

Financieel jaarverslag 2023

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 Externe strategie	6
3.2 De interne strategie	9
3.3 Planning en control cyclus	11
3.2 Risico inschatting.....	12
4. Externe verantwoording.....	13
5. Interne verantwoording.....	14
5.1 Organogram	14
5.2 Personele zaken	14
5.3 Organisatie coach	15
5.4 Financiële zaken	15
5.4.1 Gebeurtenissen met financiële impact	15
5.4.3 Verbeteren van bedrijfsprocessen	16
5.5 Services	16
6. Toezicht en klachten	17
6.1 Governancecode	17
6.2 Gedragscode.....	17
6.3 Klachten.....	18
6.4 Jaarverslag Raad van Toezicht.....	19
7. Financiën en jaarrekening.....	23
8. Overige gegevens	44
8.1 Statutaire regeling resultaatbestemming	44
8.2 Nevenvestigingen.....	44
8.3 Controleverklaring externe accountant	44
Contactinformatie	45
Bedrijfsgegevens	45

1. Samenvatting

Dit jaarverslag geeft u een bondige impressie van onze koers en resultaten in 2023. Dit eerste hoofdstuk start met een korte samenvatting van dit jaarverslag. De lokale Versa Verantwoordt¹: een verantwoording per gemeente, geeft een verantwoording van de lokale ontwikkelingen en inzet. Het jaarverslag en de Versa Verantwoordt per gemeente 2023 vormen samen één geheel.

1.1 Highlights externe strategie

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, ABCD², 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 2023 komen de subsidiebatens uit op € 16,1 miljoen. In 2022 bedroegen de subsidiebatens € 14,3 miljoen. De subsidiebatens zijn dus toegenomen met € 1,8 miljoen. We zien hierbij verschillen tussen de acht gemeenten van ons werkgebied. Bij zeven gemeenten (Hilversum, Huizen, Gooise Meren, Blaricum, Eemnes, Weesp (Amsterdam) en Wijdmeren) is sprake van een toename van de subsidies t.o.v. 2022. Bij één gemeente (Laren) is sprake van een lichte daling van de subsidies in 2023 t.o.v. 2022. De overige batens, € 1,9 miljoen, zijn € 0,3 miljoen (+17%) hoger dan in 2022. De activiteiteninkomsten zijn gestegen. Daarnaast zijn steeds meer fondsen bereid ons werk financieel te ondersteunen, met name voor projecten.

Het jaar 2023 wordt afgesloten met een positief resultaat van € 6.000. Dit resultaat is vooral gerealiseerd doordat er meer subsidies zijn ontvangen in 2023 dan begroot en die een extra dekking vormde voor de indirecte kosten hebben gedekt. Bij de indirecte kosten gaat het met name om lagere afschrijvingskosten. Bij de uitvoering van de subsidieopdrachten was het in 2023 lastig om

¹ Vanaf april te vinden op de Versa Welzijn website

² Asset Based Community Development

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 € 3,6 miljoen nodig. Ultimo 2023 bedraagt het vrij besteedbaar vermogen € 2,4 miljoen. Dit is 14% (2022:16%) van de jaarlasten. Verdere versterking van het vermogen is dus nog hard nodig. De daling in percentage wordt veroorzaakt door een stijging van de jaarlasten.

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

Begroting 2024

Bedragen x € 1.000

	Begroting 2024	Jaarrekening 2023
Subsidies	16.106	16.055
Overige baten	1.553	1.918
Totaal baten	17.659	17.973
Personeelskosten	12.712	12.986
Huisvestingskosten	2.231	2.017
Organisatiekosten	1.320	1.315
Vrijwilligerskosten	313	277
Activiteitenkosten	999	1.372
Totaal lasten	17.575	17.967
Resultaat voor resultaat bestemming	84	6
Mutatie bestemmingsreserve	-	61-
Resultaat na resultaat bestemming	84	-55

1.4 Leeswijzer

In dit verslag volgt een nadere uitwerking van de strategische vorderingen van 2023. 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 2024

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 wijk- en jongerencentra, scholen, bibliotheken, 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.

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: de agenda van wijkbewoners voorop 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.

3.1 Externe strategie

Extern hebben we 4 doelen:

Dé verbinder met de sociale basis zijn met als doel die te versterken

In 2023 zijn twee strategische projecten gestart t.a.v. dit doel:

- 'Bewoners nemen regie in de wijk Hilversum Zuidwest', mogelijk gemaakt met financiële ondersteuning van het Roelsefonds en de gemeente Hilversum. Het doel is initiatief, zeggenschap, eigenaarschap en onderzoekend vermogen van inwoners te versterken teneinde de maatschappelijke uitdagingen in de wijk ter hand te nemen. Dit doen we door met de inzet van community building en onderzoek 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 (in principe) 5-jarige project.
- Alliantievorming Nulde Lijns partners. Het feit dat Versa werd gevraagd om de Nulde Lijns partners te vertegenwoordigen in Gezond Gooi, de regionale overlegtafel rond IZA³, was de directe aanleiding. Het past bij onze strategie om de verbinder te zijn in de sociale basis. Vanuit de Nulde Lijn hebben we gepleit voor het organiseren van inwonersdialogen. Opdat de toekomst van ons zorgstelsel ook voor inwoners die niet in een adviesraad of patiëntenorganisatie deelnemen een levend thema wordt, waarover zij nadenken, op anticiperen en zich voor inzetten. In Huizen is de samenwerking tussen Nulde Lijns partners al geconcretiseerd in een gezamenlijke subsidie aanvraag voor 2024 van Versa, de VC Huizen, Haven 5 en Buurten met Buren.

Zichtbaar maken wat we doen, waarom, effecten en advies

In 2023 waren er drie strategische projecten:

- Lancering van onze nieuwe Versa Welzijn website in maart jl. 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.
- De ervaringen en ontwikkelingen van het project '[Bewoners nemen de regie in Hilversum Zuidwest](#)' zijn te volgen op onze website. In dit project is ook een lens ontwikkeld, i.s.m. de Hogeschool Utrecht, om naar de ontwikkeling van gemeenschappen te kijken.
 - o Ook in 2023 verscheen per gemeente een Versa Verantwoordt en werd een activiteitenfolder in augustus huis aan huis verspreid. Buurtbemiddeling maakte een jaarverslag voor gemeenten en woningcorporaties. Daarnaast was sociaal werk

³ IZA = Integraal zorgakkoord

- o zichtbaar op social media. Via online jongerenwerk wisten onze jongerenwerkers veel jongeren te bereiken, o.a. met de podcast 'Ff chill'.
- o We zijn een verbeterproject registratie gestart: zie 3.3.

Goede relaties op alle niveaus en imago-behoud en verbetering

- Dit jaar vroegen alle overleggen rond IZA, GALA en WOZO⁴ onze aandacht. We namen, namens de Nulde Lijns organisaties, deel aan de regionale overlegtafel Gezond Gooi en aan de regionale werkgroep Preventie. Met subsidie konden we een coördinator van Movisie aanstellen om ons hierbij te ondersteunen. We steunden twee transformatieplannen en dachten mee in de plannen voor twee zorgzame gemeenschappen in Hilversum NO (WOZO aangevraagd door Amaris) en Zuid (WOZO aangevraagd door Hilverzorg). Versa pleit voor de inzet op twee onderwerpen:
 - o Meer community building in wijken waar dit niet vanzelf gaat en wel hard nodig is
 - o Overall Welzijn op recept i.s.m. huisartsen en sociaal werk en een samenwerking met wijkverpleging en sociaal werk in iedere wijk.
 Het belang hiervan wordt breed erkend, de middelen om het te verwezenlijken zijn nog niet in zicht.
- In vier gemeenten zijn dit jaar nieuwe Versa accounthouders gestart: in Weesp (2), de BEL gemeenten (1), Huizen (1) en Gooise Meren (1: hier gingen we met een derde accounthouder werken met als focus Muiden-Muiderberg). In Hilversum kregen we een nieuwe, tijdelijke, gemeentelijk accounthouder. In Gooise Meren startte een extern adviseur die de gemeente moet adviseren over de relatie opdrachtgever-opdrachtnemer voor de grootste subsidie accounts. De adviseur is gestart met Versa. In 2024 wordt zijn advies verwacht.
- 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. Met name in Hilversum is dit jaar veel nieuw beleid ontwikkeld: wmo, jeugd, vrijwilligersbeleid.
- Er diverse strategische samenwerkingen verder ontwikkeld:
 - o Alliantie vrijwillige schuldhulp met Humanitas en Schuldhulpmaatje, als pilot in Hilversum: doel is samen te werken in de vrijwillige schuldhulp en gezamenlijk vrijwilligers in te zetten voor de Weg en Wijzer gesprekken.
 - o Met drie andere zorgorganisaties heeft Versa voor 2024 een subsidie aanvraag ingediend voor Buurteams (voorheen Begeleiding in de Wijk). Een strategisch samenwerkingsproject, voortkomend uit een eerdere pilot, gaat door in 2024. De gemeente heeft een adviseur ingeschakeld om te adviseren hoe de Buurteams verder gaan in 2025: in de huidige vorm (netwerkorganisatie met subsidie), uitvoering door de gemeente, aanbesteding zijn opties waarover nagedacht wordt. Vanaf september is, met extra subsidie, een coördinator Buurteams aangesteld om de samenwerking onderling en met de gemeente en een goede monitoring te begeleiden. Met die inzet hopen we in 2024 aan te tonen dat de Buurteams in deze vorm gecontinueerd moeten worden. In 2023 is wel de vraag uitgezet maar is het nog niet gelukt in ieder Buurteam een wijkverpleegkundige te laten aansluiten. We gaan dit, zoals in de Meent al wel is, in iedere wijk in Hilversum organiseren met de ouderenzorg organisaties.
 - o 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. In 2023 bezocht koningin Maxima de Fixbrigade Amsterdam. Onze bestuurder was door de Fixbrigade uitgenodigd om hier bij te zijn. In Amsterdam liep in 2023 een aanbesteding voor de uitvoering van energie-bespaarmaatregelen. Voor Weesp hebben Versa en Weesp Duurzaam hiervoor subsidie gekregen. Helaas ging 80% van de beschikbare subsidie naar marktpartijen. Het blijft moeilijk om hiervoor de

⁴ IZA = integraal zorgakkoord, GALA = gezond en actief leven akkoord, WOZO = wonen-zorg programma

capaciteit bij inwonersinitiatieven maximaal te benutten. Het gevolg is dat inwonersinitiatieven, zoals de Fixbrigade Amsterdam, worden vermorzeld door marktpartijen.

