	<u>11.895</u>	<u>6.212</u>
		<u>2.730.940</u>	<u>1.837.791</u>

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

In onderstaand overzicht is het verloop van het stichtingsvermogen weergegeven:

	Vrij	Vast	Totaal
Stand per 1 januari 2021	1.446.237	66.942	1.513.179
Mutatie uit resultaatverdeling	575.091	11.513	586.604
Stand per 31 december 2021	2.021.328	78.455	2.099.784

8	Vrij besteedbaar eigen vermogen	31-12-2021 €	31-12-2020 €
Exploitatiereserve		1.563.592	997.119
Bestemmingsres.nw.bouw/verbouw/inricht.		202.851	184.851
Bestemmingsreserve personeel		72.897	72.897
Bestemmingsreserve Hilversum		81.770	123.366
Bestemmingsreserve (vrijwilligers)activiteiten/initiatieven		22.362	21.148
Bestemmingsreserve dienstverlening		77.856	46.856
		<u>2.021.328</u>	<u>1.446.237</u>
Exploitatiereserve			
Stand per 1 januari		997.120	1.141.139
Resultaatverdeling		566.473	-144.019
Stand per 31 december		<u>1.563.593</u>	<u>997.120</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 2021 komt deze ratio voor Versa Welzijn uit op

15% (2020:10%)

In 2019 en 2020 was het eigen vermogen van Versa Welzijn flink gedaald van 21% naar 10%. Deze daling was met name het gevolg van negatieve resultaten op het peuterspeelzaalwerk. Dit werk heeft Versa Welzijn in 2020 overgedragen aan andere aanbieders. Het jaar 2021 sluiten we af met een positief resultaat van € 587.000, die toegevoegd is aan het eigen vermogen, waardoor de ratio in 2021 is toegenomen van 10% naar 15%. Zoals dit jaar ook besproken met de gemeenten streeft Versa echter naar een eigen vermogen van 20% van de jaarlasten. Dit is nodig om een slagvaardige organisatie te zijn, die kan ontwikkelen, kan innoveren, enig risico kan lopen en problemen zelf kan oplossen. De volgende bronnen zijn gebruikt voor het bepalen van dit percentage: Benchmark Sociaal Werk Nederland (SWN), Rapport "Handreiking financiën en gemeentelijke kortingen" MO Groep 2011, Rapport van Berenschot "Kostprijsberekeningen Sociaal Werk" en Waarborgfonds voor de Zorgsector (WFZ). Verdere versterking van het vermogen is dus nog hard nodig, waarbij Versa de gemeenten oproept alsnog over de brug te komen met een risico-opslag in onze kostprijzen.

Versa Welzijn streeft naar een eigen vermogen van 15 tot 20%, wat we een verantwoord niveau vinden. We zijn met de gemeenten in overleg over een opslag in onze kostprijs om het vermogen weer op dit verantwoord niveau te brengen

Bestemmingsreserve nieuwbouw/verbouwing/inrichting	31-12-2021 €	31-12-2020 €
Stand per 1 januari	184.852	146.346
Resultaatverdeling	18.000	38.506
Stand per 31 december	<u>202.852</u>	<u>184.852</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. In 2021 is € 18.000 toegevoegd voor uitgestelde investeringen in diverse panden in gemeente Huizen

Bestemmingsreserve personeel	31-12-2021 €	31-12-2020 €
Stand per 1 januari	72.897	255.224
Resultaatverdeling	-	-182.327
Stand per 31 december	<u>72.897</u>	<u>72.897</u>

De bestemmingsreserve personeel is bedoeld voor transitievergoedingen en de kosten langdurig ziekteverzuim, die niet gedekt zijn vanuit de ziekteverzuimverzekering en/of niet bekostigd kunnen worden vanuit de lopende begrotingen. In 2021 hebben geen mutaties plaatsgevonden m.b.t. deze bestemmingsreserve

Bestemmingsreserve Hilversum	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Stand per 1 januari	123.366	129.855
Resultaatverdeling	-41.596	-6.489
Stand per 31 december	<u>81.770</u>	<u>123.366</u>

Deze bestemmingsreserve is in 2017 en 2018 gevormd met de subsidies uit 2017 en 2018 van gemeente Hilversum. De onttrekking in 2021 ad. € 41.596 betreft de kosten van de inzet van een sociaal verbinder jongerenwerk die conform begroting vanuit deze bestemmingsreserve is ingezet.

