

## Bestuursverslag 2022

Stichting wonen en psychiatrie in Twente (WOPiT)



## Inhoud

<b>Bestuursverslag 2022</b> .....	1
<b>Bestuursverslag 2022</b> .....	3
<b>1.1 Voorwoord</b> .....	3
<b>1.2 Profiel van de organisatie</b> .....	3
<b>1.3 Bestuur en Toezicht</b> .....	3
<b>1.4 Financiering</b> .....	4
<b>1.6 Kwaliteit</b> .....	7
<b>2. Strategie en toekomstvisie</b> .....	7
<b>2.1 Waardecreatie</b> .....	8
<b>2.2 Propositie en positionering</b> .....	9
<b>3. Financieel beleid en effecten op de exploitatie 2021-2022</b> .....	9
<b>3.1 Exploitatie en organisatie in 2022</b> .....	9
<b>3.3 Risico's</b> .....	11
<b>3.4 Beleid en begroting 2023</b> .....	12
<b>4. Rapportage Raad van Toezicht</b> .....	13

## **Bestuursverslag 2022**

### **1.1 Voorwoord**

Dit bestuursverslag is opgesteld door de directeur-bestuurder van Stichting WOPiT, Karin Koopman. Het bevat een beknopte weergave van het gevoerde beleid en ontwikkelingen daarbinnen in het jaar 2022. De wijze waarop dat beleid al dan niet heeft bijgedragen aan de geformuleerde doelstellingen zal inhoudelijk worden toegelicht. Tot slot is een doorkijk naar 2023 opgenomen.

### **1.2 Profiel van de organisatie**

Op 8 september 2006 is de stichting Wonen en Psychiatrie in Twente opgericht. De stichting draagt de verkorte naam WOPiT. De stichting is bij de Kamer van Koophandel Oost Nederland ingeschreven in het handelsregister onder nummer 08150716.

Stichting WOPiT heeft als doel het bevorderen van woonmogelijkheden voor mensen met een psychiatrische kwetsbaarheid. De stichting beoogt eigentijdse, zelfstandige huurwoningen te laten bouwen in geclusterde vorm, waarin mensen met een psychiatrische kwetsbaarheid zo zelfstandig mogelijk kunnen wonen en tegelijkertijd gebruik kunnen maken van gemeenschappelijke voorzieningen.

Het eerste wooncluster werd in juni 2011 opgeleverd in Hengelo.

In 2022 had WOPiT 6 woonclusters verdeeld over Twente.

Daarnaast ondersteunt WOPiT extern ambulante mensen die elders wonen, dit is ca. 15% van de totale zorgverlening.

Naast de wettelijke regels en algemeen geldende codes in de zorg heeft WOPiT eigen principes en waarden. Die komen tot uiting in de visie en missie. Autonomie, eigen regie, vertrouwen en evenwaardigheid ter bevordering van inclusie en herstel zijn belangrijke waarden.

De praktijk leert dat de WOPiT medewerkers deze waarden uitgangspunt laten zijn van hun handelen. Ook tijdens werving wordt erop geselecteerd, het gaat dan om vermogen tot evenwaardig samenwerken binnen een hulpverleningsrelatie en een positieve basishouding die een beroep doet op krachten en waar binnen hoop wordt gegenereerd.

WOPiT is een voorvechter van het bieden van werkplekken aan mensen met een kwetsbaarheid, 50% van de medewerkers heeft ervaring met een psychische kwetsbaarheid, persoonlijk of in de nabije omgeving. De inzet van ervaringsdeskundigheid wordt gestimuleerd, gefaciliteerd en gewaardeerd.

### **1.3 Bestuur en Toezicht**

Het bestuur bestaat uit één directeur-bestuurder en een Raad van Toezicht, bestaand uit 3 leden per 31 december 2022

#### **Directeur-bestuurder:**

K. Bakker-Koopman

Raad van Toezicht heeft aan dit jaarverslag een eigen rapportage toegevoegd.

#### **1.4 Financiering**

De bedrijfsvoering van Stichting WOPiT was tot 2021 gebaseerd op contracten voor maatwerkvoorziening vanuit de wet maatschappelijke voorzieningen (WMO) met alle 14 Twentse gemeenten. De opdracht was en is het bieden van ondersteuning bij zelfstandig leven en maatschappelijke deelname aan volwassenen.

