



2022

Jaarverslag

Stichting Avedan

avedan

Een woord vooraf

Met trots presenteer ik het jaarverslag over 2022 van Stichting Avedan! Een bewogen jaar voor de wereld met een oorlog in Europa, die ook zijn weerslag had in het dagelijks leven van onze inwoners.

Minima moesten door de prijsstijgingen van energie en dagelijkse boodschappen plotseling nóg grotere gaten zien te dichten. En inwoners die daarvoor nog redelijk rond konden komen, kwamen nu in de problemen.

We merken in de maatschappij dat spanningen oplopen. De lontjes zijn kort en zowel medewerkers als vrijwilligers krijgen te maken met agressief gedrag.

Preventie meer nodig dan ooit

Het is de rauwe werkelijkheid waar onze professionals dagelijks tegenaan lopen en die eens te meer de noodzaak van preventie duidelijk maakt: in een doorgaande lijn, liefst al voor de conceptie met een weloverwogen kinderwens, een stabiele opvoeding, een gezinssituatie waar zorgen niet alles overheersen, een veilig woonklimaat en bestrijding van eenzaamheid. Temidden van al dit tumult bleven wij, nabij, bereikbaar en benaderbaar. We boden een luisterend oor, begeleiding, een praktische oplossing, afleiding tegen eenzaamheid en als het echt niet anders kon 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 zó evident als in dit jaar.

Achter de schermen

Avedan doet mensenwerk. Belangrijk werk, en om dat kwalitatief goed te doen, moeten onze processen achter de schermen op orde zijn. Door het behalen van het objectieve Kwaliteitslabel van Sociaal Werk Nederland 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 lieten toetsen.

Ook in 2022 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 2022 tienduizenden inwoners met een vraag of probleem. We hielpen mensen een eindje op weg of begeleidde 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.

Ilse Saris, directeur-bestuurder Avedan

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

Inhoud

4 **Jaarverslag**
Stichting Avedan

25 **Jaarrekening**
Stichting Avedan

34 **Controleverklaring**
Stichting Avedan

2022

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:

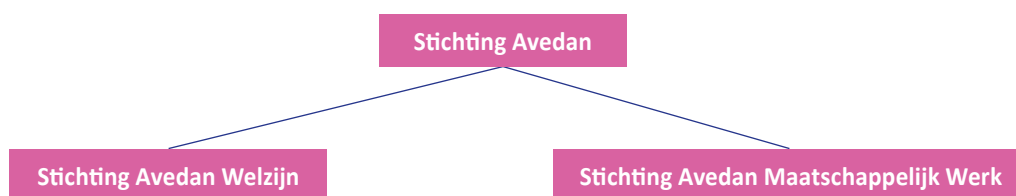
Het voeren van het bestuur en het beheer over alsmede het exploiteren van instellingen casu quo rechtspersonen die werkzaam zijn op het gebied van welzijn en maatschappelijke ondersteuning, één en ander in de ruimste zin van het woord, en voorts het verrichten van al hetgeen met één en ander rechtstreeks 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 sluit het boekjaar 2022 af met een resultaat van € 0. Avedan is een moederstichting waarbinnen Stichting Avedan Welzijn en Stichting Avedan Maatschappelijk werk als aparte stichtingen zijn 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 stichtingen. Hetzelfde geldt voor de algemene kosten voor de centrale huisvesting, automatisering en overige organisatiekosten. De verdeelsleutel is gebaseerd op een gemiddelde verhouding opbrengsten en personele inzet. De begroting 2023 is als volgt:

Begroting 2023 (x €1.000)	
Subsidies/bijdragen	€ -
Kosten	
Personeelskosten	€ 1.532
Overige kosten	€ 643
Doorberekende kosten	€ -2.175
Totale kosten	€ -
Resultaat 2023	€ -

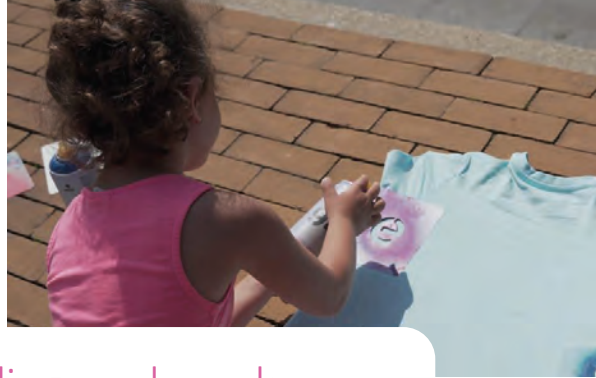
Risicoreserve

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 de stichting Maatschappelijk Werk een risicoreserve gevormd en jaarlijks de risicoanalyse geactualiseerd om de hoogte van de risicoreserve te beoordelen.

Medewerkers

Personeel Stichting Avedan	2022	2021
aantal medewerkers (gemiddeld)	14	12
aantal Fte's (gemiddeld)	11,3	9,9
aantal indiensttredingen	5	1
aantal uitdiensttredingen	2	3
% parttimers	47%	67%
% vrouwen	80%	83%
% mannen	20%	17%
% verzuim	3,6%	0,3%

Personeel Stichting Avedan Maatschappelijk Werk	2022	2021
aantal medewerkers (gemiddeld)	32,5	31
aantal Fte's (gemiddeld)	23,8	22,7
aantal indiensttredingen	10	5
aantal uitdiensttredingen	9	9
% parttimers	91%	87%
% vrouwen	85%	74%
% mannen	15%	26%
% verzuim	6,5%	11,4%



Personeel Stichting Avedan Welzijn	2022	2021
aantal medewerkers (gemiddeld)	62	50
aantal Fte's (gemiddeld)	43,6	36,1
aantal indiensttredingen	30	13
aantal uitdiensttredingen	12	7
% parttimers	90%	92%
% vrouwen	83%	82%
% mannen	17%	18%
% verzuim	17,9%	12,3%

Het jaar 2022 stond in het teken van groei. Wij hebben als Avedan veel mooie, nieuwe projecten mogen uitvoeren waaronder het NPO. Hierdoor ontstond een groot aantal vacatures. Een aantal hebben wij intern opgevuld, maar veel vacatures zijn extern uitgezet. Wij merken, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, dat wij onze vacatures tijdig kunnen vervullen met bevoegde, capabele en gemotiveerde nieuwe professionals. Daar zijn we blij mee en trots op. We merken dat Avedan binnen het sociaal werk goed bekend staat.

Daarnaast hebben wij in 2022 een goede start gemaakt in het doorontwikkelen van ons beleid. Zo is het stagebeleid per 1 september 2022 ingevoerd. Processen zijn beter geregeld en onze stagiaires krijgen nu een stagevergoeding voor hun waardevolle inzet binnen Avedan. Dit schooljaar hadden wij rond de 30 stagiaires, zowel MBO als HBO. Wij bieden stageplekken bij zowel Avedan Welzijn als Avedan Maatschappelijk Werk. Ook op het gebied van de arbeidsvoorwaarden hebben wij binnen Avedan stappen gezet. Al onze medewerkers ontvangen nu een vergoeding voor het woon-werkverkeer en een thuiswerkvergoeding voor de dagen dat zij niet op kantoor werken.