Bestemmingsreserve (vrijwilligers)activiteiten/initiatieven	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Stand per 1 januari	21.148	41.189
Resultaatverdeling	1.214	-20.041
Stand per 31 december	<u>22.362</u>	<u>21.148</u>

Deze bestemmingsreserve is gevormd voor de resultaten van (vrijwilligers)activiteiten/initiatieven die zelfstandig draaien met eigen inkomsten. Positieve en negatieve resultaten van deze activiteiten/initiatieven lopen via deze bestemmingsreserve

Bestemmingsreserve dienstverlening	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Stand per 1 januari	46.856	61.000
Resultaatverdeling	31.000	-14.144
Stand per 31 december	<u>77.856</u>	<u>46.856</u>

De bestemmingsreserve dienstverlening is bedoeld voor activiteiten die niet gekostigd kunnen worden vanuit lopende begrotingen. De toevoeging in 2021 betreft kosten voor het verder ontwikkelen van een jongerenapp en van de uitgestelde trainingen door Corona voor vrijwilligers van buurtbemiddeling

9 Vastgelegd eigen vermogen	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Bestemmingsfonds convenantgelden	32.945	32.945
Bestemmingsfonds wijkontmoetingscentra Bussum	45.510	33.997
	<u>78.455</u>	<u>66.942</u>

Bestemmingsfonds convenantgelden	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Stand per 1 januari	32.945	32.945
Resultaatverdeling	-	-
Stand per 31 december	<u>32.945</u>	<u>32.945</u>

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

Bestemmingsfonds wijkontmoetingscentra Bussum	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Stand per 1 januari	33.997	41.645
Resultaatverdeling	11.513	-7.648
Stand per 31 december	<u>45.510</u>	<u>33.997</u>

Dit bestemmingsfonds is gevormd uit de exploitatieoverschotten (activiteiteninkomsten minus activiteiten- en vrijwilligerskosten) van de activiteiten die de wijkontmoetingscentra Spieghelewijk en Palmpit organiseren. Het fonds dient ter dekking van toekomstige verliezen op de activiteiten van deze twee wijkontmoetingscentra conform de voorwaarden die door de vrijwilligersbesturen van deze wijkontmoetingscentra zijn gesteld.

10	Voorzieningen	31-12-2021 €	31-12-2020 €
	Voorziening groot onderhoud	211.156	217.172
	Voorziening personeel	89.806	74.492
		<u>300.962</u>	<u>291.664</u>
	Voorziening groot onderhoud	31-12-2021 €	31-12-2020 €
	Stand per 1 januari	217.172	252.791
	Dotatie ten laste van het resultaat	-	-
		<u>217.172</u>	<u>252.791</u>
	Onttrekking ten laste van de voorziening	-6.016	-9.493
	Vrijval ten gunste van resultaat	-	-26.126
	Stand per 31 december	<u>211.156</u>	<u>217.172</u>

Voor één pand in eigendom bestaat er eind 2021 een onderhoudsvoorzieningen. In 2021 is € 6.016 ten laste van deze onderhoudsvoorziening gebracht. Voor de voorziening is een onderhoudsplan, die in 2019 is gactualiseerd en in 2020 en 2021 bijgesteld. De bijstellingen betreffen met name het vervallen van het groot onderhoud aan de elektronische installaties (€ 210.000 in 2022) en de gevels (€ 80.000 in 2022). Daarvoor in de plaats moet er in 2022 voor ca. € 159.000 groot onderhoud gepleegd worden aan de luchtbehandeling, CV en sanitaire installaties. Na deze bijstelling is het saldo van de voorziening groot onderhoud per 31 december 2021 voldoende om het geplande groot onderhoud 2022 t/m 2024 uit te voeren. Echter vanaf 2025 staan aanzienlijke onderhoudskosten in het meerjarenonderhoudsplan die noodzakelijk zijn om het pand toekomstig bestendig te houden. Vanwege deze hoge kosten van onderhoud en het feit dat panden in eigendom niet bij ons beleid past heeft Versa het pand in 2020 te koop aangeboden aan gemeente Gooise Meren, die eerste recht van koop heeft. De gemeente heeft halverwege 2021 laten weten hier geen gebruik van te maken. Versa onderzoekt nu de mogelijkheden voor herontwikkeling van dit pand, waarbij Versa niet de intentie heeft eigenaar te blijven van dit pand. Zo zijn globaal diverse scenario's inhoudelijk uitgewerkt. Deze moeten nu nog financieel vertaald worden, maar daarbij is het noodzakelijk te weten welke mogelijkheden de gemeente heeft m.b.t. de bestemming van dit pand. Hierover vindt nu overleg plaats met de gemeente. Door deze ontwikkelingen heeft er geen dotatie meer plaats gevonden aan deze voorziening.

