



# **Bestuursverslag 2023**

## Inhoud

<b>1. Bestuursverslag 2023 .....</b>	<b>3</b>
1.1 Voorwoord .....	3
1.2 Profiel van de organisatie.....	3
1.3 Bestuur en Toezicht.....	4
1.4 Financiering.....	4
1.6 Kwaliteit . .....	7
<b>2. Waardecreatie.....</b>	<b>8</b>
2.1 Propositie en positionering .....	8
<b>3. Financieel beleid en effecten op de exploitatie 2023 .....</b>	<b>9</b>
3.1 Exploitatie en organisatie in 2023.....	9
3.3 Risico's.....	9
3.4 Beleid en begroting 2024. ....	11
<b>4. Strategie en toekomstvisie .....</b>	<b>11</b>
<b>5. Rapportage Raad van Toezicht.....</b>	<b>14</b>

# Bestuursverslag 2023

## 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 2023. De wijze waarop dat beleid al dan niet heeft bijgedragen aan de geformuleerde doelstellingen zal inhoudelijk worden toegelicht. Tot slot is een doorkijk naar 2024 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 2023 had WOPiT 6 woonclusters, 2 in Hengelo, 1 in Hof van Twente, 1 in Borne, 1 in Almelo en sinds juli 2021 ook 1 in Enschede. Deze laatste is gerealiseerd conform de nieuwste inzichten rondom duurzaamheid.

Daarnaast ondersteunt WOPiT extern ambulant mensen die elders wonen, dit is ca. 18% 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, evenwaardigheid ter bevordering van inclusie en herstel zijn belangrijke waarden. Er wordt gewerkt vanuit basisveiligheid, actieve steun en presentie. Er wordt herstelgericht gedacht en gehandeld.

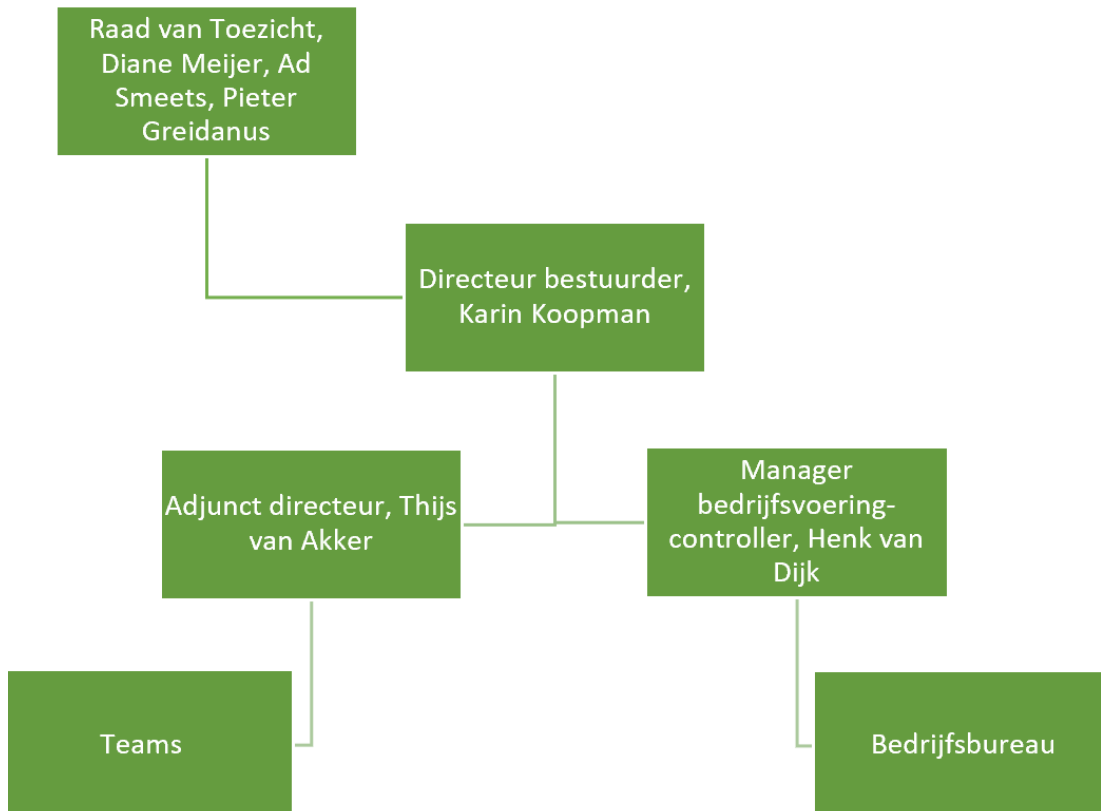
De praktijk leert dat de WOPiT medewerkers deze waarden uitgangspunt laten zijn van hun handelen. Ook tijdens werving wordt erop geselecteerd, het gaat dan om vermogen tot evenwaardig samenwerken binnen een hulpverleningsrelatie en een positieve basishouding die een appel doet op krachten en waar binnen 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 2023

