

2021

Jaarverslag
Stichting Avedan

avedan

Een woord vooraf

Met trots presenteer ik het jaarverslag over 2021 van Stichting Avedan! Een onrustig jaar, waarbij door Corona tegenstellingen steeds groter werden en de haarscheuren in onze samenleving het begaven. Gezinnen en inwoners die in het eerste Coronajaar het hoofd nog net boven water hielden, zakten door het ijs. Jongeren kregen te kampen met psychische problemen, mensen met een flexcontract zagen hun bestaanszekerheid verdampen, de hogere kosten van boodschappen en energie brachten financiële problemen mee in veel huishoudens. Thuiswerken en thuisonderwijs vroegen veel van gezinnen, omgangsregelingen van gescheiden ouders stonden onder druk door de Coronamaatregelen en ook de vaccinatiediscussies trokken een zware wissel op de samenleving.

Temidden van al dat tumult bleven wij bereikbaar en benaderbaar, liefst live maar waar dat niet kon online. We boden een luisterend oor, begeleiding, een praktische oplossing, afleiding tegen eenzaamheid en als het echt niet anders kan doorverwijzing naar beter passende hulp. We werkten nauw samen met andere maatschappelijke instanties en opdrachtgevers om zoveel mogelijk ellende te voorkomen. Nog nooit was de noodzaak van preventie zo evident als in dit jaar. De effectmetingen die we lieten uitvoeren door Good2Consult toonden aan dat sociaal werk niet alleen het welzijn van inwoners vergroot maar ook een flink bedrag aan maatschappelijke kosten bespaart. Avedan doet mensenwerk. Daar voelen we ons zeer verantwoordelijk voor en dus is het belangrijk dat onze processen op orde zijn. Door het behalen van het objectieve Kwaliteitslabel van Sociaal Werk Nederland (als eerste sociaal-werkorganisatie in Overijssel) kunnen we opdrachtgevers en inwoners laten zien dat de inhoud van ons werk aan alle eisen voldoet. Daar zijn we trots op, helemaal omdat we de eerste organisatie in heel Nederland zijn die zowel welzijnswerk als maatschappelijk werk zo kritisch en objectief in een audit liet toetsen.

Ook in 2021 hadden we ons werk nooit kunnen doen zonder de inzet van tientallen vrijwilligers. Hun betrokkenheid bij Avedan is hartverwarmend en voor ons enorm belangrijk. Onze stagiairs brengen een frisse blik naar binnen, we verwelkomen ze van harte. Medewerkers, vrijwilligers en stagiairs zijn het goud



van onze organisatie. Samen hielpen ze ook in 2021 tienduizenden inwoners met een vraag of probleem. We hielpen mensen een eindje op weg of begeleidden hen wat langer, maar altijd met de insteek om hen uiteindelijk weer op eigen benen te laten functioneren met behulp van hun eigen netwerk. Onze hulp is zo kort als het kan, en zo lang als het moet. De mooie verhalen die ik terugkrijg van onze medewerkers en de mensen in de wijken vervullen mij elke keer weer met trots. Daar doen we het voor!

Ik wens u veel leesplezier toe met dit jaarverslag waarin we u op hoofdlijnen meenemen in de ontwikkelingen. Veel dank aan alle medewerkers, vrijwilligers, stagiairs, opdrachtgevers en partners in het sociale domein voor de plezierige samenwerking.

PS Dit jaarverslag gaat over de hoofdlijnen. Wilt u meer informatie? Neem gerust contact op.

Ilse Saris

Directeur-bestuurder Avedan

Inhoud

4 **Jaarverslag**
Stichting Avedan

26 **Jaarrekening**
Stichting Avedan

36 **Overige gegevens**
Stichting Avedan

37 **Controleverklaring**
Stichting Avedan

2021

Organisatiegegevens

De stichting draagt de naam Stichting Avedan en is statutair gevestigd te Almelo.



Missie

Avedan helpt mensen om hun leven (weer) in balans te brengen. En om te gaan met fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven. Daarbij sluiten we aan bij hun sociale netwerk en de samenleving. Avedan geeft toekomstperspectief aan iedereen die een steuntje in de rug nodig heeft of zijn/haar horizon wil verbreden.

Visie

Avedan is laagdrempelig en zichtbaar, onze medewerkers en vrijwilligers zijn dichtbij en betrouwbaar. We zeggen wat we doen, en we doen wat we zeggen. We werken goed samen: onderling, maar ook met andere maatschappelijke instellingen. Zo pakken we problemen integraal aan.

Doel van de stichting

De stichting stelt zich ten doel:

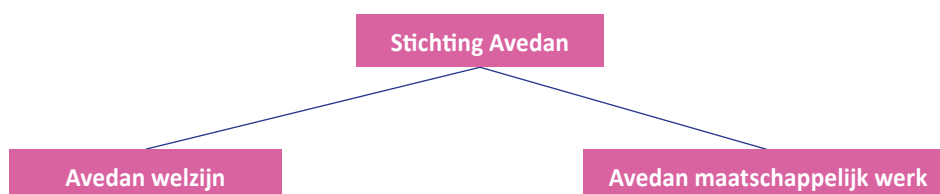
Het voeren van het bestuur en het beheer over alsmede het exploiteren van instellingen casu quo rechtspersonen die werkzaam zijn op het gebied van welzijn en maatschappelijke ondersteuning, één en ander in de ruimste zin van het woord, en voorts het verrichten van al hetgeen met één en ander rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn.

Stichting Avedan

Avedan is een holding die bestaat uit een zogenaamde houdstermaatschappij en werkmaatschappijen. Zowel de houdster als de werkmaatschappijen zijn stichtingen zonder winstoogmerk en met een sociaal- maatschappelijke doelstelling.

De zeggenschap en centrale aansturing door het bestuur en het toezicht op het bestuur vinden in de houdstermaatschappij plaats. Ook de bedrijfsvoering is ondergebracht in de houdstermaatschappij.

De uitvoerende professionals zijn in dienst van de werkmaatschappij.



De werkmaatschappijen hebben elk afzonderlijke subsidiecontracten met verschillende gemeenten en enkele andere opdrachtgevers. De contractuele afspraken en prestaties worden separaat verantwoord. De financiële stromen zijn gescheiden. De kosten van de bedrijfsvoering worden via een verdeelsleutel ten laste van de werkmaatschappijen gebracht.

In fiscale zin vormen de stichtingen binnen de holding een fiscale eenheid. Dit betekent dat er onderling geen BTW-plicht is. Stichting Avedan, Stichting Avedan Welzijn, Stichting Avedan Maatschappelijk Werk hebben de ANBI-status.



Middelen

Stichting Avedan is een moederstichting waarbinnen Stichting Avedan Welzijn, Stichting Avedan Maatschappelijk werk en Stichting Sociale Wijkteams Almelo als aparte stichtingen zijn ondergebracht. De stichting Sociale Wijkteams is in 2020 opgeheven, vanaf 2019 is de uitvoering van het werk onderdeel geworden van de integrale toegang van de gemeente Almelo.

De medewerkers 'overhead' (financiële administratie, personeels- en salarisadministratie, automatisering enz.), het bestuur en de managers zijn in dienst van Avedan. De hieraan gerelateerde personeelskosten zijn vervolgens doorbelast aan de onderliggende stichtingen. Hetzelfde geldt voor de algemene kosten voor de centrale huisvesting en automatiseringskosten. De verdeelsleutel is gebaseerd op een gemiddelde verhouding opbrengsten en personele inzet.

Risicoreserve (algemene reserve)

Het sociaal domein is onverminderd in beweging. De transformatie kan leiden tot veranderde verhoudingen in geldstromen, tussen partners en opdrachtgevers. Hierdoor kan zowel vraaguitval als groei ontstaan. Dit kan een vermindering van de subsidie betekenen of verandering in geldstromen en wijze van organiseren. Om flexibel op deze ontwikkelingen te kunnen inspelen wordt binnen de stichting Avedan Welzijn en Avedan Maatschappelijk werk een risicoreserve gevormd uit een (beperkte) risico-opslag in de kostprijs. Een door Avedan in 2020 opgestelde risicoanalyse voor de stichting Avedan Welzijn is met de gemeente Almelo besproken en akkoord bevonden.

Met de gemeente Almelo is afgesproken dat de opgelegde bezuinigingen 2021 en taakstellingen uit voorgaande jaren eenmalig worden opgevangen uit de algemene reserve van Avedan Welzijn.

Medewerkers

Personeel Stichting Avedan	2021	2020
aantal medewerkers (gemiddeld)	12	13
aantal Fte's (gemiddeld)	9,9	10,4
aantal indiensttredingen	1	1
aantal uitdiensttredingen	1	3
% parttimers	67%	69%
% vrouwen	83%	77%
% mannen	17%	23%
% verzuim	0,3%	0,4%

Personeel Stichting Avedan Maatschappelijk Werk	2021	2020
aantal medewerkers (gemiddeld)	31	40
aantal Fte's (gemiddeld)	22,7	28,9
aantal indiensttredingen	5	4
aantal uitdiensttredingen	9	6
% parttimers	87%	83%
% vrouwen	74%	80%
% mannen	26%	20%
% verzuim	11,4%	6,5%



Personeel Stichting Avedan Welzijn	2021	2020
aantal medewerkers (gemiddeld)	50	48
aantal Fte's (gemiddeld)	36,2	34,1
aantal indiensttredingen	13	6
aantal uitdiensttredingen	7	4
% parttimers	92%	94%
% vrouwen	82%	87%
% mannen	18%	13%
% verzuim	12,3%	4,1%

In het Medewerkers Tevredenheids Onderzoek dat eind 2020 stichting-breed is gehouden, hebben medewerkers hun werk bij Avedan het prachtige rapportcijfer 7,4 gegeven. De medewerkers waarderen vooral de werksfeer en de zelfstandigheid. Wel gaven ze aan dat ze elkaar graag vaker te willen ontmoeten en willen leren kennen (het wij-gevoel). Daarom hebben wij in 2021 verschillende bijeenkomsten georganiseerd. Zoals een geslaagde Summermeet met speeddates tussen medewerkers. Daarnaast hebben wij ook voor meer digitale ontmoetingen gezorgd. Het smoelenboek begint steeds meer vorm te krijgen. Doel van al deze acties is dat medewerkers elkaar beter kennen en weten wat de verschillende expertises van hun collega's zijn om zo onze inwoners een zo goed mogelijk aanbod op maat aan te kunnen bieden.