In het verzuimprotocol is de werkwijze voor zowel de medewerkers als de manager in geval van ziekte nader uitgewerkt. Hiermee zijn de verwachtingen over en weer aan de voorkant duidelijk in kaart gebracht. Het protocol ligt nu voor bij de OR voor instemming.

Ontwikkeling medewerkers

Eind 2022 is opnieuw het Medewerkers Tevredenheids Onderzoek onder al onze medewerkers uitgezet. Nieuw is dat wij ook een tevredenheidsonderzoek onder al onze vrijwilligers hebben gehouden. Omdat zij het goud van onze organisatie zijn, willen wij ook graag hun wensen en behoeften goed in kaart brengen. De uitkomsten van dit onderzoek verwachten wij begin 2023.

Uit het eerdere MTO is gebleken dat er behoefte is aan het voeren van 'het juiste' gesprek tussen manager en medewerker. Een jaargesprek dat gericht is op ontwikkeling en niet zo zeer een terugblik op het verleden. Het gesprek zou moeten gaan over waar staat de medewerker nu, wat zijn de doelen en wat heeft de medewerker nodig om die doelen te bereiken. Daarvoor is in 2022 een nieuwe gesprekscyclus geïntroduceerd waarin de ontwikkeling van de medewerker centraal staat.

Avedan krachtcentrale

Wij willen ook nog veel meer inzetten op de goede balans van onze medewerkers tussen werk en privé. Daarnaast willen wij ook graag dat zij zich goed verder kunnen ontwikkelen als professional. Daarom zijn wij eind 2022 gestart met een brainstormsessie over de zogeheten 'Avedan Krachtcentrale'. Inmiddels heeft die steeds meer inhoud en kaders gekregen. De werkgroep kijkt hoe wij binnen Avedan onze medewerkers intern zo optimaal mogelijk kunnen ondersteunen. Hiervoor willen wij gebruik maken de kennis en ervaring van onze eigen professionals. Gedurende het jaar 2022 heeft ook het vrijwilligersbeleid meer contouren gekregen. Dit gaan we in 2023 vaststellen.

Ziekteverzuim

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 2022

Gebruikers

29.607

Sessies duur

1:31

Pagina's per sessie

2,55

De banden met de media zijn verder aangehaald. Dat resulteerde in publicaties in dagbladen en weekbladen en op lokale en regionale tv. Er was onder andere aandacht voor de toeloop naar Thuisadministratie door de energiecrisis en de vele activiteiten van Festiv'Almelo. Omdat beelden vaak meer zeggen dan woorden hebben we onder andere een filmpje laten maken van de Wijkkamers, dit leverde veel respons op. Ook zijn filmpjes gemaakt van het Maatschappelijk Werk voor al onze gemeentes en van Avedan als organisatie.

Social media zijn belangrijk om laagdrempelig inwoners te bereiken. Dit jaar is hier inhoudelijk meer aandacht aan besteed en zien de socials er ook beter uit. Het aantal views op Facebook nam met 5 procent toe, het aantal volgers op LinkedIn met meer dan een kwart. Op Instagram waren we voorheen niet zo actief, doordat dit meer aandacht kreeg nam het aantal views hier met 102 procent toe. In 2023 gaan we met een gespecialiseerd bureau in zee om medewerkers nog meer op een goede manier gebruik te laten maken van social media.

Terugblik op 2022

Organisatieontwikkelingen

2022 was een goed jaar voor Avedan. We hebben dit jaar ook onze samenwerking met partners over de volle breedte geïntensiveerd: van scholen, de Heracles Foundation tot woningbouwcorporaties en collega-sociaal werk organisaties in de regio.

Zo is in Almelo bijvoorbeeld samen met Studio 15 en het Sportbedrijf Almelo ook dit jaar weer succesvol gewerkt aan een goed zomerprogramma voor de jeugd (Festiv'Almelo), waar maar liefst 5.530 kinderen aan deel hebben genomen! In bijna alle gemeenten waarvoor wij werken zijn onze plannen voor een nuttige besteding van de NPO-gelden enthousiast ontvangen en dat heeft er mede toe geleid dat we op diverse scholen in Almelo, Twenterand, Wierden en Rijssen-Holten extra schoolmaatschappelijk werkers mogen inzetten. In Almelo hebben we de regie in het Echtscheidingspact, Welzijn op Recept, de Energiefixers en in de NPO gelden. Ook hebben we het aantal wijkkamers uitgebreid.

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.

Wijk- en gebiedsgericht

Vanaf 1 maart 2022 werken wij wijk- en gebiedsgericht. Met elkaar werken we samen in de wijken en gebieden en waar mogelijk is één gezamenlijke werkplek gecreëerd waar mensen met al hun vragen/problemen/ideeën terecht kunnen. Alle wijkteams in Almelo en elk gebiedsteam in de regio hebben een jaarplan gemaakt 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.

Statuten

In 2022 zijn onze statuten herzien en in één lijn gebracht en in lijn met de Wet Bestuur & Toezicht Rechtspersonen (WBTR). Zowel de OR als de Raad van Toezicht hebben hiermee ingestemd.

Achter de schermen

In het afgelopen jaar is volop gewerkt aan de verdere doorontwikkeling binnen de organisatie zelf. We hebben gewerkt aan de doelstellingen in onze strategische koers en de acties die voortkwamen uit het behalen van het Kwaliteitslabel Sociaal Werk. We hebben een nieuwe gesprekscyclus ingericht en onze processen in AFAS ingericht en verbeterd. Medewerkers zijn geïnformeerd over belangrijke zaken als privacy, voorkomen van cybercrime en we hebben een duidelijk proces afgesproken rondom datalekken. Om aantrekkelijk te zijn en blijven voor stagiairs als erkende stageplek, hebben we ons stagebeleid tegen het licht gehouden. Stagiairs krijgen nu een stagevergoeding en de coördinatoren hebben meer tijd gekregen voor inhoudelijke begeleiding doordat we processen hebben vergemakkelijkt. Eind 2022 zijn we gestart met de implementatie van een nieuw registratiesysteem waarmee onze medewerkers veel makkelijker kunnen registreren en wat meer inzicht geeft voor de organisatie. Om onze medewerkers goed te ondersteunen en duurzaam inzetbaar te houden, hebben we een aanzet gedaan voor de Avedan Krachtcentrale, die medewerkers gaat ondersteunen in thema's als werk-privébalans en werkbegeleiding. Eind 2022 is het Medewerkers Tevredenheids Onderzoek uitgevoerd, daarin hebben we dit keer ook onze vrijwilligers gevraagd naar hun mening.

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.

In 2022 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 blijven 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, nog meer voor het voetlicht brengen.

In het afgelopen jaar hebben we hard gewerkt om die basis goed op orde te krijgen en ook in 2023 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.