## Organogram overgangsmodel naar 2025



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 ondersteuning (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 actie ondernomen vanaf 2018 om aanvullende en/of alternatieve financiering voor het concept van geclusterd wonen te verwerven. Het beleid heeft geresulteerd in aanvullende afspraken met financiers en een uitgebreider financieringsmodel. Het belang en de meerwaarde van WOPiT in de zorgketen is hierbij expliciet uitgesproken door de financiers.

In 2023 was er sprake van meerdere financieringsstromen;

- WMO maatwerkvoorziening 14 Twentse gemeenten.
- WLZ vanuit een eigen aanbesteding met het Zorgkantoor.
- Maatwerkcontract gemeente Hengelo geclusterd wonen.
- Subsidie gemeente Hof van Twente voor de collectieve diensten binnen het cluster.
- Subsidie Beschermd wonen thuis gemeente Almelo.
- PGB ( <2%).

In 2021 is een opgaande lijn t.a.v. de financiële positie ingezet door de reorganisatie van financieringsbronnen en een wijziging in de bedrijfsvoering op managementgebied. Deze lijn zette in 2022 en 2023 echt goed door. In 2023 steeg de omzet door indexatie van tarieven en een verdere uitbreiding van WLZ indicaties vanuit een eigen aanbesteding WLZ. De dalende lijn van het ziekteverzuim, die in 2022 ingezet werd, stabiliseerde in 2023. Er is geïnvesteerd in verhoging van de kwaliteit van arbeidsmiddelen, het nakomen van de klantbelofte en het verhogen van medewerkerstevredenheid. De algemene reserve is verhoogd i.v.m. het feit dat de huidige ontwikkelingen binnen het sociaal domein, die veel invloed hebben op de financiering vanaf 2025, om toekomstige robuustheid vragen zodat de wendbaarheid van WOPiT geborgd zal zijn. Ook wil WOPiT in de nabije toekomst investeringsruimte creëren om te kunnen doorontwikkelen door nieuwe oplossingen te initiëren voor de zorgknelpunten in de regio.

Bovenstaande factoren, (een aantal zal elders in dit verslag verder toegelicht worden), leidde tot het volgende resultaat in 2023;

