

# Jaarverslag 2022

VAN REE  ACCOUNTANTS

Ondertekend door drs. L.M.W. van der Vliet RA  
op 29-03-2023 12:50 vanaf IP x.x.x.52

# Inhoudsopgave

1. Samenvatting.....	2
1.1 Highlights externe strategie.....	2
1.2 Highlights interne strategie .....	2
1.3 Financiële highlights .....	2
1.4 Leeswijzer.....	3
2. Missie, visie, waarden .....	4
2.1 Doel en middelen Versa Welzijn.....	4
2.2 Missie.....	4
2.3 Visie.....	4
2.4 Waarden.....	5
3. Strategie .....	6
3.1 Planning en control cyclus .....	8
3.2 Risico inschatting .....	9
4. Externe verantwoording.....	10
5. Interne verantwoording .....	11
5.1 Organogram .....	11
5.2 Personele zaken .....	11
5.3 Organisatie coach .....	12
5.3.1 Teamcoaching.....	12
5.4 Financiële zaken .....	13
5.4.1 Gebeurtenissen met financiële impact.....	13
5.4.3 Verbeteren van bedrijfsprocessen .....	13
5.5 Services .....	14
6. Toezicht en klachten .....	15
6.1 Governancecode .....	15
6.2 Gedragscode.....	15
6.3 Klachten.....	16
6.4 Jaarverslag Raad van Toezicht .....	17
7. Financiën en jaarrekening.....	22
8. Overige gegevens .....	45
8.1 Statutaire regeling resultaatbestemming .....	45
8.2 Nevenvestigingen.....	45
8.3 Controleverklaring externe accountant .....	45
Contactinformatie .....	50
Bedrijfsgegevens .....	50

# 1. Samenvatting

Dit jaarverslag geeft u een bondige impressie van onze koers en resultaten in 2022. Dit eerste hoofdstuk start met een korte samenvatting van dit jaarverslag. De lokale Versa Verantwoordt<sup>1</sup>: een verantwoording per gemeente, geven een verantwoording van de lokale ontwikkelingen en inzet. Het jaarverslag en de Versa Verantwoordt per gemeente 2022 vormen samen één geheel.

## 1.1 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 met als doel die basis te versterken.
- Zichtbaar maken wat we doen, waarom we dat doen, wat de effecten zijn, wat we signaleren en adviseren.
- 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.

## 1.2 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<sup>2</sup>, 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.

## 1.3 Financiële highlights

In 2022 komen de subsidiebatens uit op € 14,3 miljoen. In 2021 bedroegen de subsidiebatens € 12,8 miljoen. De subsidiebatens zijn dus toegenomen met € 1,5 miljoen. We zien hierbij verschillen tussen de acht gemeenten van ons werkgebied. Bij zes gemeenten (Hilversum, Huizen, Gooise Meren, Eemnes, Weesp (Amsterdam) en Wijdmeren) is sprake van een toename van de subsidies t.o.v. 2021. Bij één gemeente (Laren) daalt de subsidie weliswaar, maar is het gevolg van het feit dat die gemeente de huisvestingskosten van 2 panden die Versa mag gebruiken heeft overgenomen van Versa en daarmee ook de subsidie heeft verlaagd. Bij één gemeente (Blaricum) is wel sprake van een lichte daling van de subsidies in 2022 t.o.v. 2021. De overige batens, € 1,6 miljoen, zijn € 0,5 miljoen (+48%) hoger dan in 2021. De activiteiteninkomsten waren in de Corona jaren fors afgenomen, maar zijn nu weer terug op het niveau van voor de Corona. Daarnaast zijn steeds meer fondsen bereid ons werk financieel te ondersteunen, met name voor projecten.

Het jaar 2022 wordt afgesloten met een positief resultaat van € 431.000. Dit resultaat is vooral gerealiseerd in de indirecte kosten en niet in de uitvoering van de subsidieopdrachten. Bij de

---

<sup>1</sup> Vanaf maart te vinden op de Versa Welzijn website

<sup>2</sup> Asset Based Community Development

indirecte kosten gaat het om lagere overige personeelskosten (zoals reiskosten door meer thuiswerken ook na Corona, deskundigheidsbevordering en kosten ziekteverzuim) en lagere afschrijvingskosten. Bij de uitvoering van de subsidieopdrachten was het in 2022 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 bestemmingsreserve). Door verliezen in 2019 en 2020 is het vermogen in die 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 besproken met de gemeenten) is een vermogen van € 3,1 miljoen nodig. Ultimo 2022 bedraagt het vrij besteedbaar vermogen € 2,4 miljoen. Dit is 16% (2021:15%) van de jaarlasten. Verdere versterking van het vermogen is dus nog hard nodig.

Versa Welzijn heeft voldaan aan de verplichtingen die in de beschikkingen zijn opgenomen voor de subsidies die in deze jaarrekening zijn verantwoord.

### Begroting 2023

	Bedragen x € 1.000	
	Begroting 2023	Jaarrekening 2022
Subsidies	14.654	14.251
Overige baten	1.525	1.646
<b>Totaal baten</b>	<b>16.179</b>	<b>15.897</b>
Personeelskosten	11.762	10.929
Huisvestingskosten	1.966	1.934
Organisatiekosten	1.238	1.221
Vrijwilligerskosten	263	242
Activiteitenkosten	962	1.140
<b>Totaal lasten</b>	<b>16.191</b>	<b>15.466</b>
<b>Resultaat voor resultaat bestemming</b>	<b>(12)</b>	<b>431</b>
Mutatie bestemmingsreserve	12	50-
<b>Resultaat na resultaat bestemming</b>	<b>0</b>	<b>381</b>

## 1.4 Leeswijzer

In dit verslag volgt een nadere uitwerking van de strategische vorderingen van 2022. Daarnaast van de verbetering van onze bedrijfsprocessen en toezicht en klachten. Na het bestuursverslag volgt tot slot het financiële jaarverslag.

M.A.J. Keita-Bevers  
Directeur-bestuurder  
Maart 2023

## 2. 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.

### 2.1 Doel en middelen Versa Welzijn

De stichting heeft ten doel:

- a. Het aanbieden van diensten en activiteiten aan inwoners in het werkgebied van de stichting, om -uitgaande van de eigen kracht van mensen- de eigen zelfstandigheid, zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie te bevorderen en waar nodig te helpen belemmeringen weg te nemen die de eigen zelfstandigheid en participatie in de weg staan. Voorts de maatschappelijke inzet te stimuleren en bij te dragen aan versterking van de sociale samenhang. Dit zonder onderscheid naar ras, religie, levensovertuiging, leeftijd, sekse of geaardheid, doch bij het uitvoeren wel rekening houdend met de persoonlijke levensovertuiging van de gebruiker.
- b. Het bevorderen van gelijke behandeling en voorkomen en bestrijden van discriminatie, onder andere door belangenbehartiging ten behoeve van diegenen in wier bescherming de gelijkebehandelingswetgeving voorziet. Hiertoe behoort onder meer de uitvoering van de Antidiscriminatievoorziening in de regio(s) waar Versa Welzijn werkzaam is.
- c. Het ontwikkelen en uitdragen van een beleidsvisie op maatschappelijk welzijn in het werkgebied van de stichting.
- d. het voeren van overleg en het concretiseren van samenwerking met andere instellingen en instanties ter realisering van gemeenschappelijk doelen.

### 2.2 Missie

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

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

### 2.3 Visie

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

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

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

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

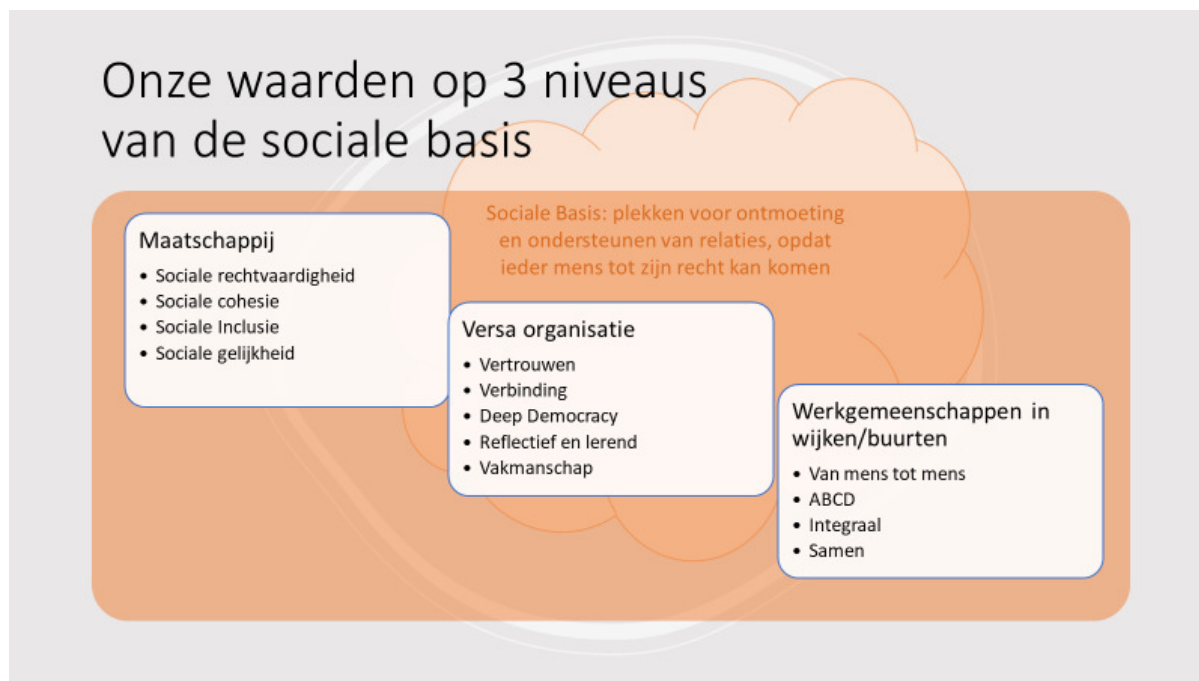
## 2.4 Waarden

In 2021 hebben we met een PowerPointpresentatie 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.



# 3. 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.

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).

Onze externe en interne strategie hebben we begin 2021 vastgesteld.