	31-12-2021 €	31-12-2020 €
Stand per 1 januari	74.492	54.154
Dotatie ten laste van het resultaat	67.352	20.338
Onttrekking ten laste van de voorziening	<u>-52.038</u>	<u>-</u>
Stand per 31 december	<u>89.806</u>	<u>74.492</u>

Het betreft hier een voorziening voor medewerkers die langdurig ziek zijn en naar verwachting niet zullen terugkeren in het arbeidsproces. De werkgeverskosten voor salaris en eventuele afvloeiingskosten worden hierin opgenomen. Op basis van de verwachtingen m.b.t. langdurig zieke medewerkers ultimo 2021 is deze voorziening toegenomen

11	Crediteuren	31-12-2021 €	31-12-2020 €
	Crediteuren	175.860	237.811
	Schulden aan medewerkers/vrijwilligers	<u>9.660</u>	<u>10.638</u>
		<u>185.520</u>	<u>248.449</u>

12	Subsidies	31-12-2021	31-12-2020
		€	€
Gemeente Hilversum		70.138	221.195
Gemeente Huizen		121.302	121.742
Gemeente Gooise Meren-		49.206	23.941
Gemeente Blaricum		625	625
Gemeente Weesp		40.360	69.625
Gemeente Wijdmeren		0	0
Gemeente Baarn		0	0
Gemeente Eemnes-		472	782
Gemeente Laren-		782	472
Overige fondsen en bijdragen.		0	0
		<u>282.885</u>	<u>438.382</u>

Dit saldo bestaat uit 217.909 nog te besteden subsidies en 10490 terug te betalen subsidies.

13	Belastingen en premies sociale verzekeringen	31-12-2021	31-12-2020
		€	€
Premie PAWW		6.068	5.802
Omzetbelasting		2.947	2.847
Loonheffing en sociale premies		<u>613.084</u>	<u>568.753</u>
		<u>622.099</u>	<u>577.402</u>

14	Overige schulden en overlopende passiva	31-12-2021	31-12-2020
		€	€
Restant verlofuren		313.782	266.146
Loopbaanbudget		259.414	218.829
Huisvesting, huur en energie		39.666	23.003
Personeelsverplichtingen		66.313	66.335
Netto lonen		17.993	6.234
Pensioenen		3.878	18.220
Accountant		21.088	20.965
Wijkbudgetten		0	11.768
Waarborgsom		2.500	2.500
Overige fondsen en bijdragen		84.425	48.093
Terug te betalen subsidie Zorgbonus		28.407	0
Schadeuitkering Lelie		30.284	29.917
Nog te betalen bedragen		26.142	26.159
Overige passiva		<u>22.070</u>	<u>19.757</u>
		<u>915.962</u>	<u>757.926</u>

Personeelsverplichtingen betreft de werkgeverskosten voor salarissen en afvloeiingskosten van medewerkers waar we in 2021 afscheid gaan nemen.

Overige fondsen en bijdragen betreffen bijdragen van derden, ontvangen in 2021, ter besteding in 2022

De schadeuitkering Lelie is schade uitkering i.v.m. de afgebrande locatie Lelie. Deze zal worden besteed aan de inrichting van de nieuwe Lelie.