Daarbij werken we aan de volgende doelstellingen:

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.

Onze kernwaarden zijn:

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

Op elke locatie van Avedan hangen de kernwaarden inmiddels duidelijk zichtbaar en ze worden besproken met medewerkers in de gesprekscyclus. Alle stappen die we zetten, toetsen we aan deze kernwaarden.

Organisatiestructuur

In 2022 is de organisatie als volgt aangestuurd:

- Gebiedsteams Maatschappelijk Werk Hellendoorn, Rijssen-Holten, Twenterand, Wierden
- Wijkteams Almelo: centrum/Hofkamp/Noorderkwartier, De Riet, Ossenkoppelerhoek/Nieuwstraatkwartier, Sluitersveld/Schelfhorst, Windmolenbroek/Bornerbroek en Wierdensehoek/Aadorp

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

**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**



Ontwikkelingen 2022

Avedan Welzijn

Roerig jaar

2022 was een roerig jaar. De Coronacrisis was nog maar net onder controle toen de oorlog in Oekraïne begon, met alle gevolgen die dat ook op ons leven had. Minima moesten plotseling nóg grotere gaten dichten. En inwoners die daarvoor nog redelijk rond konden komen, kwamen nu in de problemen.

We merken in de maatschappij dat spanningen oplopen. De lontjes zijn kort en zowel medewerkers als vrijwilligers krijgen te maken met agressief gedrag. De slechte economische situatie maakt dat mensen denken in wij en zij en met argusogen kijken naar de hulp die vluchtelingen krijgen. Het vertrouwen in de overheid is in veel gezinnen onder het 0-punt gedaald, vooral door de toeslagenaffaire.

Omdat de tegemoetkoming voor de hoge energielasten ook toeslag heet, moesten we mensen soms echt overreden deze toch aan te vragen, mensen associëren de term toeslag met uit huis plaatsingen. Gezinnen waar de toeslag wel is aangevraagd, hebben deze vaak al op voor de eindafrekening van het energiebedrijf komt. Ook zetten mensen hun voorschotbedrag

zo laag mogelijk, wat straks bij de eindafrekening onherroepelijk voor nog meer problemen zorgt. Bij Thuisadministratie zien we de gevolgen als mensen hun geldzaken niet meer overzien, het aantal meldingen neemt toe.

Bij veel mensen die met één probleem bij ons komen, is veel meer aan de hand. Eenmaal achter de voordeur proberen we in het voorliggend veld te doen wat we kunnen, bijvoorbeeld een eenzame oudere via het Senioren Advies Team ook te wijzen op de wijkkamer. Maar soms zijn de problemen te groot voor ons om op te lossen.

Toenemende complexiteit

In Almelo wordt het maatschappelijk werk node gemist. We krijgen veel casussen die vanwege de zwaarte of complexiteit eigenlijk niet bij ons thuishoren. Dit zien we onder andere bij de ouderenadviseur, persoonlijke coaching, de wijkkamers, Jonge Moeder Werk en School Maatschappelijk Werk. Terugverwijzen naar de intake duurt heel lang, zij lijken ook overvol te zitten. Als we doorverwijzen moeten mensen lang wachten op geïndiceerde zorg. Dit vinden onze medewerkers en vrijwilligers moeilijk: op papier zijn de grenzen duidelijk, maar sociaal werkers en vrijwilligers laten mensen niet zomaar zwemmen omdat dan het risico bestaat dat de situatie nog verder verslechtert. Het zou goed zijn als de opvolgende schakels in de keten zouden vertrouwen op onze expertise: als wij aangeven dat het niet meer kan is dat ook echt zo, er zou dan sneller een indicatie moeten worden afgeven.

Vrijwilligers

Avedan kan nog rekenen op de inzet van 280 vrijwilligers. Maar door de hogere kosten van levensonderhoud zoeken zij nu vaak betaald werk. We staan voor de veiligheid van onze vrijwilligers. De lontjes zijn kort in de samenleving. Dat merken onze medewerkers, maar ook de vrijwilligers. Avedan hield een enquête onder al haar vrijwilligers naar hun scholingsbehoefte. Daarin stonden zowel omgaan met agressie als omgaan met conflicten in de top 5. Een signaal dat past bij wat we over de hele linie zien. Onder de Turkse doelgroep kampen wij met een tekort aan vrijwilligers. Wellicht zijn zij druk met hun eigen ouders, die vanuit hun culturele achtergrond mantelzorg als vanzelfsprekender beschouwen.



Misschien is ons werk onder jongere Turkse doelgroep ook niet voldoende bekend. In het nieuwe jaar willen we hieraan werken.

Nieuwkomers zijn na hulp van Vluchtelingenwerk 'losgelaten' in de samenleving maar staan vaak nog niet op eigen benen. Waardoor ze vastlopen in alles en buiten de maatschappij komen te staan. Ook hier is een tekort aan anderstalige vrijwilligers die mensen met en de taal en de administratie kunnen helpen. Hier lopen ook de intakekers tegenaan.

Pareltjes

We zijn blij dat we in 2022 honderden mensen hebben kunnen bijstaan in de uitdagingen van het leven. De mooie reacties die we krijgen, motiveren om daarmee door te gaan. Van een moeder die enthousiast appt dat ze nu veel meer contact heeft met haar kind door de tips van VVE-thuis tot de oudere die zegt dat hij in een Wijkkamer wel voor twee weken vooruit kan lachen. Het zijn die pareltjes die ons inspireren en motiveren.

Wilt u meer weten over het werk van Avedan Welzijn in Almelo? Kijk dan op onze website www.avedan.nl of bel ons!

Ontwikkelingen 2022 Avedan Maatschappelijk Werk

Bij Avedan kan je terecht met alles wat het leven brengt. Aan die bewustwording hebben we ook het afgelopen jaar hard gewerkt. We zijn onafhankelijk en laagdrempelig aanwezig in de gemeenten Rijssen-Holtten, Twenterand, Wierden en Hellendoorn. Inwoners weten ons gelukkig op alle locaties te vinden met de meest uiteenlopende vragen.

Complexere problemen

In alle gemeenten waarvoor we werken zien we dat inwoners complexere problemen hebben dan voorheen. Dat betekent dat een traject vaak langer duurt: begeleiden op meer problemen kost nu eenmaal meer tijd. Ook de wachttijden bij andere instanties zorgen er soms voor dat we cliënten langer bij ons houden (zie wachtlijsten).

We zijn trots op de resultaten van ons werk: gemiddeld kan driekwart van de inwoners die zich bij ons meldt het leven na onze hulp weer zelfstandig aan. Dat betekent dat deze mensen geen doorverwijzing nodig hebben naar duurdere zorg.