Extern hebben we 4 doelen:

- Dé verbinder met de sociale basis zijn met als doel die te versterken. In 2022 zijn twee strategische projecten gestart t.a.v. dit doel:
  - o 'Bewoners nemen regie in de wijk Hilversum Zuidwest', mogelijk gemaakt met financiële ondersteuning van het Roelsefonds en de gemeente Hilversum. Het doel is eigenaarschap en onderzoekend vermogen van inwoners te versterken teneinde de maatschappelijke uitdagingen in de wijk ter hand te nemen. Dit doen we door bewonersinitiatieven en de -organisatie verder op gang te brengen, te versterken en te intensiveren. De gemeente Hilversum en partners in de wijken [zoals SEHZ, Dudok, Hilverzorg] ondersteunen dit meerjarige project.
  - o Wijkcentrum De Uit-Wijk veel meer in contact met de buurt Bussum Zuid brengen, verbinden met ondernemende bewoners. Op die manier willen we andere groepen binnenhalen zonder de huidige groepen weg te jagen.
- Zichtbaar maken wat we doen, waarom, effecten en advies. In 2022 waren er twee strategische projecten:
  - o Veelzeggende verhalen : Journalist Eelco Visser maakt voor Versa Welzijn een jaar lang Veelzeggende Verhalen. Hierin vertellen inwoners van Gooi en Vechtstreek hoe ze, samen met anderen, prachtige projecten, activiteiten en diensten realiseren. Waarmee ze het (samen)leven in hun straat, wijk of dorp leuker, interessanter en duurzamer maken. In Versa Welzijn vinden ze een partner die op basis van gelijkwaardigheid, waar gewenst of nodig, meedenkt en -doet.
  - o Vernieuwing van onze Versa Welzijn Website: Door alle informatie opnieuw te structureren is het aanbod aan diensten, de activiteiten en de overige info veel beter en sneller vindbaar. Daarnaast is de website goed toegankelijk geworden voor mensen met een visuele beperking; teksten kunnen worden vergroot, of zelfs voorgelezen worden.
- Goede relaties op alle niveaus en imago behoud en verbetering.
  - o Dit jaar vroeg kennismaking met nieuwe wethouders onze aandacht, n.a.v. de gemeenteraadsverkiezingen in maart 2022. Voorafgaand aan de verkiezingen hebben we input gegeven aan de raad over belangrijke punten vanuit ons perspectief. Ook hebben we kennisgenomen van de nieuwe coalitieakkoorden van de acht gemeenten in ons werkgebied. In twee gemeenten zijn nieuwe Versa accounthouders dit jaar gestart: in Wijdmeren en Weesp. In Weesp kregen we een nieuwe gemeentelijk accounthouder i.v.m. de fusie met Amsterdam.
  - o Steeds vaker worden we als partner gevraagd mee te denken in gemeentelijk beleid. Dat vinden we een positieve ontwikkeling. Zo kunnen we onze praktijkervaringen inbrengen in beleid.
  - o Er diverse strategische samenwerkingen gestart:

- Alliantie vrijwillige schuldhulp met Humanitas en Schuldhulpmaatje, als pilot in Hilversum: doel is samen te werken in de vrijwillige schuldhulp en gezamenlijk vrijwilligers aantrekken en opleiden
- Met drie andere zorgorganisaties heeft Versa een subsidie aanvraag ingediend voor Begeleiding in de Wijk. Een strategisch samenwerkingsproject, voortkomen uit een eerdere pilot, gaat door in 2023.
- Met Dynamic Arts werkt Versa samen in jongerenwerk en aan de ontwikkeling van een jongerenapp. We hebben samen meerjarige subsidie aangevraagd voor regionaal jongerenwerk, deze is helaas niet gegund door de St. Helder.
- Met lokale energie coöperaties werkt Versa in o.a. Weesp, Huizen, Hilversum samen aan de Fixbrigade of soortgelijke initiatieven, met als doel energie armoede tegen te gaan.
- Met Hilversummers werken we samen aan een sterke sociale basis. Verkrijging en behoud van subsidies voor opdrachten die passen bij onze visie.
  - Dit jaar zijn we meer gaan focussen op onze basisopdracht en zijn we kritisch met het aannemen van nieuwe opdrachten. We willen de basis goed doen.
  - Ondanks dat hebben we in Gooise Meren een nieuwe opdracht aanvaard: welzijnscoördinatie, coördinatie van vrijwillige inzet en jongerenwerk met Oekraïense jongeren. Dit trok een flinke wissel op ons team Gooise Meren maar was noodzakelijk om te doen.

De interne strategie kent 4 doelen:

- Interne samenwerking en focus versterken:
  - We werken gebiedsgericht: gebiedsgerichte teams hebben gezamenlijke doelen en weten hoe ze samenwerken en elkaar versterken. Ze reflecteren enkele keren per jaar samen en met de gemeente op de opdracht in de wijk/ het gebied.
- De werkdruk verlagen met als doel fijner werken en minder ziekteverzuim:
  - Ziekteverzuim is gedaald van 9,24% in 2021 naar 8,91% in 2022. De werkdruk is onverminderd hoog, bleek ook uit het in 2022 gehouden psychosociaal (PSA) onderzoek. Met collega's die een te hoge werkdruk ervaren is gesproken door P&O en is ondersteuning geboden waar gewenst.
- 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.
  - We hebben met coaching van teams met name ingezet op versterking van de feedback- en lerende cultuur. Dit is een belangrijk aspect om Rijnlands te kunnen werken.
  - Er is breed in de organisatie besproken hoe we vakmanschap, samen leren en deskundigheidsbevordering in 2023 gaan stimuleren. Het plan dat is ontwikkeld wordt in 2023 geïmplementeerd.
  - De verlenging van het SWN-kwaliteitslabel is met kwaliteitsbijeenkomsten dit jaar voorbereid. Hiervoor hebben teamleden zelf thema's aangedragen.
  - Samen met een coach is er een cyclus ontwikkeld waarin teams met elkaar en onder begeleiding van een coach, bespreken wat hun subsidiedoelen zijn, welke werkdoelen en persoonlijke doelen hieruit voortkomen, welke afspraken worden gemaakt en wanneer er geëvalueerd worden. Deze cyclus is goed te koppelen aan de subsidie- en verantwoordingscyclus van de gemeenten. De coach heeft dit traject met 2 teams afgerond en dat is positief door hen gewaardeerd.
- Verbeteren van werving, selectie en inwerken van nieuwe collega's.
  - Er is een nieuwe werkwijze geïntroduceerd door een hiervoor ingestelde werkgroep. Iedere nieuwe medewerker krijgt minimaal twee buddies: een vakbuddy en een GGT-buddy. Samen begeleiden ze de nieuwe collega om goed ingewerkt te raken.



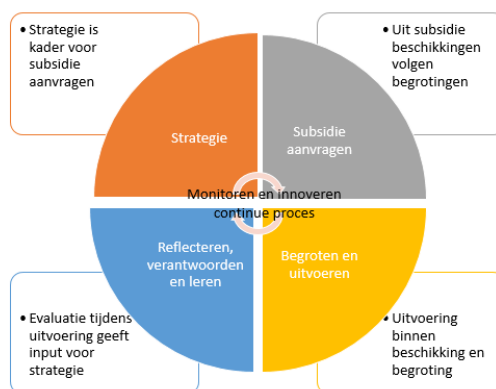
De twee buddies voeren ook de evaluatiegesprekken met de nieuwe collega. In 2023 wordt dit verder geïmplementeerd.

- o Afgelopen jaar hadden we een strategische samenwerking met Krachtproef (landelijk netwerk van opbouwwerkers). Met hen konden we masters opbouwwerk inzetten om, zowel nieuwe als bestaand collega opbouwwerkers intern op te leiden/ te versterken in het vak opbouwwerk. Deze samenwerking is positief geëvalueerd.

### 3.1 Planning en control cyclus

De positie van onze missie, visie, waarden en strategie is het startpunt van onze planning en control cyclus. Deze is in onderstaande afbeelding weergegeven. Ze vormen samen het startpunt en kader voor de subsidie aanvragen. De subsidie beschikkingen voor een groot deel onze begrotingen, die per team en per gemeente worden opgesteld. Binnen de begrotings- en subsidie kaders vindt uitvoering van de opdracht plaats. Die uitvoering evalueren we, leerpunten zijn input voor onze strategie.

#### Planning en control cyclus



## 3.2 Risico inschatting

In 2022 hebben we onze risico's in kaart gebracht. Omdat risico's niet op zichzelf staan maar met elkaar samenhangen en elkaar kunnen versterken, hebben we een verdiepingsslag aangebracht door te werken met een causaal model. Uit dit causaal model volgen de volgende meet- en stuurfactoren.

Meetfactoren	Stuurfactoren
Werkdruk	Leren van elkaar stimuleren en borgen
Tevredenheid medewerkers	Kennis van gebied en netwerk
Personeel binden en boeien ondanks arbeidsmarktdruk	Reflectieruimte nemen in teams
Goede relatie met gemeentelijk accounthouders	Reflecteren op het werk samen met gemeente
Elkaar nodig hebben binnen Versa	Investeren in vakmanschap
Met externen samenwerken in de sociale basis	Dilemma sharing met gemeenten (over spanning tussen individueel en collectief werken en over focus op basisopdracht irt nieuwe projecten)

Dit model gaan we in 2023 verder uitwerken. Wat betreft meetfactoren is dit jaar een psychosociaal onderzoek gedaan. In 2023 volgt een medewerkers tevredenheidsonderzoek, waarin we ook de werkdruk onder de loep nemen.

Wat betreft stuurfactoren sturen we hier al op en in 2023 gaan we meer investeren in vakmanschap met een nieuwe scholingsaanpak.

## 4. Externe verantwoording

De Gebiedsgerichte teams en gemeentelijk of regionaal werkende teams (zoals Buurtbemiddeling en de Versa Vrijwilligerscentrale) zorgen zelf voor hun externe verantwoording. De GGT's doen dat met de Versa Verantwoordt. Deze worden in maart/april gepubliceerd op onze website.

Zie onze webpage: [www.versawelzijn.nl/publicaties](http://www.versawelzijn.nl/publicaties)

Onze bestuurder houdt het netwerk op de hoogte met blog Updates: die van 2022 zijn via deze link na te lezen [www.versawelzijn.nl/publicaties](http://www.versawelzijn.nl/publicaties)

## 5. Interne verantwoording

De gebiedsgerichte en gemeentelijke en regionale teams gaan over hun subsidieaanvraag. De ontwikkeling van vakmanschap ligt als verantwoordelijkheid bij de specialistenteams. De ondersteunende diensten adviseren en ondersteunen de teams. Zij verantwoorden zich in dit bestuursverslag. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor het totaal.

### 5.1 Organogram

Via deze [link](#) is ons organogram te bekijken inclusief een toelichting. Versa Welzijn werkt volgens een Rijnlandse besturingsvisie. Kernwaarden hierbij zijn samenwerken aan gedeeld eigenaarschap vanuit vertrouwen, verbinding en vakmanschap. Dit vinden we belangrijk omdat onze toegevoegde waarde in co-creatie met inwoners tot stand komt. Om dit goed te doen moeten onze sociaal werkers eigenaarschap hebben over het werk, hun opdracht kunnen beïnvloeden, over alle relevante informatie beschikken en reflectief zijn. Denken en doen is bij Versa zoveel als mogelijk geïntegreerd in iedere medewerker.