Stichting WOPiT streeft in haar meerjarenbeleid naar een samenwerking binnen de zorgketen waarbij de schotten tussen organisaties en financieringsbronnen niet beperkend zijn voor de dienstverlening. Stichting WOPiT stelt zich daarom altijd open en constructief op t.a.v. verkenning van de behoefte in het sociale domein van Twente en het uitvoeren van nieuwe mogelijkheden. In 2018 bleek al dat de financiering vanuit de WMO alleen niet meer toereikend was om de woonclusters te exploiteren door de extra huisvestingslasten, diensten en beschikbaarheid die geleverd worden binnen de woonclusters. Derhalve is er, met resultaat, actie ondernomen vanaf 2018 om aanvullende en/of alternatieve financiering voor het concept van geclusterd wonen te verwerven. Vanaf 2021 is de financiële positie van WOPiT sterk verbeterd waardoor borging voor de toekomst veel robuuster is geworden. Deze trend zette in 2022 versterkt door.

Het beleid heeft geresulteerd in aanvullende afspraken en een uitgebreider financieringsmodel. Het belang en de meerwaarde van WOPiT in de zorgketen is hierbij expliciet uitgesproken door de financiers.

In 2022 was er sprake van meerdere financieringsstromen;

- WMO maatwerkvoorziening 14 Twentse gemeenten
- WLZ in onderaanneming via Thuisteam Twente
- Subsidie gemeente Hengelo geclusterd wonen
- Subsidie gemeente Hof van Twente voor de collectieve diensten binnen het cluster
- Subsidie Beschermd wonen thuis gemeente Almelo
- PGB ( <2%)

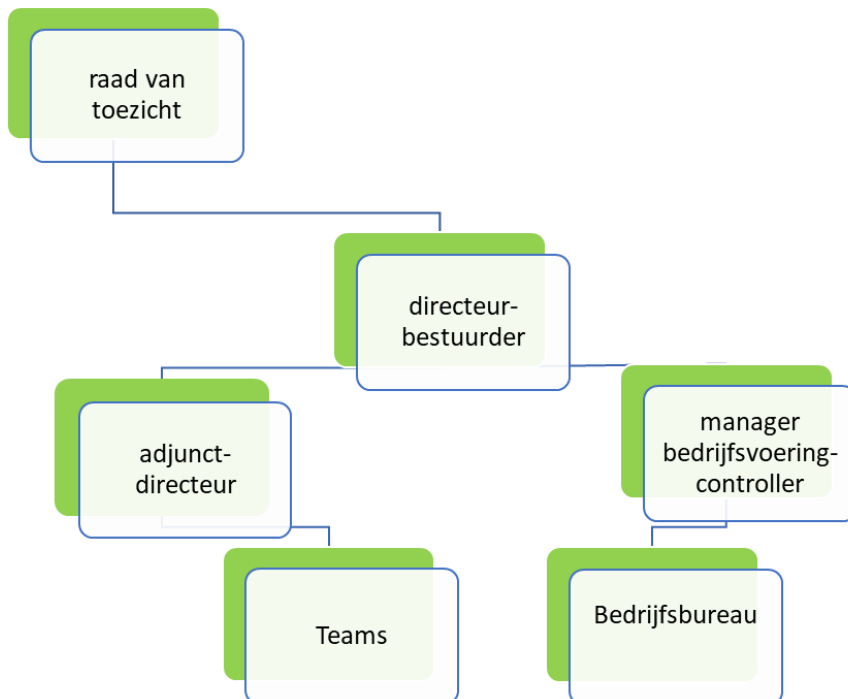
Deze combinatie van financieringen maakte het mogelijk zorg op maat te bieden waardoor er veel minder niet declarabele uren waren en mensen niet hoeven te verhuizen bij ophoging of afschaling van indicatie.

Het resultaat van 2022 is sterk verbeterd t.o.v. 2021. In 2021 is wel de opgaande lijn gestart door de reorganisatie van financieringsbronnen en bedrijfsvoering maar die zette in 2022 echt goed door.