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

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 € 1.972.000, waarvan € 754.000 binnen 1 jaar vervalt en € 967.000 vervalt tussen 1 en 5 jaar na 31 december 2021. Langer dan na 5 jaar vervalt € 250.000

Verplichtingen vanuit partnerovereenkomsten Nationale Ouderenfonds

De stichting heeft met het Nationale Ouderfonds 3 partnerovereenkomsten gesloten m.b.t. de samenwerking binnen het project en de formule BoodschappenPlusBus, waaronder het beschikbaar stellen van geschikte bussen hiervoor door het Nationale Ouderenfonds. Overeenkomsten zijn aangegaan voor verschillende perioden. De totale verplichting bedraagt circa € 45.000, waarvan € 19.000 binnen 1 jaar vervalt en € 26.000 vervalt tussen 1 en 5 jaar na 31 december 2021.

Bankgaranties

De stichting heeft ten behoeve van verhuurders bankgaranties afgegeven voor een totaalbedrag ad. € 9.452 (2020: € 9.452)

Toelichting op de staat van baten en lasten

		Begroting		
		2021	2021	Verschil
		€	€	€
Baten				
Subsidies	15	12.810.595	12.297.000	513.595
Overige baten	16	1.104.878	974.000	130.878
Totaal baten		13.915.473	13.271.000	644.473
Lasten				
Personeelskosten	17/18/19/21/24	9.472.896	9.545.000	-72.104
Afschrijvingen	20	382.033	462.000	-79.967
Huisvestingskosten	22	1.602.949	1.601.000	1.949
Organisatiekosten	23	979.759	924.000	55.759
Vrijwilligerskosten	25	164.563	218.000	-53.437
Activiteitenkosten	26	704.012	581.000	123.012
Totale lasten		13.306.212	13.331.000	-24.788
Som der baten en lasten		609.261	-60.000	669.261
Financiële baten en lasten		22.657	12.000	10.657
Netto resultaat		586.604	-72.000	658.604

De hogere subsidies worden verklaard vanuit extra subsidies die we van verschillende gemeenten hebben ontvangen. Het gaat hier om extra subsidies van gemeente Gooise Meren (+€ 235.000 m.n. Coronasubsidies en dagopvang), gemeente Huizen (+€ 76.000 m.n. (energie) opbouwwerk) en gemeente Weesp (+€ 214.000 m.n. vroegsignalering schuldhulpverlening).

De overige baten zijn € 131.000 hoger dan begroot. Enerzijds zijn deze baten hoger dan begroot door bijdragen van diverse fondsen voor de projecten perspectief voor de jeugd met MDT (€ 113.000), MDT Academy4live skills (€ 32.000) en JeJo (€ 20.000) en door eenmalige bijzondere baten voorgaande jaren (+€ 96.000). Anderzijds zijn de activiteiteninkomsten en baromet buurthuizen door Corona fors lager (-€ 151.000).

Het verschil tussen de werkelijke en begrote personeelskosten is -€72.000. Echter er is wel voor € 289.000 meer aan personeel ingezet vanuit de extra subsidies die we in 2021 hebben ontvangen. Daar staat echter tegenover de volgende onderdelen binnen de personeelskosten lager zijn dan begroot, m.n. door Corona of andere eenmalige meevallers: reiskosten m.n. door thuiswerken (-€ 68.000), kosten ziekteverzuim (-€ 55.000), frictie- en transitiekosten (-€ 42.000), kosten arbo (-€ 30.000), kosten deskundigheidsbevordering (-€ 18.000), lagere salariskosten (-€ 67.000) en overige personeelskosten (-€ 30.000).

De afschrijvingen zijn € 80.000 lager dan begroot. Voor de helft wordt dit veroorzaakt door te hoge begroting afschrijvingskosten gebouwen. De andere helft is het gevolg van het feit dat ICT apparatuur volledig is afgeschreven, maar nog niet vervangen behoeven te worden.

De organisatiekosten zijn € 55.000 hoger dan begroot. Enerzijds zijn met name de automatiseringskosten hoger dan begroot, vooral door kosten m.b.t. beveiliging van de systemen (+€ 35.000), hogere telefoon/internet kosten (+€ 10.000) en niet begrote nagekomen lasten (+€ 33.000). Anderzijds zijn met name de kantoor- en copieerkosten lager dan begroot, met name door meer thuiswerken vanwege Corona (-€ 22.000).

Door Corona is er minder inzet van vrijwilligers geweest. Enerzijds omdat vrijwilligers tijdelijk afhaakten om geen risico te lopen Corona te krijgen. Anderzijds zijn er ook minder activiteiten geweest waar vrijwilligers voor nodig waren. Dit verklaart de lagere vrijwilligerskosten ten opzichte van de begroting (-€ 53.000).