Op 23 december 2021 hebben wij het Kwaliteitslabel Sociaal Werk Nederland gehaald. Uit de audit kwam een aantal aanbevelingen op het gebied van HR. Deze hebben wij opgepakt en werken wij in 2022 verder uit. Zo gaan wij een nieuwe gesprekcyclus introduceren en ook het opleidingsbeleid herzien en herschrijven. Daarnaast gaan wij extra inzetten op de beroepsregistratie bij het Registerplein. Hiermee waarborgen wij het vakmanschap en de hoge kwaliteit van onze dienstverlening.

Het jaar 2021 stond ook in het teken van groei van onze organisatie. Wij hebben als Avedan veel mooie, nieuwe projecten mogen uitvoeren. Hierdoor ontstond een groot aantal vacatures. Een aantal hebben wij intern opgevuld, maar veel vacatures zijn extern uitgezet. Wij zijn er in 2021 uitstekend in geslaagd om bevoegen en gemotiveerde collega's te vinden voor alle verschillende projecten. In de gesprekken kregen wij terug dat de vacatureteksten bijzonder motiverend en aansprekend waren. We merken dat Avedan in de branche goed bekend staat.

Door de gevolgen van Corona is het ziekteverzuim relatief hoog. Dit past in het landelijke beeld. Medewerkers waarderen de begeleiding vanuit de werkgever en de re-integratie verloopt soepel en in goede onderlinge afstemming. Hiervoor staan wij in nauw contact met onze arbodienst.

Communicatie

Zichtbaarheid is belangrijk voor Avedan. Daarom is dit jaar flink ingezet op contacten met lokale en regionale media en zijn veel social posts geplaatst. Almeloos weekblad plaatste bijvoorbeeld in de zomer elke week een portret van een jongere in Coronatijd. Daarmee werd de problematiek van de jeugd en onze preventieve rol daarin in deze bijzondere tijd beter zichtbaar. RTV Oost heeft op diverse momenten opnames gemaakt van onze initiatieven/projecten waardoor onze regionale naamsbekendheid is vergroot. De communicatiemedewerker van Avedan werkt samen met Alifa en Wijkkracht in zaken die de hele regio aangaan.

Communicatie speelde ook een belangrijke rol in het plan Zo! en Go! waarin we samen met partners aan de gemeenten konden motiveren waarom een gezamenlijke extra inzet voor de jeugd hard nodig was.

Ook dit jaar was online communicatie in verband met Corona belangrijker dan ooit. Onze website is voor (nieuwe) gebruikers een belangrijke informatiebron. Deze wordt dagelijks geactualiseerd. Er is een begin gemaakt met filmpjes over onze activiteiten. Het Echtscheidingsloket Rijssen-Holten en Taalpunt Almelo presenteren zich al eerste, in 2022 volgen nog acht onderdelen van ons werk.

Bezoekcijfers Avedan.nl 2021

Gebruikers

26.270

Aantal sessies per gebruiker

1,46

Nieuwe gebruikers

26.020

Pagina's per sessie

2,62



Lucas Beuning (19)



'Ik mis het uitgaan'

HOE BELEEFT ALMELOSE JEUGD CORONATIJD?

Landelijk is er de actie #nogffvolhouden. Jongerenwerkers van Avedan hebben zelfs een coronarap gemaakt. Hoe komen kinderen en jongeren in Almelo deze tijd door? Hieronder vertellen ze het zelf. Deze keer komt de 19-jarige Lucas Beuning aan het woord. "Ik mis het uitgaan." Foto's: Peter Koeihorst - Almelo's Weekblad



Lucas Beuning: "Door die lockdown is het leven saai. Als je 19 bent, wil je met je vrienden afspreken." Foto:

Lucas wil weer met zijn vriendengroep chillen

Lucas Beuning brak zijn opleiding af, maar kon nog niet beginnen bij Defensie. Daarom is hij maar gaan werken. De soos van Avedan in De Schelfhorst is, nu de horeca dicht is, zijn enige chillplek.

ALMELO - "Door die lockdown is het leven saai", zo vertelt Lucas. "Als je 19 bent, wil je met je vrienden afspreken. Maar onze ouders willen nu geen grote groep thuis, dat snap ik ook, en de horeca is dicht. En als je niet mooi weer met 25 man naar Het Lageveld gaat, riskeer je een bekeuring."

Gelukkig voor Lucas is de soos van Avedan in de Schelfhorst overdag open, en op donderdagavond ook. "Maar dan ga je wel voor de avondklok naar huis." Lucas hoopt dat is aangename bij Defensie. "Ik heb de Veva-opleiding aan ROC van Twente afgemaakt. Daama

ben ik aan een mbo-opleiding marketing begonnen, maar dat was niks voor mij. Mijn ouders wilden ook niet dat ik alleen maar op de bank zou gaan hangen, dus hebben we samen een baantje gezocht. Nu werk ik drie dagen per week bij Zwanenburg, vroeg op maar om twee uur al vrij." Op de vraag wat als corona eindelijk voorbij is, zegt hij: "Dan ga ik met de hele vriendengroep naar de Skihut of Ibiza. Hartstikke gezellig."

Terugblik op 2021

Organisatieontwikkelingen

2021 was, ondanks de beperkingen door Corona, een goed jaar voor Avedan. Door de ervaringen die we in het eerste Coronajaar hebben opgedaan konden we dicht bij de inwoners zijn. Waar dat niet lijfelijk kon, waren we digitaal nabij. Dat vroeg creativiteit en inzet en leidde ook tot mooie nieuwe manieren van dienstverlening en een boost voor onze online mogelijkheden.

We hebben dit jaar ook onze samenwerking met partners over de volle breedte geïntensiveerd: van scholen tot woningbouwcorporaties en collega-sociaal werk organisaties in de regio.

Zo is in Almelo bijvoorbeeld samen met Studio 15 en het Sportbedrijf Almelo gewerkt aan een goed zomerprogramma voor de jeugd (Festiv'Almelo) waardoor het wegvallen van uitjes en reisjes een beetje werd verzoet. Dit Zo-plan kreeg een vervolg in Go!: een duidelijk aanvalsplan om de leer- en leefachterstanden van de jeugd te verminderen. Dit plan is in alle gemeenten waarvoor wij werken enthousiast ontvangen en heeft er mede toe geleid dat we op diverse scholen in de regio extra schoolmaatschappelijk werkers mogen inzetten. In Almelo kreeg Avedan de regie om in 2022 en 2023 de NPO-gelden goed te besteden.

Verder werkten wij met partners in de diverse gemeenten samen als het gaat om armoedepreventie, aanpak schulden, voorkomen van vechtscheidingen en het aanpakken van eenzaamheid. In Almelo namen we rondom dat laatste thema de activiteiten van Never2BeAlone over, dat zich richt op eenzaamheid onder jongeren.

Kwaliteitslabel Sociaal Werk

In december kregen we het mooie bericht dat Avedan als eerste sociaal werkorganisatie in Overijssel het Kwaliteitslabel van Sociaal Werk Nederland had behaald. We waren hiermee zelfs de eerste organisatie met zo'n label in Nederland die zowel welzijn als maatschappelijk werk aanbiedt. De audit in oktober heeft enkele verbeterpunten opgeleverd (met name op het gebied van HR en ICT) maar deze waren al in onze eigen verbeterplannen opgenomen. We zijn trots op dit Kwaliteitslabel, omdat dit objectief aantoont dat Avedan



de zaken op orde heeft. Belangrijk voor opdrachtgevers en inwoners.

Wijk- en gebiedsgericht

In 2021 zijn wij gestart met een omslag naar wijk- en gebiedsgericht werken. Dat sluit aan bij onze missie en visie dat we dichtbij en benaderbaar zijn voor de inwoners. Onder leiding van een externe projectleider hebben de diverse teams vorm gekregen. Zij gaan vanaf 1 maart 2022 samen in de wijken en gebieden werken en waar mogelijk is daar dan ook al één gezamenlijke werkplek waar mensen met al hun vragen/problemen/ideeën terecht kunnen. Alle wijkteams in Almelo en elk gebiedsteam in de regio maken een eigen jaarplan op basis van wat in hun wijk of gebied speelt. Zo spelen we in op de vragen/problemen van inwoners en werken we preventief en op maat.

Effectmetingen

Hoe meet je de waarde van ons werk? Dat was de uitdaging die we samen met Good2Consult zijn aangegaan. Zij hebben op basis van gesprekken en rekentools duidelijk aan kunnen tonen dat ons werk in het voorliggend veld er echt toe doet en ook klinkende besparingen oplevert omdat duurdere eerstelijns- en tweedelijns hulp hiermee wordt voorkomen. We hebben de resultaten in de diverse gemeenten mogen presenteren en over de hele linie was enthousiasme over deze berekening, die de voordelen van ons werk tastbaar en concreet maakt.

Statuten

In 2021 is een begin gemaakt met het herzien en aanpassen van de statuten. Ze zijn nu meer met elkaar in één lijn gebracht en in lijn met de Wet Bestuur & Toezicht Rechtspersonen (WBTR). De herziening is begin 2022 afgerond en voor advies aan de OR voorgelegd. In 2022 worden de statuten door de Raad van Toezicht vastgesteld.

Bezwaar

Avedan tekende pro forma beroep aan tegen de door de gemeente Almelo opgelegde bezuinigingen. Na goed overleg en heldere afspraken, is dit pro forma beroep ingetrokken.

Privacy

Avedan werkt met vertrouwelijke gegevens van mensen. Die willen we optimaal bewaken. Daarom hebben we in 2021 een Privacy-officer (voor twee uur in de week) aangetrokken met ruime ervaring op dit gebied. Zij heeft een nulmeting uitgevoerd en aanbevelingen gedaan om onze processen nog verder te verbeteren. Intern gaan we in 2022 aandacht besteden aan webwijsheid zoals het voorkomen van phishing, wat te doen bij een datalek, etcetera.