Dit was onder andere te danken aan de volgende factoren;

- Instroom of omzetting indicatie naar WLZ waardoor meer uren geboden en gedeclareerd konden worden tegen een hoger tarief dan onder de WMO.
- Locatie Javastraat levert merendeels WLZ zorg en van opstartkosten, zoals in 2021, was geen sprake meer, deze grote locatie droeg het hele jaar bij aan het resultaat, dit gaf een andere verdeelsleutel van overheadkosten.
- In 2021 zijn veel mensen aangenomen die pas per 2022 allemaal goed ingewerkt waren en zelfstandige uren konden "schrijven".
- Corona had nauwelijks nog invloed op de processen en kosten.
- Ziekteverzuim en uitstroom verminderden beiden met 50%.
- Stijging personeelskosten is niet evenredig met de stijging van de omzet, dit betekent deels dat er per medewerker meer werk wordt verzet dan in 2021, ook is bij het vrijkomen van vacatures kritischer gekeken naar de benodigde verdeling HBO/MBO niveau.

Van grote invloed op alle resultaten, niet alleen financieel, was echter ook de herinrichting van het managementteam en de verdere versterking van zelforganisatie. Het model werkt effectiever en efficiënter.



## 1.5 Medewerkers.

Tussen 2018 en 2020 verslechterde de positie van WOPiT op meerdere domeinen; veel uitstroom personeel, hoog ziekteverzuim, financiële achteruitgang en verminderde motivatie. Hiervoor waren interne en externe oorzaken aan te wijzen die in bestuursverslag 2021 zijn beschreven.

In 2020 is eerst gewerkt aan een betere financiële positie, vanaf 2021 kwam er weer een stijgende lijn.

Vervolgens heeft WOPiT vanaf augustus 2021 haar wendbaarheid bewezen met een drastische herindeling van zaken;

- De extra management laag binnen het primair proces werd afgebouwd en opgeheven.
- Er is toegewerkt naar een nieuw organisatiemodel in 2022
- Er is een manager bedrijfsvoering/controller aangesteld zodat een management team kon worden gevormd in september 2021.
- Per november 2022 is er een adjunct-directeur toegevoegd aan het management team.
- De managementtaken zijn voor een groot deel terug gegaan naar het management team, een ander deel, alles wat direct gelinkt is aan het primair proces, pakten de zelforganiserende teams zelf op met actieve steun en facilitering vanuit het bedrijfsbureau. Er werden aandachtsgebieden met portefeuilles vastgesteld waar mensen een rol en positie in kunnen verwerven die recht doet aan affiniteit, interesses, ervaring, competenties, vaardigheden en ontwikkelingsbehoefte. Dit gaf meteen een andere dynamiek in de teams.
- Er is scherper gestuurd op voorkomen frictieeegstand en het vlotter doorlopen van intakes.
- Meer focus op registratie van geboden zorg en kwaliteitsverbetering van die zorg binnen de nieuwe afspraken met financiers.
- Er zijn extra acties uitgezet voor hervinden van de verbinding en faciliteren van ontwikkelingsmogelijkheden.
- Professionalisering, inzet naar draagkracht en verdere positionering van ervaringsdeskundigen wordt projectmatig doorontwikkeld.
- Er kwam meer aandacht voor duurzame inzet van medewerkers.

Dit hele proces leidde tot de volgende cijfers m.b.t in en uitstroom over 2023:

Per 31 december	2020	2021	2022
Aantal mensen in dienst totaal	35	43	44
Studenten/leerlingen	4	15	13
Aantal mensen uit dienst gegaan kalenderjaar	10	12	5
Aantal mensen in dienst gekomen	10	20	6

Ondanks de krappe arbeidsmarkt lukt de werving van nieuwe mensen nog steeds. Er wordt daarvoor ook een beroep gedaan op het UWV. We investeren met het oog op de toekomst graag in opleidingsplekken.

Dat neemt niet weg dat we doorlopend op zoek zijn naar goede mensen. Elk team moet een deel extra formatie hebben omdat veel mensen expertise gebieden hebben waardoor ze directe uren op eigen locatie niet kunnen draaien. Hier willen we ruimte voor creëren, dit komt de motivatie, kwaliteit en zelforganisatie zeer ten goede.