- Voor de Plataan zijn we in 2023 een mediation traject aangegaan. Er was door allerlei redenen, deels al opgebouwd in het verleden, veel wrijving tussen de 3 organisaties in dit pand. Er is nu een basis gelegd voor een goede samenwerking.
- Met de gemeente Gooise Meren ontstond begin 2023 een dispuut over de vraag of een maatschappelijk werker van Versa de gemeente mag wijzen op hun zorgplicht bij een uithuiszetting van een gezin met kleine kinderen. Dit is ambtelijk besproken en heeft geleid tot beter inzicht in gemeentelijk beleid in deze en in verbetering van de samenwerkings- en communicatie afspraken.
- Landelijk wordt Versa gezien als innovatief en koploper als het gaat om Rijnlands organiseren en de ABCD werkwijze. Zo werd onze bestuurder geïnterviewd in diverse podcasts:
 - o [De Bieb en de Burger](#) (Kiza Magendane in opdracht van BISC)
 - o [Samen zorgzame gemeenschappen ontwikkelen](#) (Decide for Impact, Erno Hannink)
 - o Verdiwel interview '[Gemeenschapsggericht werken](#)'.

Daarnaast was onze bestuurder gastdocent bij de Broosz opleiding Beweging in nieuw Leiderschap, over Rijnlands organiseren. Welzijnsorganisatie Samenso was in november op werkbezoek bij Versa, om te leren over Rijnlands organiseren.

Met inwoners werken we samen aan een sterke sociale basis

Verkrijging en behoud van subsidies voor opdrachten die passen bij onze visie. We focussen op onze basisopdracht en we zijn kritisch met het aannemen van nieuwe opdrachten.

- Zo hebben we in Hilversum afgesproken mantelzorgondersteuning begin 2024 over te dragen aan MEE: daarmee ontstaat er meer bundeling van de inzet.
- In Hilversum hebben we bij de subsidieaanvraag aangegeven dat we graag energie opbouwwerk doen maar niet zo smal als het nu gebeurt; met steeds tijdelijke middelen en alleen voor het verduurzamen van woningen. Dit heeft geleid tot het niet gunnen van een opdracht in 2024.
- In Weesp hebben we individueel sociaal werk en schuldhulpverlening overgedragen aan Buurteam Amsterdam ZO. Versa werkt het liefst integraal, individuele en collectieve dienstverlening in één team, deze visie sluit echter niet helemaal aan bij die van de gemeente Amsterdam. Buurteam en sociaal werk in de sociale basis zullen echter wel nauw samenwerken. Het subsidieproces voor De Sociale Basis in 2025 is van start gegaan met de eerste infobijeenkomsten over het beleid en de subsidieregeling en een gebiedsdialog in november jl. Onze bestuurder is lid geworden van het bestuurlijk overleg Sociale Basis 020. Jongerenwerk Weesp is lid geworden van de werkgroep Samen voor jongeren Amsterdam.
- In Gooise Meren zijn we doorgegaan met sociaal werk voor Oekraïense vluchtelingen. We zijn gestart dit zoveel mogelijk onderdeel te maken van regulier sociaal werk, op reguliere locaties, m.n. de Plataan in Naarden.
- In Hilversum zetten we ook dit jaar een vertrouwenspersoon in voor de Oekraïense vluchtelingen op de twee nieuwe opvanglocaties. In Huizen is de voorgenomen verhuizing van de opvang voor Oekraïners met een beperking (en hun mantelzorgers) naar een nieuwe locatie uitgesteld. De bestaande opvang en ondersteuning vanuit Versa Welzijn is voorlopig weer verlengd tot voorjaar 2024.
- In alle gemeenten heeft de aanvraag en beschikking van de subsidie voor 2024 erg veel energie gekost. Oorzaak was de gestegen index (door de CAO loonstijgingen). Die index was veel hoger dan de door gemeenteraden vastgestelde index. Hierdoor moesten we in bijna alle gemeenten bezuinigingsvoorstellen doen, i.s.m. de teams. Dit gaf veel onrust; er wordt nu al met schaarse middelen gewerkt en er is meer preventie nodig. Eind 2023 werd gelukkig duidelijk dat de meeste gemeenten niet wensten te bezuinigen, sommigen zelfs uitbreiden en continuïteit kan worden geboden voor sociaal werk in 2024. Er is wel een tendens dat alle

- gemeenten betere monitoring willen opdat ze met een positieve businesscase bewijs kunnen vinden voor de noodzaak om meer te investeren in sociaal werk.
- Bij een sterke sociale basis horen goede ontmoetingsplekken. In 2023 liepen er veel huisvestingsprojecten:
 - o Nieuwbouw De nieuwe Lelie in Hilversum Zuid (nu in de fase van bestek en selectie aannemer)
 - o Nieuwbouw bibliotheek Hilversum (onze Hilversumse dependance zal daarheen verhuizen in 2026)
 - o De Koepel Hilversum: onderzoek naar onderhoud en eigendom: scenario's zijn ontwikkeld
 - o Uit-wijk Bussum toekomstplan (onderhoud, verduurzaming en optimalisatie exploitatie)
 - o JC Trainspotting Weesp heropening na renovatie
 - o Zoektocht naar alternatieve huisvesting Weesp, nadat bekend werd dat de Papelaan begin 2024 weer nodig is voor onderwijs (en de Papelaan nog onderwijsbestemming bleek te hebben)
 - o Draaikom Huizen: vervangende nieuwbouw project: functies verhuisd naar andere panden
 - o De gemeente Huizen wilde van wijkcentrum het Holleblok een werkcentrum maken. Dit proces liep al sinds 2022 maar nu wilde de gemeente doorpakken met plannen die o.i. het karakter van het wijkcentrum zouden verstoren. In goed overleg zijn de plannen bijgesteld
 - o Opening twee nieuwe ontmoetingsplekken in bewonerszelfbeheer in Muiden: Het Kwetternest en de Ankerplaats (i.s.m. woningbouwcorporatie Gooi en Om).
 - o Opbouwwerk in de Spieghelewijk (in bewonerszelfbeheer) en Pas op de Plaats gesprek in november met als resultaat meer hulp uit de wijk en van Vivium.
 - o Ernstige Lekkage in de Mix. Mogelijk is het pand niet meer te gebruiken. Inmiddels gestart met plannen voor alternatieven.

3.2 De interne strategie

De interne strategie kent 4 doelen:

Interne samenwerking en focus versterken

- Na het pensioen van de manager innovatie en opleiden is als opvolger een adviseur vakmanschap benoemd. Zij is medio september gestart en heeft dit als enige focus. Zij zal teams begeleiden bij hun jaarlijkse APK dag, begeleidt verbetertrajecten, heeft regie over het opleidingsprogramma en het kwaliteitslabel.
- Dit jaar hadden we twee kwaliteitsaudits: een verplichte vanuit de wmo en de tweejaarlijkse kwaliteitsaudit van SWN⁵. Beide audits zijn positief verlopen; de keurmerken zijn verlengd.
- Ook feest verbindt: er waren dit jaar drie feestelijke personeelsbijeenkomsten: het personeelsfeest in september, de vitaliteitsdag in mei en de kerstinstuif in december.
- We namen afscheid van dierbare collega's. In Huizen overleed plots onze jongerenwerker Han Elbers. Enkele collega's die al heel lang bij Versa werkten gingen met pensioen.

De werkdruk verlagen met als doel fijner werken en minder ziekteverzuim

- De werkdruk is onverminderd hoog, het lukt ons maar niet dit te verminderen. De vraag naar ondersteuning in de wijken en buurten is enorm. Het is moeilijk grenzen te stellen: mensen met wie het niet goed gaat kom je immers dagelijks tegen. P&O ondersteunt waar mogelijk, i.s.m. coaches.