De hogere activiteitenkosten worden met name verklaard vanuit activiteitenkosten vanuit extra subsidies zoals perspectief voor de jeugd met MDT, (Corona) subsidie Gooise Meren, MDT Academy4live skills en JeJo.

Het jaar 2021 wordt afgesloten met een positief resultaat van € 587.000. Dit resultaat is vooral gerealiseerd in de indirecte kosten en niet in de uitvoering van de subsidieopdrachten. Bij indirecte kosten gaat het om lagere overige personeelskosten, o.a. door meer thuiswerken als gevolg van B408:N435 Corona (zoals reiskosten, deskundigheidsbevordering, kosten ziekteverzuim en frictie-/transitiekosten), lagere afschrijvingskosten en lagere organisatiekosten (met name kantoorkosten, automatiseringskosten en accountantskosten). Bij de uitvoering van de subsidieopdrachten kan nog wel gemeld worden dat het in 2021 lastig was om zieke medewerkers en vacatures tijdig te vervangen c.q. in te vullen door krapte op de arbeidsmarkt. Door extra inspanningen vanuit de teams is dit veelal opgevangen.

15	Subsidies	2021 €	2020 €
Subsidies gemeenten		12.810.595	12.642.159
Overige subsidies gemeenten		0	28.111
		<u>12.810.595</u>	<u>12.670.270</u>

Subsidies gemeenten			
Hilversum	0,34	4.668.927	4.836.138
Huizen		2.183.329	2.264.785
Gooise Meren		2.984.792	2.873.668
Blaricum		479.679	438.387
Eemnes		374.236	358.884
Laren		402.214	435.351
Weesp		1.306.442	1.021.897
Wijdmeren		407.032	412.183
Overige		3.944	866
Totaal		<u>12.810.595</u>	<u>12.642.159</u>

De daling van de subsidies bij gemeente Hilversum en Huizen is het gevolg van het vervallen van de subsidie Peuterspeelzalen, waarmee Versa in 2020 is gestopt. De sterke stijging van de subsidies gemeente Weesp is met name het gevolg van de subsidie voor vroegsignalering schuldhulpverlening

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.	0	12.020
Huizen.	0	14.435
Gooise Meren.	0	883
Wijdmeren.	0	442
Eemnes.	0	331
Totaal	<u>-</u>	<u>28.111</u>

Vanaf 2021 is geen splitsing meer gemaakt in subsidies gemeenten en overige subsidies gemeenten, omdat hier in de beschikkingen van de gemeenten ook geen duidelijke splitsing in wordt gemaakt.

16	Overige baten	2021 €	2020 €
Verhuur		139.540	157.412
Activiteiteninkomsten		295.003	240.408
Ouderbijdragen peuterspeelzalen		0	183.226
Overige inkomsten, fondsen en bijdragen		581.408	457.324
Nagekomen/bijzondere baten		<u>88.927</u>	<u>159.963</u>
		<u>1.104.878</u>	<u>1.198.333</u>

Overige inkomsten, fondsen en bijdragen bestaan voornamelijk uit bijdrage woningbouwcorporaties voor buurtbemiddeling € 128.000 (2020: € 124.000), jeugdgezondheidszorg voor € 30.000 (2020: € 18.000), school- en bedrijfsmaatschappelijk werk voor € 139.000 (2020: € 127.000) detachering personeel € 56.000 (2020: € 58.000), MDT projecten € 92.000 (2020: € 0) en diverse projecten zoals Buurtcirkels, Verbindingshuis, Welzijn voor ouderen, jongerenproject JeJo, project ervaringsdeskundige dak- en thuislozen en Rots en Water trainingen

Nagekomen/bijzondere baten bestaan uit nabetalingen 2020, die in 2020 nog onzeker waren, € 36.000, diverse teveel gereserveerde kosten € 27.000 en diversen.