### 5.2 Personele zaken

Versa Welzijn had eind 2022, 213 medewerkers in dienst, totaal 153,5 FTE. Deze medewerkers werkten samen met maar liefst 2.000 bij Versa geregistreerde vrijwilligers (naast veel actieve inwoners).

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is iets verlaagd, van 49,8 jaar in 2018 naar een gemiddelde leeftijd van 46,2 jaar in 2021. Dat is in 2022 gelijk gebleven. 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. 3 Interne Strategie). Dit wordt in 2023 verder geïmplementeerd.
- We zien binnen de organisatie de gevolgen van het gebrek aan ervaren en goed geschoold personeel in de arbeidsmarkt. We hebben in de loop van het jaar 12 zijinstromers aangenomen. Een aantal van hen doet het erg goed en er zijn ook zij-instromers voor wie of het sociaal werk of een organisatie als Versa toch niet passend is. We zoeken naar een beter wervings- en inwerkprogramma m.n. voor de mensen zonder of met beperkte ervaring in het sociaal werk.
- We hebben Sociaal Werk Nederland (SWN) 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. Dit project kwam niet tijdig van de grond via SWN. Voor 2023 zien we grotere kansen in de samenwerking met het Regionaal Mobiliteitsteam. In 2022 heeft een aantal opbouwwerkers de mogelijkheid gekregen om gekoppeld te worden aan een leermeester (via het Krachtproef netwerk). Dat traject is als helpend en prettig ervaren.
- In 2022 is de stage coördinatie overgegaan naar een andere collega die met hernieuwd elan de samenwerking tussen de onderwijsinstellingen en Versa stimuleert zodat we de stagiairs beter begeleiden. We zoeken naar manieren om die veelbelovende stagiairs aan ons te koppelen. Hieraan wordt verder gewerkt in 2023.

- De app “Lekker Bezig” is in samenwerking met o.a. Achmea geïntroduceerd: een app die medewerkers ondersteunt bij duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Medewerkers zien in de app ook het saldo van hun loopbaanbudget.
- We bouwen een nieuwe vacaturesite. Hiervoor zijn in 2022 wervingsfilmpjes gemaakt van maatschappelijk, werk en opbouwwerk en een algemeen filmpje over Rijnlands werken bij Versa. Er zijn wensen voor nog wat filmpjes over het jongerenwerk, WWM, ABCD en Positieve Gezondheid binnen Versa.
- 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 heeft het gesprek gevoerd en daarvan heeft een aantal het TIZ-traject gevolgd. Dit is een doorlopend proces. Een van onze P&O-collega's doet een onderzoek naar de invloed van het naderende pensioen op de betreffende medewerkers, de teams en collega's die een collega met pensioen zien gaan en opvolgers van de gepensioneerden.

## 5.3 Organisatie coach

We werken met een vaste organisatie coach en een schil van individuele coaches.

### 5.3.1 Teamcoaching

In 2022 is de coach bij GGT's<sup>3</sup> (alle 8 GGT's in Hilversum en 7 andere GGT's) op bezoek geweest. Buiten alle GGT's is er contact geweest met overige teams zoals team balie Hilversumse maatschappelijk werkers, Vrijwilligerscentrale team, team financiën en team schoolmaatschappelijk werk. De 8 GGT's zijn gecoacht en 5 overige teams. Thema's waren samenwerkingsproblemen, conflictbemiddeling en opnieuw route bepalen. Teamdagen voorbereiden en helpen zoeken naar methodes om vraagstukken op te lossen met elkaar. Er zijn met verschillende teams doelen gesteld en intervisie begeleid. Verder zijn er sessies gedaan in het begeleiden van overleg en besluitvorming met Deep Democracy.

Doelen zijn verbindingen onderling te herstellen, fundamenten opnieuw opbouwen, missie en visie gekoppeld aan doelen en resultaten helder krijgen met elkaar, werkafspraken maken, werkprocedures helder afspreken, samenwerkingsafspraken checken en onderlinge relaties verbeteren.

De coach heeft ook 5 individuele coaching trajecten gedaan. Doelen hierbij waren o.a. in verbinding blijven, hoe voorkom ik het voeren van een gewapend gesprek, oefenen in uitspreken, actief feedback vragen aan teamleden en netwerkpartner, oefenen met perspectiefwisseling, nadenken over wat het hebben van een groot ego betekent? Welke rol kan ik in het team pakken, op inhoudsniveau en betrekkningsniveau? Hoe kan ik meer mijn eigen strubbelingen loslaten?

In januari is een project gestart met de coach met als doel het maken van een koerskaart om teams meer koersvast te leren worden. Dit is uiteindelijk een stappenplan geworden, gebaseerd op het teamdoelmatigheidsmodel van Richard Beckard en op De Plan-Do- Check -Act kwaliteitscyclus van Deming.

---

<sup>3</sup> Gebiedsgerichte teams

Tot slot is er een teamplan ontwikkeld ten behoeve van alle teams. Dit teamplan met als uitgangspunt het teameffectiviteitsmodel volgens Richard Beckard, is een hulpmiddel ten behoeve van de teams. Hiervoor is een 'gereedchapskist' samengesteld als hulpmiddel voor alle teams.

## 5.4 Financiële zaken

Door de GGT's wordt op financieel gebied steeds meer beroep gedaan op de afdeling Financieel Administratieve Dienstverlening (FAD) in z'n algemeen en de financiële adviseurs in het bijzonder. Door ziekte en moeilijk in te vullen vacatures kon niet altijd tijdig voldaan worden aan de vragen vanuit de GGT's. De FAD zet zich maximaal in om de formatie weer volledig op sterkte te krijgen.

Er is afgelopen jaar is hard gewerkt om de tussentijdse financiële verslaglegging voor de GGT's, directeur-bestuurder en Raad van Toezicht verder te automatiseren en verbeteren. Hierbij staat aansluiting op de wensen van deze doelgroepen centraal.

### 5.4.1 Gebeurtenissen met financiële impact

1. Door de Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen (DUS-I) is de Bonus zorgprofessionals COVID-19 voor Stichting Versa Welzijn vastgesteld op een bedrag van € 125.000. Dit is € 87.255 lager dan ons vaststellingsverzoek. Als motivering voor de lagere vaststelling wordt gegeven dat uit de aangeleverde stukken door Versa Welzijn niet duidelijk is dat zij de sociale lasten over deze Zorgbonus heeft afgedragen aan de Belastingdienst. Versa Welzijn heeft bezwaar gemaakt tegen deze lagere vaststelling, omdat zij de sociale lasten over deze Zorgbonus wel heeft afgedragen en dat kan aantonen. De verwachting is dan ook dat we alsnog de € 87.255 ook vastgesteld krijgen.

2. Voor de locatie De Koepel aan de Kapittelweg 399a in Hilversum wordt huur betaald voor de grond. Recentelijk is gebleken dat er achterstallig onderhoud is aan het pand, welke in eigendom is van Versa Welzijn. Het pand is sinds 2009 geheel afgeschreven tot nul. Besloten is om een onderhoudsvoorziening te vormen. Daartoe is in 2022 € 137.000 gedoteerd aan deze onderhoudsvoorziening. In 2023 zal een aanvang gemaakt worden met een meerjaren onderhoudsplan en zullen ook naar de verwachting de eerste werkzaamheden hiervoor aanvangen.

### 5.4.3 Verbeteren van bedrijfsprocessen

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

- ✓ Het maken van een risicoanalyse, die in 2023 wordt afgerond. Zie ook hoofdstuk 3.2
- ✓ Puntjes op de i gezet m.b.t. het betalingsproces, Denk daarbij aan bevoegdheden, gebruik/beheer van passen, kascontroles, autoriseren en controleren facturen en controleren en autoriseren bankbetalingen
- ✓ Toevoegen van het onderdeel inkomsten derden in het subsidieregister
- ✓ Tussentijdse financiële verslaglegging is verder geautomatiseerd en 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 2023 wordt deze tussentijdse financiële verslaglegging nog verder geautomatiseerd
- ✓ Verder gewerkt aan het optimaal benutten van de mogelijkheden in het boekhoudprogramma AFAS
- ✓ Begin gemaakt met het invoeren van een contractenregister voor alle huisvestingscontracten, verzekeringen, abonnementen, contributies en andere vaste verplichtingen

## 5.5 Services

In oktober 2022 hebben de coördinator en een ICT-beheerder de organisatie verlaten. Voor de ICT-beheerder hebben we een ervaren en zeer dienstverlenende collega gevonden. Er is besloten om geen nieuwe coördinator voor de afdeling Services te zoeken, maar in te zetten op meer serviceverlening.

Er is een helpdesk ontwikkeld waardoor iedere dag van 8.30 uur tot 17.00 uur een collega aanwezig is op het hoofdkantoor die men kan bellen, mailen of bij kan binnenstappen bij dringende zaken als een niet werkende telefoon of laptop. Hierdoor kan iedereen altijd een collega bereiken en worden vragen beantwoord en problemen opgelost.

Daarnaast zijn alle servicemedewerkers gekoppeld aan de beheerders in de locaties. Die koppels hebben regelmatig contact met elkaar om te zien wat er speelt of gaat spelen. Zo ondersteunen we de locaties proactief en preventief.

In 2022 is een aantal grote (ver-)bouwprojecten opgestart en werd duidelijk dat Versa het hoofdkantoor aan de Larenseweg moet verlaten medio 2023. Het is gelukt om voor het hoofdkantoor andere huisvesting te vinden en inmiddels ook voor de collega's in het primair proces, inclusief de Vrijwilligerscentrale, die vanuit de Larenseweg werken voor de inwoners van Hilversum. De overige projecten verlopen ook goed.

## 6. 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. Ook de OR maakt een jaarverslag dat separaat verschijnt.*

### 6.1 Governancecode

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.

### 6.2 Gedragscode

Versa heeft een gedragscode die van toepassing is op alle medewerkers (zowel beroepskrachten in dienstverband en op ZZP-basis, als stagiair(e)s en vrijwilligers. Hij heeft betrekking op al onze relaties met (groepen) inwoners, deelnemers en cliënten, en op de relatie van ons als medewerkers onderling. De gedragscode is gepubliceerd op de website, op papier opvraagbaar en op verschillende locaties hangt op een voor het publiek toegankelijke plaats een korte samenvatting van de 10 belangrijkste gedragsregels aan de muur.

De in de gedragscode uitgewerkte normen komen er in essentie op neer, dat wij elkaar respectvol benaderen, transparant zijn in ons handelen (met respect voor elkaars privacy) en ons onthouden van ongewenst gedrag. En dat wij hierop aanspreekbaar zijn. In de gedragscode is ook opgeschreven, dat wij van inwoners, deelnemers, cliënten (kortom: alle externe personen met wie we een relatie



hebben), ook verwachten dat zij deze normen respecteren, en dat wij hen hierop kunnen aanspreken als hun gedrag hiertoe aanleiding geeft.