Sociaal functioneren

Mensen stelden in 2022 in alle gemeenten over het algemeen veel meer hulpvragen op het gebied van sociaal functioneren en sociaal netwerk dan in 2021. Dit kunnen de gevolgen zijn van de Coronaperiode. Mensen zijn vereenzaamd in de periodes van lockdown, en hebben moeite om het sociaal netwerk weer te versterken. Ook onder jongeren zien we hier problemen mee: jongeren hebben tijdens de Coronaperiode vooral contact gehad met elkaar via het beeldscherm van de computer of telefoon, en merken nu het 'gewone' leven weer begonnen is dat hun sociale netwerk verkleind is. Ze vinden het vaak lastig om dit zelf weer te vergroten.

Geldproblemen

De energiecrisis en de inflatie houden de gemoederen bezig. We kregen dit jaar veel vragen die daarmee te maken hadden, onder andere over mogelijke toeslagen en het energieplafond. Inwoners hebben een hoofd vol zorgen hoe ze de eindjes aan elkaar kunnen knopen. Wij helpen waar we kunnen, bijvoorbeeld door een fonds aan te schrijven of door het energiebedrijf te bellen voor een betalingsregeling. Als straks de eindafrekening komt, komen meer gezinnen in de problemen: zij kiezen nu noodgedwongen voor een te laag voorschot, waardoor ze straks de eindafrekening niet kunnen betalen. De energietoeslag is in veel huishoudens al gebruikt om andere gaten te dichten. Huishoudens die zich eerder wel konden redden, lopen nu betalingsachterstanden op. We werken in diverse gemeenten samen met onder andere woningcorporaties, zodat als mensen hun nota's

niet betalen, we vroegtijdig hulp kunnen aanbieden. Daarmee voorkomen we dat schulden ontstaan of verder oplopen of dat mensen zelfs uit huis worden gezet. We horen van deze inwoners vaak schrijnende achterliggende problemen. Ook daarmee kunnen ze in een vroegtijdig stadium bij ons terecht, zodat we ze kunnen helpen weer overzicht te krijgen, gebruik te maken van de juiste regelingen en ze in- en uitzicht te verschaffen.

Wachlijsten

We ondervangen in het voorliggend veld veel problematiek die eigenlijk bij de GGZ thuishoort. De wachlijsten zijn daar lang (tot wel 6 maanden). Tijdens de wachttijd voorkomen we dat problemen verder uit de hand lopen en gezinnen ontwricht raken.

Problematische scheidingen

De problemen in de samenleving maken ook dat mensen thuis vaak meer spanning ervaren: financiële problemen kunnen ervoor zorgen dat de verhoudingen weer op scherp komen te staan tijdens of na een echtscheiding. Ook kunnen zorgen die mensen hebben resulteren in een korter lontje, minder begrip voor elkaar en minder ruimte om elkaar tegemoet te komen. Dat burgers niet aan een betaalbare woning kunnen komen, veroorzaakt leed en spanningen. Mensen die gaan scheiden, blijven noodgedwongen samen. Het aantal echtscheidingen loopt toch weer op. Tussen exen zijn meer spanningen bijvoorbeeld omdat een partner de betalingsverplichtingen niet na kan of wil komen. In een BRAM-traject leren exen hoe ze na de

scheiding toch samen ouders kunnen zijn voor hun kinderen. Als de communicatie tussen ouders goed is, verloopt een scheiding voor een kind beter.

Zichtbaar op meer scholen

De Coronamaatregelen hebben leef- en leerachterstanden veroorzaakt bij leerlingen op het basis- en voortgezet onderwijs. Avedan heeft een plan gemaakt om de NPO-gelden van het rijk zo in te zetten dat maximaal kan worden ingezet om dit te verbeteren. In de gemeenten Rijssen-Holten, Wierden en Twenterand kon hierdoor meer Schoolgericht Maatschappelijk Werk worden ingezet. Met de scholen is gekeken naar de behoefte en benodigde inzet om leerlingen en gezinnen te ondersteunen bij het (her)vinden van veerkracht, sociale vaardigheden en motivatie voor/binding met school.

Groepsaanbod

Bij het groepsaanbod werken we nu steeds meer vraaggestuurd. We bepalen welke problemen en vragen we veel zien en maken en plannen daar ons groepswerk op. Dat kan vaak door soortgelijke problematiek te collectivieren. Zo houden we mensen waar het kan uit individuele trajecten met als bijkomend voordeel dat ze in een groep nieuwe contacten opdoen en ook weten dat ze niet de enige zijn die met een probleem worstelt.

Wilt u meer lezen over het Maatschappelijk Werk van Avedan in uw gemeente? Kijk dan op onze website www.avedan.nl of bel ons!



De blik vooruit naar 2023

In 2023 gaan we volop aan de slag met de uitvoering van de strategische koers en de aanbevelingen uit het certificeringsproces van het Kwaliteitslabel Sociaal Werk. 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 wijk- en gebiedsgericht) 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 onttaardt 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.

Medewerkers zijn ons goud!

Onze medewerkers zijn tevreden over Avedan als werkgever. En we hebben steeds voldoende enthousiaste en gekwalificeerde sollicitanten. Maar dat is geen reden om achterover te hangen. Nu we intern de systemen steeds beter op orde hebben, kunnen we in 2023 de focus verleggen. En die blik moet allereerst naar binnen, naar onze eigen mensen. Alleen als zij volop kunnen doen waar ze goed in zijn, kunnen wij onze inwoners nabij zijn. Daarom focussen wij in het eerste half jaar van 2023 op hun welzijn en ondersteunen hen in het verlichten van de administratieve werkzaamheden. Hiermee voorkomen we dat mensen uitvallen of omzien naar een andere werkgever (dit laatste is in deze krappe arbeidsmarkt extra belangrijk). Dat doen we onder andere door het vormgeven van een strategisch HR-beleid. Welke medewerkers hebben we nu in huis en hoe verhoudt zich dat tot wat het werk vraagt? Hoe kunnen mensen zich ontwikkelen? Hoe houden we onze medewerkers vitaal? Welke nieuwe mensen zouden we moeten aantrekken? Ook gaan we aan de slag met het opleidingsplan, zodat we het vakmanschap van onze medewerkers goed op peil houden. Ook organiseren we hulp aan onze medewerkers voor zowel financiële als mentale problemen. Nieuwe medewerkers gaan we nog beter ontvangen. Uiteraard worden de jaarplannen van de wijkteams

geëvalueerd en voor 2023 vastgesteld, wordt in de vakdisciplines gewerkt aan het vakmanschap en zorgen we ervoor dat we fysiek dichtbij de inwoners zijn gevestigd. In 2023 implementeren we een nieuw registratiesysteem en bouwen we een datawarehouse. Tot slot gaan we aan de slag met het arbobeleid en gaan we een RI en E opstellen. Tot slot maken we een slag in de inrichting van de privacy organisatie en stellen we een informatie beveiligingsbeleid op.

Vrijwilligers

Zonder vrijwilligers zouden veel activiteiten van Avedan Welzijn niet door kunnen gaan of zouden we bijvoorbeeld geen persoonlijke coaching, thuisadministratie of buurtbemiddeling meer kunnen doen. Om deze belangrijke pilaar van Avedan te behouden, herzien we in 2023 het Vrijwilligersbeleid. Hiervoor is al de scholingsbehoefte geïnventariseerd, het tevredenheidsonderzoek heeft belangrijke signalen opgeleverd en er is met vrijwilligers en coördinatoren gesproken over wensen en verlangens. Deze worden in 2023 in beleid verrat.