17	Lonen en salarissen	2021	2020
		€	€
Brutolonen en -salarissen		6.961.319	7.396.839
Uitgekeerde zorgbonussen		129.000	0
Mutatie voorz. langdurig verzuim		21.087	20.338
Mutatie loopbaanbudget		81.922	65.681
		7.193.328	7.482.858
Subsidie ID-banen en overige personeelssubsidie		-5.265	-33.619
Subsidie zorgbonus		-129.000	0
Ontvangen ziekengeld en WAO-uitkering		-301.305	-288.563
		6.757.758	7.160.676
		2021	2020
Gemiddeld aantal FTE's		138,7	150,95
Bezoldiging bestuurders en toezichhouders			
Directeur-bestuurder in dienst		126.958	123.566
Raad van Toezicht		26.267	21.454
		153.225	145.020

De WNT is van toepassing op Stichting Versa Welzijn, het toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 € 209.000.

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

bedragen x € 1	M.A.J. Kelta-	M.A.J. Kelta-
Jaar	2021	2020
Functiegegevens	Directeur-	Directeur-
Aanvang en einde functievervulling in betreffende jaar	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	114.152	111.891
Beloningen betaalbaar op termijn	12.806	11.675
Bezoldiging	126.958	123.566
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	209.000	201.000

Tabel 1c Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2021 bedragen x € 1	G.M. Veensma	E.A. Friedeberg	K.P.M. van Laarhoven	B. Horseling	A.E. Hol
Functiegegevens	Voorzitter Raad van	Lid Raad van	Lid Raad van	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/1 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging	7.163	4.776	4.776	4.776	4.776
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	31.350	20.900	20.900	20.900	20.900
Gegevens 2020 bedragen x € 1	G.M. Veensma	E.A. Friedeberg	K.P.M. van Laarhoven	B. Horseling	A.E. Hol
Functiegegevens	Voorzitter Raad van	Lid Raad van	Lid Raad van	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 – 31/12	01/12 – 31/12	01/12 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging excl. BTW	6.938	319	319	4.626	4.626
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	30.150	1.675	1.675	20.100	20.100

18	Sociale lasten	2021	2020
		€	€
Sociale lasten		1.140.947	1.346.124
Sociale lasten zorgbonus		87.093	0
Subsidie zorgbonus		-87.093	0
Sociale lasten		<u>1.140.947</u>	<u>1.346.124</u>
19	Pensioenlasten		
Pensioenlasten		<u>634.804</u>	<u>615.682</u>
20	Afschrijvingen		
<i>Afschrijvingen materiële vaste activa</i>			
Bedrijfsgebouwen en -terreinen		118.604	92.907
Inventarissen		235.367	302.022
Vervoermiddelen		<u>28.062</u>	<u>30.797</u>
		<u>382.033</u>	<u>425.726</u>
21	Overige personeelskosten		
Externe krachten en outsourcing		320.559	406.314
Reis- en onkostenvergoedingen		136.006	123.076
Deskundigheidsbevordering		76.851	74.023
Ziekengeldverzekering		193.969	203.763
Arbo		65.928	87.986
Reis en verblijf		26.081	33.704
Frictiekosten en ontslagvergoedingen		1.924	36.718
Kantine		8.731	8.099
Overige pk		<u>76.281</u>	<u>77.468</u>
		<u>906.330</u>	<u>1.051.151</u>
22	Huisvestingskosten		
Huren		880.360	867.914
Schoonmaak		341.363	339.393
Energie en water		240.557	227.052
Onderhoud en aanschaf klein inventaris		103.209	121.078
Mutatie voorziening groot onderhoud		0	0
Overige hv		<u>37.460</u>	<u>66.426</u>
		<u>1.602.949</u>	<u>1.621.863</u>
23	Organisatiekosten	2021	2020
		€	€
Automatisering		409.724	483.485
Telefoon- en internetkosten		236.898	227.547
Voorlichting en overige promotie		20.139	21.269
Drukwerk en kopiëren		43.577	41.919
Bijdragen en contributies		22.899	37.129
Accountant		36.768	53.941
Advieskosten		13.319	7.252
Porto		11.061	19.122
Salarisverwerking		29.545	35.644
Verzekeringen org		38.141	34.889
Bedrijfsauto's		12.308	14.174
Kantoorartikelen		11.375	9.731
Literatuur en documentatie		9.145	13.710
OR		7.228	14.169
Raad van Toezicht		32.626	29.727
Nagekomen lasten		33.482	102.652
Overige org		<u>11.524</u>	<u>41.734</u>
		<u>979.759</u>	<u>1.188.094</u>