⁵ SWN = sociaal werk Nederland

- Extra drukte werd veroorzaakt door de verhuizing: in april zijn we met het hoofdkantoor verhuisd naar Bussum en is er een Hilversum-dependance gekomen in het centrum.
- Ook bij onze ondersteunende diensten, m.n. P&O en financiën, was de werkdruk hoger dan normaal. Dit werd veroorzaakt door ziekte en het moeilijk kunnen vinden van vervanging. Zo is het nog niet gelukt een nieuwe financieel adviseur en controller te vinden in loondienst. De tijdelijk verhoogde bezetting van P&O werd deels tenietgedaan door ziekte.
- Ziekteverzuim is iets gestegen van 8,9% in 2022 naar 8,91% in 2023.
- Het ziekteverzuim is altijd een speerpunt voor P&O. In februari is er weer een onderzoek gedaan naar de psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Daar hebben 68 mensen aan meegewerkt en dat was te weinig voor een goede analyse. De medewerkers die aangaven dat zij het zwaar hadden, (22), zijn door een arbeidspsycholoog benaderd en 11 daarvan hebben een kort, maar intensief vervolgttraject gevolgd. Door de privacyregels is niet vast te stellen of deze mensen zich uiteindelijk toch ziekgemeld hebben. Echter is de kans groot dat zij geholpen zijn door de interventie.
- Verder hebben we op 25 mei een goed bezochte en goed gewaardeerde vitaliteitsmarkt georganiseerd. We zien, sinds die tijd, dat meerdere medewerkers P&O, de vertrouwenspersoon of de bedrijfsarts inschakelen voor overleg en advies. Van de bedrijfsarts begrijpen we dat de mensen die preventief bij haar op gesprek zijn geweest, zich niet hebben ziekgemeld.
- P&O hoort, vanuit de sterroverleggen en de bijgewoonde teamvergaderingen en andere bijeenkomsten dat de druk vanuit de gemeente hoog is. Gemeenten verwachten een grotere inzet dat het aantal uren dat daarvoor beschikbaar wordt gesteld. Daarnaast zijn er meer inwoners met meer (complexe) problemen die niet de juiste zorg of ondersteuning krijgen, maar wel een luisterend oor vinden binnen Versa. Onze collega's vinden het dan moeilijk om 'nee' te zeggen en dat levert een grote druk op.

Consistent werken volgens onze nieuwe kaders

Onze kaders zijn integraal Sociaal werk, Rijnlands, ABCD, Deep Democracy (DD), Feedback- en lerende cultuur, POP (persoonlijk ontwikkelplan en proces dat hierbij hoort), begroting.

- Dit jaar is een Handboek 'Organiseren bij Versa' opgesteld en breed gedeeld in de organisatie. Met dit Handboek worden ten eerste nieuwe collega's wegwijs gemaakt in onze Rijnlandse organisatie. Ten tweede staat voor alle collega's duidelijk op een rij hoe we ons organiseren en welke verantwoordelijkheden we met elkaar aangaan.
- Dit jaar hebben we een boost gegeven aan ons opleidingsplan door opleidingen in company aan te bieden en te promoten. Hiervan is goed gebruik gemaakt. Ook het verwerken hiervan in de beroepsregistratie wordt beter gefaciliteerd, om medewerkers te helpen de bureaucratische drempel te overbruggen.
- Onderdeel van het opleidingsprogramma is de ABCD werkplaats. Hierin zijn trainingen aangeboden voor beginners tot gevorderden. Op basis van behoefte en inbreng zijn vervolg trainingen en workshops samen opgezet. De bedoeling is dat collega's zo samen aan de slag gaan met ABCD en hierover kennis en dilemma's uitwisselen. In 2024 krijgt dit een vervolg.

Verbeteren van werving, selectie en inwerken van nieuwe collega's

Ook in 2023 was het vinden van personeel erg moeilijk. Op een groot deel van de vacatures komen geen reacties of reacties van mensen die niet passend zijn.

- o We hebben meerdere zzp-ers in de teams werken. Dat is niet ideaal en past ook niet bij de wetgeving rond het werken met opdrachtnemers. Echter is het een noodzakelijke ingreep door de huidige markt.
- o Daarnaast wordt er veel aandacht besteed aan het werven en selecteren van zij-instromers. In 2023 zijn er 9 aangenomen die allemaal, na volle tevredenheid, aan het werk zijn in loondienst.
- o Het inwerken is dit jaar verder verbeterd door het invoeren van verplichte inwerkweken. Hieraan nemen alle nieuwe collega's deel.

- o Beroepsgerichte inleidingen als 'de verwijsindex huislijk geweld', 'ethisch handelen', 'het werken met vrijwilligers', de ABCD-methode' en 'positieve gezondheid'. Daarnaast stellen alle ondersteunende diensten zich voor.

3.3 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 subsidiekaders vindt uitvoering van de opdracht plaats. Die uitvoering evalueren we, leerpunten zijn input voor onze strategie.

Planning en control cyclus



In 2023 is gebleken dat we beter moeten worden in:

- Registratie en monitoring. Reflectie met de lokale teams bleek niet meer te volstaan. Gemeenten stellen hieraan steeds meer eisen en iedere rapportage lijkt nieuwe vragen op te roepen.
 - In 2023 is intern een registratie verbetergroep gestart
 - Extern hebben we overleg gevoerd met de gemeentelijk accounthouders om afspraken te maken over een eenduidige manier van monitoren en rapporteren.
- Samenwerking met partners in de wijken op strategisch-tactisch niveau.
 - Met woningbouwcorporaties hebben we dit in 2023 geconstateerd. Mooie voorbeelden zijn al gerealiseerd in 2023.
 - Administratie voor Elkaar in een complex van Woningstichting Naarden waar veel armoede achter de voordeur voorkwam, evenals angst om toeslagen aan te vragen waar mensen recht op hadden, i.v.m. de angst voor terugbetaling (door toeslagenaffaire).
 - Ontmoetingsplekken in inwonerszelfbeheer Het Kwetternest en de Ankerplaats in Muiden, i.s.m. Woningbouwcorporatie Gooi en Om.
 - Opbouwwerk in een complex in Huizen waar veel eenzaamheid en gedoe was onder bewoners, i.s.m. woningbouwcorporatie De Alliantie.

3.2 Risico inschatting

In 2023 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)

Het is ons gezien de drukte niet gelukt dit model in 2023 verder uit te werken. Begin 2024 volgt een medewerkers tevredenheidsonderzoek, waarin we ook de werkdruk onder de loep nemen. Dit is een nulmeting. We gaan het onderzoek het hele jaar vervolgen met korte steekproef enquêtes. 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

Onze bestuurder houdt het netwerk op de hoogte met blog Updates: die van 2023 zijn via deze link na te lezen 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 sinds mei 2018 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 2023, 213 medewerkers in dienst, totaal 153,5 FTE. Deze medewerkers werkten samen met maar liefst 2.000 bij Versa geregistreeerde 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 2023 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 zijinstromers 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 zijinstromende opbouwwerkers. Dit project kwam niet tijdig van de grond via SWN. Voor 2024 zien we grotere kansen in de samenwerking met het Regionaal Mobiliteitsteam. In 2023 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 2023 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 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 organisatiecoach en een schil van individuele coaches. In 2023 is besproken dat de coach actief aansluit bij alle GGT's en ook team APK's met de teams plant. Dit is ten dele gelukt. In 2024 gaan we afscheid nemen van de vaste organisatiecoach en gaan we met een team externe coaches werken. Op die manier hebben de teams keuzevrijheid. De teams APK's gaan gepland en begeleid worden door de adviseur vakmanschap. Het gaat om minimaal 1 APK dag per team. Als nodig wordt, bijvoorbeeld nav de APK dag, een teamcoach door het team ingeschakeld.

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.

Afgelopen jaar is er 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. Op 1 juli 2023 is de CAO Sociaal Werk met 7% gestegen, terwijl in de begroting rekening was gehouden met een stijging van 3%. Deze aanzienlijke verhoging heeft een aanzienlijke financiële impact gehad op het budget, waardoor we genoodzaakt waren om kritisch naar de uitgaven te kijken om deze in balans te houden met de inkomsten.

Daarnaast is er een aanvullende stijging aangekondigd per 1 januari 2024 van 4% en per 1 juli 2024 van 4%. Dit heeft in 2023 geleid tot intensieve gesprekken met de gemeenten om te onderhandelen over de compensatie van de indexatie voor 2024.

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 is een aanvullende dotatie gedaan van € 124.000.

5.4.2 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 2024 wordt afgerond. Zie ook hoofdstuk 3.2
- ✓ 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 2024 wordt deze tussentijdse financiële verslaglegging nog verder geautomatiseerd.
- ✓ Verder gewerkt aan het optimaal benutten van de mogelijkheden in het boekhoudprogramma AFAS
- ✓ De monitoring van overige inkomsten is opgenomen in de planning- en-control cyclus
- ✓ De prognoses zijn opgenomen in de tussentijdse rapportages
- ✓ Begin gemaakt met het invoeren van een contractenregister voor alle huisvestingscontracten, verzekeringen, abonnementen, contributies en andere vaste verplichtingen.

5.5 Services

Eind 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. Dit proces loopt naar wens in 2023.

