



BESTUURSVERSLAG

STICHTING WOPIT

2025

“Samen met onze medewerkers, members en partners blijven wij bouwen aan passende ondersteuning en duurzame kwaliteit van zorg. 2025 laat zien dat Stichting WOPiT financieel gezond is en tegelijkertijd investeert in de toekomst.”

Thijs van Akker - Stichting WOPiT
Bestuurder

INHOUDSOPGAVE

1. Bestuursverslag 2025	2
1.1 Voorwoord.....	2
1.2 Profiel van de organisatie	2
1.3 Bestuur, toezicht en governance	2
1.4 Financiering en samenwerkingspartners.....	3
1.5 Medewerkers en organisatie	3
1.6 Kwaliteit en medezeggenschap	4
2. Propositie en positionering	5
2.1 Propositie: wat willen we betekenen, voor wie en waarom	5
2.2 Positionering binnen het sociale domein	5
3. Financieel beleid, resultaten en risicobeheersing.....	6
3.1 Financieel beleid en resultaat 2025	6
3.2 Financiële positie en kengetallen	6
3.3 Risico's en beheersmaatregelen	6
3.4 Integriteit, fraudegevoeligheid en interne beheersing.....	7
3.5 Begroting en vooruitblik	7
4. Strategie en toekomstvisie.....	8
4.1 Meerjarenbeleid: verankeren richting 2027	8
4.2 Krachtig zijn: identiteit en positionering.....	8
4.3 Krachtig doen: kwaliteit en organisatie	8
4.4 Krachtig blijven: continuïteit en toekomstbestendigheid.....	8
4.5 Vooruitblik	9
5. Rapportage Raad van Toezicht, verslagjaar 2025	10
Samenstelling van de Raad van Toezicht:.....	10
Uitgangspunten voor het interne toezicht	10
Wijziging RvB	11
Vergaderingen RvT.....	11
Commissies	12

1. BESTUURSVERSLAG 2025

1.1 VOORWOORD

Dit bestuursverslag is opgesteld door de bestuurder van Stichting WOPiT, Thijs van Akker. Het verslag geeft een samenhangend en beknopt beeld van het gevoerde beleid, de belangrijkste ontwikkelingen en de resultaten van de stichting in het verslagjaar 2025.

In een dynamische maatschappelijke en financiële context heeft Stichting WOPiT ook in 2025 invulling gegeven aan haar opdracht: het bieden van passende woon- en ondersteuningsmogelijkheden aan mensen met een psychiatrische kwetsbaarheid. In dit verslag wordt toegelicht hoe de organisatie hieraan heeft gewerkt, welke keuzes zijn gemaakt en hoe de continuïteit, kwaliteit en waarden van WOPiT zijn geborgd.

1.2 PROFIEL VAN DE ORGANISATIE

Stichting Wonen en Psychiatrie in Twente is opgericht op 8 september 2006 en voert de verkorte naam WOPiT. De stichting is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel Oost-Nederland onder nummer 08150716.

Stichting WOPiT heeft als doel het bevorderen van passende woonmogelijkheden voor mensen met een psychiatrische kwetsbaarheid. De stichting richt zich op het realiseren en begeleiden van eigentijdse, zelfstandige huurwoningen in geclusterde vorm. Binnen deze woonclusters kunnen bewoners zo zelfstandig mogelijk leven, met de mogelijkheid om gebruik te maken van gezamenlijke voorzieningen en nabijheid van ondersteuning.

In juni 2011 werd het eerste wooncluster in Hengelo opgeleverd. In 2025 beschikte WOPiT over zes woonclusters: twee in Hengelo en verder één wooncluster in Hof van Twente, Borne, Almelo en Enschede.

Naast het geclusterde wonen biedt WOPiT ambulante ondersteuning aan mensen die zelfstandig elders wonen. Deze ondersteuning betreft veelal voor- of na trajecten van geclusterd wonen en sluit aan bij de individuele situatie en ondersteuningsbehoefte van de member.

Naast de geldende wet- en regelgeving en de algemeen aanvaarde codes binnen de zorgsector werkt WOPiT vanuit een eigen visie en set van kernwaarden. Autonomie, eigen regie, vertrouwen en evenwaardigheid vormen hierbij het uitgangspunt, met als doel inclusie en herstel te bevorderen. Het handelen is gebaseerd op basisveiligheid, actieve steun en presentie, waarbij herstelgericht denken en werken centraal staat.

