

# Toezicht 2020

Jaarbericht raad van toezicht Versa Welzijn 2020

# Inhoudsopgave PM

1. Inleiding.....	2
2. Algemeen .....	2
3. Onderwerpen van toezicht.....	3
3.1 Toezicht in een Rijnlandse organisatie .....	3
3.2 Peuterwerk.....	4
3.3 Strategisch plan.....	4
3.4 Accountantscontrole.....	4
4. Commissies.....	5
4.1 Auditcommissie.....	5
4.2 Remuneratiecommissie .....	5
4.3 Commissie Kwaliteit.....	5
5. Evaluatie RvT .....	5
6. Overzichten .....	6
6.1 Samenstelling RvT, commissies en team-adoptie.....	6
6.2 Deskundigheidsbevordering RvT .....	6
6.3 Andere maatschappelijke functies RvT-leden: .....	7

# 1. Inleiding

In het jaarbericht doet de raad van toezicht van Versa Welzijn (verder: RvT) verslag van het uitgevoerde toezicht en van de eigen evaluatie en deskundigheidsbevordering. Daarnaast zijn enkele overzichten opgenomen, waaronder het overzicht van de commissies van de RvT en van de nevenfuncties van de individuele leden van de RvT.

Dit document beperkt zich tot de hoofdpunten van het toezicht. Voor een uitgebreider verslag van activiteiten en ontwikkelingen van de organisatie wordt verwezen naar het Jaarverslag Versa Welzijn 2020.

# 2. Algemeen

De in 2017 door Versa Welzijn ingezette koers gericht op ruimte voor het sociaal werk, samenwerking in en eigenaarschap bij de teams en een goede bedrijfsvoering, was voor de toezichthouders ook in 2020 leidraad bij de gesprekken met directeur-bestuurder, medewerkers en diverse geledingen binnen de organisatie. Intern werden stappen gezet op het gebied van Rijnlands organiseren en plukte de organisatie de vruchten van de in 2019 doorgevoerde ICT-verbeteringen. Er werd voortgang geboekt bij het verder verstevigen van de financiële interne organisatie, en een mijlpaal op het gebied van externe zichtbaarheid en ruimte voor het werk was het verschijnen van het eerste publieksjaarverslag (Versa verantwoordt) en de goede ontvangst hiervan.

Deze en alle andere ontwikkelingen werden beïnvloed door de Covid-19 pandemie. Vanaf half maart werkten de medewerkers van Versa zoveel mogelijk vanuit huis en vielen veel normale activiteiten stil. Waar mogelijk (en toegestaan) werden vervangende activiteiten en diensten georganiseerd en werden contacten met inwoners en vrijwilligers telefonisch onderhouden. En bleef het sociaal werk beschikbaar voor mensen die een steuntje in de rug nodig hebben. Ook onverwachte vormen werden niet geschuwd: zo deelde Versa, met financiële steun van de rijksoverheid, laptops en tablets (en begeleiding bij het gebruik) uit aan gezinnen en senioren die geïsoleerd dreigden te raken door de lockdown. De RvT volgde de niet aflatende inzet van de sociaal werkers én hun ondersteuners met veel waardering, maar ook met enige zorg. Immers ook sociaal werkers kunnen kwetsbaar zijn, ziek worden of een kwetsbare thuissituatie hebben. In een organisatie in transitie en met - ook onder normale omstandigheden - een behoorlijke werkdruk, is gevaar van stijgend en langdurig ziekteverzuim een reëel risico.

De RvT merkte ook in het eigen functioneren de gevolgen van de pandemie. Vanaf maart vonden de vergaderingen online plaats en beperkten de persoonlijke contacten zich tot het hoogst noodzakelijke. Bijeenkomsten gericht op interne evaluatie en visievorming werden herhaaldelijk uitgesteld en de procedure gericht op het vervullen van twee vacatures in de RvT verliep deels digitaal. Toch lukte het om twee geschikte kandidaten te selecteren en aan te stellen: Katja van Laarhoven en Erik Friedeberg. Eind 2020 verstreek de zittingstermijn van Machiel Middelburg. De RvT is hem zeer erkentelijk voor zijn grote betrokkenheid bij de RvT en de organisatie en de geleverde financiële kennis in de auditcommissie.

## 3. Onderwerpen van toezicht

De RvT werkt met een vergaderrooster, dat aansluit bij belangrijke vaste beslismomenten in de organisatie. Er zijn periodiek terugkerende punten zoals begroting, kwartaalcijfers en jaarrekening / jaarverslag. Daarnaast zijn er ieder jaar wel enkele bijzondere aandachtspunten; deze worden hierna toegelicht.