Strategische koers (wendbaar, zichtbaar en onmisbaar)

Dit jaar hebben we de blik volop naar buiten én naar binnen gericht. De samenwerking met onze partners heeft een flinke boost gekregen (zie organisatieontwikkelingen) waardoor veel nieuwe contacten zijn ontstaan en nieuwe initiatieven zijn ontplooid. Avedan haalde zelfbewust en proactief signalen uit de samenleving op en vertaalde deze (alleen of met partners) naar oplossingen. Bij Avedan komt het goed: dat willen wij uitstralen naar de inwoners, naar partners, naar bestaande opdrachtgevers en naar potentiële nieuwe opdrachtgevers.

Verre horizonten bevaar je alleen met een zeewaardig schip. Daarom is de organisatie op enkele punten doorontwikkeld. Als we ons in onze missie en visie dichtbij en benaderbaar noemen, zullen we ook goed bereikbaar moeten zijn en ervoor zorgen dat inwoners



snel worden geholpen.

Willen we flexibel inspelen op nieuwe kansen, dan is daarvoor een organisatie nodig die wendbaarder is en snel kan leveren. Als we vakmanschap willen uitstralen, moeten onze medewerkers zich constant kunnen ontwikkelen. Als we dicht bij de inwoners willen staan, heeft dat consequenties voor hoe en waar we zichtbaar zijn in wijken en in gebiedsteams.

Onze inzet en ons werk is niet altijd even zichtbaar. Sociaal werk gebeurt vaak achter de schermen. Dat levert een gevaar op: onzichtbaar kan makkelijk worden vertaald als onnodig. De komende jaren willen we daarom onze preventieve meerwaarde (en het voorkomen van duurdere geïndiceerde zorg), meer voor het voetlicht brengen.

In het afgelopen jaar hebben we hard gewerkt om die basis op orde te krijgen en ook in 2022 vraagt dit, naast de realisatie van nieuwe projecten, nog om aandacht.

Onze ambitie en doelstellingen

Avedan biedt maatschappelijk werk en welzijnswerk aan. Onze belangrijkste taak is ervoor te zorgen dat inwoners veerkrachtig zijn en zich gelukkig voelen, hun talenten ontdekken en mee kunnen doen in de samenleving. Wij helpen actief door dicht bij de mensen te zijn. We bieden maatwerk als zij daarvoor open staan. We verbinden mensen met elkaar en bouwen aan duurzame, informele netwerken. Samen met onze vrijwilligers en partners werken we aan een samenleving waarin iedereen het beste uit zichzelf kan halen.

Avedan wil een organisatie zijn die initiatief neemt, eigen verantwoordelijkheid neemt en ondernemender is. Avedan is geen volger, maar trendsetter. We lopen voorop in ontwikkelingen en zijn vernieuwend.



Wij hebben voor de komende jaren de volgende doelstellingen geformuleerd:

Avedan is er voor iedereen en is altijd dichtbij

Avedan is innovatief en hierom ook landelijk bekend

Avedan is een betrouwbare partner: we doen wat we zeggen en zeggen wat we doen

Avedan is een bekende en gewaardeerde partner in Oost-Nederland

Avedan werkt voor verschillende opdrachtgevers

Kernwaarden

In 2021 hebben wij samen met de medewerkers de kernwaarden van Avedan gedefinieerd. In de Summermeet zijn de medewerkers hiermee ook creatief aan de slag gegaan. Daarmee zijn de waarden breed gedragen. Onze kernwaarden zijn:

- Innovatief en initiatiefrijk
- Aandacht en betrokkenheid
- Professionaliteit en kwaliteit

Op elke locatie van Avedan hangen de kernwaarden inmiddels, duidelijk zichtbaar.

Organisatiestructuur

In 2021 is de organisatie als volgt aangestuurd:

- Teams Maatschappelijk Werk Hellendoorn, Rijssen-Holten, Twenterand, Wierden
- Teams gericht op jeugd en jongeren Almelo
- Teams gericht op participatie en volwassenen Almelo.

Ondersteuning wordt verleend door het KCC/Secretariaat, ICT, de controller, de HR-manager en de communicatieadviseur.

Ontwikkelingen in 2021: Avedan Maatschappelijk Werk

Corona had ook dit jaar een grote invloed op ons leven. Inwoners die normaal nog nét hun leven op orde konden houden en zich in de eerste Coronaperiode nog staande

hielden, gingen door de voortdurende beperkingen nu onderuit. Gelukkig hadden we in 2020 al ruime ervaring opgedaan met alle mogelijke alternatieven voor het één op één live gesprek. Beeldbellen, Teams en andere online mogelijkheden zijn volop gebruikt. Dat werd door de inwoners enorm gewaardeerd. Waar een situatie echt om een huisbezoek vroeg, deden we dat uiteraard, met in acht neming van de regels.

Meer hulpvragen

In de gemeenten waar wij maatschappelijk werk bieden (Hellendoorn, Rijssen-Holten, Wierden en Twenterand) zagen we afgelopen jaar meer verschillende hulpvragen die te maken hadden met Corona. Bijvoorbeeld bij gescheiden ouders, waar een omgangsregeling met de kinderen normaliter wel goed verliep, maar die door verschil van mening over vaccinaties of wel of niet de Coronaregels volgen onenigheid kregen. Bij jongeren zagen we meer eenzaamheid en sombere gevoelens, zij liepen naast leerachterstanden ook leefachterstanden op. Wij hebben de gemeenten en alle scholen ons plan Go! aangeboden waarin we diverse problemen van kinderen en jongeren hebben benoemd en een gerichte aanpak hebben voorgesteld. We zijn blij dat de gemeenten en scholen de NPO-gelden die het Rijk beschikbaar heeft gesteld voor de kinderen en jongeren doelgericht inzet en Avedan gaat dit ook in 2022 met volle inzet waarmaken, onder andere door (extra) schoolmaatschappelijk werk.

Probleem opgelost

Over de hele linie zien we in de verschillende gemeenten dat mensen met ingewikkelder problemen bij ons komen dan voorheen. Aan de ene kant komt dit omdat de maatschappij complexer wordt en meer zelfredzaamheid en veerkracht vraagt, aan de andere kant omdat de wachtlijsten in de tweede lijn flink zijn opgelopen en we inwoners dus minder snel kunnen doorverwijzen. Ook merken we steeds vaker dat -ook al meldt zich in eerste instantie 1 persoon uit een gezin- er veel meer problemen in één gezin spelen. Bijvoorbeeld een jongere die slecht presteert op school en agressief gedrag vertoont kan uit een gezin komen waar geldzorgen zijn door Corona en overmatig drankgebruik door één van de ouders. Maatschappelijk Werk kiest altijd voor een systeemaanpak (dus niet alleen kijken naar het individu maar ook naar de mensen eromheen), waardoor we niet

**zijn
doelgericht
linksom of
rechtsom, het
komt goed!**

**zijn
dichtbij
en altijd
in de
buurt**

**werken
graag samen
met andere
partners aan de
beste oplossing**

WIJ VAN

awedan

**helpen jou
om je leven
(weer) in balans
te krijgen**

**doen wat
we zeggen
en zeggen
wat we doen**



alleen het probleem aan de oppervlakte oplossen, maar ook een duurzame oplossing bieden.

Als inwoners op de wachtlijst staan voor tweedelijns zorg, laten we ze in de tussentijd uiteraard niet aan hun lot over. De wachtlijsten in de Jeugdzorg zijn inmiddels bijvoorbeeld bijna tien maanden lang. Dat is voor een kind of jongere die dringend hulp nodig heeft een eeuwigheid, maar ook voor het gezin om hem/haar heen. Door de systeemaanpak van Maatschappelijk Werk kunnen we die wachttijd voor de jongere en de omgeving een stuk draaglijker maken. En, nog veel mooier: soms kan de aanvraag voor complexere zorg zelfs worden ingetrokken.

Bewezen effect

Preventie is het toverwoord als we onze maatschappij leefbaar willen houden. Ook voor inwoners van de gemeenten waarin wij werkzaam zijn is dit heel belangrijk. Want nog los van het persoonlijke geluk van elke inwoner kan onze samenleving ook niet een nog groter beroep op de tweedelijns zorg aan. Avedan voorkomt in veel gevallen die zwaardere inzet. Dat wilden we niet alleen in mooie woorden vertellen, maar ook in nuchtere cijfers kunnen laten zien. Daarom hebben wij in 2021 een effectmeting laten uitvoeren door Good2Consult. In alle gemeenten levert het werk van Avedan Maatschappelijk werk voor de gemeenten een grotere besparing op dan de subsidie die wordt verstrekt. Een deel van deze besparingen geldt zelfs voor meerdere jaren. Voorbeelden van zorg die voorkomen kan worden door inzet van Avedan is 2^e lijnszorg als jeugdzorg, inzet van een psycholoog, uithuisplaatsing, huisarts en, GGZ.

Samen tegen complexe scheidingen

Complexe scheidingen of vechtscheidingen zijn een emotionele aanslag op kinderen. Door tussen de 'strijdende' partijen te komen, lopen ze schade op die ze een leven lang kan belemmeren in hun prestaties

en hun vermogen om relaties aan te gaan. Het is dus in persoonlijk en maatschappelijk belang om (ex-)partners te helpen wel samen goede ouders te blijven en het belang van het kind voorop te stellen. BRAM helpt daarbij. BRAM is onafhankelijk en biedt deskundige hulp om de ouders te helpen in hun onderlinge communicatie en hun communicatie naar de kinderen zodat zij samen met ouders tot goede zorgafspraken kunnen te komen. Het belang van het kind of de kinderen staat bij BRAM altijd voorop. BRAM is een samenwerkingsverband tussen de Raad voor de Kinderbescherming en Maatschappelijk Werk in Twente (Wijkteams Enschede, Wijkkracht en Avedan). Deze partners hebben in 2020 een uniforme, aangescherpte methodiekbeschrijving gemaakt en eind 2020 geïmplementeerd.

De rechtbank kan ouders doorverwijzen naar BRAM. Maar we zien steeds vaker dat ouders op vrijwillige basis meedoen aan dit traject. Avedan investeert in bekendheid en benadert actief de scheidende partners, nog voor het een complexe scheiding wordt. Dat is een goede ontwikkeling. Hoe eerder wordt ingegrepen, hoe minder kans op vechtscheidingen met alle bijkomende geestelijke en maatschappelijke schade van dien.

Met onze partners binnen BRAM hebben we aansluiting gevonden bij de ontwikkeltafels van de Twentse gemeenten. We streven ernaar dat BRAM onderdeel wordt van het uniforme aanbod bij Scheiding en Omgang.