Stichting WOPiT							
Winst en Verlies							
Cumulatieve cijfers december 2023							
Omschrijving	Werkelijk		Vorig jaar		Vershil	Vershil %	
Omzet	2.916.914	100,0%	2.462.976	100,0%	453.938	18,4%	
Kostprijs van de omzet	21.158	0,7%	11.770	0,5%	9.389	79,8%	
<b>Bruto-omzet resultaat</b>	<b>2.895.756</b>	<b>99,3%</b>	<b>2.451.207</b>	<b>99,5%</b>	<b>444.549</b>	<b>18,1%</b>	
Personeelskosten	2.092.009	71,7%	1.687.007	68,5%	405.002	24,0%	
Afschrijvingskosten	72.346	2,5%	39.348	1,6%	32.998	83,9%	
Overige bedrijfskosten	558.256	19,1%	478.310	19,4%	79.946	16,7%	
<b>Som der bedrijfskosten</b>	<b>2.722.611</b>	<b>93,3%</b>	<b>2.204.665</b>	<b>89,5%</b>	<b>517.946</b>	<b>23,5%</b>	
<b>Bedrijfsresultaat</b>	<b>173.145</b>	<b>5,9%</b>	<b>246.542</b>	<b>10,0%</b>	<b>-73.397</b>	<b>-29,8%</b>	
Financiële baten en lasten	-1.867	-0,1%	1.667	0,1%	-3.534	-212,0%	
<b>Netto resultaat</b>	<b>175.012</b>	<b>6,0%</b>	<b>244.875</b>	<b>9,9%</b>	<b>-69.863</b>	<b>-28,5%</b>	
Belastingen resultaat	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
<b>Resultaat na belastingen</b>	<b>175.012</b>	<b>6,0%</b>	<b>244.875</b>	<b>9,9%</b>	<b>-69.863</b>	<b>-28,5%</b>	
Buitengewone baten en lasten	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
<b>Resultaat na baten en lasten</b>	<b>175.012</b>	<b>6,0%</b>	<b>244.875</b>	<b>9,9%</b>	<b>-69.863</b>	<b>-28,5%</b>	

Vanaf 2021 is de financiële positie van WOPiT sterk verbeterd waardoor borging voor de toekomst veel robuuster is geworden. Deze trend zette in 2023 door.

## 1.5 Medewerkers

Ondanks de krappe arbeidsmarkt lukte de werving van nieuwe, goede mensen in 2023 nog steeds. De PR rondom werken bij WOPiT is geïntensiveerd, mensen kiezen voor WOPiT vanuit de onderscheidende manier van werken die veel ruimte geeft aan zelfontplooiing en werken vanuit de bedoeling en klantbelofte. We investeren met het oog op de toekomst ook graag in opleidingsplekken.

Elk team heeft een deel extra formatie omdat veel mensen expertise gebieden hebben waardoor ze directe uren op eigen locatie niet kunnen draaien. Hier hebben we ruimte voor gecreëerd, 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.

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

	2020 dec	2021 dec	2022 dec	2023 dec
Aantal mensen in dienst totaal	35	43	44	48
Studenten/leerlingen	4	15	13	13
Aantal mensen uit dienst gegaan kalenderjaar	10	12	5	8
Aantal mensen in dienst gekomen	10	20	6	12
Vrijwilligers en re-integratie trajecten				6

In 2023 is een medewerkers tevredenheidsonderzoek uitgevoerd, hieruit kwam een gemiddeld totaalcijfer van 8,4. De verbeter- en behoudpunten zijn opgenomen in de pdca cyclus van het kwaliteitssysteem.

## **1.6 Kwaliteit .**

WOPiT kiest 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. Uit een medewerker 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. In 2023 was er opnieuw een clienttevredenheidsonderzoek en daar kwam een gemiddeld rapportcijfer uit van 8,4. De verbeter en behoud punten zijn opgenomen in de pdca cyclus van het kwaliteitssysteem.

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.

Het kwaliteitsmanagement van 2023 lag onder andere op de volgende terreinen;

- Intensivering activiteiten ter bevordering van participatie, herstel en werkplezier
- Verbeteren IT veiligheidsbewustzijn
- Implementatie Krachtwerk
- Borgen van 24 uren bereikbaarheid in samenwerking met de zorgketen
- Klantvriendelijkheid verhogen van kwaliteitshandboek voor teams
- Aandacht voor vitaliteit en duurzaamheid
- Borgen van opvolgend bestuursmodel na pensionering huidige directeur-bestuurder
- Naamsbekendheid vergroten
- Inhoud geven aan ambassadeursfuncties
- Expertisedomeinen
- Visie besprekingen samen met members en teams
- Oriëntatie op uitbreiding dienstverlening
- Voorsorteren op aanbestedingseisen 2025
- Onderzoek naar tevredenheid t.a.v. begeleiding van mensen met autisme spectrum stoornissen
- Doorontwikkeling inzet ervaringsdeskundigheid
- Optimalisering woon en werkomgeving
- Veiligheid en vertrouwen

## 2. 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 en de GGZ 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 pro- actief in mee.
- De realisatie van intensieve samenwerking en verbinding met andere zorgaanbieder(s) geeft mogelijkheden en een sterkere marktpositie.