Deze waarden zijn zichtbaar in de dagelijkse praktijk en vormen de basis van het handelen van de medewerkers van WOPiT.

WOPiT is daarnaast een uitgesproken voorstander van het bieden van werkplekken aan mensen met een kwetsbaarheid. Ongeveer 50% van de medewerkers heeft zelf ervaring met een psychische kwetsbaarheid, persoonlijk of in de directe omgeving. De inzet van ervaringsdeskundigheid wordt binnen de organisatie actief gestimuleerd, gefaciliteerd en gewaardeerd.

1.3 BESTUUR, TOEZICHT EN GOVERNANCE

Het bestuur van Stichting WOPiT bestond in 2025 aanvankelijk uit twee bestuurders: Karin Koopman en Thijs van Akker. Per 1 april 2025 is Karin Koopman met pensioen gegaan. Vanaf dat moment wordt de stichting bestuurd door één bestuurder, Thijs van Akker.

Het interne toezicht wordt uitgeoefend door een Raad van Toezicht, bestaande uit drie leden. De Raad van Toezicht houdt toezicht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken binnen de stichting en fungeert daarbij als sparringpartner voor de bestuurder.

Stichting WOPiT onderschrijft de uitgangspunten van de Governancecode Zorg en past deze, passend bij de omvang en aard van de organisatie, vrijwillig toe. De code biedt een kader voor zorgvuldig bestuur, transparant toezicht en verantwoorde besluitvorming.

Het organigram van de organisatie is per september 2024 vastgesteld en vormt de basis voor de bestuurlijke en organisatorische inrichting in 2025.

De Raad van Toezicht heeft een afzonderlijke rapportage aan dit jaarverslag toegevoegd.

1.4 FINANCIERING EN SAMENWERKINGSPARTNERS

De financiering van Stichting WOPiT is gebaseerd op contracten met meerdere financiers, waarbij de veertien Twentse gemeenten en Menzis Zorgkantoor de belangrijkste partijen zijn. Deze diversiteit aan financiers vraagt om zorgvuldige afstemming, transparantie en flexibiliteit in de uitvoering van de dienstverlening.

Het financieringsbeleid van WOPiT sluit aan bij het meerjarenbeleid, waarin wordt toegewerkt naar verdere verankering en bestendiging van de organisatie richting 2027. Dit meerjarenbeleid is opgebouwd rond de samenhangende pijlers *krachtig zijn, krachtig doen en krachtig blijven*.

Krachtig zijn betekent dat WOPiT haar identiteit, visie en kernwaarden duidelijk positioneert binnen het sociale domein en de zorgketen. In de samenwerking met financiers en partners wordt ingezet op herkenbaarheid, betrouwbaarheid en het consequent uitdragen van het herstelgerichte en inclusieve karakter van de organisatie.

Krachtig doen vertaalt zich in een professionele en consistente uitvoering van de dienstverlening binnen de geldende financiële kaders. WOPiT streeft naar doelmatige inzet van middelen, passende zorg voor de doelgroep en het benutten van samenwerkingsverbanden om kwaliteit en continuïteit te borgen. Schotten tussen financieringsstromen mogen hierbij niet belemmerend zijn voor passende ondersteuning.

Krachtig blijven vraagt om financiële robuustheid en wendbaarheid. WOPiT hanteert een terughoudend en verantwoord financieringsbeleid, met oog voor risico's en toekomstige ontwikkelingen in het sociaal domein. Door tijdig te anticiperen op beleidswijzigingen, aanbestedingen en veranderende financiering systematiek wordt de continuïteit van de organisatie geborgd.

Vanuit deze pijlers stelt WOPiT zich open en constructief op richting gemeenten, zorgkantoor en ketenpartners. De stichting blijft actief betrokken bij regionale ontwikkelingen en verkent nieuwe mogelijkheden waar deze bijdragen aan de missie en passen binnen de financiële en organisatorische randvoorwaarden van de organisatie.