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 2023 is een aantal grote (ver-)bouwprojecten opgestart en werd duidelijk dat Versa het hoofdkantoor aan de Larenseweg moest verlaten medio 2023. Het is gelukt om voor het hoofdkantoor andere huisvesting te vinden en ook voor de collega's in het primair proces, inclusief de Vrijwilligerscentrale, die vanuit de Larenseweg werkten 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. Tevens is het jaarverslag van de Raad van Toezicht in dit hoofdstuk opgenomen. De vertrouwenspersoon voor medewerkers en cliënten 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

Er kwamen dit jaar bij de klachtbehandelaar 32 signalen die door de indiener als klacht werden gekwalificeerd of die - gelet op de inhoud - als klacht zijn aangemerkt en afgehandeld.

Tien klachten waren afkomstig van cliënten en hadden betrekking op de individuele dienstverlening. Drie van deze klachten kwamen min of meer gelijktijdig binnen en hadden betrekking op één beroepskracht, met wie het dienstverband binnenkort zou aflopen. Duidelijk werd dat er door beroepskracht onvoldoende voor cliënt was gedaan of onvoldoende was gecommuniceerd. Aan deze cliënten werden excuses aangeboden en een andere dienstverlener nam de zaak over. Bij de andere klachten bleek dat betreffende cliënten onrealistische verwachtingen hadden gehad ten aanzien van de dienstverlening en dat de beroepskrachten hadden gedaan wat van hen verwacht mocht worden. Klagers hebben dit mondeling of schriftelijk uitgelegd gekregen en hebben hier genoeg mee genomen.

Tien klachten waren afkomstig van buurtbewoners en/of bezoekers van een wijkcentrum en gingen over situaties in de buurt of op locatie en de rol van sociaal werkers of vrijwilligers ter plaatse. De klachtbehandeling was er op gericht om klagers en sociaal werkers waar nodig opnieuw met elkaar in contact te brengen, zodat ze weer samen verder zouden kunnen. Dit is in de meeste gevallen gelukt, echter in drie gevallen wilden klagers geen gesprek aangaan en eisten zij een officiële reactie en/of maatregelen tegen een medewerker. Bij onderzoek naar de achtergrond van deze gevallen bleek dat de feitelijke toedracht van gebeurtenissen afweek van de klachtbrief en dat de beklagde medewerkers niet hadden gedaan wat hen verweten werd. Klagers zijn hierover schriftelijk geïnformeerd en de klachten zijn terzijde gelegd.

Zes klachten waren afkomstig van (voormalig) vrijwilligers, waarvan vier er betrekking hadden op gedrag of communicatie door de sociaal werker over het vrijwilligerswerk, en twee over de beëindiging van het vrijwilligerswerk door Versa. In de laatste twee gevallen stelden we vast dat het besluit op zorgvuldige wijze was genomen en werd volstaan met een schriftelijke uitleg van het besluit. In de overige gevallen leidde een gesprek tussen de sociaal werker(s) en de vrijwilliger(s) tot herstel van de verhoudingen en voortzetting van het vrijwilligerswerk.

In zes gevallen werd bij onderzoek duidelijk dat dit geen klacht was die betrekking had op dienstverlening van Versa of dat de klacht niet door of namens de cliënt (of direct belanghebbende) werd ingediend; deze klachten werden met berichtgeving aan klager terzijde gelegd.

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 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 wegwijst 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 de directeur-bestuurder en de werkgeversrol naar de directeur- 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. De toezichthoudende taak en het klankborden met de bestuurder komen vooral aan bod in vergaderingen en bijeenkomsten die de RvT organiseert.

De RvT kwam in 2023 zes keer gezamenlijk bijeen. Daarnaast waren er kleinere bijeenkomsten van commissies en werkgroepen (al dan niet aangevuld met medewerkers uit de organisatie), die gebruikt werden om kennis uit te wisselen en besluitvorming op specifieke punten voor te bereiden. RvT leden sloten aan bij organisatie-bijeenkomsten over het handboek en ook bij enkele andere (feestelijke) bijeenkomsten. Daarnaast sloten zij aan bij hun adoptieteams en waren er de vaste ontmoetingen met de ondernemingsraad.

Vergaderingen

Een aantal onderwerpen kwam bij vrijwel elke vergadering aan de orde: financiële aangelegenheden en verslaglegging, vitaliteit binnen de organisatie en ziekteverzuim, lokale ontwikkelingen, Rijnlands organiseren, terugkoppeling uit de adoptieteams en contacten met de OR, en het eigen functioneren als RvT.

Alle financiële aangelegenheden werden voorbereid door de Auditcommissie, waardoor de behandeling in de vergadering beperkt kon worden tot de vermelding van opvallende zaken en besluitvorming. In maart werd de begroting 2023 goedgekeurd en de jaarrekening vastgesteld in maart.

Terugkerend op de agenda is de vitaliteit van medewerkers en het ziekteverzuim. De afdeling P&O heeft de RvT geïnformeerd over de voorlichtingsactiviteiten en faciliteiten die bijdragen aan een

gezonde leefstijl en de balans tussen werk en privé, en de alertheid op signalen van individuele medewerkers. Het verzuim blijft relatief hoog en blijkt steeds beperkt beïnvloedbaar: Oorzaken zijn vaak niet werk-gerelateerd, en als in die situaties al iets ter ondersteuning gedaan kan worden, moeten medewerkers dit ook nog willen toelaten. In een RvT bijeenkomst waarbij over de regierol van P&O werd besproken, is ook aandacht besteed aan de vraag in hoeverre de organisatorische keuzes van Versa invloed hebben op het verzuim, en in hoeverre het nieuwe handboek Organiseren bij Versa hiervoor oplossingen biedt. Genoemd handboek is tot stand gekomen nadat in de loop van 2022 was geconcludeerd, dat een aantal keuzes in de inrichting van de organisatie om bijsturing vroeg. Het handboek bevat hoofdstukken over de teams en de ondersteuningsorganisatie, besluitvorming en conflicthantering en kaders voor iedereen. Ook gaat het handboek over vakmanschap en kwaliteit; hieraan is een uitvoering scholingsprogramma verbonden. De verwachting is dat dit handboek, mits voldoende geborgd binnen de organisatie, naast aandacht voor vakmanschap, ook zal leiden tot meer duidelijkheid en rust in de organisatie.

In elke vergadering werd de RvT bijgepraat over de belangrijkste ontwikkelingen in gemeenten. De RvT kon hierdoor meedenken en in een enkel geval werd heel specifiek stilgestaan bij een lokaal onderwerp. Zo gaf de directeur-bestuurder in een aparte bijeenkomst een presentatie over ontwikkelingen in Bussum-Zuid en werd naar aanleiding hiervan gediscussieerd over opties ten aanzien van de ontwikkeling van wijkcentrum Uitwijk. De lokale subsidie-aanvragen en dreigende financiële tekorten door onvermijdelijke prijsstijgingen als gevolg van inflatie en stijging CAO-lonen, kwamen regelmatig terug op de agenda. Met elke gemeente werd intensief overleg gevoerd en dit leidde tot uiteenlopende oplossingen en soms pijnlijke keuzes.

Een ander aandachtspunt van de RvT was het gesprek over de toezichtvisie. Deze was na een aantal jaren aan vernieuwing toe, en een werkgroep heeft hiervoor een concept gepresenteerd. Hierin werden de uitkomsten van eerdere gesprekken over het werk van de RvT en de samenwerking met de directeur-bestuurder verwerkt. De nieuwe toezichtversie wordt begin 2024 vastgesteld.

In 2023 is ook gesproken over de positie en taken van de directeur-bestuurder. Was al langere tijd duidelijk dat er behoefte is aan een duidelijke functiebeschrijving (die ook aansluit bij de geldende besturingsvisie), in het laatste jaar vroeg ook de grote werklust van de bestuurder om aandacht. De RvT startte daarom een traject waarbij de middels interviews met de directeur-bestuurder, medewerkers en toezichthouders, de huidige taken en uren van de DB werden geïnventariseerd om tot een goede functiebeschrijving te komen. Ook zou worden nagedacht over het mogelijk herbeleggen van een deel van deze taken bij andere functionarissen. Dit traject kwam in een stroomversnelling toen de huidige DB eind 2023 haar vertrek aankondigde en de organisatie begin 2024 startte met de werving van een nieuwe DB.

Uit de Commissie Mens en Organisatie

De leden van de commissie hebben vanuit de indrukken die ze hebben opgedaan in hun adoptieteams, de uitwisselingsbijeenkomsten met de ondernemingsraad en de door de directeur-bestuurder ingebrachte casuïstiek en dilemma's in de plenaire vergadering, vragen gesteld en meegedacht / adviezen gegeven over personeel, vrijwilligers en organisatievraagstukken. Samen met de Remuneratiecommissie is gewerkt aan herijking van de functie- en profielbeschrijving van de directeur-bestuurderpositie.

Uit de Remuneratiecommissie

Er heeft een traject plaatsgevonden, gericht op de beschrijving van de positie en het profiel van de directeur-bestuurder, om deze te herijken, in het bijzonder met het oog op de inbedding hiervan in het model van Rijnlands werken. Een en ander vond plaats onder externe begeleiding en behelsde een groot aantal interviews met personen uit een dwarsdoorsnede van de organisatie, waarin ook

werd stilgestaan bij welke aandacht en sturing nu nodig is. Met de directeur-bestuurder is op haar verzoek stilgestaan bij haar wensen ten aanzien van haar loopbaanontwikkeling.