### **2.1 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.
- Mensen willen graag bij WOPiT werken en wonen.
- WOPiT voldoet aan alle kwaliteitseisen voor de aanbestedingen en ontwikkelt dit continu door.

### 3. Financieel beleid en effecten op de exploitatie 2023

#### 3.1 Exploitatie en organisatie in 2023

Capaciteit:

- Hengelo Dieselstraat → 16 woningen → continu 100% bezet
- Hengelo Geerdinksweg → 18 woningen → gemiddeld 96% bezet
- Almelo De Hop → 25 woningen → gemiddeld 98 % bezet
- Borne Schaezmanstraat → 13 woningen → gemiddeld 99 % bezet
- Goor Bleekstraat → 11 woningen → gemiddeld 90 % bezet
- Enschede Javastraat → 20 woningen → gemiddeld 98 % bezet

Voor elke locatie staan mensen op een wachtlijst, gemiddeld totaal ca. 6 mensen, (2022 10 mensen)

De wachttijd varieerde van 2 maanden tot 8 maanden, (was 2 jaar) afhankelijk van de voorkeurslocatie en de urgentie. Door een actievere doorstroom zijn deze cijfers verbeterd.

De wachtlijst aanzienlijk verkort en de wachttijd korter. Dit wordt echter ook deels veroorzaakt doordat het proces soms stagneert bij de verwijzer waardoor mensen niet bij ons aangemeld worden. Hierover zoeken we in 2024 actief contact.

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 stijging van het uitstroom/instroompercentage van 5%, daarnaast nam het aantal externe ambulante members per saldo toe met 3%.

#### 3.3 Risico's

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 voor dit onderdeel dus een weerstandsvermogen van minimaal circa € 680.000. Het resultaat van € 175.012 brengt het weerstandsvermogen op een beter peil t.a.v. dekking van risico's op korte termijn. Er dient ook rekening gehouden te worden met plotselinge beleidswijzigingen en voor doorontwikkeling moet geïnvesteerd kunnen worden. WOPiT sluit 2023 af met een algemene reserve van € 737.834 en een totaal eigen vermogen van € 811.078.

Per 2025 wordt er opnieuw aanbesteed voor 4-8 jaar vooruit en daarin ligt het risico dat we geen gegunde partij meer zullen zijn of dat onze doelgroep buiten de scope valt van de aanbesteding. We kunnen dit risico beheersen door te blijven voldoen aan alle kwaliteitseisen, actief deel te nemen aan de gremia en te anticiperen op transformaties. We opereren als integere, pro-actieve en flexibele samenwerkingspartner maar de belangen van onze doelgroep blijven voorop staan. 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. Daarnaast kunnen we participeren in het bedenken van alternatieven als voorliggende voorziening.

De spreiding over WLZ en WMO blijft belangrijk waarbij we streven naar een hoger percentage WLZ omdat dat beter veelal aansluit bij de doelgroep en een permanent karakter heeft.

Personeelskrapte blijft een risico voor alle partijen, aantrekkelijke werkgever zijn is belangrijker dan ooit en daar spannen we ons voor in.

Het ziekteverzuim vertoont een dalende trend: Van 25% in 2021 (dit was een landelijke trend, de langdurigheid van de pandemie had hier zeker invloed op), zakten we naar een jaargemiddelde eind 2021 rond de 14%, nog steeds veel te hoog en daar was in 2022 extra aandacht voor in samenspraak met de arbo dienst. Het jaargemiddelde van 2022 was 7% en we sloten 2022 af met een verzuimpercentage van rond de 4%. Het jaargemiddelde over 2023 was 7% en we sloten het jaar af met 5,78%. Dit blijft dus een punt waar we alert op moeten zijn, het streven is < 5%.

Er is een medewerkertevredenheidsonderzoek uitgevoerd, hieruit kwam een gemiddeld rapportcijfer van 8,4. Het benchmark cijfer ligt rond de 7,6.