1.5 MEDEWERKERS EN ORGANISATIE

In 2025 is binnen Stichting WOPiT gericht geïnvesteerd in het versterken van de organisatie en het ondersteunen van de zelforganiserende teams. Uitgangspunt hierbij is dat professionele ruimte en eigenaarschap hand in hand gaan met duidelijkheid over functies, rollen en verantwoordelijkheden.

Om teams hierin beter te ondersteunen is gestart met de ontwikkeling van een helder functiehuis. Binnen dit functiehuis worden zowel formele functies als aanvullende rollen beschreven. Dit biedt medewerkers houvast in de uitvoering van hun werkzaamheden en ondersteunt de samenwerking binnen en tussen teams, zonder afbreuk te doen aan de principes van zelforganisatie.

Binnen de organisatie is gewerkt met drie 'Krachtwerkcoaches'. Zij ondersteunen teams bij het methodisch werken vanuit de herstelgerichte visie en dragen bij aan het borgen en verdiepen van deze werkwijze in de dagelijkse praktijk.

Daarnaast is in 2025 gestart met 'krachtbestuivingsbijeenkomsten'. Deze bijeenkomsten zijn gericht op het versterken van verbinding binnen de gehele organisatie en het bevorderen van uitwisseling van kennis, ervaring en perspectieven tussen teams. Hiermee wordt de samenhang binnen WOPiT vergroot en wordt gezamenlijk leren gestimuleerd.

De onderstaande tabel laat de ontwikkeling van de personele bezetting in de afgelopen jaren zien. De cijfers geven inzicht in de groei en dynamiek van de organisatie, de instroom en uitstroom van medewerkers en de inzet van studenten, vrijwilligers en re-integratietrajecten, passend bij de ontwikkeling en schaal van Stichting WOPiT.

	12-2020	12-2021	12-2022	12-2023	12-2024	12-2025
Aantal mensen in dienst totaal	35	43	44	48	55	50
Studenten/leerlingen	4	15	13	13	12	6/3
Aantal mensen uit dienst gegaan kalenderjaar	10	12	5	8	4	9
Aantal mensen in dienst gekomen	10	20	6	12	11	14
Vrijwilligers en re-integratie trajecten				6	4	3

1.6 KWALITEIT EN MEDEZEGGENSCHAP

Kwaliteit binnen Stichting WOPiT is onderdeel van het dagelijks handelen en wordt ondersteund door het kwaliteitsmanagementsysteem. In 2025 is de implementatie en doorontwikkeling van dit systeem voortgezet, met als doel om leren en verbeteren zichtbaar en werkbaar te maken in de praktijk.

Om kwaliteit dichtbij de teams te organiseren zijn in 2025 kwaliteitsfunctionarissen binnen elk team gepositioneerd. Zij ondersteunen collega's bij het werken volgens afspraken, het signaleren van verbeterpunten en het vertalen van organisatie brede kwaliteitsontwikkelingen naar de dagelijkse praktijk.

Daarnaast is voor alle teams intervisie gefaciliteerd. Intervisie biedt ruimte voor professionele reflectie, het bespreken van dilemma's en het delen van ervaringen. Dit draagt bij aan deskundigheidsontwikkeling én aan het versterken van de kwaliteit van ondersteuning aan members.

Ook op het gebied van medezeggenschap zijn in 2025 belangrijke stappen gezet. Er is een Ondernemingsraad (OR) geïnstalleerd, die inmiddels actief functioneert en bijdraagt aan dialoog en inspraak rondom organisatie brede ontwikkelingen.

Daarnaast is een Memberraad gestart, onder begeleiding van een externe clientadviseur. De Memberraad geeft members een structurele stem in onderwerpen die hen raken, zoals beleid, kwaliteit en dienstverlening, en versterkt daarmee het uitgangspunt van evenwaardigheid.

Met deze ontwikkeling werkt WOPiT aan een organisatie waarin kwaliteit en zeggenschap helder zijn georganiseerd en duurzaam worden verankerd.