Innovatie

Vernieuwing is voor 2023 ook volop aan de orde. In de ontwikkeling van wijkkamers (wijkkamer 2.0), online dienstverlening, inzet van sociale technologie en Welzijn op Recept en een online-mediastrategie. Onze website en intranet wordt blijvend doorgelicht en aangepast. Veel van deze ontwikkelingen zijn vorig jaar in gang gezet en kunnen nu worden uitgebouwd. We gaan ons meer verbinden aan het bedrijfsleven.

Uitdagingen en kansen

Voor ons ligt een jaar met uitdagingen en kansen. 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!



Verlag van de Raad van Toezicht

Samenstelling Raad van Toezicht

In 2022 bestond de Raad van Toezicht uit de volgende personen:

Naam	m/v	Leeftijd	Eerste benoeming	Einde zittingsduur	Herbenoembaar	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 (tot 1-10-2022) • Raad van Toezicht Woon- en Zorgfederatie Oldenzaal (vz) • Stichting Stedenband Almelo Ejniatsin (Armenië) (penningmeester) • Wijkvereniging Indië Almelo (penningmeester)
H.P. Jaspers	m	62	2022	2026	ja	Sociaal domein/ Innovatie	Manager Kennisnetwerk Sociaal Werk Hogeschool Saxion <ul style="list-style-type: none"> • Bestuurslid Landelijk Opleiding Overleg Social Work (LOO SW) • Vice-vz stuurgroep IAG platform Nederland
M.A.J. Velthuis	v	63	2018 (okt)	2026	nee	Beleid/ kwaliteit	Directeur Zorg en Wonen Interaktcontour
H.J. van Zutphen	m	63	2017 (jan)	2025	nee	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 Bezwaarschriften Gemeente Almelo (vz)
B.J. Offenbergl	v	44	2021 (jan)	2025	ja	Sociaal domein	Manager Bedrijfsvoering Columbus Junior kinderopvang <ul style="list-style-type: none"> • Eigenaar BJ Offenbergl 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 gaan de leden op één of meer werkbezoeken binnen de stichting, waarbij een keuze kan worden gemaakt uit verschillende mogelijkheden. Hierover vindt een terugkoppeling met de raad als geheel en de directeur bestuurder plaats. In 2022 heeft een aantal zeer waardevolle werkbezoeken plaatsgevonden. De raad was zeer onder de indruk van het werk dat plaatsvindt en de wijze waarop medewerkers en vrijwilligers de strategie van de organisatie in de praktijk vormgeven.

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. In 2022 heeft de raad ervoor gekozen om de deskundigheidsbevordering vorm te geven door een uitwisseling van kennis en ervaringen met de Raad van Toezicht van een andere organisatie die actief is op het gebied van welzijn.

Beide raden hebben deze uitwisseling als zeer constructief en waardevol ervaren.

Algemene werkwijze

Commissies

De Raad van Toezicht heeft in 2022 twee specifieke commissies ingesteld. Het gaat om de auditcommissie en de remuneratiecommissie. De auditcommissie wordt nu gevormd door de voorzitter (die ook financiën in portefeuille heeft) en het lid met specifieke juridische expertise. De remuneratiecommissie wordt gevormd door de voorzitter en de vicevoorzitter. De commissies verrichten voorbereidende en uitvoerende taken. De Raad van Toezicht blijft als geheel verantwoordelijk voor alle aandachtsgebieden. In 2023 zullen reglementen voor de commissies worden opgesteld.



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 verschaft 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 van Toezicht 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 2022 is de Raad van Toezicht 6 keer regulier bijeengewees en is er twee keer overleg geweest met de OR in het kader van artikel 24 WOR. Verder heeft er een themabijeenkomst inzake strategie met de Raad van Toezicht en het managementteam plaatsgevonden.

Onderwerpen

Algemeen

Voor de directeur-bestuurder was 2022 het derde jaar binnen de organisatie Avedan. Begin 2022 stond nog in het teken van Corona waardoor de organisatie beperkt werd in de uitvoering van haar taken. Gedurende 2022 konden alle activiteiten weer regulier plaatsvinden. Daar kwam bovenop dat er veel nieuwe taken bij Avedan zijn neergelegd. Het gaat dan om activiteiten in de sfeer van preventie maar ook activiteiten die voortvloeien uit problematiek die is ontstaan door de oorlog in Oekraïne als bijvoorbeeld armoede.

Medewerkers van Avedan werden ook zelf geconfronteerd met hogere energielasten en duurdere boodschappen. Niettemin is er in 2022 veel werk verzet. Uit alles blijkt dat de relaties met de gemeenten sterk is verbeterd en dat de ingezette strategie haar vruchten afwerpt.

Dat levert de organisatie meer werk op en veel positieve feedback en publiciteit.

Strategie

De strategische visie is 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.

In 2022 zijn de effecten van de gekozen strategie zichtbaar geworden. Avedan was zeer succesvol en de Raad van Toezicht heeft geconstateerd dat ook personeel en vrijwilligers het beleid uitdragen en trots zijn op 'hun organisatie Avedan'.

Op onderdelen blijven er nog wensen ten aanzien van de geformuleerde strategische doelstellingen. In 2022 is daar door de raad met het MT over van gedachten gewisseld. In 2023 zal hieraan een vervolg worden gegeven.

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 van Toezicht zich een zo breed mogelijk beeld van wat er leeft bij betrokkenen. In 2022 is (een afvaardiging van) de Raad van Toezicht





aanwezig geweest bij bijeenkomsten met personeel (summermeet en kerstmeet) en bij een bijeenkomst met vrijwilligers in het kader van de vrijwilligersdag.

Meer specifiek

- Goedkeuring begroting 2022 van de stichtingen Avedan, Avedan Maatschappelijk Werk en Avedan Welzijn.
- Goedkeuring jaarverslagen en jaarrekeningen 2021 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 2021.
- 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 2022.

- Goedkeuring kaders begroting 2023 voor de stichtingen Avedan, Avedan Maatschappelijk Werk en Avedan Welzijn.
- Herijking toezichtvisie (eind 2021).
- Vaststellen herziende statuten stichtingen Avedan, Avedan Welzijn en Avedan Maatschappelijk Werk (in het kader van de WBTR).
- Vaststelling vergaderschema en beleidscyclus RvT 2023.

Evaluatie RvB en RvT

Het functioneren van de directeur-bestuurder is met haar besproken in oktober 2022 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 oktober 2022. De zelfevaluatie was vooral gericht op de voortgang van de in 2021 geformuleerde actiepunten. De voortgang daarvan zal worden bewaakt.