Huiselijk geweld

Als Maatschappelijk Werk komen wij met veel inwoners van de gemeenten in contact. Daarbij hebben we ook een scherp afgestelde antenne voor mogelijk huiselijk geweld. Regelmatig komen inwoners bij ons binnen met een andere hulpvraag en komt pas later aan het licht dat er sprake is van huiselijk geweld.

Er waren dit jaar weinig huisverboden. Dat betekent zeker niet dat huiselijk geweld minder voorkomt. We zien juist, doordat Corona stoom afblazen onmogelijk maakte (uitgaan, sport, werk, school) dat in gezinnen spanningen ontstaan. De maatschappelijk werkers zijn hier alert op: er wordt regelmatig actief telefonisch, persoonlijk of via beeldbellen contact opgenomen om mogelijke escalatie te signaleren en te voorkomen.

Binnen Avedan is een groep medewerkers geschoold tot aandachtsfunctionaris. Zij zijn vraagbaak en sparringpartner voor collega's als zij in het werk voelen dat een situatie niet pluis is en zorgen ervoor dat alle medewerkers van Avedan altijd scherp zijn en blijven op de veiligheid van inwoners.

Ontwikkelingen 2021

Avedan Welzijn

Corona had dit jaar een flinke weerslag op de werkzaamheden. De aard van ons werk vraagt om nabijheid. En dat was nu juist lang niet altijd toegestaan. Omdat wij een cruciaal beroep hebben, mochten we een deel van onze werkzaamheden nog wel voortzetten.

Vaker en langer nodig

- Door het wegvallen van het Maatschappelijk Werk in Almelo zagen we dit jaar meer mensen een beroep deden op onze diensten. Ook de zwaarte van de problemen waarmee mensen bij ons kwamen, nam toe. Dit zagen we onder andere bij Persoonlijke coaching, het Jonge Moederwerk, de ouderenadviseurs en Thuisadministratie. Een trend over de volle breedte dus, waarschijnlijk nog versterkt door de Coronamaatregelen. We voeren gesprekken met de gemeente hoe we deze ontwikkeling kunnen tegengaan en intensiveren het overleg met wijkcoaches en intakepersoneel nog verder om te zorgen dat niemand tussen wal en schil beland.
- De wachtlijsten in onder andere de Jeugdzorg lopen enorm op. Momenteel staat een jongere al tien maanden 'in de wacht', met alle gevolgen van dien. Natuurlijk laten we hen in de tussentijd niet los en proberen wij ook het gezin om de jongere heen te ondersteunen. Daardoor blijven zij wel langer dan normaal in een traject met bijvoorbeeld onze kinderen en pubercoaches (zie vooruitblik).
- Onze Persoonlijke coaches boekten ondanks de zwaardere problemen van inwoners prachtige resultaten. Inwoners die hun leven voor het coachingstraject een rapportcijfer 4 waard vonden, deelden na het traject een 8,4 uit voor hun kwaliteit van leven. Velen van hen hadden daarna geen andere zorg meer nodig, waardoor 112.000 euro is bespaard.



Kinderen en jongeren

- De zomerwijkweken waren dankzij extra geld van de gemeente dit jaar niet alleen in de aandachtswijken en de binnenstad, maar voor alle kinderen en jongeren. Onder de naam Festiv'Almelo werd met onder andere het Sportbedrijf en Studio 15 een gevarieerd programma aangeboden. Hiervoor gaven zich via Sportbedrijf 1.879 kinderen op, via Avedan 2.650. Dit verzachtte dat de jeugd vaak niet op vakantie kon en veel dagrecreatie ook was gesloten door Corona.
- Onze jongerenwerkers en Schoolmaatschappelijk Werkers zijn niet langer alleen actief op Het Erasmus, maar nu ook op het Zone College, Pius en het Noordik. Hiermee helpen we jongeren in de volle breedte van het voortgezet onderwijs. Dit is mede mogelijk gemaakt door NPO-gelden van het rijk. Samen met gemeente en scholen willen we graag borgen dat ook na de twee jaar dat deze gelden beschikbaar zijn, jongeren kunnen blijven aankloppen als ze vastlopen in hun leer- of leefomgeving. Ook verzorgen wij vervanging bij ziekte van leerlingbegeleiders.
- Jongeren hadden het dit jaar extra lastig door alle beperkingen. We staken ze een hart onder de riem, onder andere met de rap Nogffvolhouden met Alifa en Wijkkracht. De jeugd voelde zich gehoord doordat we veel op straat waren en we organiseerden een pizzagesprek over hun beleving van de lockdown en over vaccinaties. Gehoord en gezien worden is voor deze doelgroep enorm belangrijk. Door letterlijk en figuurlijk in de buurt te zijn, zagen we bij welke jongeren problemen dreigden te ontstaan, zodat we ze tijdig konden helpen.



Iedereen doet mee

- Om mee te doen in de maatschappij moet je kunnen lezen, schrijven en rekenen. Dat is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Taalpunt heeft dit jaar Taalambassadeurs opgeleid, die er in een campagne rond voor uitkomen dat zij moeite hadden met lezen/schrijven en hoe Taalpunt daarbij kan helpen. Ook kijken ze mee bij woningbouwcorporaties of hun website en correspondentie wel duidelijk zijn voor laaggeletterden.
- Wie in een asielzoekerscentrum zit, moet momenteel heel lang wachten om door te stromen, ook al is de verblijfsvergunning al binnen. Dit komt onder andere door de woningnood. Het project #Meedoen, van COA en Avedan, helpt asielzoekers en statushouders aan vrijwilligerswerk of een betaalde baan. En met succes! Elke maand worden zo'n 25 koppelingen gemaakt tussen bedrijven/verenigingen/instaties en bewoners van het AZC. Zij integreren sneller en pikken al doende de taal op, de samenleving is blij met hun inzet (helemaal in een krappe arbeidsmarkt). Timberland heeft bv momenteel dankzij #Meedoen 15 statushouders aan het werk.

Eenzaamheid

Onze wijkkamers voorzien in een enorme behoefte. Hier ontmoeten volwassenen elkaar, bouwen ze aan een netwerk in de wijk en worden ze gestimuleerd. Het aantal wijkkamers is dit jaar uitgebreid van 26 naar 27 en we gaan in 2022 de wijkkamers verder door ontwikkelen. In de Wierdensehoek is een succesvolle pilot geweest met de wijkkamer als opvang voor mensen die al een indicatie dagbesteding zouden krijgen. Hiermee kunnen we bijdragen aan minder geïndiceerde zorg. Ons ideaal is dat elke wijk en elk gebied een eigen 'huiskamer' heeft waar inwoners kunnen binnenlopen

met een vraag of probleem, een goed idee, maar ook als ze zich eenzaam voelen. Bij Avedan komt het goed, linksom of rechtsom. Dat willen we uitstralen en ook waarmaken. De wens voor de doorontwikkeling van de wijkkamers met ruimere openingstijden en op meer plekken in de stad sluit hier naadloos op aan. Enzaamheid is geen probleem dat alleen bij ouderen speelt. Daarom richtte Demi Blaauw de stichting Never2BeAlone op, waar inmiddels honderden jongeren sociale contacten en activiteiten vinden. Wij hebben een overeenkomst gesloten met de Stichting Never2bealone om de activiteiten te nemen.

Dichtbij

Almelo werd opgeschrikt door diverse geweldsincidenten. Dat hakte er flink in bij inwoners. Onze medewerkers werden bijgeschakeld door GGD en politie en boden een luisterend oor en andere ondersteuning in de wijken. De wijkondersteuners zijn bekende gezichten voor de inwoners, waardoor het makkelijk is om bij hen je hart uit te storten of om hulp te vragen.

Als het niet kan zoals we het willen, dan moeten we maar willen wat kan. Met die positieve instelling zijn we in 2021 de beperkingen door Corona te lijf gegaan. VVE Thuis kon geen ouders ontmoeten op school, maar ging letterlijk de straat op, naar speeltuinen en winkelcentra waar wel ouders en kinderen waren. LOES zette groepsbijeenkomsten om in webinars en pubercoaches voerden de gesprekken al wandelend in de buitenlucht. Zo bleven we dichtbij.





De blik vooruit naar 2022

In 2022 gaan we volop aan de slag met de uitvoering van de strategische koers. We gaan nog meer de vragen van inwoners vertalen naar basisvoorzieningen en een sociale structuur met en van de inwoners. Door onze organisatie wijk- en gebiedsgericht (zie hierboven) in te richten, sluiten we nog beter aan bij de vragen en behoeften van inwoners.

Preventie

We zijn als Avedan actief betrokken bij lokale preventie-akkoorden. Hierin wordt onder andere aandacht besteed aan het voorkomen van vechtscheidingen. Als een echtscheiding ontaardt in een vechtscheiding is dat een persoonlijk drama maar ook een enorme maatschappelijke kostenpost. Er is al veel hulp- en dienstverlening rondom dit onderwerp, door dit te stroomlijnen kan het eenduidiger en duidelijker worden.

Wachtlijst

Hoe begeleiden we een individu of gezin als één van de gezinsleden op een wachtlijst staat voor GGZ? Daarvoor willen we in een wachtlijstpilot met Dimence een goede overbrugging creëren. Soms blijkt interventie van een Schoolmaatschappelijk Werker, jongerenwerker of kinder- pubercoach tijdens de wachttijd al zo succesvol, dat duurdere zorg niet meer nodig is. Daar zagen we dit jaar diverse voorbeelden van en dit effect willen we uitbouwen.

Medewerkers zijn ons goud!

Onze medewerkers zijn tevreden over Avedan als werkgever. En we hebben steeds voldoende enthousiaste en gekwalificeerde sollicitanten. Geen reden om

achterover te hangen. Op HR-gebied gaan we een nieuwe gesprekscyclus introduceren en krijgen alle medewerkers een ontwikkelgesprek en wordt een opleidingsplan gemaakt. Stagiairs en vrijwilligers willen we beter welkom heten in onze organisatie en hen nog beter begeleiden. We herzien het beleid op beide terreinen. Ook blijven we investeren in de samenwerking met het ROC en het Saxion. Om te peilen hoe tevreden onze vrijwilligers zijn nemen we hen in het eerstvolgende Medewerkers Tevredenheids Onderzoek ook mee. Verder willen we door middel van interviews onze opdrachtgevers en stakeholders bevragen over hun tevredenheid.