De RvT heeft in 2020 vijf keer een reguliere vergadering gehad, waarvan drie keer digitaal. Daarnaast heeft tweemaal overleg plaatsgevonden met de OR en was er in november een bijeenkomst met leden van de ondernemingsraad en de advieskring gericht op de strategievorming.

Tussentijds zijn de afzonderlijke leden van de RvT bijeengekomen voor de vergaderingen van de commissies (kwaliteit, audit en remuneratie), zie ook hierna onder 4. In het kader van het Rijnlands toezichthouden hebben de afzonderlijke leden van de RvT ieder één of meer teams geadopteerd en onderhouden zij hiermee contact. Vanwege de coronapandemie en wisselingen in de samenstelling van de RvT is dit in 2020 beperkt gelukt.

### 3.1 Toezicht in een Rijnlandse organisatie

In de ontwikkeling naar een Rijnlandse organisatie werden in 2020 grote stappen gezet. De RvT werd regelmatig geïnformeerd over de voortgang en gaf feedback aan de directeur-bestuurder op de elementen van de nieuwe overleg- en beslisstructuur.

In april, na het vertrek (wegens pensioen) van een regiomanager werden alle gebiedsgerichte teams (GGT's) van Versa Welzijn zelfsturend. Voorafgaand hieraan hadden zij kunnen aangeven wat zij in organisatorische zin nodig hadden om het eigenaarschap te nemen en het zelf-samen-sturen tot een succes te maken. Naar aanleiding daarvan werd aan alle GGT's coaching aangeboden (in te zetten op hun eigen verzoek), en scholing op het gebied van Deep Democracy. Daarnaast werd budget vrijgemaakt om in ieder GGT één of twee parttime accounthouders aan te stellen. De accounthouders zijn intern geworven en in april gestart met hun werkzaamheden. Hun belangrijkste taak is het onderhouden van de subsidierelatie met de gemeenten. Zij werken nauw samen met de teams van sociaal werkers enerzijds en de directeur-bestuurder anderzijds. Tenslotte zijn sterrolhouders aangesteld op het gebied van P&O, financiën en communicatie.

Met het zelfstandig worden van de gebiedsgerichte teams werd de oude organisatiestructuur – en daarmee ook het managementteam - opgeheven. De GGT's vormen het zwaartepunt in de organisatie; de verbinding tussen de GGT's krijgt vorm in diverse kringen van sterrolhouders die worden ondersteund door hun adviseurs. Een advieskring bestaande uit leidinggevendenden van de ondersteunende afdelingen, adviseert de kringen (en soms ook de teams) over op te pakken zaken, en fungeert als het ware als een vangnet, mochten er zich zaken aandienen die bij afwezigheid van een managementteam, niet worden opgepakt. De rol van de advieskring is echter een andere dan die van het voormalig MT: zij adviseert, en neemt geen besluiten.

De nieuwe overleg- en beslisstructuur, inclusief een geactualiseerd en toegelicht organogram en enkele besluiten over de vervanging van de directeur-bestuurder bij diens afwezigheid, werd vastgesteld en ingevoerd in juni 2020.

De coronapandemie stelde de sociaal werkers voor nieuwe uitdagingen: Hoe ondersteun je inwoners als je niet naar ze toe kunt, en zij niet bij jou kunnen komen? Hoe voer je plannen uit als vrijwilligers niet meer kunnen of mogen meedoen? Hoe ben je gastvrij als er beperkingen gelden in het wijkcentrum? Een andere gevreesde impact, die van een sterke stijging van het aantal ziektegevallen, bleef gelukkig uit. Er waren weliswaar verschillende ziektegevallen bij medewerkers of bij hun gezinsleden waardoor zij tijdelijk niet konden werken, maar grote uitbraken bij personeelsleden of bij groepen inwoners die gebruik maakten van onze diensten, bleven gelukkig uit.