Een aantal gedragsnormen is verder uitgewerkt in beleid en protocollen (bijv. privacyreglement) en in het personeelsbeleid. Zo is de geheimhoudingsplicht expliciet opgenomen in de arbeidsovereenkomst en stage-overeenkomst, evenals de verplichting om bij indiensttreding een actuele Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) te overleggen.

In de overeenkomst die vrijwilligers ondertekenen als zij bij Versa als vrijwilliger starten, komen zaken als de gedragscode en privacy ook aan de orde, en allen overleggen een actuele VOG bij de start van hun werkzaamheden.

## 6.3 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 2022 had Versa zeven klachten in behandeling, waarvan één klacht uit het vorig jaar. Van de zes nieuwe klachten werd er één klacht per mail ingediend en één via een formulier op de website. De overige vier kwamen telefonisch binnen, waarvan twee rechtstreeks, en twee via de vertrouwenspersoon. De klacht uit 2021 was al intern afgehandeld, maar door klager aangemeld bij de externe klachtencommissie, waardoor deze opnieuw aandacht kreeg. Uiteindelijk bleek klager bij de commissie niet bereid tot de beantwoording van vragen, waarna de commissie de klacht als ingetrokken beschouwde. Van de zes nieuwe klachten werden er vijf intern afgehandeld voor het eind van het jaar. Eén klacht is kort na de jaarwisseling terzijde gelegd omdat klager geen antwoord geeft op gestelde vragen en niet wil meewerken aan een gesprek. Bij beschouwing van de aard van de klachten, valt op dat deze vaak gaan over de grenzen van wat Versa wel en niet voor inwoners kan betekenen. Hoewel sociaal werkers flexibel zijn en ver gaan in hun inspanningen met en ten behoeve van inwoners, zijn ook zij genoodzaakt om hun grenzen te bewaken. Niet alle (groepen) inwoners en individuele cliënten hebben hiervoor begrip, en helaas leidt dit soms tot conflictueuze situaties en/of klachtprocedures. Klachten van deze aard kunnen soms alsnog in goed overleg worden opgelost, maar helaas komt het ook voor dat niet kan worden voldaan aan de soms grenzeloze vraag van mensen, of dat er geen redelijke communicatie meer mogelijk is en het contact met betreffende klager wordt beëindigd.

## 6.4 Jaarverslag Raad van Toezicht

### **Samenstelling Raad van Toezicht: bekwaam, divers en onafhankelijk**

De Raad van Toezicht (verder: RvT) bestaat uit 5 leden, die allen na een zorgvuldige selectie zijn benoemd. Bij het selectieproces wordt, op basis van een vooraf vastgesteld profiel, onder andere gelet op affiniteit met en kennis van het sociaal domein, relevante andere kennis en ervaring, onafhankelijkheid, en bij de benoeming van kandidaten wordt ook gestreefd naar een zo groot mogelijke diversiteit in de samenstelling van de RvT.

Nieuwbenoemde leden van de RvT ontvangen een informatiepakket, worden in de organisatie wegwijs gemaakt en volgen de basisleergang voor toezichthouders van de NVTZ. In de periode daarna doen de leden individueel - en soms ook collectief - aan deskundigheidsbevordering, o.a. bij de NVTZ.

De RvT werkt conform de Governancecode Welzijn met een Reglement van de Raad van Toezicht van Versa Welzijn, waarin onder andere bepalingen zijn opgenomen met betrekking tot de benoeming van nieuwe leden, het functioneren van de RvT en (het voorkomen van) tegenstrijdige belangen. Een overzicht van benoemingstermijnen, nevenfuncties en deskundigheidsbevordering is vast onderdeel van het jaarlijks verslag van de RvT.

### **De Invulling door de RvT van de toezichthoudende taak**

De RvT heeft verschillende taken, die in drie aandachtsgebieden zijn in te delen: Het houden van toezicht (op continuïteit, het voorkomen van ontsporingen), klankbord en sparringpartner voor bestuurder en de werkgeversrol naar de bestuurder. De werkgeversrol is hoofdzakelijk in handen van de remuneratiecommissie, die namens de RvT hierover het gesprek voert met de bestuurder. De andere twee taken krijgen op verschillende manieren vorm.

RvT leden zijn op ad hoc basis beschikbaar voor bestuurder om te sparren, en hebben een open en toegankelijke houding naar teams en medewerkers en benutten mogelijkheden om op informele manier in contact met hen te zijn, bijvoorbeeld op feestelijke bijeenkomsten zoals het Versa Feest en de kerstbijeenkomst.

De toezichthoudende taak en het klankborden met de bestuurder komen vooral aan bod in bijeenkomsten die de RvT organiseert, of waaraan toezichthouders namens de RvT deelnemen:

De Raad van Toezicht (verder RvT) kwam in 2022 vijf keer in vergadering bijeen, in aanwezigheid van de directeur-bestuurder en de bestuurssecretaris.

RvT-leden namen, samen met werknemers, deel aan twee themabijeenkomsten m.b.t. risico-analyse en causale diagrammen.

RvT-leden sloten aan bij vergaderingen of bijeenkomsten van hun 'adoptie-teams', voor meer contact met en inzicht in aangelegenheden betreffende de uitvoering van het werk.

Tweemaal woonde een delegatie van de RvT een overlegvergadering van de ondernemingsraad met de directeur-bestuurder bij.

De RvT had daarnaast ook twee bijeenkomsten gericht op zelfevaluatie, visieontwikkeling en deskundigheidsbevordering inzake socratische gespreksvoering.

### **Vergaderingen**

De vergaderingen vonden vanwege de Corona-epidemie deels online plaats. In vervolg op afspraken die in het kader van zelfreflectie en evaluatie in 2021 waren gemaakt, werd in de agenda van deze bijeenkomsten standaard ruimte gereserveerd voor het gezamenlijk bespreken van door de bestuurder gedeelde ontwikkelingen en dilemma's. Aldus werden onder meer besproken:

Ontwikkelingen m.b.t. de huisvesting in verschillende gemeenten, ontwikkelingen m.b.t. de vrijwilligerscentrale(s), ontwikkeling van nieuw vrijwilligersbeleid, doorontwikkeling innovatie en vakmanschap binnen Versa, gevolgen verkiezingen en nieuwe collegeprogramma's.

De RvT-agenda heeft daarnaast een aantal vaste items: financiële aangelegenheden en verslaglegging, ziekteverzuim, terugkoppeling uit de adoptieteams en uit contact met de OR, en het functioneren als RvT.

Alle financiële aangelegenheden werden voorbereid door de Auditcommissie, waardoor de behandeling in de vergadering beperkt kon worden tot de vermelding van essentiële zaken en, waar nodig, besluitvorming. De definitieve begroting werd goedgekeurd in februari en de jaarrekening werd vastgesteld in maart. In het najaar startte de voorbereiding voor de nieuwe begroting.

Het ziekteverzuim is al langer punt van zorg en aandacht. Een Plan van aanpak en maatregelen als de oprichting van een sociaal medisch team (i.s.m. bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werk), investeringen in vitaliteit van medewerkers, coaching en strakkere begeleiding van verzuim door de adviseurs van afdeling P&O, lijken beperkt effect te hebben op de hoogte van het verzuim. Er is wel een beeld van de bemoeilijkende factoren, zoals hoge werkdruk, het moeten wennen aan nieuwe verantwoordelijkheden en het aanspreekbaar zijn hierop, en snel wisselende werkomstandigheden door de Coronacrisis en – dit laatste jaar - de grote vraag om inzet ten behoeve van Oekraïense vluchtelingen. De RvT volgt dit dossier, is hierover in gesprek met de bestuurder en de ondernemingsraad en denkt mee over mogelijke oplossingen.

Bij de terugkoppeling n.a.v. de adoptieteams gaat het er vooral om, dat beelden en ervaringen van de individuele toezichthouders met 'hun' team, worden gedeeld met andere toezichthouders en met de bestuurder. Aldus krijgen toezichthouders een completer beeld van wat er leeft in het primair proces en bij medewerkers, en kunnen individuele signalen worden getoetst aan signalen bij andere toezichthouders. Ook het gesprek met de ondernemingsraad dat twee keer per jaar wordt gevoerd, draagt hieraan bij. Zo werd met de OR stil gestaan bij het ziekteverzuim en de samenhang die er in een deel van de gevallen is met het werken in een Rijnlandse organisatie. Dit werd later besproken met de bestuurder, als input voor mogelijke bijstellingen in de manier waarop de organisatie is ingericht.

Op de agenda stonden ook regelmatig de afspraken over de zelf-evaluatie/het functioneren van de RvT, het komen tot een nieuwe toezichtvisie RvT, alsmede de terugkoppeling uit de commissies (zie onder).

Hoewel het voornemen was dit jaar ook voortgang te boeken op het gebied van aanpassingen in verband met de WBTR, heeft dit nog niet plaatsgevonden. Er zijn enkele kleinere wijzigingen in statuten en/of het reglement noodzakelijk, en er is nog ruim voldoende tijd om dit te regelen, nu de in de wet hiervoor gegunde termijn maximaal 5 jaar is na de datum van inwerkingtreding van de WBTR, 1 juli 2021.

Het opvolgen van de Managementletter 2021 - middels het hiervoor opgestelde plan van aanpak - werd gemonitord. De RvT constateerde dat dit volgens schema verliep.

### **Brainstorm risico-analyse en causale verbanden**

Na de interne gesprekken van de RvT in het kader van de risico-analyse, werd begin 2022 het gesprek verbreed naar een groep deelnemers uit de organisatie (o.a. uitvoerend werkers, accounthouders, OR-leden). Dit leidde tot een zeer uitgebreid overzicht van mogelijke risico's en de gevolgen daarvan, echter niet tot duidelijkheid over de onderlinge samenhang van al deze elementen of handvatten voor de aanpak hiervan.

Daarom kwam er in het najaar met dezelfde groep deelnemers een nieuwe exercitie, waarbij onder leiding van Hans Vermaak werd gewerkt aan causale diagrammen. Alle deelnemers waren zeer enthousiast over de helderheid die dit opleverde. Het gemaakte overzicht (diagram) is schriftelijk vastgelegd en toegelicht in een filmpje dat in december met de RvT werd gedeeld. In 2023 komen er vervolgstappen. Zie ook paragraaf 3.2.

### **Uit de Commissie Mens en Organisatie**

Er is in 2022 twee keer opgeroepen voor een wandeling met medewerkers, in voor- en najaar. Door een tegenvallend aantal inschrijvingen hebben deze niet plaatsgevonden, waarna deze vorm is losgelaten. De 'Mens en Organisatie'-thema's als extra aandachtspunten zijn meegenomen bij de adoptieteam-bijeenkomsten. Het is nog te vroeg om te concluderen of deze vorm voldoet. Daarnaast

geven ook de bijeenkomsten met de OR vanzelfsprekend belangrijke input op het gebied van 'Mens en Organisatie'.