2. PROPOSITIE EN POSITIONERING

2.1 PROPOSITIE: WAT WILLEN WE BETEKENEN, VOOR WIE EN WAAROM

Stichting WOPiT biedt ondersteuning aan mensen met een psychische of sociale kwetsbaarheid met als doel het herstel van leven te bevorderen. De ondersteuning is krachtgericht, herstel ondersteunend en gebaseerd op gelijkwaardigheid. WOPiT werkt vanuit de overtuiging dat passende woonruimte en nabijheid van ondersteuning essentiële voorwaarden zijn voor herstel, participatie en kwaliteit van leven. De propositie van WOPiT bestaat uit:

- het faciliteren van veilige, zelfstandige woonmogelijkheden in geclusterde vorm;
- het bieden van ambulante ondersteuning die aansluit bij de leefwereld en ontwikkelbehoefte van members;
- het leveren van een inhoudelijke bijdrage aan oplossingen voor complexe vraagstukken binnen het sociale domein en de GGZ in Twente.

WOPiT richt zich hierbij op members voor wie zelfstandig wonen mogelijk is, mits er passende ondersteuning en nabijheid beschikbaar zijn. Door wonen en zorg te scheiden, wordt de autonomie van members versterkt en ontstaat ruimte voor maatwerk binnen verschillende financieringskaders.

2.2 POSITIONERING BINNEN HET SOCIALE DOMEIN

Binnen het Twentse sociale domein positioneert WOPiT zich als een gespecialiseerde en betrouwbare partner op het snijvlak van wonen en GGZ-ondersteuning. De organisatie beschikt over zelfstandige huurwoningen in geclusterde woonvormen die op meerdere manieren als hulpbron kunnen worden ingezet.

Door contractuele afspraken met verhuurders als derde partij is er een duidelijke scheiding tussen wonen en zorg. WOPiT heeft beslissingsrecht over de toewijzing van woningen, terwijl financiers geen partij zijn in het huurcontract. Deze constructie versterkt de positie van zowel WOPiT als haar members in een context waarin passende woonplekken schaars zijn. Om wendbaar te blijven en risico's te beheersen, kiest WOPiT er bewust voor om geen vastgoed in eigendom te nemen.

WOPiT beschikt daarnaast over aanvullende financieringen vanuit gemeenten om het concept geclusterd wonen verder vorm te geven. Hierdoor is de organisatie actief betrokken bij regionale overleggen en netwerken en draagt zij bij aan beleidsontwikkeling en innovatie binnen het sociale domein.

De organisatie neemt deel aan diverse regionale gremia en samenwerkingsverbanden, waaronder initiatieven gericht op de Twentse koers, arbeidsmarktontwikkeling en woonvisies van gemeenten. WOPiT ambieert een regierol bij de verdere ontwikkeling van geclusterd wonen in de regio en positioneert zich als kennis- en samenwerkingspartner.

De aantrekkelijkheid van WOPiT als woon- en werkplek, het voldoen aan geldende kwaliteitseisen en de continue doorontwikkeling van de organisatie dragen bij aan een stevige en toekomstbestendige positionering. Waar passend oriënteert WOPiT zich daarnaast op mogelijkheden buiten de regio, mits deze aansluiten bij de missie en kernwaarden van de stichting.

3. FINANCIËEL BELEID, RESULTATEN EN RISICOBEBEERSING

3.1 FINANCIËEL BELEID EN RESULTAAT 2025

Het financieel beleid van Stichting WOPiT is gericht op continuïteit, beheersbaarheid en het ondersteunen van de maatschappelijke opdracht van de organisatie. De stichting hanteert een prudent financieel beleid, waarbij ruimte wordt gecreëerd om schommelingen in financiering en kosten op te vangen en tegelijkertijd te blijven investeren in kwaliteit en organisatieontwikkeling.

Over het verslagjaar 2025 kan worden vastgesteld dat de financiële resultaten positief zijn. De exploitatie is uitgekomen iets boven de vastgestelde begroting. Hiermee is bevestigd dat de ingezette koers financieel haalbaar is en dat de organisatie in staat is gebleken om binnen de beschikbare middelen haar activiteiten uit te voeren.

In 2025 realiseerde Stichting WOPiT een totale omzet van € 3.584.585. Dit ligt € 42.565 boven de begrote omzet van € 3.542.020. De totale bedrijfskosten kwamen uit op € 3.379.665 en lagen daarmee € 21.857 lager dan begroot. Met name de overige bedrijfskosten vielen lager uit dan verwacht, terwijl de personeelskosten hoger waren dan begroot door uitbreiding van de formatie en loonontwikkelingen.