Het ziekteverzuim is echter niet laag bij Versa Welzijn. Dit is voor de organisatie, en ook voor de RvT een punt van aandacht en zorg. Het vitaliteitsbeleid en de goede begeleiding door de arbodienst, lijken een gunstig effect te hebben op het kortdurend verzuim. Het langdurend verzuim is voor wat betreft de fysieke ziekten nauwelijks te beïnvloeden. Om het verzuim als gevolg van psychosociale oorzaken terug te dringen, voert de organisatie een actief verzuim- en vitaliteitsbeleid. Ook andere instrumenten, zoals verbetering werving en selectie en begeleiding van nieuwe werknemers en ondersteuning van teams bij samenwerkingsissues en potentiële conflicten. De RvT liet zich over het verzuim en deze instrumenten regelmatig informeren. Hoewel er in de loop van 2020 sprake was van een lichte daling van het totale verzuim, blijft het langdurig verzuim (te) hoog en vraagt dit ook in 2021 de aandacht. De coronapandemie zal dan naar alle waarschijnlijkheid toch z'n tol vragen: Zoals bij veel Nederlanders is ook bij veel medewerkers de 'rek er uit', hetgeen vraagt om een actieve begeleiding.

### **3.2 Peuterwerk**

In 2019 heeft Versa helaas moeten besluiten het peuterwerk af te stoten. De inspanningen van leidinggevenden en management waren erop gericht de continuïteit ten behoeve van de peuter en tevens de werkgelegenheid van de pedagogisch medewerkers te waarborgen en niet simpelweg te stoppen met de dienstverlening. In alle gemeenten werden gesprekken gevoerd met overnamekandidaten, maar ook met gemeenten, om financiële dekking te krijgen voor de doorlopende tekorten bij het peuterwerk. In de zomer konden de zalen in Hilversum en Weesp worden overgedragen. Dit lukte helaas niet overal, en de gesprekken werden bemoeilijkt door de coronapandemie, waardoor potentiële kandidaten voorzichtiger werden en gemeenten terughoudend waren in het dragen van de financiële risico's. Uiteindelijk zijn toch enkele zalen gesloten zonder overdracht en werd het dossier gesloten met forse financiële verliezen.

### **3.3 Strategisch plan**

In 2020 werd een start gemaakt met een strategisch plan. De aftrap hiervoor werd gegeven in een bijeenkomst van ondernemingsraad, advieskring en raad van toezicht gezamenlijk. In een gezamenlijke verkenning wisselden de aanwezigen inzichten uit over ontwikkelingen en kansen voor het sociaal werk. Daarna startte een steeds wisselende groep medewerkers, met de directeur-bestuurder en een OR-lid als constante actoren, aan het beschrijven van het strategisch beleid. De externe en interne strategie worden in beeld gebracht in een groeidocument waarin ook overtuigingen en de waarden en werkwijzen van Versa een plaats hebben. De RvT, maar ook alle geïnteresseerde medewerkers dragen bij aan dit groeidocument, dat in de loop van 2021 waarschijnlijk voorlopig zal worden afgerond.

### **3.4 Accountantscontrole**

In 2020 werd voor het tweede jaar gewerkt met de accountants van Grant Thornton (GT). In 2018 had de RvT een nieuwe accountant aangesteld van het kantoor Baker Tilly. De uitvoerend accountant stapte echter kort voor het opleveren van de verklaring over 2019 over naar GT en Versa moest hierin meegaan. Hoewel de overgang weinig soepel verliep, besloot Versa de samenwerking met GT een kans te gunnen en hier te blijven. Echter ook in 2020 verliep de controle moeizaam en werd Versa geconfronteerd met veel extra werk en aanzienlijke meerkosten. We constateerden dat manier van werken van GT en van Versa niet bij elkaar pasten en zegden de samenwerking op. Na een zorgvuldig traject is Van Ree als nieuw accountantsbureau aangesteld en inmiddels is de eerste goedkeurende verklaring van dit bureau een feit. De samenwerking tussen accountant en organisatie verloopt soepel en de adviezen in de Managementletter zijn zeer bruikbaar. Er is inmiddels een plan van aanpak opgesteld om de adviezen op te volgen. De voortgang wordt regelmatig in de RvT besproken.

## 4. Commissies

In dit hoofdstuk enkele korte verslagen van de werkzaamheden van de commissie van de RvT.

### 4.1 Auditcommissie

Voorafgaand aan de reguliere vergaderingen van de RvT kwam de auditcommissie bijeen. In aanwezigheid van de bestuurder en de controller van Versa werd de financiële stand van zaken doorgenomen en werden mogelijke risico's besproken. Terugkoppeling van het besprokene vond plaats in de bijeenkomst van de RvT. In aanwezigheid van de accountant werd de jaarrekening en de managementletter besproken. Nadat besloten was om de samenwerking met de accountant Grant Thornton niet te continueren, vond in juli een evaluatiegesprek met de accountant plaats. Aansluitend voerden de leden van de auditcommissie, aangevuld met de bestuurder en de controller, in september gesprekken met een aantal accountantsbureaus, om aan de RvT een voordracht te doen voor de aanstelling van een nieuwe accountant. De RvT volgde de aanbeveling van de auditcommissie om van Ree als accountant aan te stellen.