Daarnaast zijn er mensen opgeleid tot Krachtwerkcoach om binnen de teams de methodiek te borgen en hierin te blijven ontwikkelen.

## **1.6 Kwaliteit.**

In 2021 stapte WOPiT over op een andere wijze van kwaliteit meten waarbij de focus meer lag op de bedoeling en de waarde voor de klant en minder op de systemen. Deze audit heeft wederom geleid tot certificering, nu binnen ISO 9001. WOPiT kiest daarmee voor een wijze van kwaliteit certificering waarbij de klantbeleving en die van medewerkers centraal staat. "Wat willen we betekenen voor de klant, op welke wijze en hoe lukt dat?" zijn de kernvragen waar we ons op richten binnen het verbetermanagement in 2021 en 2022. Uit een member tevredenheidsonderzoek begin 2021 is een gemiddeld rapportcijfer gekomen van 7,6. Bij een opvolgend onderzoek 10 maanden later kwam het cijfer gemiddeld uit op een 8.

In 2022 hadden we een opvolgaudit waar de positieve effecten van de koerswijziging heel duidelijk in naar voren kwamen. Er werd nieuw elan geconstateerd.

We zijn geregistreerd op Zorgkaart Nederland in 2022 en daar is ons gemiddelde cijfer een 8,4. Formele klachten zijn er niet geweest, ontevredenheid werd opgelost in overleg.

De medezeggenschapsraad gaf wel aan dat de communicatie tussen teams en members rondom organisatiezaken beter kan. Hier zijn nieuwe afspraken voor gemaakt.

## **2. Strategie en toekomstvisie.**

In het meerjarenbeleidsplan 2020-2025, dat in 2019 werd vastgesteld, is een grotere spreiding van financieringsbronnen een strategisch speerpunt. In 2021 zijn hier grote stappen in gemaakt. Per 2023 hebben we een eigen aanbesteding voor de WLZ verworven zodat we zelf hoofdaannemer zijn in plaats van onderaannemer. Het concept van de woonclusters werd op onderdelen aangepast aan de veranderende zorgvraag, maatschappelijke ontwikkelingen en de financieringsmogelijkheden.

Het nieuwe organogram met een stevig MT en bedrijfsbureau is een overgangsmoedel naar 2025 omdat de verwachting is dat de huidige directeur-bestuurder dan af zal treden. De kwetsbaarheid van een organisatie met alleen een directeur-bestuurder is daardoor sterk verminderd. Medio 2024

zal het voorsorteren starten op het organogram vanaf 2025 en het invullen van de functies van het toekomstige model.

Binnen het sociale domein gaat de komende jaren een verschuiving plaatsvinden naar voorliggende voorzieningen voor "lichtere" zorg, alsmede de inzet van informele hulpverleners. WOPiT zal zich in de toekomst steeds meer gaan richten op verbinding tussen formele zorg, inzet ervaringsdeskundigheid en samenwerking met informele zorg. Hierbij moeten we ons tegelijkertijd blijven richten op onze kerndoelgroep en strijden voor validatie van hun zorgvraag. Ons bestaansrecht kan actiever geprofileerd worden en daar is sinds de komst van de adjunct directeur stevig op ingezet en dit zal een speerpunt blijven. WOPiT neemt deel binnen meerdere gremia en voelt zich gewaardeerd als ketenpartner maar om dat te behouden zullen we alert moeten zijn.

Duurzame inzet van medewerkers staat centraal zodat continuïteit van kwaliteit geborgd blijft en de mensen geboeid en gebonden kunnen blijven.

WOPiT wil het delen van aanvullende dienstverlening met andere organisaties, verder uitbreiden zonder in te leveren op eigen identiteit. Binnen de 24 uren bereikbaarheid is nog veel winst te halen als dit regionaal opgepakt kan worden samen met collega organisaties. Hierbij wordt in eerste instantie gedacht aan organisaties die in het verlengde liggen van ons aanbod of daar waarde aan toevoegen. De verkenningen rondom dit traject zijn gestart.