Innovatie

Vernieuwing is voor 2022 ook volop aan de orde. In de ontwikkeling van huiskamers (wijkkamer 2.0), online dienstverlening, uitbreiding Anne 4 Care waarbij Anne via de tablet allochtone inwoners helpt om bijvoorbeeld te bewegen en medicijnen op tijd in te nemen, Welzijn op Recept. Veel van deze ontwikkelingen zijn vorig jaar in gang gezet en kunnen nu worden uitgebouwd.

Voor ons ligt een jaar met uitdagingen en kansen. We gaan ons meer verbinden aan het bedrijfsleven. Ons doel is om ervoor te zorgen dat mensen de toekomst weer met vertrouwen tegemoet zien en zichzelf (weer) kunnen redden in hun huis, gezin, buurt, wijk en samenleving. Onze sociaal werkers, vrijwilligers en stagiairs werken hier dag in dag uit aan, met passie en plezier. Wij gaan ervoor!

Avedan, samen verder!

Verslag van de Raad van Toezicht

Samenstelling Raad van Toezicht

In 2021 bestond de Raad van Toezicht uit de volgende personen:

Naam	m/v	Leeftijd	Eerste benoeming	Einde zittingsduur	Herbe-noembaar	Profiel	Functie- Nevenfuncties
H.J. Boere Voorzitter per 1-1-2021	m	62	2015 (juni)	2023	neen	Financiën	Zelfstandig gevestigd financieel adviseur <ul style="list-style-type: none"> • Penningmeester Protestantse Gemeente Almelo • Raad van Toezicht Woon- en Zorgfederatie Oldenzaal (vz) • Stichting Stedenband Almelo Ejmiatsin (Armenië) (penningmeester) • Wijkvereniging Indië Almelo (penningmeester)
B.A. Kokhuis Vicevoorzitter + Aandachtsge- bied HRM	m	64	2014	2022	ja	HRM	<ul style="list-style-type: none"> • Raad van Toezicht KONOT (vz) • Bestuur Stichting Nomen Nescio (lid)
M.A.J. Velthuis	v	62	2018	2022	ja	Beleid/ Zorg	Manager Zorg & Welzijn Interaktcontour <ul style="list-style-type: none"> • Bestuur Twents Vrouwennetwerk • Dorpsraad Harbrinkhoek
H.J. van Zutphen	m	62	2017	2025	neen	Juridisch	Werkzaam bij VZKH Advocaten te Almelo <ul style="list-style-type: none"> • RvT Trias Zwolle (lid) • RvT OPONOA (primair onderwijs) NO Achterhoek (lid) • Cie v Advies Bezwaarschriften Gemeent. Sociale Dienst Oost Achterhoek (vz) • Cie v Advies Bezwaarschif- ten Gemeente Almelo (vz)
B.J. Offenbergh	v	43	2021 (jan)	2025	ja	Sociaal domein	Manager Bedrijfsvoering Columbus Junior kinderopvang <ul style="list-style-type: none"> • Eigenaar BJ Offenbergh Training & HRM advies • Projectmanager Twenteportaal, Werkplein Twente • Beheervereniging Groot Kempersteyn (vz)



Ten aanzien van het rooster van aftreden gelden de volgende uitgangspunten:

- een zittingsduur van maximaal 4 jaren t.b.v. spreiding benoemingsjaren;
- eenmaal herbenoembaar.

Onafhankelijkheid

Geen van de leden heeft op enigerlei wijze een verbinding met de stichting, anders dan uit hoofde van het lidmaatschap van de raad. De hierboven aangegeven (neven)functies vormen naar het oordeel van de raad van toezicht geen belemmering voor het functioneren als lid van de raad.

Deskundigheid en verdere ontwikkeling

In het jaar van benoeming wordt voor de leden van de raad van toezicht een op de sector, en meer in het bijzonder op de stichting afgestemde introductie-opmaat georganiseerd. Jaarlijks hebben de leden een individueel werkbezoek binnen de stichting, waarbij een keuze gemaakt wordt uit verschillende mogelijkheden en waarna een terugkoppeling plaatsvindt binnen de eerstvolgende vergadering van de raad.

In 2021 hebben de werkbezoeken helaas wederom niet kunnen plaatsvinden door de coronamaatregelen.

De leden van de raad van toezicht zijn via de stichting lid van de NVTZ (Nederlandse Vereniging voor Toezichthouders in Zorg en Welzijn), waar veel kennis opvraagbaar is en/of specifieke verdieping in de vorm van een symposium of cursus mogelijk is.

De raad heeft zich in het kader van verdere professionalisering geconformeerd aan het programma

Goed Toezicht van de NVTZ en de daarmee samenhangende deskundigheidsbevordering.

Algemene werkwijze

Commissies

De raad van toezicht heeft geen specifieke commissies ingesteld. Met betrekking tot de aandachtsgebieden 'functioneren en arbeidsvoorwaarden' en 'financiën' zijn voorbereidende taken hiervoor toebedeeld aan de voorzitter, de vicevoorzitter en het lid van de raad met specifieke juridische expertise. De raad van toezicht blijft als geheel verantwoordelijk voor alle aandachtsgebieden.

Toezichthoudende taak

De raad van toezicht oefent haar toezichthoudende taak op het beleid van de directeur-bestuurder en de algemene gang van zaken binnen de stichting onder meer uit in zes tevoren vastgestelde vergaderingen per jaar. Daarnaast wordt tweemaal per jaar een themabijeenkomst georganiseerd waarbij ook het MT aanwezig is en heeft de raad tweemaal per jaar een gesprek met de ondernemingsraad over de algemene gang van zaken, waar ook de directeur-bestuurder aan deelneemt. Ook vindt jaarlijks een functioneringsgesprek plaats met de directeur-bestuurder.



Informatievoorziening

De directeur-bestuurder verschafft de raad van toezicht tijdig de voor een adequaat functioneren benodigde informatie. In de regel gebeurt dit ter voorbereiding op, eventueel aangevuld tijdens de vergadering van de raad van toezicht. Indien daarvoor aanleiding is voorziet de directeur-bestuurder de raad van toezicht tussentijds van relevante informatie. Tenminste eenmaal per kwartaal ontvangt de raad van toezicht een managementrapportage. Door middel van deze rapportage verstrekt de directeur-bestuurder nadere informatie over de belangrijkste ontwikkelingen en risico's op het gebied van kwaliteit, financiën en de voortgang van vastgestelde actie- en verbeterpunten.

De raad van toezicht wordt door de externe accountant geïnformeerd door middel van een accountantsverslag dat de accountant opstelt naar aanleiding van de jaarcontrole. Tevens brengt de accountant een interim rapportage uit. Tenminste eenmaal per jaar vindt structureel overleg plaats tussen de (vertegenwoordiging van de) raad en de externe accountant.

Vergaderingen

Proces

In de reguliere vergaderingen overlegt de raad van toezicht met de directeur-bestuurder over de strategie van de organisatie en de risico's die verbonden zijn aan de activiteiten van de stichting. Voorafgaand aan de vergaderingen is er steeds een agendaoverleg tussen de voorzitter van de raad van toezicht en de directeur-bestuurder.

Per kwartaal staat in elk geval een schriftelijke

managementrapportage met betrekking tot de voortgang van beleid en de financiële exploitatie op de agenda. In iedere vergadering wordt tijd gereserveerd voor strategische onderwerpen, waar relevant worden daar ook gasten bij uitgenodigd, veelal MT-leden.

Frequentie

In 2021 is de raad van toezicht 7 keer regulier bijeengewest en is er twee keer overleg geweest met de OR in het kader van artikel 24 WOR. Verder heeft er een themabijeenkomst inzake samenwerking en verbondenheid tussen de raad van toezicht en het managementteam plaatsgevonden.

Onderwerpen

Algemeen

Voor de directeur/bestuurder was 2021 het tweede jaar binnen de organisatie Avedan. Het was evenals 2020 een jaar waarin het werk van de organisatie als geheel sterk werd belemmerd door de coronamaatregelen. Toch is met volle kracht vorm en inhoud gegeven aan de in 2021 afgeronde strategische visie. De raad van toezicht kijkt dan ook terug op een jaar waarin binnen de mogelijkheden nieuwe wegen zijn ingeslagen en veel werk is gerealiseerd. De raad heeft geconstateerd dat de doelen zeer ambitieus zijn. De kunst zal zijn om de organisatie mee te nemen in de gewijzigde koers; immers alleen zo kunnen de beoogde doelen worden gerealiseerd.

Strategische visie

Zoals al opgemerkt is de strategische visie in 2021 herijkt en vastgesteld. Deze herijkte strategische visie is in samenspraak met alle geledingen binnen de organisatie en de raad van toezicht tot stand gekomen.

Het is positief om te constateren dat de druk van gemeenten om te bezuinigen is verminderd. Samen met gemeenten wordt nu veel aandacht aan preventie gegeven. Ook andere organisaties als middelbare scholen en corporaties hebben Avedan in 2021 gevraagd om dienstverlening voor hun cliënten/scholieren/bewoners te organiseren.

De operationalisering van de strategie is in 2021, ondanks de nodige tegenslagen, succesvol verlopen hetgeen hoopvol stemt voor het lopende jaar.

Professionalisering

De raad van toezicht besteedt jaarlijks aandacht aan de verdere ontwikkeling van governance en professionalisering. Hierbij is aansluiting gezocht bij het programma Goed Toezicht van de NVTZ.

Vanuit haar klankbordfunctie voor directeur-bestuurder en MT, contact met medewerkers door individuele werkbezoeken en aanwezigheid bij bijeenkomsten vormt de raad zich een zo breed mogelijk beeld van wat er leeft bij betrokkenen. In 2021 is het contact met medewerkers en de aanwezigheid bij bijeenkomsten door de coronamaatregelen noodzakelijkerwijs zeer beperkt geweest.