Het bedrijfsresultaat bedroeg € 173.030, wat hoger is dan het begrote bedrijfsresultaat van € 115.943. Inclusief financiële baten en lasten resulteerde dit in een positief jaarresultaat van € 180.814. Dit komt neer op 5,0% van de totale bedrijfsopbrengsten en ligt daarmee boven de interne norm van 2%.

3.2 FINANCIËLE POSITIE EN KENGETALLEN

Naast het resultaat is de financiële positie van belang voor de beoordeling van de continuïteit van Stichting WOPiT. De stichting volgt hierbij onder andere de ontwikkeling van solvabiliteit, liquiditeit en kasstromen.

- **Solvabiliteit:**

De solvabiliteit bedroeg ultimo 2025 62,9% (eigen vermogen ten opzichte van het totaal vermogen). Hiermee ligt de solvabiliteit ruim boven de interne norm van 30%. Dit duidt op een solide vermogenspositie en een beperkte afhankelijkheid van externe financiering.

- **Liquiditeit:**

De liquiditeitsratio bedroeg 302,2% (vlottende activa ten opzichte van kortlopende schulden). Dit betekent dat de stichting ruimschoots in staat is om aan haar kortlopende verplichtingen te voldoen. De liquiditeitspositie kan daarmee als sterk worden beschouwd.

- **Kasstromen en financiering:**

De activiteiten van Stichting WOPiT worden hoofdzakelijk gefinancierd uit reguliere opbrengsten uit dienstverlening. In 2025 was geen sprake van nieuwe leningen of externe financieringsconstructies. De kasstromen uit de exploitatie waren positief, waardoor de stichting haar activiteiten volledig uit eigen middelen kon financieren en het eigen vermogen verder kon versterken.

Deze kengetallen geven gezamenlijk inzicht in de mate waarin WOPiT financieel weerbaar is en in staat blijft om haar verplichtingen na te komen en toekomstige ontwikkelingen te financieren. Deze kengetallen laten zien dat Stichting WOPiT financieel gezond is en beschikt over voldoende weerstandsvermogen om toekomstige ontwikkelingen en mogelijke risico's op te vangen.

3.3 RISICO'S EN BEHEERSMAATREGELEN

Het bestuur is zich bewust van de belangrijkste risico's die samenhangen met de bedrijfsvoering en positionering van Stichting WOPiT. Deze risico's liggen onder andere op het gebied van financiering, personele capaciteit, beleidswijzigingen binnen het sociaal domein en continuïteit van zorg.

De woonclusters van Stichting WOPiT kenden in 2025 een structureel hoge bezettingsgraad. De aanhoudende vraag en de aanwezigheid van wachtlijsten bevestigen zowel de maatschappelijke behoefte aan geclusterd wonen als de robuustheid van het concept.

Een belangrijk uitgangspunt bij risicobeheersing is het beschikken over voldoende weerstandsvermogen om onverwachte ontwikkelingen op te vangen. Het weerstandsvermogen (eigen vermogen ten opzichte van de totale bedrijfsopbrengsten) bedroeg ultimo 2025 31,8%, waarmee het ruim boven de interne norm van 20% ligt. Dit biedt de stichting voldoende financiële buffer om eventuele tegenvallers op te vangen en tegelijkertijd ruimte te houden voor verdere ontwikkeling van de organisatie.

Daarnaast wordt actief gestuurd op het beheersen van personeelsrisico's in een krappe arbeidsmarkt en op het anticiperen op veranderende wet- en regelgeving en aanbestedingskaders.

3.4 INTEGRITEIT, FRAUDEGEVOELIGHEID EN INTERNE BEHEERSING

Stichting WOPiT hecht groot belang aan een integere en transparante bedrijfsvoering. Het bestuur is zich bewust van de risico's op het gebied van fraude, misbruik en oneigenlijk gebruik van middelen en neemt maatregelen om deze risico's te beperken.