Schaalvergroting zal vooral gericht zijn op uitbreiden van diensten, verbindingen in de keten en doelgroepen maar is geen doel op zich. Met de huidige schaalgrootte zijn we goed in balans, toekomstgericht zullen we wel kansen blijven zoeken om verder te verstevigen en te voorkomen dat ontwikkeling stagneert. We willen een wendbare organisatie blijven die snel in kan spelen op veranderende vraag en externe invloeden.

## **2.1 Waardecreatie**

### **Wat willen we betekenen voor wie en wat?**

- WOPiT wil ondersteuning naar herstel van leven bieden aan mensen met een psychische of sociale kwetsbaarheid in de maatschappij op een krachtgerichte en evenwaardige wijze.
- WOPiT wil goede en veilige huisvesting faciliteren voor mensen met een psychische of sociale kwetsbaarheid.
- WOPiT wil een bijdrage leveren aan de oplossing van complexe vraagstukken binnen het sociaal domein in Twente.

### **De afgelopen jaren boden veel kansen voor vernieuwing;**

- De verwerving van meer financieringsvormen bracht kwantitatieve en kwalitatieve verbeteringen.



- Het wooncluster in Enschede maakte de cirkel rond, we hebben nu in alle grote steden van Twente woonclusters. Wooncluster Enschede bestaat uit innovatieve, duurzame woningen, binnen deze woningen wordt een specifiek aanbod gerealiseerd voor mensen met ASS problematiek (autisme). Alle woningen zijn prikkelarm en bieden veel privacy.
- De decentralisatie van beschermd wonen, de transformatie van het sociale domein en de ontwikkelingen bij het Zorgkantoor leiden tot onderzoeken van nieuwe vormen van zorg en wonen in opdracht van het ministerie, ons concept is wendbaar en voldoet aan de gestelde vernieuwingsnorm. Waar mogelijk denken we hier proactief in mee.
- De realisatie van intensieve samenwerking en verbinding met andere zorgaanbieder(s) geeft mogelijkheden en een sterkere marktpositie.

## 2.2 Propositie en positionering

Om een voorbeeldrol te verwerven binnen het sociale domein in Twente bieden de volgende elementen kansen;

- WOPiT heeft zelfstandige huurwoningen ter beschikking in woonclusters die op meerdere manieren ingezet kunnen worden als hulpbron. Door de overeenkomsten met de verhuurder als derde partij is er een scheiding van wonen en zorg. WOPiT heeft beslissingsrecht over toewijzing van de woning door verhuurder, de zorgfinancier heeft een belang maar staat buiten dit contract. Dit versterkt de strategische positie van WOPiT en haar cliënten binnen een domein waar woonplekken schaars zijn. Om de wendbaarheid te behouden en risico te beheersen wil WOPiT geen vastgoed in bezit nemen.
- WOPiT neemt samen met ThuisTeam Twente het voortouw bij de opzet van een regionale 24 uren bereikbaarheid
- WOPiT heeft meerdere "eigen" aanvullende financieringen vanuit gemeenten verworven om het concept geclusterd wonen vorm te kunnen geven, dit maakt dat we in meerdere overleggen betrokken zijn en veel contacten hebben binnen het netwerk. Daarmee profileren we onze doelgroep en kunnen we laten zien wat we doen en wat daarvan het resultaat is. Dat kan in ons voordeel werken als gemeenten besluiten met minder samenwerkingspartners verder te gaan.

## 3. Financieel beleid en effecten op de exploitatie 2021-2022

### 3.1 Exploitatie en organisatie in 2022

Capaciteit:

- Hengelo Dieselstraat → 16 woningen → continu 100% bezet
- Hengelo Geerdinksweg → 18 woningen → gemiddeld 96% bezet
- Almelo De Hop → 24 woningen → gemiddeld 98 % bezet
- Borne Schaepmanstraat → 13 woningen → gemiddeld 99 % bezet

- Goor Bleekstraat → 12 woningen → gemiddeld 98 % bezet
- Enschede Javastraat → 20 woningen → gemiddeld 99 % bezet

Voor elke locatie staan mensen op een wachtlijst, gemiddeld totaal ca. 10 mensen.