Uit de Auditcommissie

In 2023 overlegde de auditcommissie voorafgaand aan de vergaderingen van de Raad van Toezicht met de directeur-bestuurder en de controller. Besproken werden onder meer de (concept-)begroting, de ontwikkeling van de financiële positie, begroting versus realisatie. Speciale aandacht werd besteed aan de toekomstige ontwikkeling van wijkcentrum Uitwijk in Bussum en de businesscase rond wijkcentrum de Koepel in Hilversum. Beide projecten zullen in 2024 tot besluitvorming moeten leiden. Met de accountant werden de jaarrekening 2022 en de managementletter 2022 besproken, waarbij met name de voortgang van eerdere aanbevelingen aandacht kreeg.

RvT-aangelegenheden

Voortgaand op de eerder ingeslagen weg, heeft de RvT in 2023 gesprekken gevoerd over de samenwerking met de directeur-bestuurder en wat de Rijnlandse besturingsvisie betekent voor het toezicht. Dit heeft geleid tot een toezichtvisie die begin 2024 wordt vastgesteld. Andere afspraken die mogelijk volgen zijn tijdelijk aangehouden tot na de komst van een nieuwe directeur-bestuurder. In 2024 staat ook de werving van enkele nieuwe toezichthouders op de rol in verband met het aflopen van de maximale benoemingsperiode van enkele leden.

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 Wijdemeren	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

Dhr. Hol

- Verzorging van een tweetal opleidingsdagen voor beroepsorganisaties van toezichthouders NVTZ en VTOI-NVTK, inclusief een lunchcollege over de werkgeversrol van de RvT
- Bijwonen van diverse bijeenkomsten verzorgd door Governance Academy (in Leersum) en Nieuw bestuur (in Haarlem) over resp. Governance & duurzaamheid en 'Futureproof Governance'
- Twee publicaties verzorgd over de werkgeversrol van de RvT (leidraad voor de VTOI-NVTK) en een artikel over de rol van de RvT bij HRM (tijdschrift Goed Bestuur & Toezicht)

Mw. van Laarhoven

- Leergang De nieuwe toezichthouder in zorg en welzijn (NTVZ)
- Leergang Financien voor niet-financiële toezichthouders (NTVZ)

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
- Senior adviseur Governance University
- Bestuurslid Social Venture Network Nederland (tot medio 2023)

7. Financiën en jaarrekening

Balans per 31 december 2023*(na resultaatverdeling)*

		<u>31-12-2023</u>		<u>31-12-2022</u>	
		€	€	€	€
ACTIVA					
Vaste Activa					
<i>Materiele vaste activa</i>					
Gebouwen en terreinen	1	861.396		815.412	
Inventarissen en ICT		473.882		270.275	
Vervoermiddelen		<u>76.543</u>		<u>23.525</u>	
			1.411.821		1.109.212
Vlottende activa					
<i>Vorraden en onderhanden werk</i>					
	2		4.500		4.500
<i>Vorderingen</i>					
Handelsdebiteuren	3	415.261		244.402	
Subsidievorderingen	4	943.146		496.642	
Overige vorderingen en overlopende activa	5	<u>333.023</u>		<u>305.858</u>	
			1.691.430		1.046.902
<i>Liquide middelen</i>					
	6		3.143.974		3.432.016
			<u>6.251.725</u>		<u>5.592.630</u>
PASSIVA					
Stichtingsvermogen					
Vrij besteedbaar eigen vermogen	7				
Vastgelegd eigen vermogen	8	2.428.434		2.438.332	
	9	<u>109.212</u>		<u>92.891</u>	
			2.537.646		2.531.223
Voorzieningen					
	10		589.619		500.104
Kortlopende schulden					
Crediteuren	11	450.970		213.768	
Subsidieverplichtingen	12	790.479		466.507	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	13	701.534		607.768	
Overige schulden en overlopende passiva	14	<u>1.181.478</u>		<u>1.273.261</u>	
			3.124.461		2.561.304
			<u>6.251.725</u>		<u>5.592.630</u>

Staat van baten en lasten over 2023

		Begroting		
		2023	2023	2022
		€	€	€
Baten				
Subsidies	15	16.055.250	14.654.000	14.250.763
Overige baten	16	1.918.125	1.525.000	1.646.179
Totaal baten		17.973.375	16.179.000	15.896.942
Lasten				
Lonen en salarissen	17	9.341.850	10.506.000	7.536.627
Sociale lasten	18	1.182.198		1.311.069
Pensioenlasten	19	735.282		735.099
Overige personeelskosten	20	1.726.794	1.256.000	1.345.840
Afschrijvingen	21	260.324	363.981	248.367
Huisvestingskosten	22	1.909.919	1.770.019	1.827.270
Organisatiekosten	23	1.136.657	1.070.000	1.046.445
Vrijwilligerskosten	24	276.722	263.000	242.363
Activiteitenkosten	25	1.372.128	962.000	1.140.246
Totale lasten		17.941.874	16.191.000	15.433.326
Som der baten en lasten		31.501	-12.000	463.616
Financiële baten en lasten	26	25.078	-	32.178
Netto resultaat		6.423	-12.000	431.438

Opmerkingen bij begrote bedragen:

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

Resultaatbestemming	Begroting		
	2023	2023	2022
	€	€	€
Mutatie exploitatiereserve	-55.158	-	381.697
Mutatie bestemmingsreserve nieuwbouw/verbouwing/inrichting	-152	-	100.000
Mutatie bestemmingsreserve personeel	-	-	-
Mutatie egalisatierekening Wijdmeren	6.162	-	13.045
Mutatie bestemmingsreserve Hilversum	-11.880	-	-69.890
Mutatie bestemmingsreserve Huizen	50.000	-	-
Mutatie bestemmingsreserve (vrijwilligers)activiteiten/initiatieven	1.130	-12.000	17.150
Mutatie bestemmingsreserve dienstverlening	-	-	-25.000
Mutatie Bestemmingsfonds convenantgelden	-	-	-
Mutatie Bestemmingsfonds wijkontmoetingscentra Bussum	16.321	-	14.436
	6.423	-12.000	431.438

Kasstroomoverzicht

	2023		2022	
	€	€	€	€
(x 1.000)				
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Som der baten en lasten		32		464
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	263		248	
Mutatie bestemmingsreserves en -fondsen	-		-	
Mutatie voorzieningen	90		199	
		353		447
Verandering in het werkkapitaal:				
Mutatie voorraden	-		-	
Mutatie vorderingen	-645		-477	
Mutatie kortlopende schulden (incl. banken)	563		555	
		-82		78
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		303		989
Ontvangen rente				
Betaalde rente	-25		-31	
		-25		-31
Kasstroom uit operationele activiteiten		278		958
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings materiële vaste activa	-667		-259	
Desinvesteringen materiële vaste activa	100		3	
		-567		-256
Mutatie geldmiddelen		<u>-289</u>		<u>702</u>
Verloop mutatie geldmiddelen				
Stand per begin boekjaar		3.433		2.731
Mutaties in boekjaar		-289		702
Stand per einde boekjaar		<u>3.144</u>		<u>3.433</u>

Er is sprake van een afname van de liquide middelen met € 290.000 (2022: toename van €702.000). Dit is met name het gevolg van investeringen in materiële vaste activa die hoger zijn dan de jaarlijkse afschrijvingen. Voor de komende jaren wordt verwacht dat de liquide middelen deels ingezet worden voor verwachte onderhoudsuitgaven voor 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.

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 en andere verlieslatende arbeidsovereenkomsten 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.

Verstreekte 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 2023 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 2023</i>					
Aanschaffingswaarde	101.896	2.899.539	2.000.336	206.554	5.208.325
Cumulatieve afschrijvingen	-10.000	-2.176.023	-1.729.522	-183.569	-4.099.114
Boekwaarde per 1 januari 2023	91.896	723.516	270.814	22.985	1.109.212
<i>Mutaties</i>					
Investeringen	-	314.026	357.023	69.574	740.622
Subsidies/bijdrage fondsen e.d.	-	-62.534	-7.896	-5.300	-75.729
Afschrijvingen	-	-106.596	-144.920	-11.147	-262.662
Desinvesteringen aanschaffingswaarde	-101.896	-46.016	-3.734	-20.051	-171.697
Desinvesteringen cumulatieve afschrijvingen	10.000	38.999	3.134	19.943	72.076
Saldo mutaties	-91.896	137.879	203.608	53.018	302.609
<i>Stand per 31 december 2023</i>					
Aanschaffingswaarde	-	3.167.549	2.353.626	256.076	5.777.250
Cumulatieve afschrijvingen	-	-2.306.154	-1.879.203	-180.073	-4.365.430
Boekwaarde per 31 december 2023	-	861.395	474.422	76.003	1.411.820

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 een brief van 14 juli 2021 geeft de gemeente aan dat het college van B&W op 6 juli 2021 besloot hiervan geen gebruik te maken. De boekwaarde van de gebouwen/verbouwingen Uitwijk bedraagt € 468.000 ultimo 2023.