Stichting WOPiT beschikt over een interne gedragscode die is vastgelegd in het medewerkershandboek. Alle medewerkers tekenen bij indiensttreding een integriteitsverklaring en worden geïnformeerd over de geldende normen en waarden binnen de organisatie. Hiermee wordt invulling gegeven aan het belang dat WOPiT hecht aan integer handelen, professionaliteit en transparantie in de dagelijkse praktijk.

Binnen de organisatie is sprake van functiescheiding, toezicht door de Raad van Toezicht en externe verantwoording via accountant en financiers. Deze elementen dragen bij aan een zorgvuldige interne beheersing.

In 2025 hebben zich geen signalen of incidenten voorgedaan op het gebied van fraude of corruptie.

3.5 BEGROTING EN VOORUITBLIK

De begroting voor 2025 vormde het financiële kader voor de uitvoering van het beleid. De realisatie iets boven begroting bevestigt dat de aannames realistisch waren en dat de organisatie financieel beheerst opereert.

In samenhang met het meerjarenbeleid blijft WOPiT ook in de komende jaren sturen op financiële stabiliteit, voldoende weerstandsvermogen en het zorgvuldig afwegen van investeringen en personele inzet.

3.6 GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Na balansdatum hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan die van materiële invloed zijn op de financiële positie of de continuïteit van Stichting WOPiT.

4. STRATEGIE EN TOEKOMSTVISIE

4.1 MEERJARENBELEID: VERANKEREN RICHTING 2027

De strategische koers van Stichting WOPiT voor de komende jaren is vastgelegd in het meerjarenbeleid en richt zich op verdere verankering en bestendiging van de organisatie richting 2027. Uitgangspunt daarbij is dat WOPiT haar maatschappelijke opdracht blijft vervullen vanuit een heldere identiteit, met behoud van kwaliteit en met voldoende wendbaarheid in een veranderende maatschappelijke en financiële context.

Het meerjarenbeleid is opgebouwd rond drie samenhangende pijlers: *krachtig zijn, krachtig doen en krachtig blijven*. Deze pijlers geven richting aan strategische keuzes, prioriteiten en investeringen in de komende jaren.

4.2 KRACHTIG ZIJN: IDENTITEIT EN POSITIONERING

Krachtig zijn betekent dat WOPiT haar identiteit, visie en kernwaarden stevig verankert en uitdraagt. De organisatie positioneert zich duidelijk als specialist op het snijvlak van wonen en GGZ-ondersteuning, met een herstelgerichte en inclusieve benadering als fundament.

In de komende periode wordt ingezet op het verder versterken van deze identiteit, zowel intern als extern. Intern door medewerkers en members actief te betrekken bij de cultuur en werkwijze van WOPiT, extern door herkenbaar en consistent aanwezig te zijn in regionale netwerken en samenwerkingsverbanden. Hiermee wordt de eigenheid van WOPiT behouden en versterkt, terwijl tegelijkertijd ruimte blijft om mee te bewegen met ontwikkelingen in het sociaal domein.

4.3 KRACHTIG DOEN: KWALITEIT EN ORGANISATIE

Krachtig doen richt zich op de wijze waarop WOPiT haar dienstverlening organiseert en uitvoert. Een professionele organisatie, heldere processen en een goed functionerend kwaliteitsmanagementsysteem vormen hierbij de basis.

In de komende jaren blijft aandacht uitgaan naar het ondersteunen van zelforganiserende teams, het verder ontwikkelen van het functiehuis en het borgen van kwaliteit dichtbij de praktijk. Door te investeren in leren, reflectie en professionele dialoog wordt gewerkt aan een organisatie die betrouwbaar, transparant en lerend is.

Ook medezeggenschap blijft een belangrijk aandachtspunt. De Ondernemingsraad en de Memberraad leveren een wezenlijke bijdrage aan evenwichtige besluitvorming en interne tegenkracht, passend bij de schaal en cultuur van WOPiT.

4.4 KRACHTIG BLIJVEN: CONTINUÏTEIT EN TOEKOMSTBESTENDIGHEID

Krachtig blijven betekent dat WOPiT inzet op financiële stabiliteit, personele continuïteit en het vermogen om tijdig te anticiperen op veranderingen. De organisatie blijft sturen op een gezonde financiële positie, voldoende weerstandsvermogen en een zorgvuldige afweging van investeringen.