Bezoldiging

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

Woord van dank

Het jaar 2022 was voor Avedan wederom een bijzonder enerverend jaar. De aanvullende werkzaamheden die door gemeenten zijn belegd bij Avedan maar ook de maatschappelijk spanningen die zijn ontstaan in 2022 zowel bij cliënten als bij personeel hebben veel druk gelegd bij de organisatie.

Reden temeer voor de Raad van Toezicht om met veel waardering te zien dat de strategie succesvol wordt geïmplementeerd en dat de organisatie van veel kanten waardering en lof oogst.

De Raad van Toezicht bedankt de directeur-bestuurder, de managers, leidinggevendenden, ondernemingsraad, medewerkers en vrijwilligers voor het vele werk dat met veel liefde en toewijding is gerealiseerd.



Raad van bestuur

De Raad van Bestuur bestaat in 2022 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 2022 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 twee maanden
- 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 2022 geen commissievergaderingen bijgewoond (eindigde bij de gemeenteraadsverkiezingen in maart 2022)
- Bestuurslid Stichting Fractieondersteuning Groep Omtzigt, tijdsbeslag: 2 tot 4 uur per week



Verlag Ondernemingsraad

De organisatie zit in een positieve flow met de daarbij behorende vele nieuwe uitdagingen en kansen. Dit maakt ook dat de ondernemingsraad veel overleggen heeft met de bestuurder.

Door de vele nieuwe ontwikkelingen en een zo goed als nieuwe samenstelling van de ondernemingsraad hebben de Raad van Toezicht en Bestuurder positief gereageerd op een verzoek van de ondernemingsraad om een Ambtelijk Secretaris toe te voegen aan de ondernemingsraad.

Zij is in september begonnen. Het overleg met de Bestuurder en de Raad van Toezicht (art. 24 overleg) is via een jaarplanning vastgesteld en verliep in een open sfeer. In 2022 heeft de ondernemingsraad 23 keer vergaderd. Aan 7 overleggen hebben de bestuurder en de HR-manager deelgenomen (OR/DB vergadering). Daarnaast hebben er twee overleggen plaatsgevonden met de Raad van Toezicht van Avedan (artikel 24 overleg).

Samenstelling OR

Met ingang van 1 januari zijn twee nieuwe leden toegetreden, ter vervanging van twee medewerkers die Avedan hadden verlaten. Begin 2023 worden twee extra OR-leden geworven. Avedan is het afgelopen jaar gegroeid naar meer dan 100 medewerkers. Hierdoor kan de ondernemingsraad ook groeien, van vijf naar zeven OR-leden.

Ondernemingsraad	
Letty Koster	voorzitter
Jerne van Gisteren	vicevoorzitter
Renate Frazer	secretaris per 1 oktober 2022
Olga Berkel	secretaris tot 1 oktober 2022, lid per 1 oktober 2022
Leonie Meulenbeld	lid

Onderwerpen

De ondernemingsraad heeft in 2022 het afgelopen jaar de transitie naar wijk- en gebiedsgericht werken gevolgd. Daarnaast heeft zij van iedere vakdiscipline/team een contactpersoon geworven, waar de ondernemingsraad beroep op kan doen, om zo de communicatie en het contact met de achterban te optimaliseren.

Andere onderwerpen die aan de orde kwamen zijn:

- Strategisch Personeelsbeleid
- Stagebeleid
- Vrijwilligersbeleid
- Never2be Alone
- Herziening/wijziging Statuten (WBTR)
- Begroting 2022
- Coronamaatregelen
- Woon/werk- en thuiswerkvergoeding
- Inventarisatie Arbobeleid, ziekteverzuim, RI&E

- Werkdruk
- MTO
- Jaaractiviteitenplan
- Ambtelijk secretaris ondernemingsraad
- Herziening OR-reglement
- Datalek
- Protocol grensoverschrijdend gedrag
- Gedragscode
- Klachtenreglement ongewenste omgangsvormen
- Nieuw registratiesysteem Myneva
- Gesprekscyclus

In samenspraak met de bestuurder heeft de ondernemingsraad een jaaractiviteitenplan opgesteld. Hierdoor krijgt de ondernemingsraad beter inzicht in welke onderwerpen wanneer op de agenda komen te staan. De ondernemingsraad wordt hiermee voortijdig betrokken en in een eerder stadium in staat gesteld te anticiperen op de onderwerpen.

Communicatie met de achterban

Een goed contact met de achterban is voor de ondernemingsraad van cruciaal belang. Ook in het afgelopen jaar hebben we getracht de achterban zo goed mogelijk te betrekken bij alles dat speelt rondom medezeggenschap. Dit hebben we onder andere gedaan door aan te schuiven bij een aantal vakdisciplines/teams. Op deze manier konden medewerkers kennismaken met de ondernemingsraad. De ondernemingsraad heeft verder zes keer een nieuwsbrief naar de medewerkers verstuurd met daarin een korte samenvatting van de OR-notulen. En uit iedere vakdiscipline/team is een contactpersoon geworven. Dit om de lijnen tussen de achterban en de ondernemingsraad kort te houden. Signalen kunnen hierdoor sneller worden ingebracht en opgepakt. Ook kan de ondernemingsraad de contactpersonen benaderen voor extra input en/of feedback op actuele onderwerpen.

Vooruitblik 2023

In 2023 gaat de OR aandacht besteden aan:

- Strategisch personeelsbeleid
- Evaluatie Never2beAlone
- Medewerkers tevredenheidsonderzoek
- Verzuimprotocol
- Personeelssturing- en registratiesysteem Afas
- Evaluatie gesprekscyclus

- Evaluatie implementatie registratiesysteem Myneva
- Actualisatie functieprofielen Sociaal Werk Nederland
- Uitwerking functiegebouw, proces en implementatie
- Beloning- en functiewaarderingssysteem
- Klachtenreglement ongewenste omgangsvormen
- Gedragscode
- Aannamebeleid zij-instromers
- Personeels- en Managementhandboek
- Preventiemedewerker
- RI&E
- Herziening OR reglement
- Arbodienst
- Social Mediastrategie
- Inrichten privacy organisatie
- Privacyreglement
- Informatiebeveiligingsbeleid
- Vrijwilligersbeleid
- Opleidingsplan
- Functioneren en deskundigheidsbevordering van de ondernemingsraad





Personeels- vereniging

Het bestuur van de personeelsvereniging bestaat uit

Personeelsvereniging	
Marieke Peerbolte	voorzitter
Anne Marie Pleyhuis	secretaris
Marlies Potgieter	penningmeester

Het aantal leden in 2022 is met 15 leden toegenomen.
Per 31 december 2022 heeft de personeelsvereniging
72 leden, hiervoor zijn 3 activiteiten georganiseerd.

Klachten- commissie

In 2022 zijn er geen klachten bij de klachtencommissie
ongewenste omgangsvormen ingediend.

Wij zijn aangesloten bij de onafhankelijke
klachtencommissie bij Zorgbelang Gelderland/Utrecht.
In 2022 zijn geen klachten ingediend.