Meer specifiek

- goedkeuring begroting 2021 van de stichtingen Avedan, Avedan Maatschappelijk Werk en Avedan Welzijn;
- goedkeuring jaarverslagen en jaarrekeningen 2020 van de stichtingen Avedan, Avedan Maatschappelijk Werk, Avedan Welzijn en Sociale Wijkteams Almelo na een toelichting ter vergadering en een goedkeurende verklaring van de extern accountant;
- verlening van decharge aan de directeur-bestuurder voor het gevoerde beleid in 2020;
- goedkeuring herijkte strategische visie;
- bespreking managementrapportages per kwartaal van stichtingen Avedan, Avedan Maatschappelijk Werk en Avedan Welzijn;
- bespreking managementletter en follow-up naar

- aanleiding van interim rapportage externe accountant;
- vaststelling zelfevaluatie RvT 2021;
- goedkeuring voorlopige begroting 2022 voor de stichtingen Avedan, Avedan Maatschappelijk Werk en Avedan Welzijn;
- vaststelling vergaderschema en beleidscyclus RvT 2022;
- benoeming van een nieuw lid per 1 januari 2022.

Evaluatie RvB en RvT

Het functioneren van de directeur/bestuurder is met haar besproken in juni 2021 door de voorzitter en vicevoorzitter van de raad van toezicht. Voor dit gesprek is vooraf input van alle leden van de raad gevraagd. Het verslag van dit gesprek is met alle leden van de raad gedeeld.

De jaarlijkse evaluatie van het eigen functioneren van de raad vond plaats in september 2021 en is extern begeleid. De zelfevaluatie was vooral gericht op de verdere ontwikkeling als raad van toezicht en de meerwaarde van de raad voor de organisatie.

De raad heeft acties geformuleerd die betrekking hebben op het toezicht houden, het adviseren van de directeur-bestuurder en de werkgeversrol. De inbreng van stakeholders, het opvolgen van strategische doelen en het vaststellen van de toezichtvisie zijn voorbeelden van de geformuleerde actiepunten.

Bezoldiging

Voor de bezoldiging van de raad is aansluiting gezocht bij de Honoreringsregeling van de brancheorganisatie SWN (Sociaal Werk Nederland).

Woord van dank

Het jaar 2021 was voor Avedan een bijzonder enerverend jaar. Ondanks alle coronamaatregelen is er door iedereen die betrokken was bij Avedan veel inzet getoond en veel belangrijk werk in het sociale domein verzet. De strategische visie is succesvol geïmplementeerd en dat geeft de raad van toezicht veel vertrouwen voor de toekomst van Avedan. De raad bedankt de directeur-bestuurder, de managers, leidinggevendenden, ondernemingsraad, medewerkers en vrijwilligers voor het vele werk dat is gerealiseerd.

Raad van bestuur

De Raad van Bestuur bestaat in 2021 uit: Mevrouw I.G. Saris, directeur-bestuurder.

Ten aanzien van de bezoldiging van de directeur-bestuurder conformeert Stichting Avedan zich aan de Wet Normering Topinkomens (WNT) en aan de openbaarheid van gegevens. De bezoldiging van de directeur-bestuurder valt onder de WNT-grens.

Nevenfuncties

De bestuurder vervulde over het jaar 2021 meerdere onbezoldigde nevenfuncties uit:

- Ambassadeur Achterhoek in Beweging, tijdsbeslag: twee keer per jaar bijeenkomst;
- Lid adviesgroep Winterswijkse Uitdaging, tijdsbeslag:

twee keer per jaar bijeenkomst;

- Vrijwilliger St Ludger Parochie, Winterswijk, tijdsbeslag: een uur per maand;
- Voorzitter Stichting Oriolus: tijdsbeslag 20 uur per jaar;
- Commissielid namens CDA-raadscommissie gemeente Winterswijk, tijdsbeslag: twee à drie uur per week. Deelname aan een commissievergadering wordt per vergadering vergoed. De bestuurder heeft in 2021 geen commissievergaderingen bijgewoond.
- Certificaathouder stichting administratiekantoor WIJ (per 31 dec. 2021 beëindigd)
- Bestuurslid Stichting Fractieondersteuning Groep Omtzigt – 3 tot 4 keer per jaar bijeenkomst (per 15 sept 2021)

Verlag Ondernemingsraad

2021 was een veelbewogen jaar. Er zijn verkiezingen geweest van de OR. De OR is nieuw en er is een mooie start gemaakt met een cursus voor alle leden. De organisatie zit in een positieve flow met de daarbij behorende vele nieuwe uitdagingen en kansen. Dit maakt ook, dat de OR veel overleggen heeft met de bestuurder. Er is een nieuw strategisch beleid opgesteld. Daarnaast wordt het strategisch personeelsbeleid herzien. Dit vraagt de nodige aandacht van de OR. Het overleg met de Bestuurder en de Raad van Toezicht verloopt in een open sfeer.

Samenstelling OR

De zittingstermijnen van Jacco Vinke en Leonie Schippers eindigden begin dit jaar, in februari 2021 vonden OR verkiezingen plaats. Digitaal vanwege Corona, wat een goede en efficiënte methode is gebleken.

Op 25 maart 2021 zijn 4 nieuwe leden gekozen en is 1 lid herkozen. Letty Koster is herkozen, zij neemt nu de rol van voorzitter waar binnen de OR. Tjarda Rodijk is helaas niet herkozen. Tjarda is daarmee uitgetreden en er zijn 4 nieuwe leden toegetreden tot de OR. De nieuwe OR is met ingang van 31 maart van start gegaan.

Vanaf 31 maart bestond de OR uit de volgende leden:

Voorzitter	Letty Koster
Secretaris	Doortje Günhen
Lid/A.F. Personeelsbeleid	Renate Frazer
Lid	Olga Berkel
Lid	Saskia Staman

Wijzigingen in de OR-geleding

Olga Berkel is van juli tot/met december met zwangerschapsverlof gegaan. Doortje Günhen is in september uit dienst getreden van Avedan. Haar OR-taken zijn daarmee beëindigd. Hetzelfde geldt voor Saskia Staman, die in oktober 2021 uit dienst trad. Hiermee heeft de OR niet het gehele jaar een voltallige bezetting gehad. In de maand december heeft de OR geen advies- en/of instemming kunnen verlenen, omdat het vereiste quorum niet aanwezig was. In december heeft de OR twee nieuwe leden weten te werven. Deze leden zijn in januari 2022 van start gegaan, waarmee de OR weer voltallig is met 5 OR-leden.

De OR zal vanaf dat januari 2022 uit de volgende leden bestaan:



Voorzitter	Letty Koster
Secretaris	Olga Berkel
Lid/A.F. Personeelsbeleid	Renate Frazer
Lid	Jerne van Gisteren
Lid	Leonie Meulenbeld

OR onderwerpen 2021

- Beroepsregistratie
- Strategisch beleid/koers
- Strategisch Personeelsbeleid/Kalinka Winkelman
- Stagebeleid
- Vrijwilligersbeleid
- Advies aanvraag Never2be Alone
- Start advies aanvraag voor herziening/wijziging Statuten
- Participeren bij de aanstelling van nieuw lid van de Raad van Toezicht
- Begroting 2022
- Coronamaatregelen
- Thuiswerkregeling
- Communicatie OR achterban
- Inventarisatie Arbobeleid, ziekteverzuim, RI&E
- Werkdruk
- Good2Consult
- Functioneren en deskundigheidsbevordering OR
- Audit Kwaliteitslabel Avedan

OR vergaderingen 2021

De OR heeft 19 keer vergaderd. Vanaf 25 maart 2021 heeft de nieuwe OR zitting genomen. Er hebben in 5 OR/DB vergaderingen plaatsgevonden.

Artikel 24 overleg

In artikel 24.1 van de WOR staat dat de OR twee keer per jaar overlegt over de algemene gang van zaken. Bij dit overleg is ook een vertegenwoordiging van de RvT aanwezig. De bestuurder geeft tijdens dit overleg aan, welke richting Avedan uitgaat en welke besluiten te verwachten zijn. De OR kan daardoor tijdig inspelen op de ontwikkelingen binnen Avedan. De OR wordt daarmee in staat gesteld om proactief te opereren.

Er hebben in 2021 twee artikel 24 vergaderingen plaatsgevonden.

Professionalisering OR

In juni 2021 heeft de OR een cursus gevolgd. Dit om als OR goed van start te kunnen gaan en een basis te vormen voor een professionele OR. Zo willen we tot een toekomstgerichte, slagvaardige, kwalitatieve medezeggenschapsstructuur komen en adequate sparringpartner zijn voor de bestuurder, RvT, HR en MT.

Om de professionalisering van de OR kracht bij te zetten, heeft de OR een verzoek ingediend voor het aanstellen van een ambtelijk secretaris. Dit is door de bestuurder gehonoreerd, de werving is gestart.

De organisatie is volop in ontwikkeling. Er is een nieuwe strategische koers uitgezet. De OR zal betrokken worden bij het verder vormgeven en de implementatie van dit beleid binnen de organisatie. Een intensieve samenwerking met de bestuurder is daarbij van cruciaal belang. De OR zal haar eigen werkwijze hierop moeten aansluiten.

Jaaractiviteitenplan

De OR heeft informatie nodig om haar taken goed te kunnen vervullen en om volwaardig gesprekspartner van de bestuurder en de RvT te kunnen zijn. Zoals eerder omschreven is de OR, in het kader van professionalisering, haar structuur en werkwijze aan het aanpassen. Om onderwerpen meer inzichtelijk te krijgen, heeft de OR een jaaractiviteitenplan opgesteld. Hiermee zijn de bevoegdheden en de verplichtingen (WOR), beter inzichtelijk gemaakt.

Communicatie met de achterban

Een goed contact met de achterban is voor onze OR uiteraard erg belangrijk. Ook in het afgelopen jaar hebben we getracht de achterban zo goed mogelijk te

betrekken bij alles dat speelt rondom medezeggenschap. (Vrijwel) alle teams zijn benaderd en er is online aangesloten bij teamvergaderingen om het werk van de OR toe te lichten. Medewerkers konden hier vragen stellen en onderwerpen aandragen die voor de OR van belang zijn. Ook wordt zes keer per jaar een nieuwsbrief in de organisatie verspreid.