#### **Uit de Remuneratiecommissie**

Op 10 maart 2022 voerde de Remuneratiecommissie samen met de directeur-bestuurder, een vertegenwoordiger vanuit de adviesgroep en de voorzitter van de OR, om een gezamenlijk evaluatiegesprek. Dit gebeurde mede op basis van een vanuit die gremia ingebrachte reactie op de zelfreflectie die de directeur-bestuurder had opgesteld en ingebracht bij die gremia en de RvT. De aangereikte input m.b.t. resultaten en ontwikkelpunten is na deze bijeenkomst verder uitgediept in het direct daaropvolgende gesprek van de Remuneratiecommissie samen met de directeur-bestuurder. Een actiepunt betrof de verankering van de Rijnlandse visie op besturing op te nemen in een geactualiseerde functiebeschrijving directeur-bestuurder.

#### **Uit de Auditcommissie**

Voorafgaand aan de vergaderingen van de Raad van Toezicht heeft de auditcommissie vergaderd met directeur-bestuurder en de controller. Besproken worden onder meer de (concept) begroting, financiële stand van zaken, begroting versus realisatie, en hieraan gerelateerde actuele zaken, zoals de gevolgen van de energieprijzen op de exploitatie, nu en in de toekomst, en hoe hier mee om te gaan richting klanten en leveranciers. Daarnaast wordt de jaarrekening en managementletter besproken met de accountant.

#### **RvT-aangelegenheden**

In 2022 is de RvT doorgegaan met de ontwikkeling van de eigen visie op toezichthouden in een Rijnlandse organisatie.

28 juni voerde de RvT, in aanwezigheid van de bestuurder en met begeleiding van Corrie Haverkort (auteur, trainer en docent socratische gespreksvoering), een zelfevaluatie uit. Dit leidde tot een aantal inzichten: toezichthouden vanuit de rol als hoeder van de maatschappelijke opdracht en het Rijnlandse gedachtegoed, samen met die directeur-bestuurder, op basis van dezelfde waarden als die van de organisatie: vertrouwen, verbinding en vakmanschap. Concreet vertaald meer vanuit betrokkenheid dan vanuit controle, met voortzetting van de vormen van verbinding met de organisatie zoals het werken met adoptieteams en met het voornemen meer verbinding te zoeken met inwoners en vrijwilligers. Meelopen met medewerkers, teamvergadering bijwonen, meedenken met een project, meegaan naar een wijkgesprek. Met andere woorden participeren als RvT bij verschillende doelgroepen en activiteiten. En vervolgens in de RvT agenderen en de RvT-leden bevragen op hun bevindingen met de 'outcome' als kader.

Daarnaast stelden we vast dat de commissies 'Mens en Organisatie' en 'Auditing' een belangrijke functie vervullen bij het kanaliseren van de vragen en dilemma's uit de organisatie, om deze aldaar te bespreken en de uitkomsten daarvan te agenderen op de RvT-bijeenkomsten. Door deze werkwijze ontstaat er op de RvT-bijeenkomsten zelf meer ruimte voor dialoog, klankborden en het gesprek over (strategische) ontwikkelingen.

Begin november werd dit vervolgd met een gehele trainingsdag gewijd aan het 'socratisch gesprek', weer in aanwezigheid van de directeur-bestuurder en bestuurssecretaris en opnieuw met begeleiding van Corrie Haverkort, waarin dieper werd ingegaan op de rollen van de RvT en de gewenste verhouding en werkafspraken met de bestuurder. De deelnemers werden door de in de training aangereikte hulpmiddelen en opgedane ervaringen gesterkt in hun voornemen meer op elkaar aan te sluiten in hun gesprekken en daarbij de juiste vragen te stellen. Afgesproken werd dat de RvT en directeur-bestuurder zoveel mogelijk als één team optrekken. Voor de RvT is het daarnaast altijd mogelijk om een besloten overleg in te plannen, zo de situatie daarom vraagt, waarna de directeur-bestuurder over de inhoud wordt geïnformeerd. In 2023 wordt het gesprek voortgezet.

## Overzichten

### Samenstelling RvT en commissies, contactinformatie

Naam en contactgegevens	Functie/ commissies en adoptieteam	Benoemd	Einde 1e termijn	Einde 2e termijn
Ginette (G.M.) Veensma ginette.veensma@planet.nl	Voorzitter RvT Remuneratiecommissie Huizen	01-01-2019	31-12-2023	
Arthur (A.E.) Hol aehol@hrmcollege.nl	Remuneratiecie. Cie. Mens en organisatie BEL en Wijdmeren	01-01-2016	31-12-2020	31-12-2024
Bart (B.) Horseling bhorseling@hotmail.com	Vicevoorzitter RvT Auditcie. Vaste vert. overleg OR Weesp en Muiden/Muiderberg	01-01-2016	31-12-2020	31-12-2024
Erik (E.A.) Friedeberg erik@manifesto.nl	Auditcie. Bussum en Naarden	01-12-2020	31-12-2024	
Katja (K.P.M.) van Laarhoven kvan_laarhoven@hotmail.com	Cie. Mens en Organisatie Hilversum	01-12-2020	31-12-2024	

### Deskundigheidsbevordering RvT

Mw. Veensma

- Training socratisch gesprek met RvT, directeur en bestuurssecretaris. 1 november 2022 o.l.v. Corrie Haverkort.

Dhr. Friedeberg

- Training socratisch gesprek met RvT, directeur en bestuurssecretaris. 1 november 2022 o.l.v. Corrie Haverkort.

Dhr. Hol

- Training socratisch gesprek met RvT, directeur en bestuurssecretaris. 1 november 2022 o.l.v. Corrie Haverkort.
- Deelname aan plenaire ochtenddeel NVTZ-ledenfestival. 23 november 2022
- Deelname aan Jaarcongres Alliantie Medezeggenschap en Toezicht. 23 november 2022
- Docentschap NVTZ twee ééndaagse programma's 'Toezien op personeelsbeleid en organisatieontwikkeling'. Voor- en najaar 2022
- Docentschap workshop 'De werkgeversrol van de RvT op jaarcongres VTOI NVTK. 1 december 2022

Dhr. Horseling

- Training socratisch gesprek met RvT, directeur en bestuurssecretaris. 1 november 2022 o.l.v. Corrie Haverkort.

Mw. van Laarhoven

- Training socratisch gesprek met RvT, directeur en bestuurssecretaris. 1 november 2022 o.l.v. Corrie Haverkort.
- Deelname aan de Bouwloodsbijeenkomst met bestuurders en medewerkers uit andere organisaties die Rijnlands werken, en elkaar willen versterken en samen willen optrekken op het gebied van Rijnlands organiseren. 18 november 2022

Andere maatschappelijke functies RvT-leden:

Mw. Veensma

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

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

# 7. Financiën en jaarrekening

**Balans per 31 december 2022***(na resultaatverdeling)*

		<u>31-12-2022</u>		<u>31-12-2021</u>	
		€	€	€	€
<b>ACTIVA</b>					
<b>Vaste Activa</b>					
<i>Materiele vaste activa</i>					
	1				
Gebouwen en terreinen		815.412		826.016	
Inventarissen en ICT		270.275		232.306	
Vervoermiddelen		23.525		<u>43.260</u>	
			1.109.212		1.101.582
<b>Vlottende activa</b>					
<i>Voorraden en onderhanden werk</i>					
	2		4.500		4.500
<i>Vorderingen</i>					
Handelsdebiteuren	3	244.402		110.238	
Subsidievorderingen	4	496.642		190.444	
Overige vorderingen en overlopende activa	5	<u>305.858</u>		<u>269.507</u>	
			1.046.902		570.189
<i>Liquide middelen</i>					
	6		3.432.016		2.730.940
			<u>5.592.630</u>		<u>4.407.211</u>



PASSIVA		31-12-2022		31-12-2021		
		€	€	€	€	
<b>Stichtingsvermogen</b>	7					
Vrij besteedbaar eigen vermogen	8	2.438.332		2.021.328		-417.004
Vastgelegd eigen vermogen	9	<u>92.891</u>		<u>78.455</u>		-14.436
			2.531.223		2.099.783	-431.440
<b>Voorzieningen</b>	10		500.104		300.962	-199.142
<b>Kortlopende schulden</b>						
Crediteuren	11	213.768		185.520		-28.248
Subsidieverplichtingen	12	466.507		282.885		-183.622
Belastingen en premies sociale verzekeringen	13	607.768		622.099		14.331
Overige schulden en overlopende passiva	14	<u>1.273.261</u>		<u>915.962</u>		-357.299
			2.561.304		2.006.466	-554.838
			<u>5.592.630</u>		<u>4.407.211</u>	

**Staat van baten en lasten over 2022**

		Begroting		
		2022	2022	2021
		€	€	€
<b>Baten</b>				
Subsidies	15	14.250.763	13.594.000	12.810.595
Overige baten	16	1.646.179	1.110.000	1.104.878
<b>Totaal baten</b>		<b>15.896.942</b>	<b>14.704.000</b>	<b>13.915.473</b>
<b>Lasten</b>				
Lonen en salarissen	17	7.536.627	9.771.000	6.790.815
Sociale lasten	18	1.311.069		1.140.947
Pensioenlasten	19	735.099		634.804
Overige personeelskosten	20	1.345.840	966.000	906.330
Afschrijvingen	21	248.367	338.000	382.033
Huisvestingskosten	22	1.827.270	1.678.000	1.602.949
Organisatiekosten	23	1.046.445	1.060.000	979.759
Vrijwilligerskosten	24	242.363	218.000	164.563
Activiteitenkosten	25	1.140.246	664.000	704.012
<b>Totale lasten</b>		<b>15.433.326</b>	<b>14.695.000</b>	<b>13.306.212</b>
<b>Som der baten en lasten</b>		<b>463.616</b>	<b>9.000</b>	<b>609.261</b>
Financiële baten en lasten	26	32.178	25.000	22.657
<b>Netto resultaat</b>		<b>431.438</b>	<b>-16.000</b>	<b>586.604</b>

*Opmerkingen bij begrote bedragen:*

- Het begrote saldo voor Lonen en salarissen is inclusief sociale lasten en pensioenlasten.