De automatiseringskosten zijn € 73.000 lager dan in 2020. De belangrijkste reden hiervoor is dat in 2020 flink was geïnvesteerd in het verbeteren en vernieuwen van onze geautomatiseerde systemen en wifipunten op alle locaties. Dit was in 2021 minder nodig. De nagekomen lasten bestaan met name uit afboekingen van oude openstaande posten

24	Transitiekosten		
Transitiekosten		40.443	231.420
Ontvangen bijdrage transitiekosten		-7.386	-109.666
		<u>33.057</u>	<u>121.754</u>
25	Vrijwilligerskosten		
Vrijwilligerskosten		164.563	132.247
		<u>164.563</u>	<u>132.247</u>
26	Activiteitenkosten		
Activiteitenkosten		704.012	571.736
		<u>704.012</u>	<u>571.736</u>
27	Financiële baten en lasten		
Bankrente en -kosten		22.657	11.964
		<u>22.657</u>	<u>11.964</u>

BIJLAGE: VERANTWOORDING ZORGBONUS 2021**Aanvraag/beschikking**

136 zorgprofessionals	136.000
Af te dragen eindheffing WKR	<u>108.500</u>
	244.500

Besteding/uitbetaling

129 zorgprofessionals	129.000
Afdracht eindheffing WKR	<u>87.093</u>
	216.093

Terug te betalen

€ 28.407

Aangezien op het moment van opstellen van de jaarrekening (nog) geen verantwoordings- en controleprotocol met betrekking tot de verantwoording zorgbonus 2021 gepubliceerd is, is ervoor gekozen om een eigen verantwoordingsmodel te hanteren.

28 Vaststelling en goedkeuring jaarrekening

De directeur-bestuurder van Stichting Versa Welzijn heeft de jaarrekening 2021 vastgesteld op 29 maart 2022

De Raad van Toezicht van Stichting Versa Welzijn heeft de jaarrekening 2021 goed gekeurd in de vergadering van 29 maart 2022

29 Resultaatbestemming

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

30 Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich na balansdatum geen gebeurtenissen voorgedaan die van invloed zijn op het beeld van deze jaarrekening.

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

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

G.M. Veensma
Voorzitter Raad van Toezicht
Stichting Versa Welzijn

B. Horseling
Vice-voorzitter Raad van Toezicht
Stichting Versa Welzijn

A.E. Hol
Lid Raad van Toezicht
Stichting Versa Welzijn

E.A. Friedeberg
Lid Raad van Toezicht
Stichting Versa Welzijn

K.P.N. van Laarhoven
Lid Raad van Toezicht
Stichting Versa Welzijn

10. Overige gegevens

10.1 Statutaire regeling resultaatbestemming

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

10.2 Nevenvestigingen

Stichting Versa Welzijn heeft geen nevenvestigingen

10.3 Controleverklaring externe accountant

De controleverklaring van de onafhankelijke accountant is opgenomen op de volgende pagina's

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: de raad van toezicht van Stichting Versa Welzijn

A. Verklaring over de in het financieel jaarverslag opgenomen jaarrekening 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 van Stichting Versa Welzijn te Hilversum gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in dit financieel jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Versa Welzijn per 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de in Nederland geldende richtlijn RJ 640 Organisaties-zonder-winststreven en de bepalingen bij of krachtens de WNT.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2021;
- de staat van baten en lasten over 2021;
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Controleprotocol WNT 2021 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Versa Welzijn zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2021 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het financieel jaarverslag opgenomen andere informatie

Het financieel jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de richtlijn RJ 640 Organisaties-zonder-winststreven.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de in Nederland geldende richtlijn RJ 640 Organisaties-zonder-winststreven en de bepalingen bij of krachtens de WNT. In dit kader is het bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de stichting in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de stichting te liquideren of de bedrijfsactiviteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de stichting haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de stichting.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, ethische voorschriften, de onafhankelijkheidseisen en het Controleprotocol WNT 2021. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de stichting;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;

- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderneming haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaet zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een onderneming haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Nieuwegein, 30 maart 2022
Van Ree Accountants

Was getekend

drs. L.M.W. van der Vliet RA

Contactinformatie



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



Christien Nieborg
Afdeling communicatie
Tel 06 13969020
cnieborg@versawelzijn.nl

Bedrijfsgegevens

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