Vooruitblik 2022

In 2022 gaat de OR (voor zover nu bekend) aandacht besteden aan:

- Strategisch personeelsbeleid
- Adviesaanvraag herziening/wijziging statuten Avedan
- Reiskostenvergoeding
- Thuiswerkregeling
- Evaluatie Never2beAlone
- RI&E/werkdruk/coronamaatregelen
- Uitgezette strategisch beleid/koers
- Contact met de achterban verder optimaliseren
- Herzien OR reglement
- Arbobeleid/Arbodienst
- Functionerings-/beoordelingssysteem
- Stagebeleid
- Vrijwilligersbeleid
- Verbeter-/aandachtspunten audit kwaliteitslabel Avedan
- MTO 2022
- Functioneren en deskundigheidsbevordering OR
- Opleidingsbeleid





Personeels- vereniging

Het bestuur van de personeelsvereniging bestaat uit:
Marieke Peerbolte, voorzitter;
Anne Marie Pleyhuis, secretaris; Marlies Potgieter,
penningmeester.

Het aantal leden in 2021 is met 14 leden toegenomen.
Per 31 december 2021 heeft de personeelsvereniging 57 leden. Door corona is er geen ledenvergadering geweest en zijn alle activiteiten uitgesteld. Tijdens de Kerst Drive Thru hebben de leden een kerstattentie gekregen.

Klachten- commissie

In 2021 zijn bij de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen geen klachten ingediend.

Onafhankelijke Klachtencommissie voor cliënten bij Zorgbelang Gelderland/Utrecht

In 2021 zijn bij de onafhankelijke klachtencommissie Zorgbelang Gelderland/ Utrecht geen klachten ingediend.

Vertrouwenspersonen

Avedan biedt haar medewerkers de mogelijkheid gebruik te maken van een externe Vertrouwenspersoon. Hier kunnen zij terecht voor meldingen van ongewenst en grensoverschrijdend gedrag en integriteitskwesaties. De vertrouwenspersoon ondersteunt een veilig, integer en sociaal werkklimaat. In 2021 zijn bij haar geen meldingen binnengekomen. Landelijk is nu veel aandacht voor grensoverschrijdend gedrag. We vinden het belangrijk dat onze medewerkers weten waar ze terecht kunnen en zullen de contactgegevens van de Vertrouwenspersoon beter onder de aandacht brengen.

2021

Jaarrekening
Stichting Avedan

avedan

1. Balans per 31 december 2021

	2021	2020
Vaste activa		
Materiële vaste activa	<u>82.330</u>	<u>82.661</u>
	82.330	82.661
Vlottende activa		
Debiteuren	0	0
Overige vordering/overlopende activa	18.465	38.238
Liquide middelen	8.355	323.349
Rekening courant groepsmaatschappijen	<u>71.480</u>	<u>0</u>
	98.300	361.587
	<u>180.630</u>	<u>444.248</u>
Eigen vermogen		
Algemene reserve	<u>0</u>	<u>0</u>
Voorzieningen		
Loopbaanbudget	<u>10.010</u>	<u>11.490</u>
	10.010	11.490
Kortlopende schulden		
Crediteuren	3.987	44.510
Belastingen/premies sociale verzekeringen	46.421	58.460
Rekening courant groepsmaatschappijen	38.842	256.578
Overige schulden/overlopende passiva	<u>81.370</u>	<u>73.210</u>
	170.620	432.758
	<u>180.630</u>	<u>444.248</u>

2. Staat van baten en lasten 2021

	2021	Begroting	2020
Subsidies/bijdragen			
n.v.t.	0	0	0
Kosten			
Personeelskosten	999.232	1.042.499	1.022.804
Doorberekende personeelskosten	-999.232	-1.042.499	-1.022.804
Afschrijvingskosten	32.080	51.000	39.942
Doorberekende afschrijvingskosten	-32.080	-51.000	-39.942
Huisvestingskosten	51.066	60.550	52.122
Doorberekende huisvestingskosten	-51.066	-60.550	-52.122
Organisatiekosten	379.455	461.168	380.496
Doorberekende organisatiekosten	-379.455	-461.168	-380.496
Verkoopkosten	4.535	15.000	3.705
Doorberekende verkoopkosten	-4.535	-15.000	-3.705
	0	0	0
Exploitatieresultaat	0	0	0
Bijzondere baten en lasten			0
	0	0	0
Resultaat	0	0	0

3. Analyse financiële positie

Financieringsstructuur per 31 december	2021	2020	
Activa			
Op lange termijn vastgelegde middelen			
Materiële vaste activa	82.330	82.661	
Op korte termijn vastgelegde middelen			
Vorderingen	98.300	361.587	
	<u>180.630</u>	<u>444.248</u>	
Passiva			
Gefinancierd met lange termijn middelen			
Vermogen	0	0	
Voorzieningen	10.010	11.490	
	<u>10.010</u>	<u>11.490</u>	
Gefinancierd met korte termijn middelen			
Kortlopende schulden	170.620	432.758	
	<u>180.630</u>	<u>444.248</u>	
Liquiditeitspositie per 31 december	2021	2020	wijziging
Vorderingen	98.300	361.587	-263.287
Af: schulden op korte termijn	170.620	432.758	-262.138
Werkkapitaal	<u>-72.320</u>	<u>-71.171</u>	<u>-1.149</u>

De toename van het werkkapitaal wordt hierna weergegeven door de staat van herkomst en besteding van middelen.

Staat van herkomst en besteding van middelen

Herkomsten:	Resultaat	0	
	Voorziening loopbaanbudget	7.427	
	Afschrijvingen	32.080	
	Cashflow		39.507
Bestedingen:	(Des)Investerings in vaste activa	-31.749	
	Onttrekkingen voorzieningen	-8.907	
			-40.656
Wijziging werkkapitaal:			<u>-1.149</u>

4. Toelichtingen

4.1 Toelichting behorende tot jaarrekening 2021

Stichting Avedan (vanaf hier "Avedan") sluit het boekjaar 2021 af met een resultaat van € 0. Avedan is een moederstichting waarbinnen Stichting Avedan welzijn (vanaf hier "Avedan welzijn") en Stichting Avedan maatschappelijk werk (vanaf hier "Avedan mw") als aparte stichtingen zijn ondergebracht.

In Avedan is de overhead van Avedan welzijn en Avedan mw ondergebracht. De medewerkers 'overhead' (financiële administratie, personeels- en salarisadministratie, automatisering enz.), het bestuur en de managers zijn in dienst van Avedan. De hieraan gerelateerde personeelskosten zijn vervolgens doorbelast aan de onderliggende drie stichtingen. Hetzelfde geldt voor de algemene kosten voor de centrale huisvesting en automatiseringskosten. De verdeelsleutel is gebaseerd op een gemiddelde verhouding opbrengsten en personele inzet.

Waarderingsgrondslagen

De jaarrekening van Avedan wordt opgesteld met inachtneming van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving Klein betreffende Richtlijn C1 Kleine Organisaties zonder winststreven (RJK C1), en de bepalingen van en krachtens de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT). De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en het resultaat zijn gebaseerd op historische kosten en opgenomen voor nominale waarde, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen.

Consolidatie

Vanwege de omvang van de stichtingen is sprake van een vrijstelling voor consolidatie.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen de verkrijgingprijs verminderd met de op basis van de geschatte economische levensduur bepaalde afschrijvingen. De afschrijvingen van de vaste activa zijn gebaseerd op een vast percentage (20%) van de verkrijgingprijs.

Vorderingen, liquide middelen, schulden en overlopende activa en passiva

De vorderingen worden bij eerste waardering opgenomen tegen reële waarde inclusief transactiekosten. In een zakelijke transactie zal de reële waarde op het moment van de transactie gelijk zijn aan de kostprijs. Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Voorzieningen

Voorzieningen worden opgenomen indien en voorzover er op balansdatum sprake is van een verplichting (feitelijk of in rechte afdwingbaar) waarvoor een betrouwbare schatting kan worden gemaakt. Voor de afwikkeling van de verplichting is het waarschijnlijk dat er een uitstroom van middelen plaats zal vinden.

Kortlopende schulden

Opgenomen schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Resultaat

Als resultaat is verantwoord de in het boekjaar ontvangen subsidies/bijdragen verminderd met de gemaakte kosten op historische basis. De resultaten op transacties worden verantwoord in het jaar waarin ze zijn gerealiseerd; exploitatieverliezen worden verantwoord zodra ze voorzienbaar zijn.

Baten

Baten worden toegerekend aan de periode waarop deze betrekking hebben.

Lasten

Kosten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben. Verliezen worden verantwoord zodra zij te voorzien zijn conform het voorzichtigheidsbeginsel.

4.2 Toelichting balans per 31 december 2021

	2021	2020
Materiële vaste activa		
<u>Vervoermiddelen</u>		
Boekwaarde 1 januari	1.960	4.400
Saldo investeringen/desinvesteringen	0	2.100
Afschrijvingen	420	4.540
Boekwaarde 31 december	<u>1.540</u>	<u>1.960</u>
 <u>Overige vaste bedrijfsmiddelen</u>		
Boekwaarde 1 januari	80.701	90.958
Saldo investeringen/desinvesteringen	31.749	25.145
Afschrijvingen	31.660	35.402
Boekwaarde 31 december	<u>80.790</u>	<u>80.701</u>
	<u>82.330</u>	<u>82.661</u>
Debiteuren		
Overige debiteuren	<u>0</u>	<u>0</u>
	<u>0</u>	<u>0</u>
Rekening courant groepsmaatschappijen		
Rekening courant mw	<u>71.480</u>	<u>0</u>
	<u>71.480</u>	<u>0</u>
Overige vorderingen en overlopende activa:		
<u>Overig</u>		
Nog te ontvangen	3.953	15.592
Vooruitbetaalde kosten	14.512	22.646
	<u>18.465</u>	<u>38.238</u>
Liquide middelen		
Rabobank	<u>8.355</u>	<u>323.349</u>
	<u>8.355</u>	<u>323.349</u>
Vorzieningen		
<u>Loopbaanbudget</u>		
Saldo per 1 januari	11.490	11.508
Bij: opbouw	7.427	7.844
Af: onttrekking	7.779	7.669
Af: vrijval	1.128	193
Saldo per 31 december	<u>10.010</u>	<u>11.490</u>
	<u>3.987</u>	<u>44.510</u>
Crediteuren		
	<u>3.987</u>	<u>44.510</u>
Belastingen en premies sociale verzekering:		
Loonheffing/sociale verzekeringen	46.357	57.128
PFZW	64	1.332
	<u>46.421</u>	<u>58.460</u>

Op gevolg van nieuwe regelingen in de CAO is vanaf 1 juli 2015 een voorziening loopbaanbudget opgebouwd. De voorziening is opgebouwd conform de CAO-bepalingen.