Resultaatbestemming	Begroting		
	2022	2022	2021
	€	€	€
Mutatie exploitatiereserve	381.697	-	566.473
Mutatie bestemmingsreserve nieuwbouw/verbouwing/inrichting	100.000	-	18.000
Mutatie bestemmingsreserve personeel	-	-	-
Mutatie egalisatierekening Wijdemeren	13.045	-	-
Mutatie bestemmingsreserve Hilversum	-69.890	-	-41.596
Mutatie bestemmingsreserve (vrijwillgers)activiteiten/initiatieven	17.150	-	1.214
Mutatie bestemmingsreserve dienstverlening	-25.000	-16.000	31.000
Mutatie Bestemmingsfonds convenantgelden	-	-	-
Mutatie Bestemmingsfonds wijkontmoetingscentra Bussum	14.436	-	11.513
	<b>431.438</b>	<b>-16.000</b>	<b>586.604</b>

## Kasstroombegroting

	(x 1.000)	2022		2021	
		€	€	€	€
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>					
Som der baten en lasten			464		609
Aanpassingen voor:					
Afschrijvingen		248		382	
Mutatie bestemmingsreserves en -fondsen		-		-	
Mutatie voorzieningen		199		9	
			447		391
Verandering in het werkkapitaal:					
Mutatie voorraden		-		6	
Mutatie vorderingen		-477		-13	
Mutatie kortlopende schulden (incl. banken)		555		-16	
			78		-23
<b>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</b>			<b>989</b>		<b>977</b>
Ontvangen rente					
Betaalde rente		-31		-22	
			-31		-22
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>			<b>958</b>		<b>955</b>
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>					
Investeringen materiële vaste activa		-259		-61	
Desinvesteringen materiële vaste activa		3		-1	
			-256		-62
<b>Mutatie geldmiddelen</b>			<b>702</b>		<b>893</b>
<b>Verloop mutatie geldmiddelen</b>					
Stand per begin boekjaar			2.731		1.838
Mutaties in boekjaar			702		893
Stand per einde boekjaar			<b>3.433</b>		<b>2.731</b>

Er is sprake van een toename van de liquide middelen met € 702.000 (2021: 893.000). Dit is met name het gevolg van een positief resultaat 2022. Voor de komende jaren wordt verwacht dat de liquide middelen op dit niveau zullen blijven. Er komen wellicht investeringen in de komende jaren voor de twee panden in eigendom. Er zal hier, indien nodig ook gekeken worden naar externe financiering. De begroting zal naar verwachting steeds sluitend zijn. De huidige liquide middelen zijn ruim voldoende om door het jaar heen aan de verplichtingen te kunnen voldoen, mits de gemeenten subsidies tijdig blijven financieren (dus aan het begin van ieder kwartaal of maand).

## *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.

### **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 materiële 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

### **Voorraden**

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 bestemmingsfonds.

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

### **Verstrekke 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

	Nog te activeren	Gebouwen en terreinen €	Inventaris en ICT €	Vervoer middelen €	Totaal €
<i>Stand per 1 januari 2022</i>					
Aanschaffingswaarde	-	2.792.809	1.748.674	184.927	<b>4.726.410</b>
Cumulatieve afschrijvingen	-	-1.966.793	-1.516.368	-141.667	<b>-3.624.828</b>
Boekwaarde per 1 januari 2022		<u>826.016</u>	<u>232.306</u>	<u>43.260</u>	<b>1.101.582</b>
<i>Mutaties</i>					
Investeringsen	101.896	106.730	251.662	34.746	<b>495.035</b>
Subsidies/bijdrage fondsen e.d.	-10.000	-112.914	-81.519	-32.095	<b>-236.528</b>
Afschrijvingen	-	-96.316	-131.635	-19.981	<b>-247.932</b>
Desinvesteringen aanschaffingswaarde	-	-	-	-13.119	<b>-13.119</b>
Desinvesteringen cumulatieve afschrijvingen	-	-	-	10.174	<b>10.174</b>
Saldo mutaties	<u>91.896</u>	<u>-102.500</u>	<u>38.508</u>	<u>-20.275</u>	<b>7.630</b>
<i>Stand per 31 december 2022</i>					
Aanschaffingswaarde	101.896	2.899.539	2.000.336	206.554	<b>5.208.326</b>
Cumulatieve afschrijvingen	-10.000	-2.176.023	-1.729.522	-183.569	<b>-4.099.114</b>
Boekwaarde per 31 december 2022	<u>91.896</u>	<u>723.516</u>	<u>270.814</u>	<u>22.985</u>	<b>1.109.212</b>

#### Toelichting

- In 'gebouwen en terreinen' is de grond van Dr. Schaepmanlaan 6-10 te Bussum, 'Uitwijk' opgenomen ad. € 145.866. Hierop 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 hiervan geen gebruik te maken. De boekwaarde van de gebouwen/verbouwingen bedraagt € 519.000 ultimo 2022.

- Voor de locatie De Koepel aan de Kapittelweg 399a in Hilversum wordt huur betaald voor de grond. Recentelijk is gebleken dat er achterstallig onderhoud is aan het pand, welke in eigendom is van Versa Welzijn. Het pand is sinds 2009 geheel afgeschreven tot nul. Besloten is dat om een onderhoudsvoorziening te vormen ultimo 2022. In 2023 zal een aanvang gemaakt worden met een Meerjaren onderhoudsplan en zullen ook naar de verwachting de eerste werkzaamheden hiervoor aanvangen.

- In 2023 worden de huurpanden aan de Larensweg en de Eemnesserweg in Hilversum verlaten. De naar verwachting resterende boekwaarde van de activa die achterblijft is in 2022 versneld afgeschreven. Dit vormt een eenmalige financiële kostenpost van ca. € 10.000.

- In de categorie Onderhanden werk/nog te activeren zitten termijnbedragen opgenomen van de verbouwing Oosterengweg 44 in Hilversum. Oplevering zal in 2023 plaatsvinden.

- Het totaal van de verzekerde waarde van de opstallen bedraagt 2022 € 11.844.450 (2021: € 12.760.000).

- Vanaf 1 januari 2021 worden investeringen, die (deels) gefinancierd worden met bijdragen van derden gesaldeerd (aanschafwaarde minus bijdrage derden) opgenomen in de materiele vaste activa. In 2021 is hiertoe een stelselwijziging doorgevoerd.

- Een deel van de afschrijvingskosten worden verantwoord onder de activiteitenkosten omdat de financiering er van direct te koppelen is aan de activiteiten.

Vlottende activa	31-12-2022 €	31-12-2021 €
2 Voorraden en onderhanden werk		
Voorraden bar	<u>4.500</u>	<u>4.500</u>

De voorraden bestaan voornamelijk uit drankvoorraden.

De waardering is een vaste waardering van aanwezige voorraad op alle locaties. Deze wordt eenmaal per drie jaar door een telling herijkt. Dit is voor het laatste eind 2021 gedaan.

<b>Vorderingen</b>			
	<b>3</b>	<b>Handelsdebiteuren</b>	
Debiteuren		148.789	103.791
Debiteuren gemeenten		117.261	28.095
Voorziening dubieuze debiteuren		<u>-21.648</u>	<u>-21.648</u>
		<u>244.402</u>	<u>110.238</u>

<b>Verloop voorziening dubieuze debiteuren</b>			
Stand per 1 januari		-21.648	-21.648
Dotatie/onttrekking aan de voorziening		-	-
Stand per 31 december		<u>-21.648</u>	<u>-21.648</u>

	<b>4</b>	<b>Subsidies</b>	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
			€	€
Gemeente Wijdmeren-		-		99.081
Gemeente Hilversum-		10.000		3.706
Gemeente Gooise Meren		195.354		64.729
Gemeente Huizen-		34.052		2.955
Gemeente Laren		1.129		1.225
Gemeente Blaricum-		118.311		2.919
Gemeente Eemnes		4.354		59
Gemeente Weesp-		105.558		15.770
BEL-Combinatie		-		-
Overige fondsen en subsidiegevers		<u>27.884</u>		
		<u>496.642</u>		<u>190.444</u>

De te besteden bedragen per gemeente zijn opgenomen in de post subsidieschulden aan de creditzijde van de balans.

	<b>5</b>	<b>Overige vorderingen en overlopende activa</b>	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
			€	€
Nog te factureren diversen		71.565		21.429
Vooruitbetaalde bedragen		70.208		52.634
Fietsplan en bedrijfsfitness		11.988		9.824
Waarborgsommen		7.813		1.225
Werkvoorschotten		1.757		2.659
Overige vorderingen		103.939		100.889
Overlopende activa		<u>38.588</u>		<u>80.847</u>
		<u>305.858</u>		<u>269.507</u>

	<b>6</b>	<b>Liquide middelen</b>	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
			€	€
Kassen		16.996		11.502
Banken		3.408.434		2.707.543
Kruisposten		<u>6.586</u>		<u>11.895</u>
		<u>3.432.016</u>		<u>2.730.940</u>

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

## 7 Stichtingsvermogen

In onderstaand overzicht is het verloop van het stichtingsvermogen weergegeven:

	Vrij	Vast	Totaal
Stand per 1 januari 2022	2.021.328	78.455	2.099.783
Mutatie uit resultaatverdeling	417.002	14.436	431.438
Stand per 31 december 2022	2.438.330	92.891	2.531.222

## 8 Vrij besteedbaar eigen vermogen

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
Exploitatiereserve	1.945.290	1.563.592
Bestemmingsres.nw.bouw/verbouw/inricht.	302.852	202.851
Bestemmingsreserve personeel	72.897	72.897
Bestemmingsreserve Hilversum	11.880	81.770
Egalisatiereserve Wijdemeren	13.045	0
Bestemmingsreserve (vrijwilligers)activiteiten/initiatieven	39.512	22.362
Bestemmingsreserve dienstverlening	52.856	77.856
	<u>2.438.332</u>	<u>2.021.328</u>
<b>Exploitatiereserve</b>		
Stand per 1 januari	1.563.593	997.120
Resultaatverdeling	381.697	566.473
Stand per 31 december	<u>1.945.290</u>	<u>1.563.593</u>

### Weerstandsvermogen (continuïteit)

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

Per 31 december 2022 komt deze ratio voor Versa Welzijn uit op

16% (2021:15%)

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. Door een positief resultaat in 2021 was deze ratio in 2021 weer gestegen naar 15%. Ook 2022 sluiten we af met een positief resultaat van € 432.000, welke toegevoegd is aan het eigen vermogen, en de ratio in 2022 is 16% doordat ook de baten zijn gestegen. Zoals regelmatig besproken met de gemeenten streeft Versa 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). Op basis van een risicoanalyse, die in 2022 voor een groot deel is uitgevoerd en in 2023 afgerond zal worden, hereikt de organisatie dit percentage.

### Bestemmingsreserve nieuwbouw/verbouwing/inrichting

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
Stand per 1 januari	202.852	184.852
Resultaatverdeling	100.000	18.000
Stand per 31 december	<u>302.852</u>	<u>202.852</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 2022 is € 100.000 toegevoegd voor uitgestelde investeringen in diverse panden.

### Bestemmingsreserve personeel

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
Stand per 1 januari	72.897	72.897
Resultaatverdeling	-	-
Stand per 31 december	<u>72.897</u>	<u>72.897</u>

De bestemmingsreserve personeel is bedoeld voor transitievergoedingen en de kosten langdurig verzuim, die niet gedekt zijn vanuit de verzuimverzekering en/of niet bekostigd kunnen worden vanuit de lopende begrotingen. In 2022 hebben geen mutaties plaatsgevonden m.b.t. deze bestemmingsreserve.