### 4.2 Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie nam in het verslagjaar de voorbereiding op zich van het wervings- en selectieproces van twee nieuwe toezichthouders. Zij deed dit onder meer via de opstelling van de profielen, waarover werd afgestemd met de OR, het MT en de directeur-bestuurder, welke laatste ook een adviserende rol had in de selectieprocedure. Per 1 december 2020 zijn twee nieuwe leden aangesteld, waarmee de RvT weer voltallig is.

### 4.3 Commissie Kwaliteit

Kwaliteitsonderwerpen werden in 2020 in algemene zin in de RvT besproken. De Kwaliteitscommissie is niet bijeen geweest.

## 5. Evaluatie RvT

De interne evaluatie van de RvT werd enkele malen gepland, maar vanwege de Corona-maatregelen steeds uitgesteld. In het najaar besloot de RvT de evaluatie, en ook de vernieuwing van de visie van de RvT op het uit te voeren toezicht, uit te stellen tot het moment dat, na het aantreden van de twee nieuwe toezichthouders, een live ontmoeting mogelijk zou zijn. Dit zou uiteindelijk in april 2021 plaatsvinden.

# 6. Overzichten

## 6.1 Samenstelling RvT, commissies en team-adoptie

De raad van toezicht bestond in 2020 uit de volgende personen:

- Mw. G.M. Veensma (voorzitter)
- Dhr. M. Middelburg (vice voorzitter tot 1 december)
- Dhr. B. Horseling (vice voorzitter vanaf 1 december)
- Dhr. A.E. Hol
- Mw. K.P.M. van Laarhoven (m.i.v. 1 december)
- Dhr. E.A. Friedeberg (m.i.v. 1 december)

De commissies van de RvT:

- Remuneratiecommissie: Mw. Veensma en Dhr. Hol
- Kwaliteitscommissie: Mw. Veensma en dhr. Hol, mw. van Laarhoven
- Auditcommissie: Dhr. Middelburg en dhr. Horseling, dhr. Friedeberg
- Vaste afvaardiging OR: Dhr. Horseling

Team-adoptie:

Mw. Veensma: Huizen

Dhr. Middelburg: Gooise Meren (tot 1 december)

Dhr. Horseling: GM/Muiden-Muiderberg (vanaf 1 december), Weesp

Dhr Hol: BEL en Wijdemeren

Mw. van Laarhoven: Hilversum (vanaf 1 december)

Dhr. Friedeberg: GM/Bussum en Naarden (vanaf 1 december)

## 6.2 Deskundigheidsbevordering RvT

Mw. Veensma

- Mini-symposium over de onmisbare kracht van welzijnswerk in en met de Sociale Basis, in juli 2020 georganiseerd door kennisplatform Utrecht Sociaal (KUS), onder leiding van Eric van den Burg, voorzitter Sociaal Werk Nederland.

Dhr. Hol

- 16 juni NVTZ-programma gevolgd 'Toezicht in tijden van Corona'
- 22 september NVTZ eendaags programma verzorgd: 'Toezien op Personeelsbeleid & organisatieontwikkeling'
- 22 september (avond) Nederlandse vereniging voor Commissarissen en Directeuren (NCD) regiomeeting
- Twee vijfdaagse Governance programma's verzorgd voor toezichthouders en bestuurssecretarissen (Governance University)

Dhr. Horseling

- NVTZ-branchebijeenkomst "Jeugd en Welzijn" in juni 2020 (digitaal)

Dhr. Middelburg

- Verschillende trainingen voor de jaarlijkse Permanente Educatie van OAMKB Franchise

## 6.3 Andere maatschappelijke functies RvT-leden:

Mw. G.M. Veensma

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

Dhr. R.M. Middelburg

- Mede eigenaar van OAMKB De Jong & Middelburg – administratie & financieel adviesbureau voor het MKB

Dhr. B. Horseling

- Lid bezwarencommissie regionale brandweer Gooi- en Vechtstreek
- vz. Bezwarencommissie waterschap Amstel Gooi en Vechtstreek
- vz. Stichting Gezamenlijke Vrienden van Vivium Zorggroep

Dhr. A.E. Hol

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

Mw. van Laarhoven

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

Dhr. Friedeberg

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