	<u>2021</u>	<u>2020</u>
Rekening courant groepsmaatschappijen		
Rekening courant Mw	0	89.678
Rekening courant Welzijn	38.842	166.900
	<u>38.842</u>	<u>256.578</u>
Overige schulden en overlopende passiva:		
Personele verplichtingen	35.135	35.457
Nog te betalen kosten	46.232	37.753
Vooruitontvangen		0
	<u>81.367</u>	<u>73.210</u>
 Niet uit balans blijvende verplichtingen		
Soweco, huur Plesmanweg 9L	37.900	
Afas, Profit + ERP (publieke sector)	25.410	
Felloo, leasovereenkomst printers	3.816	
Voicedata, telefonie en verbindingen	35.076	

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan die van invloed zijn op voornoemde cijfers.

4.3 Toelichting staat van baten en lasten over 2021

Personeelkosten	2021	begroot	2020
Bruto loon	659.895		688.304
Sociale lasten	91.845		102.129
Pensioenlasten	65.859		63.471
Uitkering ziekengeld	0		-19.421
Lonen en salarissen	817.599	964.444	834.483
ArboNed	1.751		1.853
Inhuur personeel	142.352		151.113
Studiekosten/Deskundigheidsbevordering	4.681		7.614
Reiskosten	5.100		6.946
Wervingskosten			362
Overige personeelskosten	27.749		20.433
Overige personeelskosten	181.633	78.055	188.321
Doorberekende personeelskosten aan Avedan welzijn	-615.527	-649.445	-545.154
Doorberekende personeelskosten aan Avedan mw	-383.705	-393.054	-477.650
Doorberekende personeelskosten	-999.232	-1.042.499	-1.022.804
	0	0	0

De kosten voor inhuur personeel zijn hoger dan begroot, vacatures tijdelijk met inhuur ingevuld.

<i>Werknemers</i>			
Het gemiddeld aantal personeelsleden per jaar (geen fte)	12		13
De indeling naar bedrijvigheid kan als volgt worden weergegeven:			
Bestuur	1		1
Ondersteunend	11		12

Afschrijvingskosten	2021	begroot	2020
Afschrijvingen gebouwen			
Afschrijvingen inventarissen	5.623	15.000	7.456
Afschrijvingen ICT	26.037	30.000	27.946
Afschr. vervoermiddelen	420	6.000	4.540
Afschrijvingskosten	32.080	51.000	39.942
Doorberekende afschrijvingskosten aan Avedan welzijn	-19.762	-32.013	-21.289
Doorberekende afschrijvingskosten aan Avedan mw	-12.318	-18.987	-18.653
Doorberekende afschrijvingskosten	-32.080	-51.000	-39.942
	0	0	0

Huisvestingskosten	2021	begroot	2020
Huur gebouwen	36.972	36.810	36.266
Heffingen	918	730	886
Schoonmaak/afvoerkosten	5.440	9.640	5.967
Energiekosten	6.000	6.090	4.500
Overige huisvestingskosten	1.736	7.280	4.503
Huisvestingskosten	51.066	60.550	52.122
Doorberekende huisvestingskosten aan Avedan welzijn	-31.456	-38.007	-27.781
Doorberekende huisvestingskosten aan Avedan mw	-19.610	-22.543	-24.341
Doorberekende huisvestingskosten	-51.066	-60.550	-52.122
	0	0	0

Organisatiekosten	2021	begroot	2020
Telefoonkosten	41.488	40.000	38.229
Portokosten	2.553	6.000	5.616
Kantoorartikelen	1.976	7.500	2.915
Kosten automatisering	123.412	130.243	143.775
Kopieerkosten en drukwerk	16.817	20.000	15.833
Contributies/abonnementen	10.973	13.000	10.396
Accountants-/administratiekosten	27.770	35.000	29.495
Kosten loonadministratie	12.118	18.150	14.363
Raad van Toezicht	23.275	36.000	27.855
Vergaderkosten	8.431	12.000	4.925
Kosten vervoersmiddelen	9.951	10.275	8.608
Kosten verzekeringen	15.779	18.000	14.590
Effectmeting	5.813	15.000	23.583
Overige organisatiekosten	79.099	100.000	40.313
	<u>379.455</u>	<u>461.168</u>	<u>380.496</u>
Doorberekende kosten aan Avedan welzijn	-233.744	-289.476	-202.804
Doorberekende kosten aan Avedan mw	-145.711	-171.692	-177.692
Doorberekende organisatiekosten	<u>-379.455</u>	<u>-461.168</u>	<u>-380.496</u>
	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>

Verkoopkosten	2021	begroot	2020
Representatiekosten	949	12.000	1.430
Publiciteitskosten	3.586	3.000	2.275
	<u>4.535</u>	<u>15.000</u>	<u>3.705</u>
Doorberekende verkoopkosten aan Avedan welzijn	-2.794	-9.416	-1.975
Doorberekende verkoopkosten aan Avedan mw	-1.741	-5.584	-1.730
Doorberekende verkoopkosten	<u>-4.535</u>	<u>-15.000</u>	<u>-3.705</u>
	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>

4.4 WNT - verantwoording 2021

De WNT is van toepassing op Stichting Avedan. Het voor stichting Avedan toepasselijke algemeen bezoldigingsmaximum is in 2021 € 209.000

Bezoldiging topfunctionarissen

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking.

Gegevens 2021 bedragen x € 1		I.G. Saris
Functiegegevens		Directeur/ bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2021		1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,0
Dienstbetrekking?		Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		€ 108.118
Beloningen betaalbaar op termijn		€ 11.639
Subtotaal		€ 119.757
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 209.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		n.v.t.
Bezoldiging		€ 119.757
Verplichte motivering indien overschrijding		n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		n.v.t.
Gegevens 2020 bedragen x € 1		I.G. Saris
Functiegegevens		Directeur/ bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2020		1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,0
Dienstbetrekking?		Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		€ 102.692
Beloningen betaalbaar op termijn		€ 11.007
Bezoldiging		€ 113.699
Individueel WNT-maximum		€ 201.000

I.G. Saris is zowel bestuurder van Stichting Avedan als van de onderliggende dochterstichtingen Avedan Welzijn en Avedan Maatschappelijk Werk.

De verloning vindt plaats in Stichting Avedan en de kosten worden via de in hoofdstuk 4.1 toegelichte verdeelsleutel doorbelast aan de stichtingen Avedan Welzijn en Avedan Maatschappelijk Werk.

Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2021 bedragen x € 1		H.J. Boere	B.A. Kokhuis	B.J. Offenber	H. van Zutphen	M. Veldhuis
Functiegegevens		Voorzitter RvT	Vice-voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2021		1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging		€ 4.300	€ 2.900	€ 2.900	€ 2.900	€ 2.900
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 31.350	€ 20.900	€ 20.900	€ 20.900	€ 20.900
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging		€ 4.300	€ 2.900	€ 2.900	€ 2.900	€ 2.900
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2020 bedragen x € 1		H.J. Boere	B.A. Kokhuis		H. van Zutphen	M. Veldhuis
Functiegegevens		Lid RvT	Vice-voorzitter RvT		Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2020		1/1 - 31/12	1/1 - 31/12		1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging		€ 2.700	€ 2.700		€ 2.700	€ 2.700
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 20.100	€ 20.100		€ 20.100	€ 20.100

De bovengenoemde toezichthoudende topfunctionarissen zijn zowel lid van de Raad van Toezicht van Stichting Avedan als van de onderliggende dochterstichtingen Avedan Welzijn en Avedan Maatschappelijk Werk. De vergoeding aan de RvT vindt plaats in de stichting Avedan en de kosten worden via de in hoofdstuk 4.1 toegelichte verdeelsleutel doorbelast aan de stichtingen Avedan Welzijn en Avedan Maatschappelijk Werk.

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2021 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen.

Vaststelling jaarrekening 2021

De Raad van Bestuur van Stichting Avedan heeft de jaarrekening 2021 van Stichting Avedan vastgesteld in de vergadering van 29 maart 2022.

De Raad van Toezicht van Stichting Avedan heeft de jaarrekening 2021 van Stichting Avedan goedgekeurd in de vergadering van 29 maart 2022.

De heer H.J. Boere

Voorzitter

w.g.

Mevrouw M.A.J. Velthuis

Vice-Voorzitter

w.g.

De heer H.G.M. van Zutphen

lid

w.g.

Mevrouw B.J. Offenbergh

lid

w.g.

Mevrouw H.P. Jaspers

Lid

w.g.

Mevrouw I.G. Saris

Directeur-bestuurder

w.g.

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: het bestuur en de raad van toezicht van Stichting Avedan

Schrevenweg 3-9
8024 HB Zwolle
Postbus 1509
8001 BM Zwolle

T (038) 303 21 40
zwolle@vanreeacc.nl
www.vanreeacc.nl
KvK nr. 08107895

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2021

Ons oordeel

Wij hebben de in dit rapport opgenomen jaarrekening van Stichting Avedan te Almelo gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Avedan te Almelo per 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de in Nederland geldende RJ-Richtlijn RJK C1 Kleine organisaties zonder winststreven en de bepalingen van en krachtens de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT).

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2021;
2. de staat van baten en lasten over 2021; en
3. 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 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Avedan 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.

Geen controlewerkzaamheden verricht ten aanzien van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1(n en o) Uitvoeringsregeling WNT

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2021 hebben wij geen controlewerkzaamheden verricht op gegevens in de WNT-verantwoording, of het ontbreken daarvan, op grond van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1 onderdeel n en o Uitvoeringsregeling WNT. Dit betekent dat wij niet

hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit het bestuursverslag.

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 controle 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 de andere informatie in overeenstemming met RJ-Richtlijn RJk C1 Kleine organisaties zonder winststreven.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de in Nederland geldende RJ-Richtlijn RJk C1 Kleine 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 en ethische voorschriften, de onafhankelijkheidseisen en het Controleprotocol WNT. 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 entiteit;
- 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 stichting haar activiteiten 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 stichting haar continuïteit niet langer kan handhaven;

- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen;
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met het bestuur en 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.

Zwolle, 18 maart 2022

Van Ree Accountants

w.g.

R. van der Weerd MSc

Registeraccountant

awedan

Postbus 255
7600 AG Almelo
0546 - 544 100

Plesmanweg 9 L
7602 PD Almelo