<b>Bestemmingsreserve Hilversum</b>	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
	€	€
Stand per 1 januari	81.770	123.366
Resultaatverdeling	-69.890	-41.596
Stand per 31 december	<u>11.880</u>	<u>81.770</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. In 2022 is het resultaat Hilversum ten laste van deze reserve gebracht.

<b>Egalisatiereserve Wijdemeren</b>	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
	€	€
Stand per 1 januari	-	-
Resultaatverdeling	13.045	-
Stand per 31 december	<u>13.045</u>	<u>-</u>

De gemeente Wijdemeren heeft in de subsidievaststelling over het jaar 2021 verzocht om het positieve resultaat toe te voegen aan een aparte reserve Wijdemeren. Het negatief resultaat 2022 is ten laste van deze egalisatiereserve gebracht.

<b>Bestemmingsreserve (vrijwilligers)activiteiten/initiatieven</b>	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
	€	€
Stand per 1 januari	22.362	21.148
Resultaatverdeling	17.150	1.214
Stand per 31 december	<u>39.512</u>	<u>22.362</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.

<b>Bestemmingsreserve dienstverlening</b>	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
	€	€
Stand per 1 januari	77.856	46.856
Resultaatverdeling	-25.000	31.000
Stand per 31 december	<u>52.856</u>	<u>77.856</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. De kosten voor de jongerenapp zijn in 2022 weer uit het de reserve gehaald.

<b>9 Vastgelegd eigen vermogen</b>	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
	€	€
Bestemmingsfonds convenantgelden	32.945	32.945
Bestemmingsfonds wijkmoetingscentra Bussum	59.946	45.510
	<u>92.891</u>	<u>78.455</u>

<b>Bestemmingsfonds convenantgelden</b>	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
	€	€
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

<b>Bestemmingsfonds wijkmoetingscentra Bussum</b>	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
	€	€
Stand per 1 januari	45.510	33.997
Resultaatverdeling	14.436	11.513
Stand per 31 december	<u>59.946</u>	<u>45.510</u>

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

10	Voorzieningen	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
		€	€
	Groot onderhoud	368.222	211.156
	Personeel	131.882	89.806
		<u>500.104</u>	<u>300.962</u>
	<b>Voorziening groot onderhoud</b>	<u><b>31-12-2022</b></u>	<u><b>31-12-2021</b></u>
		€	€
	Stand per 1 januari	211.156	217.172
	Dotatie ten laste van het resultaat	<u>177.333</u>	-
		388.489	217.172
	Onttrekking ten laste van de voorziening	-20.267	-6.016
	Vrijval ten gunste van resultaat	-	-
	Stand per 31 december	<u>368.222</u>	<u>211.156</u>

De Voorziening is voor twee panden in eigendom, de Uitwijk en De Koepel.

Vanwege hoge kosten van onderhoud en het feit dat panden in eigendom niet bij ons beleid past heeft Versa de Uitwijk 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 per se eigenaar hoeft te blijven van dit pand. Zo zijn globaal diverse scenario's inhoudelijk uitgewerkt. Momenteel wordt een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd naar het toekomstige gebruik van deze locatie. 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 in 2021 geen dotatie meer plaats gevonden aan deze voorziening. In 2022 is € 20.000 ten laste van deze onderhoudsvoorziening gebracht. Voor de Uitwijk is een onderhoudsplan uit 2019 aanwezig die de basis vormt voor het geplande onderhoud. Het voor 2022 verwachte groot onderhoud ad. ca. € 159.000 is voor de luchtbehandeling, CV en sanitaire installaties maar deze is verder vooruitgeschoven omdat waar mogelijk onderhoud wordt uitgesteld. Besloten is om ook een extra dotatie te doen van € 40.000 aangezien er voldoende middelen in kas moeten zijn op het moment dat onderhoud urgent wordt. Met de voorziening die er was, was dat na 2025 niet meer mogelijk. Uitgangspunt is dat de locatie toekomstbestendig moet worden gehouden.

Voor de locatie De Koepel aan de Kapittelweg 399a in Hilversum, welke in eigendom is van Versa Welzijn, is gebleken dat er achterstallig onderhoud is aan het pand. Besloten is dat om een onderhoudsvoorziening te vormen ultimo 2022 op basis van een eerste gobale inschatting van het benodigde onderhoud. In 2022 is daartoe € 137.000 gedoteerd aan de voorziening voor De Koepel. In 2023 zal een aanvang gemaakt worden met een meer gedetailleerd meerjaren onderhoudsplan en ook al in 2023 zullen naar de verwachting de eerste werkzaamheden hiervoor aanvangen. Met de huidige voorziening lijkt dat voor de komende jaren voldoende te zijn.

<b>Voorziening personeel</b>	<u><b>31-12-2022</b></u>	<u><b>31-12-2021</b></u>
	€	€
Stand per 1 januari	89.806	74.492
Dotatie ten laste van het resultaat	131.882	67.352
Onttrekking ten laste van de voorziening	<u>-89.806</u>	<u>-52.038</u>
Stand per 31 december	<u>131.882</u>	<u>89.806</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 ingeschatte eventuele afvloeiingskosten worden hierin opgenomen. Op basis van de verwachtingen m.b.t. langdurig zieke medewerkers ultimo 2022 is deze voorziening toegenomen.

11	Crediteuren	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
		€	€
	Crediteuren	212.106	175.860
	Crediteuren gemeenten	1.662	0
	Schulden aan medewerkers/vrijwilligers	<u>0</u>	<u>9.660</u>
		<u>213.768</u>	<u>185.520</u>

12	Subsidieverplichtingen	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
		€	€
	Gemeente Hilversum	107.630	70.138
	Gemeente Huizen	129.445	121.302
	Gemeente Gooise Meren-	154.105	49.206
	Gemeente Blaricum	625	625
	Gemeente Weesp	4.000	40.360
	Gemeente Wijdmeren	5.577	0
	Gemeente Eemnes-	472	472
	Gemeente Laren-	782	782
	Overige fondsen en bijdragen.	63.871	0
		<u>466.507</u>	<u>282.885</u>

De te vorderen bedragen per gemeente zijn opgenomen in de post subsidievorderingen aan de debetzijde van de balans.

13	Belastingen en premies sociale verzekeringen	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
		€	€
	Te betalen loonheffing en sociale lasten	604.728	619.152
	Te betalen omzetbelasting	3.040	2.947
		<u>607.768</u>	<u>622.099</u>

14	Overige schulden en overlopende passiva	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
		€	€
	Restant verlofuren	363.075	313.782
	Loopbaanbudget	236.502	259.414
	Huisvesting, huur en energie	20.000	39.666
	Personeelsverplichtingen	62.822	66.313
	Nettolonen	67.670	17.993
	Schulden ter zake van pensioenen	272.415	3.878
	Accountant	28.549	21.088
	Waarborgsom	2.500	2.500
	Overige fondsen en bijdragen	4.518	0
	Terug te betalen subsidie Zorgbonus	27.596	28.407
	Schadeuitkering Lelie	30.284	30.284
	Nog te betalen bedragen	64.908	26.142
	Vooruitontvangen bedragen	65.479	84.425
	Overige passiva	26.943	22.070
		<u>1.273.261</u>	<u>915.962</u>

Personeelsverplichtingen betreft de werkgeverskosten voor salarissen en afvloeiingskosten van medewerkers alsmede nog te betalen uren. De schulden inzake pensioenen zijn hoger doordat de premies van november en december 2022 pas in januari 2023 zijn betaald. Het aan VWS terug te betalen deel van de zorgbonus ivm de Covid19 periode is in januari 2023 betaald. In het saldo van 2021 was daarnaast ook het nog te betalen loonheffing over de uitbetaalde bonussen opgenomen.

Overige fondsen en bijdragen betreffen bijdragen van derden die per balansdatum nog te besteden zijn. De schadeuitkering Lelie is schade uitkering i.v.m. de afgebrande locatie Lelie. Deze zal worden besteed aan de inrichting van de nieuwe Lelie.

De schuld inzake netto lonen is ongeveer € 50.000 hoger doordat er een arbeidsmarkttoeslag 2022 nog is betaald aan medewerkers in januari 2023.

#### **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 € 2.742.000, waarvan € 871.000 binnen 1 jaar vervalt en € 1.518.000 vervalt tussen 1 en 5 jaar na 31 december 2022. Langer dan na 5 jaar vervalt € 353.000.

##### *Verplichtingen vanuit partnerovereenkomsten Nationale Ouderenfonds*

De stichting heeft met het Nationale Ouderenfonds 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 € 16.000, waarvan € 15.000 binnen 1 jaar vervalt en € 10.000 vervalt tussen 1 en 5 jaar.

##### *Bankgaranties*

De stichting heeft ten behoeve van verhuurders bankgaranties afgegeven voor een totaalbedrag ad.€ 9.452 (2021: € 9.452).

## Toelichting op de staat van baten en lasten

		Begroting		
		2022	2022	Vershil
		€	€	€
<b>Baten</b>				
Subsidies	15	14.250.763	13.594.000	656.763
Overige baten	16	1.646.179	1.110.000	536.179
<b>Totaal baten</b>		<b>15.896.942</b>	<b>14.704.000</b>	<b>1.192.942</b>
<b>Lasten</b>				
Personeelskosten	17/18/19/21	10.928.635	10.737.000	191.635
Afschrijvingen	20	248.367	338.000	-89.633
Huisvestingskosten	22	1.827.270	1.678.000	149.270
Organisatiekosten	23	1.046.445	1.060.000	-13.555
Vrijwilligerskosten	25	242.363	218.000	24.363
Activiteitenkosten	26	1.140.246	664.000	476.246
<b>Totale lasten</b>		<b>15.433.326</b>	<b>14.695.000</b>	<b>738.326</b>
<b>Som der baten en lasten</b>		<b>463.616</b>	<b>9.000</b>	<b>454.616</b>
Financiële baten en lasten	27	32.178	25.000	7.178
<b>Netto resultaat</b>		<b>431.438</b>	<b>-16.000</b>	<b>447.438</b>

De hogere subsidies dan begroot worden verklaard vanuit extra subsidies die we van bijna alle gemeenten hebben ontvangen. Het gaat hier met name om extra subsidies van gemeente Gooise Meren (+€ 404.000), gemeente Hilversum (+€ 134.000), Huizen (€ 125.000) en Weesp/Amsterdam (+€ 98.000).

De overige baten zijn € 536.000 hoger dan begroot. Hiervan komt € 200.000 voor rekening van activiteiteninkomsten, die weer terug zijn op het niveau van voor Corona. Daarnaast komt € 60.000 voor rekening van dagbesteding in de Meent die nieuw was in 2022. De rest komt voor rekening van bijdragen door diverse fondsen. Het lukt ons steeds beter om fondsen te vinden die willen bijdragen in nieuwe projecten.