De wachttijd varieerde van 2 maanden tot 2 jaar, afhankelijk van de voorkeurslocatie en de urgentie.

Tijdens de intakeprocedure wordt extra gefilterd op veiligheid en de specifieke vraag, door de wooncrisis staat veelal de woonvraag voorop maar we willen wel het karakter behouden van wonen met ondersteuning vanuit onze zorgvisie. Instroom is meestal aansluitend op uitstroom.

Bij geclusterd wonen was er een uitstroom/instroompercentage van 5%, daarnaast nam het aantal externe ambulante members per saldo toe met 3%.

De volgende aanvullende afspraken zijn gemaakt voor 2023 naast de reguliere financiering voor maatwerkvoorzieningen WMO en vanuit WLZ indicaties;

- *Gemeente Hof van Twente verstrekt een structurele subsidie voor de collectieve dienstverlening*
- *Gemeente Almelo geeft subsidie voor max. 12 "beschermde wonen thuis" plekken in wooncluster Almelo*
- *Gemeente Hengelo gaat werken met een vast tarief voor geclusterd wonen vanuit een maatwerkcontract met WOPiT de komende 2 jaar*

### 3.2 Analyse exploitatie 2022

De organisatiewijziging is zichtbaar in het exploitatieresultaat. De stijgende lijn zet door.

#### Stichting WOPiT

##### Winst en Verlies

Cumulatieve cijfers december 2022

1 2 3 4 Kopieer (Excel) Afdrukken

Omschrijving	Werkelijk		Vorig jaar		Vershil %
Omzet	2.462.976	100,0%	1.935.950	100,0%	27,2%
Kostprijs van de omzet	11.770	0,5%	2.643	0,1%	345,4%
<b>Bruto-omzet resultaat</b>	<b>2.451.207</b>	<b>99,5%</b>	<b>1.933.307</b>	<b>99,9%</b>	<b>26,8%</b>
Personeelskosten	1.687.007	68,5%	1.441.341	74,5%	17,0%
Afschrijvingskosten	39.348	1,6%	33.973	1,8%	15,8%
Overige bedrijfskosten	478.310	19,4%	414.667	21,4%	15,3%
<b>Som der bedrijfskosten</b>	<b>2.204.665</b>	<b>89,5%</b>	<b>1.889.982</b>	<b>97,6%</b>	<b>16,7%</b>
<b>Bedrijfsresultaat</b>	<b>246.542</b>	<b>10,0%</b>	<b>43.325</b>	<b>2,2%</b>	<b>469,1%</b>
Financiële baten en lasten	1.667	0,1%	948	0,0%	75,9%
<b>Netto resultaat</b>	<b>244.875</b>	<b>9,9%</b>	<b>42.377</b>	<b>2,2%</b>	<b>477,8%</b>
Belastingen resultaat	0	0,0%	0	0,0%	0,0%
<b>Resultaat na belastingen</b>	<b>244.875</b>	<b>9,9%</b>	<b>42.377</b>	<b>2,2%</b>	<b>477,8%</b>
Buitengewone baten en lasten	0	0,0%	0	0,0%	0,0%
<b>Resultaat na baten en lasten</b>	<b>244.875</b>	<b>9,9%</b>	<b>42.377</b>	<b>2,2%</b>	<b>477,8%</b>

De omzetstijging van 26,8% en een kostenstijging van 16,7% maakt de financiële positie van WOPiT een stuk stabiel. De personeelskosten zijn 68,5 % van de omzet en dat is in het huidige tijdsgewricht binnen de range, ten opzichte van de omzet is dit 6 % lager dan vorig jaar toen er 50% meer verloop was.

De overige kosten zijn met name gestegen door hogere huisvestingskosten (Javastraat), gestegen energieprijzen, extra scholing, onderhoud van woonclusters en verduurzaming van de tuinen. Daarnaast is er een klantvriendelijker dossiersysteem in gebruik genomen, dit verhoogde de kosten voor administratieve dienstverlening eenmalig.

Het positieve resultaat van 9,9% van de omzet is met name te danken aan de overgang naar de WLZ en de verhoogde productiviteit van medewerkers. De uitbreiding van de teams loopt iets achter op de gestegen indicaties maar ondanks extra scholing en ontwikkeling waar ook tijd in geïnvesteerd moest worden is de zorgvraag adequaat beantwoord door de grote inzet van medewerkers.