- Voor de locatie De Koepel aan de Kapittelweg 399a in Hilversum wordt huur betaald voor de grond. Het pand is eigendom van Versa en is sinds 2009 geheel afgeschreven. Omdat er sprake is van achterstallig onderhoud is ultimo 2022 een onderhoudsvoorziening gevormd op basis van een eerste globale inschatting van het benodigde onderhoud. In 2023 is een meerjaren onderhoudsplan gemaakt, die als basis dient voor de onderhoudsvoorziening. Verder heeft Versa besloten te onderzoeken of het mogelijk is het pand te verkopen aan de gemeente, en deze vervolgens te gaan huren.

- In de categorie Onderhanden werk/nog te activeren zaten ultimo 2022 termijnbedragen opgenomen van de verbouwing Oosterengweg 44 in Hilversum.

- Het totaal van de verzekerde waarde van de opstallen bedraagt 2023 € 13.518.687 (2022: € 11.844.450).

- 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 stelselwijzigingen 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	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
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.

Vorderingen

3	Handelsdebiteuren		
Debiteuren		124.986	148.789
Debiteuren gemeenten		309.275	117.261
Voorziening dubieuze debiteuren		<u>-19.000</u>	<u>-21.648</u>
		<u>415.261</u>	<u>244.402</u>

Verloop voorziening dubieuze debiteuren

Stand per 1 januari		-21.648	-21.648
Dotatie/onttrekking aan de voorziening		<u>2.648</u>	<u>-</u>
Stand per 31 december		<u>-19.000</u>	<u>-21.648</u>

4	Subsidies	31-12-2023	31-12-2022
		€	€
Gemeente Wijdmeren		14.139	-
Gemeente Hilversum		127.057	10.000
Gemeente Gooise Meren		2.684	195.354
Gemeente Huizen		29.684	34.052
Gemeente Laren		321.074	1.129
Gemeente Blaricum		2.860	118.311
Gemeente Eemnes		425.439	4.354
Gemeente Weesp		-	105.558
BEL-Combinatie		-	-
Overige fondsen en subsidiegevers		<u>20.209</u>	<u>27.884</u>
		<u>943.146</u>	<u>496.642</u>

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

5	Overige vorderingen en overlopende activa	31-12-2023	31-12-2022
		€	€
Nog te factureren diversen		29.243	71.565
Vooruitbetaalde bedragen		115.744	70.208
Fietsplan en bedrijfsfitness		10.694	11.988
Waarborgsommen		11.115	7.813
Werkvoorschotten		757	1.757
Overige vorderingen		136.090	103.939
Overlopende activa		<u>29.380</u>	<u>38.588</u>
		<u>333.023</u>	<u>305.858</u>

6	Liquide middelen	31-12-2023	31-12-2022
		€	€
Kassen		18.962	16.996
Banken		3.116.915	3.408.434
Kruisposten		<u>8.097</u>	<u>6.586</u>
		<u>3.143.974</u>	<u>3.432.016</u>

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

7 **Stichtingsvermogen**

In onderstaand overzicht is het verloop van het stichtingsvermogen weergegeven:

	<u>Vrij</u>	<u>Vast</u>	<u>Totaal</u>
Stand per 1 januari 2023	2.438.332	92.891	2.531.223
Mutatie uit resultaatverdeling	-9.898	16.321	6.423
Stand per 31 december 2023	<u>2.428.434</u>	<u>109.212</u>	<u>2.537.647</u>

8 **Vrij besteedbaar eigen vermogen**

	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
Exploitatiereserve	1.890.132	1.945.290
Bestemmingsres.nw.bouw/verbouw/inricht.	302.700	302.852
Bestemmingsreserve personeel	72.897	72.897
Bestemmingsreserve Hilversum	0	11.880
Bestemmingsreserve Huizen	50.000	0
Egalisatiesreserve Wijdemeren	19.207	13.045
Bestemmingsreserve (vrijwilligers)activiteiten/initiatieven	40.642	39.512
Bestemmingsreserve dienstverlening	52.856	52.856
	<u>2.428.434</u>	<u>2.438.332</u>
Exploitatiereserve		
Stand per 1 januari	1.945.290	15.634.593
Resultaatverdeling	-55.158	381.697
Stand per 31 december	<u>1.890.132</u>	<u>1.945.290</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 2023 komt deze ratio voor Versa Welzijn uit op 14% (2022:16%)

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. Deze activiteit is in 2020 overgedragen aan andere aanbieders. Door positief resultaten in de jaren daarna is deze ratio weer gestegen. Ondanks het positieve resultaat in 2023 is er een daling van het percentage als gevolg van de gestegen subsidieopbrengsten.

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).

Bestemmingsreserve nieuwbouw/verbouwing/inrichting	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
Stand per 1 januari	302.852	202.852
Resultaatverdeling	-152	100.000
Stand per 31 december	<u>302.700</u>	<u>302.852</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 € 18.000 toegevoegd voor uitgestelde investeringen in diverse panden in gemeente Huizen. Deze zullen naar verwachting in 2024 worden ingezet wanneer de Draaikom zal worden ingericht.

Bestemmingsreserve personeel	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
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 ziekteverzuim, die niet gedekt zijn vanuit de ziekteverzuimverzekering en/of niet bekostigd kunnen worden vanuit de lopende begrotingen. In 2023 hebben geen mutaties plaatsgevonden m.b.t. deze bestemmingsreserve

Bestemmingsreserve Hilversum	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
Stand per 1 januari	11.880	81.770
Resultaatverdeling	<u>-11.880</u>	<u>-69.890</u>
Stand per 31 december	<u>-</u>	<u>11.880</u>

Deze bestemmingsreserve was gevormd uit de jaarlijkse resultaten die behaald worden op subsidie activiteiten. In 2023 is het resultaat afgeboekt ivm het negatieve resultaat in 2023.

Egalisatiereserve Wijdemeren	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
Stand per 1 januari	13.045	-
Resultaatverdeling	<u>6.162</u>	<u>13.045</u>
Stand per 31 december	<u>19.207</u>	<u>13.045</u>

Vanaf 2021 worden de resultaten van gemeente Wijdemeren in een aparte egalisatiereserve verwerkt. Het resultaat 2023 is gemuteerd op deze voorziening.

Bestemmingsreserve Huizen	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
Stand per 1 januari	-	-
Resultaatverdeling	<u>50.000</u>	<u>-</u>
Stand per 31 december	<u>50.000</u>	<u>-</u>

In 2023 is een afspraak met de gemeente Huizen gemaakt om vanuit het resultaat 2023 € 50.000 euro in te zetten ten behoeve van de reguliere subsidieactiviteiten in 2024.

Bestemmingsreserve (vrijwilligers)activiteiten/initiatieven	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
Stand per 1 januari	39.512	22.362
Resultaatverdeling	<u>1.130</u>	<u>17.150</u>
Stand per 31 december	<u>40.642</u>	<u>39.512</u>

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

Bestemmingsreserve dienstverlening	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
Stand per 1 januari	52.856	77.856
Resultaatverdeling	<u>-</u>	<u>-25.000</u>
Stand per 31 december	<u>52.856</u>	<u>52.856</u>

De bestemmingsreserve dienstverlening is bedoeld voor activiteiten die niet gekostigd kunnen worden vanuit lopende begrotingen. Er zijn in 2023 geen projecten geweest waarvoor geld uit deze reserves benodigd was.

9	Vastgelegd eigen vermogen	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
		€	€
	Bestemmingsfonds convenantgelden	32.945	32.945
	Bestemmingsfonds wijkontmoetingscentra Bussum	76.267	59.946
		<u>109.212</u>	<u>92.891</u>
	Bestemmingsfonds convenantgelden	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
		€	€
	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. Er is afgesproken dat dit bedrag in 2024 zal worden ingezet voor de reguliere activiteiten.

Bestemmingsfonds wijkontmoetingscentra Bussum	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
Stand per 1 januari	59.946	45.510
Resultaatverdeling	<u>16.321</u>	<u>14.436</u>
Stand per 31 december	<u>76.267</u>	<u>59.946</u>

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

10	Voorzieningen	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
		€	€
	Groot onderhoud	466.472	368.222
	Personeel	123.147	131.882
		<u>589.619</u>	<u>500.104</u>
	Voorziening groot onderhoud	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
		€	€
	Stand per 1 januari	368.222	211.156
	Dotatie ten laste van het resultaat	<u>124.091</u>	<u>177.333</u>
		492.313	388.489
	Onttrekking ten laste van de voorziening	-25.841	-20.267
	Vrijval ten gunste van resultaat	-	-
	Stand per 31 december	<u>466.472</u>	<u>368.222</u>

De Voorziening is voor twee panden in eigendom, de Uitwijk in Bussum (Dr. Schaeppmanlaan 6-10) en De Koepel in Hilversum ((Kapittelweg 399a).