Vertrouwenspersoon

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 integriteitkwesaties. De vertrouwenspersoon ondersteunt een veilig, integer en sociaal werkklimaat. In 2022 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.

2022

Jaarrekening
Stichting Avedan

avedan



1. Balans per 31 december 2022

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Vaste activa		
Materiële vaste activa	<u>108.769</u>	<u>82.330</u>
	108.769	82.330
Vlottende activa		
Debiteuren	0	0
Overige vordering/overlopende activa	18.235	18.465
Liquide middelen	5.202	8.355
Rekening courant groepsmaatschappijen	<u>84.378</u>	<u>71.480</u>
	107.815	98.300
	<u>216.583</u>	<u>180.630</u>
Eigen vermogen		
Algemene reserve	<u>0</u>	<u>0</u>
Voorzieningen		
Loopbaanbudget	<u>14.664</u>	<u>10.010</u>
	14.664	10.010
Kortlopende schulden		
Crediteuren	26.960	3.987
Belastingen/premies sociale verzekeringen	91.217	46.421
Rekening courant groepsmaatschappijen	0	38.842
Overige schulden/overlopende passiva	<u>83.743</u>	<u>81.370</u>
	201.920	170.620
	<u>216.583</u>	<u>180.630</u>

2. Staat van baten en lasten 2022

	2022	Begroting	2021
Subsidies/bijdragen			
n.v.t.	0	0	0
Kosten			
Personeelskosten	1.281.524	1.325.565	999.232
Doorberekende personeelskosten	-1.281.524	-1.325.565	-999.232
Afschrijvingskosten	32.499	47.200	32.080
Doorberekende afschrijvingskosten	-32.499	-47.200	-32.080
Huisvestingskosten	54.022	62.830	51.066
Doorberekende huisvestingskosten	-54.022	-62.830	-51.066
Organisatiekosten	386.446	471.752	379.455
Doorberekende organisatiekosten	-386.446	-471.752	-379.455
Verkoopkosten	2.563	15.000	4.535
Doorberekende verkoopkosten	-2.563	-15.000	-4.535
	0	0	0
Exploitatieresultaat	0	0	0
Bijzondere baten en lasten	0	0	0
Resultaat	0	0	0

3. Analyse financiële positie

Financieringsstructuur per 31 december	2022	2021	
Activa			
Op lange termijn vastgelegde middelen			
Materiële vaste activa	108.769	82.330	
	<u>108.769</u>	<u>82.330</u>	
Op korte termijn vastgelegde middelen			
Vorderingen	107.815	98.300	
	<u>107.815</u>	<u>98.300</u>	
	<u>216.583</u>	<u>180.630</u>	
Passiva			
Gefinancierd met lange termijn middelen			
Vermogen	0	0	
Voorzieningen	14.664	10.010	
	<u>14.664</u>	<u>10.010</u>	
Gefinancierd met korte termijn middelen			
Kortlopende schulden	201.920	170.620	
	<u>201.920</u>	<u>170.620</u>	
	<u>216.583</u>	<u>180.630</u>	
Liquiditeitspositie per 31 december	2022	2021	wijziging
Vorderingen	107.815	98.300	9.515
	<u>107.815</u>	<u>98.300</u>	
Af: schulden op korte termijn	201.920	170.620	31.300
Werkkapitaal	<u>-94.105</u>	<u>-72.320</u>	<u>-21.785</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	10.700	
	Afschrijvingen	32.499	
	Cashflow		43.199
		<u>43.199</u>	
Bestedingen:	(Des)Investerings in vaste activa	-58.938	
	Onttrekkingen voorzieningen	-6.047	
		<u>-64.984</u>	
Wijziging werkkapitaal:			<u>-21.785</u>

4. Toelichtingen

4.1 Toelichting behorende tot jaarrekening 2022

Stichting Avedan (vanaf hier "Avedan") sluit het boekjaar 2022 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 2022

	2022	2021
Materiële vaste activa		
<u>Vervoermiddelen</u>		
Boekwaarde 1 januari	1.540	1.960
Saldo investeringen/desinvesteringen	19.917	0
Afschrijvingen	544	420
Boekwaarde 31 december	<u>20.913</u>	<u>1.540</u>
 <u>Overige vaste bedrijfsmiddelen</u>		
Boekwaarde 1 januari	80.790	80.701
Saldo investeringen/desinvesteringen	39.021	31.749
Afschrijvingen	31.955	31.660
Boekwaarde 31 december	<u>87.856</u>	<u>80.790</u>
	<u>108.769</u>	<u>82.330</u>
Debiteuren		
Overige debiteuren	0	0
	<u>0</u>	<u>0</u>
Rekening courant groepsmaatschappijen		
Rekening courant mw	37.621	71.480
Rekening courant Welzijn	46.757	0
	<u>84.378</u>	<u>71.480</u>
Overige vorderingen en overlopende activa:		
<u>Overig</u>		
Nog te ontvangen	497	3.953
Vooruitbetaalde kosten	17.738	14.512
	<u>18.235</u>	<u>18.465</u>
Liquide middelen		
Rabobank	5.202	8.355
	<u>5.202</u>	<u>8.355</u>
Voorzieningen		
<u>Loopbaanbudget</u>		
Saldo per 1 januari	10.010	11.490
Bij: opbouw	10.700	7.427
Af: onttrekking	5.627	7.779
Af: vrijval	419	1.128
Saldo per 31 december	<u>14.664</u>	<u>10.010</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.		
Crediteuren	<u>26.960</u>	<u>3.987</u>
Belastingen en premies sociale verzekering:		
Loonheffing/sociale verzekeringen	60.951	46.357
PFZW	30.266	64
	<u>91.217</u>	<u>46.421</u>

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Rekening courant groepsmaatschappijen		
Rekening courant Mw	0	0
Rekening courant Welzijn	0	38.842
	<u>0</u>	<u>38.842</u>
Overige schulden en overlopende passiva:		
Personele verplichtingen	32.690	35.135
Nog te betalen kosten	51.054	46.232
Vooruitontvangen	0	0
	<u>83.743</u>	<u>81.367</u>
 Niet uit balans blijvende verplichtingen		
Soweco, huur Plesmanweg 9L	37.900	
Afas, Profit + ERP (publieke sector)	28.310	
Grenke, lease printers	5.821	

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 2022

Personeelkosten	2022	begroot	2021
Bruto loon	820.417		659.895
Sociale lasten	116.641		91.845
Pensioenlasten	85.924		65.859
Uitkering ziekengeld			0
Lonen en salarissen	1.022.981	1.212.334	817.599
Arbodienst	3.227		1.751
Inhuur personeel	150.988		142.352
Studiekosten/Deskundigheidsbevordering	28.064		4.681
Reiskosten	12.598		5.100
Wervingskosten			
Overige personeelskosten	63.666		27.749
Overige personeelskosten	258.543	113.231	181.633
Doorberekende personeelskosten aan Avedan welzijn	-871.387	-891.443	-615.527
Doorberekende personeelskosten aan Avedan mw	-410.137	-434.122	-383.705
Doorberekende personeelskosten	-1.281.524	-1.325.565	-999.232
	0	0	0