Als we de meest bedreigende risico's doorrekenen blijkt dat er tenminste voor een periode van drie maanden een doorbetaling moet kunnen zijn van alle vaste lasten om de continuïteit te waarborgen. Bij het huidige prijspeil, dat op zich onzeker is door inflatie en energieprijzen, is het streven dus een weerstandsvermogen van minimaal circa € 550.000,--.

Het resultaat van € 244.875,-- brengt het weerstandsvermogen op een beter peil t.a.v. dekking van risico's op korte termijn. WOPiT sluit 2022 af met een algemene reserve van € 535.868 en een totaal eigen vermogen van € 636.066,--.

### **3.3 Risico's**

Externe ontwikkelingen in de wereld hebben invloed op de energieprijzen en inflatie, dit kunnen we niet beïnvloeden maar vraagt wel om in kunnen spelen op onvoorziene situaties, beleidsmatig, financieel en operationeel moeten we snel kunnen blijven schakelen.

Het Zorgkantoor heeft te maken met een grote instroom van WLZ geïndiceerde mensen vanuit de wetswijziging in 2021, deze toestroom is veel groter dan werd ingeschat. Er zullen aanpassingen komen in instroommogelijkheid en financiering. Een korting van 10 % voor 2024 is al aangekondigd als voorgenomen besluit. Per 2024 zal er opnieuw aanbesteed moeten worden. Gemeenten willen het sociaal domein transformeren en alleen mensen met "zwaardere" zorg zullen in de WMO blijven, de rest wordt verwezen naar voorliggende voorzieningen. Dit zou gevolgen kunnen hebben voor stabiele mensen met chronische psychiatrie die dankzij geclusterd wonen deze status hebben bereikt. Bij intakes zullen we deze factor mee moeten laten wegen.

Het ziekteverzuim steeg in 2021 enorm, op een gegeven moment was het 25%!

Dit was een landelijke trend, de langdurigheid van de pandemie had hier zeker invloed op.

Het jaargemiddelde was eind 2021 rond de 14%, nog steeds veel te hoog en daar was in 2022 extra aandacht voor in samenspraak met de arbodienst. Het jaargemiddelde van 2022 was 7% en we sloten het jaar af met een verzuimpercentage van rond de 4%.

### **3.4 Beleid en begroting 2023.**

In 2023 zal de ingezette koers van 2022 voortgezet worden, de kosten die hiervoor zijn begroot in 2022 zijn ook uitgangspunt voor de begroting van komend jaar:

Onderstaande bedragen zijn opgenomen in de begroting voor 2023;

Omzet	2.665.279
Personeelskosten	2.227.619
Bedrijfskosten	340.895
Afschrijving	43.236
Baten en lasten	1.751
<b>Resultaat</b>	<b>51.778</b>

De prognose voor 2023 is echter veel positiever dan in de begroting zichtbaar is.

We hebben in deze onzekere tijden van transformatie gekozen voor een zeer conservatieve begroting.

Net als in 2022 zal veel worden geïnvesteerd in de facilitering van ontwikkelkansen voor medewerkers en borging van kwaliteit. De teams zullen verder worden versterkt met nieuwe collega's.

Duurzaamheid zal extra aandacht krijgen, net als veiligheid en gebruik van domotica.

Het streven is om te investeren in doorontwikkeling van WOPiT in samenwerking met de regio zorgketen.

In de loop van 2023 zal duidelijk worden of, en zo ja hoeveel, ruimte hier voor beschikbaar is.

Daarnaast zullen we in 2023 gaan voorsorteren op de aanbestedingen 2024 en 2025, het is niet vanzelfsprekend dat alle huidige zorgaanbieders opnieuw gegund zullen worden.