Vanwege hoge kosten van onderhoud voor de Uitwijk wordt momenteel onderzocht welke mogelijkheden er zijn voor herontwikkeling van dit pand, waarbij Versa Welzijn niet per se eigenaar hoeft te blijven van dit pand. Zo zijn globaal diverse scenario's inhoudelijk uitgewerkt. In ieder geval is het plan om het pand nog circa 8 jaar te blijven gebruiken, voordat een van de scenario's uitgevoerd kan gaan worden. Er is een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd en er heeft een financiële vertaling plaatsgevonden welk onderhoud moet worden gepleegd om het pand nog 8 jaar te kunnen exploiteren. Het reeds op basis van oude onderhoudsplannen verwachte groot onderhoud voor de luchtbehandeling, C.V., daken, elektrotechniek en sanitaire installaties worden vooruitgeschoven tot het moment dat onderhoud echt noodzakelijk is. De onderhoudsvoorziening ultimo boekjaar van € 230.000 is hiervoor toereikend en beschikbaar. Deze zal gebruikt worden zodra onderhoud nodig is. Er is ook een aantal duurzaamheidsinvesteringen dat in 2024 zal worden gedaan en die nog gedurende de gebruiksduur zullen worden terugverdiend. Deze investeringen zijn niet opgenomen in de berekening van onderhoudsvoorziening.

Voor de locatie De Koepel is ultimo 2022 besloten een onderhoudsvoorziening te vormen, vanwege achterstallig onderhoud. Op basis van een eerste globale inschatting van het benodigde onderhoud is ultimo 2022 €137.000 gedoteerd aan deze onderhoudsvoorziening. In 2023 is een deel hiervan besteed aan het onderhoud van de keuken. Verder is in 2023 een meerjaren onderhoudsplan gemaakt waarin het groot onderhoud voor de komende 4 jaar is vastgesteld. Het saldo van de onderhoudsvoorziening ultimo 2023 is afgestemd op dit meerjaren onderhoudsplan. Aanvullend is een scenario onderzoek plaatsgevonden om de locatie wel of niet te verkopen aan de gemeente. Dit wordt in 2024 verder uitgezocht.

Voorziening personeel	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
Stand per 1 januari	131.882	89.806
Dotatie ten laste van het resultaat	71.726	131.882
Onttrekking ten laste van de voorziening	<u>-80.462</u>	<u>-89.806</u>
Stand per 31 december	<u>123.146</u>	<u>131.882</u>

De voorziening bestaat uit twee delen, langdurig zieken en afkoopsommen van medewerkers. Er zijn 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 2023 is deze voorziening berekend. Daarnaast is met een aantal medewerkers een afvloeiingsregeling getroffen in verband met een subsidieoverdracht van hun werkzaamheden naar een derde partij.

Voorziening personeel	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
Stand per 1 januari	131.882	89.806
Dotatie ten laste van het resultaat	71.726	131.882
Onttrekking ten laste van de voorziening	<u>-80.462</u>	<u>-89.806</u>
Stand per 31 december	<u>123.146</u>	<u>131.882</u>

De voorziening bestaat uit twee delen, langdurig zieken en afkoopsommen van medewerkers. Er zijn 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 2023 is deze voorziening berekend. Daarnaast is met een aantal medewerkers een afvloeiingsregeling getroffen in verband met een subsidieoverdracht van hun werkzaamheden naar een derde partij.

11	Crediteuren	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
		€	€
	Crediteuren	435.682	212.106
	Crediteuren gemeenten	<u>15.288</u>	<u>1.662</u>
		<u>450.970</u>	<u>213.768</u>

12	Subsidieverplichtingen	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
		€	€
	Gemeente Hilversum	81.928	107.630
	Gemeente Huizen	179.182	129.445
	Gemeente Gooise Meren	214.687	154.105
	Gemeente Blaricum	625	625
	Gemeente Weesp	202.979	4.000
	Gemeente Wijdemeren	0	5.577
	Gemeente Eemnes	11.231	472
	Gemeente Laren	782	782
	BEL-Combinatie	0	0
	Overige fondsen en bijdragen.	<u>99.065</u>	<u>63.871</u>
		<u>790.479</u>	<u>466.507</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>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
		€	€
	Te betalen loonheffing en sociale lasten	676.439	604.728
	Te betalen omzetbelasting	25.095	3.040
		<u>701.534</u>	<u>607.768</u>

14	Overige schulden en overlopende passiva	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
		€	€
	Restant verlofuren	420.295	363.075
	Loopbaanbudget	251.749	236.502
	Huisvesting, huur en energie	0	20.000
	Personeelsverplichtingen	18.972	62.822
	Nettolonen	30.896	67.670
	Schulden ter zake van pensioenen	125.230	272.415
	Accountant	29.400	28.549
	Waarborgsom	2.500	2.500
	Overige fondsen en bijdragen	4.421	4.518
	Terug te betalen subsidie Zorgbonus	0	27.596
	Schadeuitkering Lelie	8.013	30.284
	Nog te betalen bedragen	96.437	64.908
	Vooruitontvangen bedragen	71.055	65.479
	Overige passiva	<u>122.510</u>	<u>26.943</u>
		<u>1.181.478</u>	<u>1.273.261</u>

Personeelsverplichtingen betreft de werkgeverskosten voor salarissen en afvloeiingskosten van medewerkers alsmede nog te betalen uren. De schulden inzake pensioenen eind 2022 eenmalig hoger doordat er nog twee in plaats moeten worden betaald. Het aan VWS terug te betalen deel van de zorgbonus ivm de Covid19 periode ad. € 27.596 is in januari 2023 betaald.

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. Overige passiva zijn ultimo 2023 hoger doordat in januari 2024 nog veel facturen zijn ontvangen.

De schuld inzake netto lonen was eind 2022 eenmalig doordat er een arbeidsmarkttoeslag 2022 in januari 2023 aan medewerkers is betaald.

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

Huurverplichtingen

De stichting heeft een aantal meerjarige huurcontracten afgesloten. De huurovereenkomsten zijn aangegaan voor verschillende perioden. De totale verplichting bedraagt circa € 2.943.000, waarvan € 901.000 binnen 1 jaar vervalt en € 1.706.000 vervalt tussen 1 en 5 jaar na 31 december 2023. Langer dan na 5 jaar vervalt € 336.000.

Verplichtingen vanuit partnerovereenkomsten Nationale Ouderenfonds

Versa Welzijn heeft met het Nationale Ouderenfonds 5 partnerovereenkomsten gesloten m.b.t. de samenwerking binnen het project en de formule BoodschappenPlusBus. De overeenkomsten zijn aangegaan voor verschillende periodes en bij alle overeenkomsten is de einddatum gehaald. Eén overeenkomst is in 2023 afbetaald. Momenteel worden alleen nog verzekeringspremies betaald. Deze overeenkomsten kunnen op ieder moment worden beëindigd.

Bankgaranties

De stichting heeft ten behoeve van verhuurders bankgaranties afgegeven voor een totaalbedrag ad.€ 9.452 (2022: € 9.452).

Toelichting op de staat van baten en lasten

		Begroting		
		2023	2023	Vershil
		€	€	€
Baten				
Subsidies	15	16.055.250	14.654.000	1.401.250
Overige baten	16	1.918.125	1.525.000	393.125
Totaal baten		17.973.375	16.179.000	1.794.375
Lasten				
Personeelskosten	17/18/19/21	12.986.124	11.762.000	1.224.124
Afschrijvingen	20	260.324	363.981	-103.657
Huisvestingskosten	22	1.909.919	1.770.019	139.900
Organisatiekosten	23	1.136.657	1.070.000	66.657
Vrijwilligerskosten	25	276.722	263.000	13.722
Activiteitenkosten	26	1.372.128	962.000	410.128
Totale lasten		17.941.874	16.191.000	1.750.874
Som der baten en lasten		31.501	-12.000	43.501
Financiële baten en lasten	27	25.078	-	25.078
Netto resultaat		6.423	-12.000	18.423

De 1,4 miljoen hogere subsidies dan begroot worden verklaard vanuit extra subsidies gedurende het boekjaar. Het gaat hier bij voorbeeld om Oekraïne en NPO activiteiten in Gooise Meren (+€ 425.000), diverse projecten in Hilversum zoals Roelsefonds (+€ 237.000). En ook in Huizen en Weesp/Amsterdam zijn extra activiteiten beschikt.

De overige baten zijn € 393.000 hoger dan begroot. Een groot deel komt van activiteiteninkomsten. De activiteitenkosten zijn navenant gestegen. Het lukt de organisatie steeds beter om fondsen te vinden die willen bijdragen in nieuwe projecten.

Het verschil tussen de werkelijke en begrote personeelskosten is +€ 1,2 miljoen. Dit heeft drie belangrijke oorzaken, namelijk de hogere subsidies, en daarmee samenhangende inzet van medewerkers (1) en de nieuwe CAO medio 2023 met een verhoging van 7% per 1 juli 2023 terwijl er 3% begroot was (2) en de overige personeelskosten zijn fors hoger. Ten slotte is meer inzet van inhuurkrachten wat ook een afwijking oplevert 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

De afschrijvingen zijn € 103.000 lager dan begroot. Dat komt oa. doordat ICT apparatuur volledig is afgeschreven, maar nog niet vervangen is. De huisvestingskosten zijn € 15.000 lager doordat de energiekosten veel lager zijn uitgevallen dan begroot.

De organisatiekosten zijn € 67.000 hoger dan begroot. Het is een geringe afwijking van de begroting.

De aantal vrijwilligers in 2023 is op peil gebleven. Dat vrijwilligerskosten zijn iets gestegen, mede ook door toegenomen activiteiten en de wettelijk gestegen vergoeding.