Het verschil tussen de werkelijke en begrote personeelskosten is +€ 192.000. Er is voor ca. € 374.000 meer aan personeel ingezet vanuit de extra subsidies die we in 2022 hebben ontvangen en door meer inzet van ZZP-ers vanwege de krapte op de arbeidsmarkt, die over het algemeen duurder zijn dan medewerkers in dienst. Daar staat echter tegenover de volgende onderdelen binnen de personeelskosten lager zijn dan begroot, m.n. doordat ook thuiswerken of andere eenmalige meevallers: reiskosten m.n. door thuiswerken (-€ 50.000), kosten ziekteverzuim (-€ 47.000), kosten arbo (-€ 14.000), kosten deskundigheidsbevordering (-€ 73.000) en overige personeelskosten (-€ 23.000).

De afschrijvingen zijn € 90.000 lager dan begroot. Voor driekwart is dit het gevolg van het ICT apparaat die volledig is afgeschreven, maar nog niet vervangen behoeft te worden. De huisvestingskosten zijn € 149.000 hoger door de dotaties aan de onderhoudsvoorziening van in totaal € 177.000.

De organisatiekosten zijn € 14.000 lager dan begroot met name door lagere automatiseringskosten.

De toename van het aantal vrijwilligers in 2022 vertaalt zich ook naar hogere vrijwilligerskosten dan begroot.

De hogere activiteitenkosten dan begroot (+ € 476.000) worden voor 2/3 deel verklaard vanuit activiteitenkosten vanuit extra baten bij diverse gemeenten. Het overige deel is het gevolg van een hogere besteding aan activiteiten vanuit bestaande subsidies.

Het jaar 2022 wordt afgesloten met een positief resultaat van € 431.000. Dit resultaat is vooral gerealiseerd doordat er minder indirecte kosten zijn geweest en niet in de uitvoering van de subsidieopdrachten. Bij indirecte kosten gaat het om lagere overige personeelskosten (zoals reiskosten door meer thuiswerken ook na Corona, deskundigheidsbevordering en kosten ziekteverzuim) en lagere afschrijvingskosten. Bij de uitvoering van de subsidieopdrachten dient nog wel vermeld worden dat het in 2022 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	2022	2021
		€	€
	Subsidies gemeenten	14.250.763	12.810.595
		<u>14.250.763</u>	<u>12.810.595</u>
	<b>Subsidies gemeenten</b>		
	Hilversum	- 5.260.961	4.668.927
	Huizen	2.440.591	2.183.329
	Gooise Meren	3.402.692	2.984.792
	Blaricum	463.264	479.679
	Eemnes	398.916	374.236
	Laren	338.900	402.214
	Weesp	1.530.628	1.306.442
	Wijdmeren	414.811	407.032
	Overige		3.944
	Totaal	<u>14.250.763</u>	<u>12.810.595</u>

De algehele trend is dat de subsidiebaten stijgen. In 2022 zijn er NPO projecten gestart in zowel Hilversum en Gooise Meren (totaal € 250.000). In Hilversum komt dat door de vrijwilligerscentrale. In Gooise Meren werkt Versa Welzijn mee aan de begeleiding van Oekrainers. Dat gebeurt in berrektere omvang ook in Huizen. De afname van de subsidies gemeente Laren is het gevolg van verschuiving van huisvestingskosten vanuit de subsidie naar directe beschikbaarstelling door de gemeente.

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

De subsidietoekenningen 2021 van de BEL-gemeenten (Blaricum, Eemnes en Laren) zijn nog niet vastgesteld maar zullen naar verwachting conform de door ons verantwoorde subsidie 2021 worden vastgesteld.

16	Overige baten	2022	2021
		€	€
	Verhuur	128.668	139.540
	Activiteiteninkomsten	605.643	295.003
	Overige inkomsten, fondsen en bijdragen	882.445	581.408
	Nagekomen/bijzondere baten	<u>29.423</u>	<u>88.927</u>
		<u>1.646.179</u>	<u>1.104.878</u>

De activiteiteninkomsten zijn doorgestart in 2022 na de Coronajaren en zijn daardoor fors gestegen t.o.v. 2021 en weer op het niveau van 2019. Deze bestaat uit eigen bijdrage van deelnemers en gefactureerde kosten aan deelnemende of financierende partijen.

Overige inkomsten, fondsen en bijdragen bestaan voornamelijk uit bijdrage woningbouwcorporaties voor buurtbemiddeling € 123.000 (2021: € 128.000), maatwerk trajecten voor € 43.000 (2021: € 30.000), school- en bedrijfsmaatschappelijk werk voor € 141.000 (2021: € 139.000) detachering personeel € 57.000 (2021: € 56.000), MDT projecten € 103.000 (2021: € 92.000) 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, b.v. schadeuitkeringen en loonkostenvergoedingen.

17	Lonen en salarissen	2022	2021
		€	€
	Brutolonen en -salarissen	7.743.123	6.961.319
	Transitiekosten	147.052	33.057
	Uitgekeerde zorgbonussen	0	129.000
	Mutatie voorz. langdurig verzuim	42.076	21.087
	Mutatie loopbaanbudget	41.203	81.922
		7.973.454	7.226.385
	Ontvangen vergoedingen loonkosten	-436.827	-306.570
	Subsidie zorgbonus	0	-129.000
		7.536.627	6.790.815
		<b>2022</b>	<b>2021</b>
	<b>Gemiddeld aantal FTE's</b>	150,5	138,7
	<b>Bezoldiging bestuurders en toezichhouders</b>		
	Directeur-bestuurder in dienst	143.249	126.958
	Raad van Toezicht	26.922	26.267
		170.171	126.958

De stijging van de bezoldiging is te verklaren door de directeur-bestuurder per 1 januari 2022 meer uren is gaan werken. De WNT is van toepassing op Stichting Versa Welzijn, het algemeen bezoldigingsmaximum is van toepassing.

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

bedragen x € 1	M.A.J. Keita- 2022	M.A.J. Keita- 2021
Jaar	2022	2021
Functiegegevens	Directeur-	Directeur-
Aanvang en einde functievervulling in betreffende jaar	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12
Omvang dienstverband (in fte)	1,1	1,0
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	129.627	114.152
Beloningen betaalbaar op termijn	13.622	12.806
Bezoldiging	143.249	126.958
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	216.000	209.000

Tabel 1c Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022 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	7.342	4.895	4.895	4.895	4.895
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	32.400	21.600	21.600	21.600	21.600
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 2020	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/1 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging excl. BTW	7.163	4.776	4.776	4.776	4.776
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	31.350	20.900	20.900	20.900	20.900

18	Sociale lasten	2022	2021
		€	€
Sociale lasten		1.311.069	1.140.947
Sociale lasten zorgbonus		0	87.093
Subsidie zorgbonus		0	-87.093
Sociale lasten		<u>1.311.069</u>	<u>1.140.947</u>

19	Pensioenlasten		
Pensioenlasten		<u>735.099</u>	<u>634.804</u>

20	Overige personeelskosten		
Inhuur/kosten derden		687.073	320.559
Reis- en onkostenvergoedingen		147.446	136.006
Deskundigheidsbevordering		64.154	76.851
Ziekengeldverzekering		215.648	193.969
Arbo		80.762	65.928
Reis en verblijfkosten		43.200	26.081
Frictiekosten		3.000	1.924
Kantine kosten		14.523	8.731
Overige pk		90.034	76.281
		<u>1.345.840</u>	<u>906.330</u>

De kosten voor inhuur derden zijn gestegen in 2022. Mede als gevolg van de krappe arbeidsmarkt wordt steeds meer gebruik gemaakt van inhuurkrachten. Versa werkt met beleidsrichtlijnen die als doel hebben dat de kostprijs hierdoor niet teveel wordt verhoogd. Daarnaast is voor een jongerenwerk projecten ook bewust gebruik gemaakt van tijdelijke krachten.

21	Afschrijvingen		
Afschrijvingen Gebouwen en terreinen		106.397	118.604
Afschrijvingen inventarissen en ICT		132.236	235.367
Afschrijvingen Vervoermiddelen		9.734	28.062
		<u>248.367</u>	<u>382.033</u>

22	Huisvestingskosten		
Huren		855.772	880.360
Schoonmaak		361.464	341.363
Energie en water		245.057	240.557
Onderhoud en aanschaf klein inventaris		152.108	103.209
Mutatie voorziening groot onderhoud		177.333	0
Overige hv		35.536	37.460
		<u>1.827.270</u>	<u>1.602.949</u>

23	Organisatiekosten	2022	2021
		€	€
Automatisering		387.041	409.724
Telefoon- en internetkosten		246.917	236.898
Voorlichting en overige promotie		49.021	20.139
Drukwerk en kopieren		45.973	43.577
Bijdragen en contributies		47.311	22.899
Accountantskosten		49.107	36.768
Advieskosten		21.681	13.319
Porto		10.828	11.061
Salarisverwerking		30.277	29.545
Verzekeringen org		44.464	38.141
Bedrijfsauto's		9.864	12.308
Kantoorartikelen		14.665	11.375
Literatuur en documentatie		6.464	9.145
OR		9.979	7.228
Raad van Toezicht		29.948	32.626
Nagekomen lasten		-3.276	33.482
Overige org		46.181	11.524
		<u>1.046.445</u>	<u>979.759</u>

<b>24</b>	<b>Vrijwilligerskosten</b>	<u><b>2022</b></u>	<u><b>2021</b></u>
		€	€
Vrijwilligerskosten		<u>242.363</u>	<u>164.563</u>
		<u>242.363</u>	<u>164.563</u>
<b>25</b>	<b>Activiteitenkosten</b>		
Activiteitenkosten		<u>1.140.246</u>	<u>704.012</u>
		<u>1.140.246</u>	<u>704.012</u>
<b>26</b>	<b>Financiële baten en lasten</b>		
Financiële baten en lasten		<u>32.178</u>	<u>22.657</u>
		<u>32.178</u>	<u>22.657</u>

## **27 Vaststelling en goedkeuring jaarrekening**

De directeur-bestuurder van Stichting Versa Welzijn heeft de jaarrekening 2022 vastgesteld op 28 maart 2023

De Raad van Toezicht van Stichting Versa Welzijn heeft de jaarrekening 2022 goed gekeurd in de vergadering van 28 maart 2023

## **28 Resultaatbestemming**

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

## **29 Gebeurtenissen na balansdatum**

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

## **30 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  
Vicevoorzitter 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

# 8. Overige gegevens

## 8.1 Statutaire regeling resultaatbestemming

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

## 8.2 Nevenvestigingen

Stichting Versa Welzijn heeft geen nevenvestigingen

## 8.3 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

### **Verklaring over de in het financieel jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022**

#### **Ons oordeel**

Wij hebben de jaarrekening 2022 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 2022 en van het resultaat over 2022 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 2022;
- de staat van baten en lasten over 2022;
- 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 2022 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 2022 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.

### **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.

### **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 2022. 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 inadequaat 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, 28 maart 2023

**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