#### 4. Rapportage Raad van Toezicht

##### Samenstelling en rooster van aftreden RvT per 1 januari 2023

Naam	Maatschappelijke achtergrond	Functie in RvT	Ingangsdatum 1 <sup>e</sup> Termijn	Ingangsdatum 2 <sup>e</sup> termijn	Einde 2 <sup>de</sup> termijn
Dhr. A. Smeets	(interim-) bestuurder zorginstellingen	Voorzitter	Juli 2019	Juli 2023	Juli 2027
Mw. D. Meijer	Klinisch psycholoog/ psychotherapeut	Lid	Augustus 2022	Augustus 2026	Augustus 2030
Dhr. P.D. Greidanus	Vml. financieel deskundige zorg	lid	April 2017	April 2021	April 2025

Het verslagjaar 2022 kenmerkt zich door een voortvarende en constructieve samenwerking tussen RvT en directeur bestuurder over de koers en besturing van de organisatie. Omdat de organisatie kwetsbaar is vanwege de aard van de financiering en de beperkte schaalgrootte is er op een aparte "heidag" van gedachten gewisseld over schaalvergroting, samenwerking, verbindingen, andere doelgroepen en nieuwe financieringsvormen. Daarnaast is uitvoerig stilgestaan bij de continuïteit van de besturing van WOPiT.

De RvT stelt zich op het standpunt dat het huis op orde moet zijn voordat verder kan worden gegaan met strategische planvorming. Continuïteit van de besturing heeft daarbij prioriteit gezien de wens van de directeur bestuurder om medio 2025 haar functie neer te leggen. Aan de hand van een profiel voor een nieuwe bestuurder zijn in het verslagjaar stappen vooruit gezet om de bestuurlijke continuïteit te borgen. Een potentiële opvolger is alvast bij de organisatie betrokken als adjunct directeur. Een definitief besluit over de opvolging wordt te zijner tijd genomen.

De RvT is vijf keer bijeengewees voor een reguliere vergadering met de directeur bestuurder. De RvT is daarin proactief geïnformeerd over het gevoerde beleid, de reguliere gang van zaken, de cultuur, de financiën, de productiviteit, de samenwerking en de kwaliteit van de dienstverlening. Tevens had de RvT buiten de reguliere vergaderingen regelmatig contacten met medewerkers door het bijwonen van activiteiten waaronder een feestweek en kerstbijeenkomst. In november is een bezoek gebracht aan de locatie Dieselstraat alwaar met de members gezamenlijk is gekookt en gegeten. In 2023 krijgt dit een vervolg.

De RvT kent een tweetal commissies, te weten een auditcommissie financiën en een remuneratiecommissie.

De auditcommissie, bestaande uit een lid van de Raad van Toezicht, de directeur/bestuurder en de controller is 3 keer bijeengewees. Voor de bespreking van de financiën en in het bijzonder de begroting en de jaarrekening naast de periodieke informatievoorziening. Daarnaast heeft er op RvT niveau overleg plaats gevonden met de accountant in verband met de uitkomsten van de controle en opstelling van de jaarrekening van 2021. Omdat de accountant de voorwaarden ten aanzien van het tijdpad van het controleren van de jaarrekening 2022 tussentijds aanscherpte is besloten over te stappen naar een ander accountantskantoor ( Eshuis Accountants).

Uit de jaarcijfers kan worden opgemaakt dat WOPiT zijn financiële positie niet alleen heeft geconsolideerd maar ook aanmerkelijk verbeterd. Door het gedegen financiële beleid alsmede door verbetering van de financieringsvormen (o.a. financiering in het kader van de WLZ) is de stabiliteit cq het weerstandsvermogen sterk toegenomen.

In 2022 is de samenstelling van de raad van toezicht gewijzigd. Op grond van persoonlijke omstandigheden heeft Mevrouw A. Holtland helaas te kennen gegeven dat zijn haar tweede zittingsperiode niet vol zal maken. De RvT heeft daarop besloten al in augustus de RvT te versterken met een extra lid. Na een selectie procedure is per 25 augustus 2022 mevrouw D. Meijer als lid toegetreden tot de RvT. Per 6 december heeft de RVT de heer A. Smeets gekozen tot voorzitter van de RvT.

Tot slot.

De RvT spreekt haar waardering uit voor allen die het afgelopen jaar een bijdrage hebben geleverd aan de goede prestaties van Wopit.

Ad Smeets

Voorzitter RvT