### 3.4 Beleid en begroting 2024.

In 2024 zal de ingezette koers van 2023 voortgezet worden, de kosten die hiervoor zijn begroot in 2023 zijn ook uitgangspunt voor de begroting van komend jaar:

Onderstaande bedragen zijn opgenomen in de begroting voor 2024;

Omzet	€ 3.193.709
Personeelskosten	€ 2.604.102
Bedrijfskosten	€ 397.052
Afschrijvingkosten	€ 44.250
Financiële baten en lasten	€ 1.720
<b>Resultaat</b>	<b>€ 123.591</b>

## 4. Strategie en toekomstvisie

In het meerjarenbeleidsplan 2020-2025, dat in 2019 werd vastgesteld, is een grotere spreiding van financieringsbronnen een strategisch speerpunt. Vanaf 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 overgangsmodel naar 2025 omdat 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 plaats vinden 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.

WOPiT is deelnemer met betrekking tot alle aanbestedingen voor 2025 van de 14 gemeenten en het Zorgkantoor.

Duurzame inzet van medewerkers staat centraal zodat continuïteit van kwaliteit geborgd blijft en de mensen geboeid en verbonden 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 waren gestart maar on hold gezet i.v.m. ontwikkelingen binnen de aanbestedingen en een lopend project vanuit de werkgeversorganisatie t.a.v. de een regiopool acute zorg. Het is waarschijnlijk dat deze ontwikkelingen op termijn nieuwe kansen bieden waardoor de ingezette koers moet worden bijgesteld.

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. Er lopen oriënterende contacten met projectontwikkelaars.

We willen een wendbare organisatie blijven die snel in kan spelen op veranderende vraag en externe invloeden, tegelijkertijd hebben we ook eigen ideeën en idealen die een oplossing zouden kunnen bieden op knelpunten die nu en in de toekomst zullen gaan spelen.

Waar zien we risico's, waar liggen kansen?

Waar zijn we goed in, wat kunnen we niet (goed)?

## externe ontwikkelingen

- arbeidsmarktdynamiek
- financieringssysteem verandert
- transitie naar informele zorg
- vermindering aantal zorgaanbieders
- politieke verschuivingen naar minder marktwerking, woningnood
- wachtlijsten GGZ
- kloof in maatschappij tussen kansrijk en kansarm wordt groter, armoede in Nederland
- jeugdzorg loopt vast
- onzekerheden nemen wereldwijd toe

## visie op meerjarenbeleid

- faciliteren medewerker van de toekomst
- excelleren binnen eigen niche en/of
- ontscotting en uitbreiding ketensamenwerking
- rol spelen bij oplossingen maatschappelijke problemen? wereldbaar blijven (lean en agile)
- visiedoelen werken laat ruimte voor organische groei (rolling strategy)

## beleidsbrief 2024

- zuurstof voor teams, aantrekkelijke werkgever zijn en blijven
- interne kwaliteitsbevolking
- regionale 24 uur bereikbaarheid/crisisopvang
- implementatie ONS
- vrijspelen van talent, binnen en buiten MT
- upgrade ondersteuning bedrijfsbureau
- Investeren in relatie verhuurders/financiers
- traject naar opvolgend bestuursmodel

Wat ziet WOPIT voor de komende jaren als :

- Kernopdracht?
- Kerndoelgroep?

Wat verstaat WOPIT onder groei en ontwikkeling?

transformatie sociaal domein en  
Zorgkantoor meenemen in de  
planning en processen!

## 5. Rapportage Raad van Toezicht

### Raad van Toezicht, verslagjaar 2023

De Raad van Toezicht houdt integraal toezicht op het beleid van de Raad van Bestuur en de algemene gang van zaken binnen WOPiT. De raad bestaat uit 3 leden met ieder hun eigen aandachtsgebied. De Raad ontvangt ondersteuning vanuit het stafbureau van WOPiT.

De Raad van Toezicht onderschrijft en werkt vanuit de Governance Code zorg.