In de komende jaren worden investeringsbeslissingen steeds gezien in samenhang met financieringsmogelijkheden, personele capaciteit en de maatschappelijke meerwaarde voor de doelgroep. Groei of uitbreiding is geen doel op zich, maar wordt alleen nagestreefd wanneer dit bijdraagt aan de missie en binnen de organisatorische en financiële randvoorwaarden past.

Duurzaamheid krijgt binnen WOPiT in toenemende mate aandacht, zowel in financiële als maatschappelijke zin. In 2025 hebben de bestuurder en de controller de leergang 'Financieel Impact' gevolgd, gericht op het versterken van inzicht in maatschappelijke waarde creatie en duurzame bedrijfsvoering. Inmiddels wordt een vervolg op deze leergang gevolgd om deze inzichten verder te verdiepen en te vertalen naar de praktijk van WOPiT.

Duurzaamheid wordt daarbij niet uitsluitend benaderd vanuit milieuaspecten, maar nadrukkelijk ook vanuit sociale en financiële continuïteit. Het streven is om bij strategische keuzes steeds bewuster de bredere maatschappelijke impact en de lange termijn waarde voor members, medewerkers en samenwerkingspartners mee te wegen. Deze benadering sluit aan bij de toenemende aandacht voor maatschappelijke impact binnen aanbestedingen en financieringskaders.

Daarnaast blijft WOPiT alert op ontwikkelingen in wet- en regelgeving, aanbestedingen en beleidswijzigingen binnen het sociaal domein. Door actief deel te nemen aan regionale overleggen en samenwerkingsverbanden wil de organisatie niet alleen reageren op veranderingen, maar ook bijdragen aan de vormgeving ervan.

4.5 VOORUITBLIK

Met het meerjarenbeleid als leidraad zet Stichting WOPiT koers naar verdere verankering in 2027. De komende periode staat in het teken van het versterken van wat goed werkt, het zorgvuldig door ontwikkelen van de organisatie en het behouden van wendbaarheid in een complex speelveld.

Door krachtig te zijn in identiteit, krachtig te doen in uitvoering en krachtig te blijven in continuïteit, wil WOPiT ook in de toekomst een stabiele, betrokken en betekenisvolle partner zijn voor members, medewerkers, financiers en samenwerkingspartners.

Het bestuur van Stichting WOPiT is verantwoordelijk voor het opstellen van dit bestuursverslag en is van mening dat het verslag een getrouw beeld geeft van de ontwikkelingen, resultaten en positie van de stichting over het verslagjaar 2025.

5. RAPPORTAGE RAAD VAN TOEZICHT, VERSLAGJAAR 2025

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:

Lid	Functie/ aandachtsgebied	Lid sinds	Nevenfunctie
Ad Smeets	Voorzitter RvT	1 ^e termijn: Juni 2019 -2023	Gepensioneerd organisatieadviseur/ interim bestuurder
	Remuneratiecommissie	2 ^e termijn: Juni 2023 - 2027	
Diane Meijer	Lid	1 ^e termijn: aug 2022 - 2026	Klinisch psycholoog/ psychotherapeut
	Remuneratie commissie		
Pieter Greidanus	Lid	Einde termijn 1 april 2025	Financieel deskundige ir
	Auditcommissie		
René Kuiphuis	Lid	1 ^e termijn: april 2025 – 2029	Zelfstandig ondernemer
	Auditcommissie		

In verband met het einde van de 2e zittingstermijn per april 2025 heeft de heer P. Greidanus, de RvT verlaten. De heer René Kuiphuis is per 1 april 2025 tot de RvT toegetreden.

UITGANGSPUNTEN VOOR HET INTERNE TOEZICHT

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 omgevingssensitief. Belangen van stakeholders, maatschappelijke en innovatieve ontwikkelingen worden voortdurend in beschouwing genomen en zijn van invloed op het strategisch beleid.

Een voortdurend aandachtspunt voor de RvT is de broninformatie waarop de raad 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. De raad is van mening dat er een evenwicht moet zijn tussen tellen en vertellen, d.w.z. tussen (cijfermatige) rapportages en het narratief. In goede samenspraak met de organisatie worden de mogelijke risico's onder de aandacht gebracht. Hieraan draagt bij dat de reguliere vergaderingen met de bestuurder afwisselend wisselen worden bijgewoond door de managers (bedrijfsvoering, HR en primair proces).