De hogere activiteitenkosten dan begroot (+ € 410.000) 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 2023 wordt afgesloten met een positief resultaat van € 6.000. Dit resultaat is vooral gerealiseerd doordat er meer subsidies zijn ontvangen in 2023 dan begroot en die een extra dekking vormde voor de indirecte kosten hebben gedekt. Bij de uitvoering van de subsidieopdrachten dient nog wel vermeld worden dat het ook in 2023 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	<u>2023</u>	<u>2022</u>
		€	€
	Subsidies gemeenten	16.055.250	14.250.763
		<u>16.055.250</u>	<u>14.250.763</u>
	Subsidies gemeenten		
	Hilversum	6.427.683	5.260.961
	Huizen	2.663.431	2.440.591
	Gooise Meren	3.617.415	3.402.692
	BEL-combinatie	23.339	0
	Blaricum	513.510	463.264
	Eemnes	431.019	398.916
	Laren	330.530	338.900
	Weesp	1.613.396	1.530.628
	Wijdemeren	434.063	414.811
	Overige	864	0
	Totaal	<u>16.055.250</u>	<u>14.250.763</u>

De algehele trend is dat de subsidiebaten stijgen. Dat houdt ook verband met de algehele kostenstijging. Veruit het grootste deel van de subsidies zijn reguliere subsidieactiviteiten. Maar er komen ook steeds meer tijdelijke subsidieprojecten bij. In 2022 zijn er NPO projecten gestart in zowel Hilversum en Gooise Meren die ook in 2023 voortgang hebben gevonden. In Gooise Meren werkt Versa Welzijn mee aan de begeleiding van Oekraïners. Dat gebeurt in bererktere omvang ook in Huizen. In Hilversum is Versa Welzijn penvoerder van het project Buurtteams, waar de stijging van de subsidie voor het grootste deel is te verklaren. De afname van de subsidies gemeente Laren is het gevolg van verschuiving van huisvestingkosten 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.

Alle subsidiebeschikking tot en met 2022 zijn ontvangen, alleen is het de BEL-gemeenten (Blaricum, Eemnes en Laren) niet gelukt de subsidies 2022 vast te stellen. Deze zullen naar verwachting conform de verantwoorde subsidie 2022 worden vastgesteld.

16	Overige baten	<u>2023</u>	<u>2022</u>
		€	€
	Verhuur	135.712	128.668
	Activiteiteninkomsten	745.409	605.643
	Overige inkomsten, fondsen en bijdragen	1.007.236	882.445
	Nagekomen/bijzondere baten	29.768	29.423
		<u>1.918.125</u>	<u>1.646.179</u>

De activiteiteninkomsten zijn verder gestegen in 2023 door prijsstijgingen en toegenomen activiteiten. Deze post bestaat oa. uit eigen bijdrage van deelnemers en gefactureerde kosten aan deelnemende of financierende partijen.

Overige inkomsten, fondsen en bijdragen zijn gestegen tov 2022 door een Project Roelsefonds in Hilversum. Verder is deze categorie een veelheid aan activiteiten zoals bijdrage woningbouwcorporaties voor buurtbemiddeling € 140.000 (2022: € 123.000), maatwerk trajecten voor € 42.000 (2022: € 43.000), school- en bedrijfsmaatschappelijk werk voor € 123.000 (2022: € 141.000), MDT projecten (alleen 2022) voor € 104.000 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 nabetalen, b.v. schadeuitkeringen en loonkostenvergoedingen.

17	Lonen en salarissen	2023	2022
		€	€
Brutolonen en -salarissen		9.378.939	7.743.123
Transitiekosten		47.920	147.052
Mutatie voorz. langdurig verzuim		2.376	42.076
Mutatie loopbaanbudget		97.543	41.203
		9.526.778	7.973.454
Ontvangen vergoedingen loonkosten		-184.928	-436.827
		<u>9.341.850</u>	<u>7.536.627</u>
		2023	2022
Gemiddeld aantal FTE's		151,2	150,5

De mutatie loopbaanbudget wordt bepaald als het saldo van de maandelijkse dotatie minus de vrijval door niet bestede middelen. De opbouw is iets gestegen en de vrijval is lager doordat er meer gebruik van wordt gemaakt en er minder mensen uitdienst zijn gegaan.

Bezoldiging bestuurders en toezichthouders

Directeur-bestuurder in dienst	152.016	143.249
Raad van Toezicht	27.461	26.922
	<u>179.477</u>	<u>170.171</u>

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- 2023	M.A.J. Keita- 2022
Jaar		
Functiegegevens	Directeur-	Directeur-
Aanvang en einde functievervulling in betreffende jaar	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12
Omvang dienstverband (in fte)	1,1	1,1
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 136.715	€ 129.627
Beloningen betaalbaar op termijn	15.301	13.622
Bezoldiging	152.016	143.249
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 223.000	€ 216.000

Tabel 1c Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2023 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	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/1 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging	€ 7.489	€ 4.993	€ 4.993	€ 4.993	€ 4.993
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 33.450	€ 22.300	€ 22.300	€ 22.300	€ 22.300
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	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

18	Sociale lasten	2023	2022
		€	€
Sociale lasten		<u>1.182.198</u>	<u>1.311.069</u>
		<u>1.182.198</u>	<u>1.311.069</u>

19	Pensioenlasten	2023	2022
Pensioenlasten		<u>735.282</u>	<u>735.099</u>

20	Overige personeelskosten	2023	2022
Inhuur/kosten derden		801.705	687.073
Reis- en onkostenvergoedingen		152.559	147.446
Deskundigheidsbevordering		120.043	64.154
Ziekengeldverzekering		310.745	215.648
Arbo		79.935	80.762
Reis en verblijfkosten		49.537	43.200
Friciekosten		0	3.000
Kantine kosten		18.542	14.523
Overige pk		<u>193.728</u>	<u>90.034</u>
		<u>1.726.794</u>	<u>1.345.840</u>

De hoge kosten voor inhuur derden komen door de krappe arbeidsmarkt voor welzijnsmedewerkers en lastig invulbare vacature in de stafdiensten. Er werd ook in 2023 nog steeds regelmatig gemaakt van inhuurkrachten. Versa werkt met beleidsrichtlijnen die als doel hebben dat de kostprijs hierdoor niet teveel wordt verhoogd. De inhuur van tijdelijke krachten komt ook door een aantal projectmatige en tijdelijke gemeentelijke subsidies waardoor het aantrekken van vaste medewerkers bedrijfseconomisch niet altijd mogelijk is.

De overige personeelskosten zijn fors gestegen door inzet van een wervingsbureau voor lastig invulbare vacatures. Daarnaast is extra geïnvesteerd in personeelattenties.

21	Afschrijvingen	2023	2022
Afschrijvingen Gebouwen en terreinen		106.596	106.397
Afschrijvingen inventarissen en ICT		144.920	132.236
Afschrijvingen Vervoermiddelen		<u>8.808</u>	<u>9.734</u>
		<u>260.324</u>	<u>248.367</u>

22	Huisvestingskosten	2023	2022
Huren		910.877	855.772
Schoonmaak		418.253	361.464
Energie en water		250.020	245.057
Onderhoud en aanschaf klein inventaris		157.328	152.108
Mutatie voorziening groot onderhoud		0	177.333
Overige hv		<u>173.441</u>	<u>35.536</u>
		<u>1.909.919</u>	<u>1.827.270</u>

23	Organisatiekosten	2023	2022
		€	€
Automatisering		440.540	387.041
Telefoon- en internetkosten		234.433	246.917
Voorlichting en overige promotie		19.537	49.021
Drukwerk en kopiëren		58.043	45.973
Bijdragen en contributies		41.147	47.311
Accountantskosten		47.500	49.107
Advieskosten		4.250	21.681
Porto		14.153	10.828
Salarisverwerking		41.053	30.277
Verzekeringen org		65.678	44.464
Bedrijfsauto's		12.588	9.864
Kantoorartikelen		21.559	14.665
Literatuur en documentatie		7.956	6.464
OR		4.621	9.979
Raad van Toezicht		36.114	29.948
Nagekomen lasten		62.729	-3.276
Overige org		<u>24.756</u>	<u>46.181</u>
		<u>1.136.657</u>	<u>1.046.445</u>

24	Vrijwilligerskosten	2023	2022
		€	€
Vrijwilligerskosten		<u>276.722</u>	<u>242.363</u>
		<u>276.722</u>	<u>242.363</u>
25	Activiteitenkosten		
Activiteitenkosten		<u>1.372.128</u>	<u>1.140.246</u>
		<u>1.372.128</u>	<u>1.140.246</u>
26	Financiële baten en lasten		
Financiële baten en lasten		<u>25.078</u>	<u>32.178</u>
		<u>25.078</u>	<u>32.178</u>

27 Vaststelling en goedkeuring jaarrekening

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

De Raad van Toezicht van Stichting Versa Welzijn heeft de jaarrekening 2023 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 2023

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2023 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 2023 en van het resultaat over 2023 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 2023;
- de staat van baten en lasten over 2023;
- 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 2023 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 2023 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 2023. 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, 26 maart 2024

Van Ree Accountants

VAN REE  ACCOUNTANTS

Ondertekend door drs. L.M.W. van der Vliet RA
op 26-03-2024 18:06 vanaf IP x.x.x.52

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
Burg. de Bordesstraat 80
Postbus 253
1400 AG Bussum
Tel: 035 623 11 00
Versawelzijn.nl