Samenstelling van de Raad van Toezicht:

	Functie/ aandachtsgebied	Lid sinds	nevenfunctie
Ad Smeets	Voorzitter	1 <sup>e</sup> termijn: Juni 2019 -2023 2 <sup>e</sup> termijn: Juni 2023 - 2027	Zelfstandig organisatie-adviseur/ interim bestuurder
Pieter Greidanus	Lid Auditcommissie	1 <sup>e</sup> termijn: april 2017 – 2021 2 <sup>e</sup> termijn: april 2021 - 2025	Financieel deskundige i.r.
Diane Meijer	Lid Remuneratie commissie	1 <sup>e</sup> termijn: aug 2022 - 2026	Klinisch psycholoog/ psychotherapeut

*Wij willen hier niet onvermeld laten het overlijden van mevrouw A. Holtland. Naast haar rol als voorzitter van de RvT was zij van grote waarde in de pioniersfase van Wopit.*

De agenda van de RvT vergaderingen volgt een vast stramien waarbij jaarlijks de strategische koers, de kwaliteit van zorg het personeelsbeleid, bedrijfsvoering en performance aan de orde komen. De RvT hanteert bij haar toezicht de volgende uitgangspunten:

- De (kwaliteit van de) uitvoering van de statutaire taak van WOPiT dient gewaarborgd te zijn;
- Het totaal van de activiteiten en risico's moeten, ook in organisatorische zin, beheersbaar zijn;
- De organisatie moet financieel gezond zijn, waarbij voortdurend het verbeteren van efficiency en effectiviteit wordt nagestreefd;

- Het sociale klimaat, vanuit het perspectief van de medewerker, is gezond en veilig;
- De organisatie is omgevingsgevoelig. Belangen van stakeholders, maatschappelijke en innovatieve ontwikkelingen worden voortdurend in beschouwing genomen en zijn van invloed op het strategisch beleid.

De RvT is in het verslagjaar vier keer bijeengewoest voor een reguliere vergadering met de directeur bestuurder. De RvT is daarin geïnformeerd over het gevoerde beleid en de (financiële) resultaten. Daarnaast is in een bijzondere vergadering het meerjarenbeleid en de strategie voor de komende jaren besproken en is er met zorgvuldigheid aandacht geschonken aan de opvolging van de huidige bestuurder die medio 2025 haar taken neerlegt. Een definitief besluit over de opvolging wordt medio 2024 genomen.

De leden van de RvT hebben onderling (onafhankelijk van de bestuurder) overleg gevoerd en besluiten genomen over o.a. haar eigen functioneren (zelfevaluatie), haar bezoldiging en het volgen van cursorisch onderwijs.

Als belangrijkste aandachtspunt uit de zelfevaluatie heeft de RvT kritisch gekeken naar haar broninformatie waarop zij haar toezicht baseert. De RvT wordt enerzijds geacht onafhankelijk te zijn van het bestuur, maar anderzijds is zij voor haar informatievoorziening afhankelijk van datzelfde bestuur. Zeker in een organisatie waar alles op rolletjes lijkt te lopen bestaat er een risico onvoldoende geïnformeerd te raken. Tegelijkertijd is de raad zich ervan bewust dat er een evenwicht moet zijn tussen tellen en vertellen, d.w.z. tussen (cijfermatige) rapportages en het narratief. In goed overleg met de organisatie worden de mogelijke risico's onder de aandacht gebracht.

De RvT heeft buiten de reguliere vergaderingen regelmatig contacten met medewerkers door het bijwonen van activiteiten. Een gesprek met medewerkers en members is er periodiek als er op een locatie aan de gezamenlijke maaltijd wordt deelgenomen.

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 bijeengewoest 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 2022. WOPiT heeft een stabiele financiële positie. De jaarrekening 2022, die opnieuw met een positief resultaat is afgesloten, is door de RvT goedgekeurd. Aan de directeur-bestuurder is decharge verleend.

Wopit heeft in het verslagjaar nagenoeg alle met de raad afgesproken doelen gerealiseerd. De RvT concludeert dat, mede gezien de gerealiseerde doelen, dat WOPiT voldoet aan haar maatschappelijke opgave.

Uit de jaarlijkse evaluatie van het functioneren van de RvB concludeert de RvT dat het bestuur haar taak goed heeft uitgevoerd.

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

RvT April 2024

Ad Smeets, voorzitter