WIJZIGING RVB

Per 1 april 2025 heeft Karin Koopman haar functie als directeur-bestuurder van Wopit neergelegd. Zij is ruim 15 jaar het boegbeeld van WOPiT geweest. Een periode die vanaf het ontstaan van de organisatie werd gekenmerkt door een tijd van opbouwen en pionieren. WOPiT heeft mede dankzij haar een erkende positie in de regio verworven. Mevrouw Koopman is per 1 juni 2025 uit deinst getreden.

De heer Thijs van Akker is per 1 januari 2025 benoemd tot voorzitter RvB en vormde samen met mevrouw Karin Koopman tot 1 april 2025 een tweehoofdig bestuur. Vanaf deze datum is de heer van Akker de enige bestuurder.

De RvT heeft in goed overleg met de nieuwe bestuurder afspraken over de toekomst van WOPiT en vastgelegd in een zogenaamde "bestuursopdracht".

Met dit document poogt de RvT helder te maken wat zij verwacht van de bestuurder. De reflectie op deze afspraken komt jaarlijks aan bod in het remuneratiegesprek en worden daarbij, voor zover wenselijk bijgesteld. Er is dus, mede omdat dit ook voor de RvT nieuw is, sprake van een dynamisch document.

De RvT kiest het natuurlijk moment van de bestuurswissel om de pioniersfase af te sluiten en richting te geven het waarborgen van de continuïteit van WOPiT door:

- de WOPiT visie en filosofie meer uit te dragen, kracht bij te zetten en te bestendigen
- het onderscheidend vermogen meer zichtbaar te maken en
- de positie in de regio te versterken.

VERGADERINGEN RVT

De RvT is in het verslagjaar vijf keer bijeengeweesd voor een reguliere vergadering met de bestuurder. Daarnaast is samen met het MT gewerkt aan een geactualiseerd strategisch beleidsplan. De RvT is actief betrokken bij een drietal strategische sessies.

De RvT wordt in de reguliere vergadering geïnformeerd over het gevoerde beleid en de (financiële) resultaten. Werkende weg wordt verkend wat de meest adequate werkwijze is waarmee de RvT in voldoende mate wordt geïnformeerd. De gepresenteerde rapportages krijgen steeds meer structuur en nemen toe in hun waarde.

Een actueel strategisch beleid is door de bestuurder vastgesteld. De strategische pijlers van dit beleid hebben een vaste plaats op de vergaderagenda.

De RvT wordt op een actieve wijze betrokken bij de voortgang ervan.

In 2025 is de personeelsomvang van WOPiT van dien aard dat een ondernemingsraad wettelijk is vereist. Met de nieuw opgerichte ondernemingsraad De heeft de RvT een kennismakingsgesprek gevoerd. De Rvt zal ten minste een maal per jaar overleg met de OR voeren.

De RvT heeft buiten de reguliere vergaderingen contacten met medewerkers door het bijwonen van activiteiten. Periodiek schuiven de leden van de RvT aan bij een avondmaaltijd met members en medewerkers.

Door de wisseling van samenstelling in de RvT stond de jaarlijkse zelfevaluatie voor ons in het teken van verwachtingen t.o.v. van elkaar. Het aantreden van de nieuwe bestuurder gaf daarnaast een goede reden om de rollen van de RvT tegen het licht te houden.

COMMISSIES.

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 4 keer bijeengeweesd 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 2024. WOPiT heeft een stabiele financiële positie. De jaarrekening 2024, die opnieuw met een positief resultaat is afgesloten, is door de RvT goedgekeurd. Aan de directeur-bestuurder is decharge verleend.

. Uit het jaarlijkse remuneratiegesprek met de RvB concludeert de RvT dat het bestuur haar taak goed heeft uitgevoerd. 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.

Naast het remuneratie gesprek met de zittende bestuurder is in het verslagjaar een exitgesprek gevoerd met de oud bestuurder.

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

Namens de RvT, maart 2026

Ad Smeets,

voorzitter