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

Werknemers

Het gemiddeld aantal personeelsleden per jaar (geen fte) 14 12

De indeling naar bedrijvigheid kan als volgt worden weergegeven:

Bestuur 1 1
Ondersteunend 13 11

Afschrijvingskosten	2022	begroot	2021
Afschrijvingen inventarissen	880	1.200	5.623
Afschrijvingen ICT	31.075	40.000	26.037
Afschr. vervoermiddelen	544	6.000	420
Afschrijvingskosten	32.499	47.200	32.080
Doorberekende afschrijvingskosten aan Avedan welzijn	-21.904	-31.742	-19.762
Doorberekende afschrijvingskosten aan Avedan mw	-10.595	-15.458	-12.318
Doorberekende afschrijvingskosten	-32.499	-47.200	-32.080
	0	0	0

Huisvestingskosten	2022	begroot	2021
Huur gebouwen	37.900	37.530	36.972
Heffingen	996	930	918
Schoonmaak/afvoerkosten	5.837	10.520	5.440
Energiekosten	6.000	6.090	6.000
Overige huisvestingskosten	3.288	7.760	1.736
Huisvestingskosten	54.022	62.830	51.066
Doorberekende huisvestingskosten aan Avedan welzijn	-36.411	-42.253	-31.456
Doorberekende huisvestingskosten aan Avedan mw	-17.611	-20.577	-19.610
Doorberekende huisvestingskosten	-54.022	-62.830	-51.066
	0	0	0

Organisatiekosten	2022	begroot	2021
Telefoonkosten	48.722	44.000	41.488
Portokosten	2.431	4.000	2.553
Kantoorartikelen	5.661	5.000	1.976
Kosten automatisering	138.156	150.252	123.412
Kopieerkosten en drukwerk	13.108	20.000	16.817
Contributies/abonnementen	14.071	15.000	10.973
Accountants-/administratiekosten	27.966	35.000	27.770
Kosten loonadministratie	14.706	13.000	12.118
Raad van Toezicht	19.942	30.000	23.275
Vergaderkosten	3.048	12.000	8.431
Kosten vervoersmiddelen	5.973	10.000	9.951
Kosten verzekeringen	17.736	18.500	15.779
Effectmeting	0	15.000	5.813
Overige organisatiekosten	74.926	100.000	79.099
	386.446	471.752	379.455
Doorberekende kosten aan Avedan welzijn	-260.465	-317.253	-233.744
Doorberekende kosten aan Avedan mw	-125.982	-154.499	-145.711
Doorberekende organisatiekosten	-386.446	-471.752	-379.455
	-0	0	0

Verkoopkosten	2022	begroot	2021
Representatiekosten	440	3.000	949
Publiciteitskosten	2.122	12.000	3.586
	2.563	15.000	4.535
Doorberekende verkoopkosten aan Avedan welzijn	-1.728	-10.088	-2.794
Doorberekende verkoopkosten aan Avedan mw	-835	-4.912	-1.741
Doorberekende verkoopkosten	-2.563	-15.000	-4.535
	0	0	0

4.4 WNT - verantwoording 2022

De WNT is van toepassing op Stichting Avedan. Het voor stichting Avedan toepasselijke algemeen bezoldigingsmaximum is in 2022 € 216.000

Bezoldiging topfunctionarissen

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking.

Gegevens 2022 bedragen x € 1		I.G. Saris
Functiegegevens		Directeur/ bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2022		1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,0
Dienstbetrekking?		Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		€ 114.211
Beloningen betaalbaar op termijn		€ 13.557
Subtotaal		€ 127.768
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 216.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		n.v.t.
Bezoldiging		€ 127.768
Verplichte motivering indien overschrijding		n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		n.v.t.
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
Bezoldiging	€	119.757
Individueel WNT-maximum	€	209.000

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 2022 bedragen x € 1		H.J. Boere	M. Veldhuis	B.J. Offenber	H. van Zutphen	H.P. Jasper
Functiegegevens		Voorzitter RvT	Vice-voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2022		1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging		€ 4.408	€ 2.973	€ 2.973	€ 2.973	€ 2.973
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 32.400	€ 21.600	€ 21.600	€ 21.600	€ 21.600
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging		€ 4.408	€ 2.973	€ 2.973	€ 2.973	€ 2.973
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 2021 bedragen x € 1		H.J. Boere	M. Veldhuis	B.J. Offenber	H. van Zutphen	
Functiegegevens		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	
Bezoldiging						
Bezoldiging		€ 4.300	€ 2.900	€ 2.900	€ 2.900	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 31.350	€ 20.900	€ 20.900	€ 20.900	

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 2022 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen.

Vaststelling jaarrekening 2022

De Raad van Bestuur van Stichting Avedan heeft de jaarrekening 2022 van Stichting Avedan vastgesteld in de vergadering van 28 maart 2023.

De Raad van Toezicht van Stichting Avedan heeft de jaarrekening 2022 van Stichting Avedan goedgekeurd in de vergadering van 28 maart 2023.

De heer H.J. Boere

w.g.

Voorzitter

Mevrouw M.A.J. Velthuis

w.g.

Vicevoorzitter

De heer H.G.M. van Zutphen

w.g.

lid

Mevrouw B.J. Offenbergh

w.g.

lid

Mevrouw H.P. Jaspers

w.g.

Lid

Mevrouw I.G. Saris

w.g.

Directeur-bestuurder

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: de raad van toezicht van Stichting Avedan

Schrevenweg 3-9
8024 HB Zwolle

T (038) 303 21 40
zwolle@vanreeacc.nl
www.vanreeacc.nl
KvK nr. 76522539

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

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 2022 en van het resultaat over 2022 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 2022;
2. de staat van baten en lasten over 2022; 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 2022 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

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: de raad van toezicht van Stichting Avedan

Schrevenweg 3-9
8024 HB Zwolle

T (038) 303 21 40
zwolle@vanreeacc.nl
www.vanreeacc.nl
KvK nr. 76522539

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

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 2022 en van het resultaat over 2022 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 2022;
2. de staat van baten en lasten over 2022; 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 2022 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

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: de raad van toezicht van Stichting Avedan

Schrevenweg 3-9
8024 HB Zwolle

T (038) 303 21 40
zwolle@vanreeacc.nl
www.vanreeacc.nl
KvK nr. 76522539

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

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 2022 en van het resultaat over 2022 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 2022;
2. de staat van baten en lasten over 2022; 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 2022 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

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: de raad van toezicht van Stichting Avedan

Schrevenweg 3-9
8024 HB Zwolle

T (038) 303 21 40
zwolle@vanreeacc.nl
www.vanreeacc.nl
KvK nr. 76522539

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

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 2022 en van het resultaat over 2022 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 2022;
2. de staat van baten en lasten over 2022; 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 2022 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

avedan

Postbus 255
7600 AG Almelo
0546 - 544 100

Plesmanweg 9 L
7602 PD Almelo