



BESTUURLIJK JAARVERSLAG 2022

Transparante verantwoording op hoofdlijnen.

Voorwoord

2022 was een bijzonder jaar. Na twee jaar waar corona een sterk invloed had op ons dagelijks leven, konden we de draad weer geleidelijk oppakken. Aanvankelijk voorzichtig en een beetje onwennig maar gaande 2022 normaliseerde zich het dagelijkse leven steeds meer. De oorlog in Oekraïne zorgde in de loop van 2022 daarentegen weer voor nieuwe uitdagingen. Stijgende energieprijzen en inflatie zetten het dagelijks leven van velen weer onder druk. Daarnaast kreeg Menswel een belangrijke rol in de opvang van Oekraïners.

2022 is ook het jaar geweest waarin gewerkt is aan het versterken van onze organisatie en de samenhang tussen de drie stichtingen. Geconstateerd is dat ondanks de verschillen er ook veel overeenkomsten zijn. We kunnen niet alleen veel van elkaar leren, maar we kunnen ook nog beter/optimaler gebruik maken van elkaars kennis en vaardigheden. De komende jaren gaan we dit verder vormgeven en concretiseren.

Het is mooi te zien dat breed de toegevoegde waarde van het welzijnswerk breed wordt onderschreven. Daarbij is het van groot belang dat bij het brede publiek duidelijk en bekend is op welke wijze Menswel ondersteunt bij zaken en ontwikkelingen waar men in het dagelijks leven tegen aanloopt. Hoe eerder mensen zich bewust worden van zaken en ontwikkelingen die hun voor keuzes plaatsen en waar ze kunnen aankloppen, hoe beter we samen in staat zijn om te zorgen dat inwoners een naar hun gevoel fijn leven kunnen leiden. Een leven waar men zich gezien en gehoord voelt. Maar ook een leven waar men zijn talenten optimaal kan ontwikkelen en inzetten.

Afgelopen jaar hebben we laten zien dat we als organisatie goed in staat zijn om in te spelen op actuele ontwikkelingen en accuraat zaken oppakken. Dit in combinatie met de ontwikkelingen rond Integraal Zorgakkoord (IZA), Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) en het Sportakkoord liggen er interessante uitdagingen voor de toekomst die perspectief bieden zowel voor de inwoners van de gemeenten waarvoor we werkzaam zijn, als onze medewerkers, als onze organisatie.

De resultaten die we in 2022 hebben bereikt waren niet mogelijk zonder de betrokkenheid, inzet en kritische houding van medewerkers, vrijwilligers en stagiaires. Daarnaast hadden we dit resultaat niet kunnen halen zonder een nauwe samenwerking met de professionele partners in het sociale domein en de bestuurders en ambtenaren van onze opdrachtgevers de gemeenten Maasgouw, Echt-Susteren en Roerdalen. Iedereen bedankt voor de geleverde bijdrage en het geschonken vertrouwen. Op naar een volgend jaar van samenwerken en ontwikkelen.

Jacco Haagmans,
Directeur Bestuurder.

Mei 2023

Bestuurlijk Jaarverslag 2022

1. Organisatie & bedrijfsvoering	1
2. Communicatie	3
3. Personeel	4
4. RvT	6
5. Vooruitblik 2023	8

1. Organisatie & bedrijfsvoering

1.1 Team ontwikkeling MT

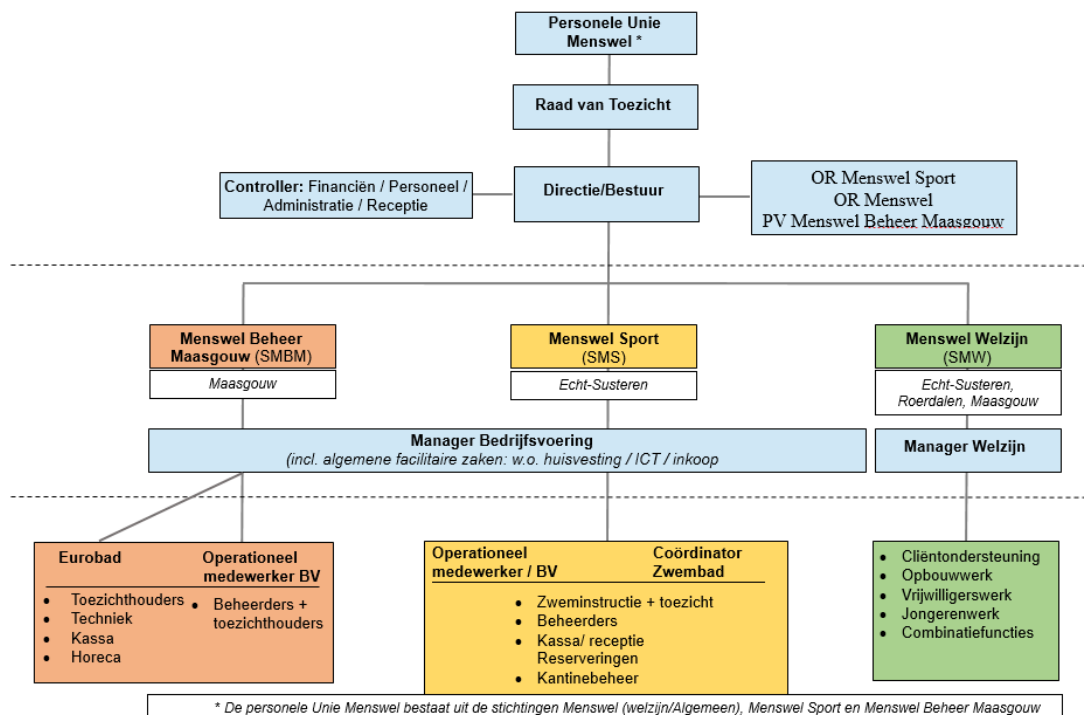
Naar aanleiding van de nieuwe organisatiestructuur en de verschuiving van bevoegdheden heeft het managementteam in 2022, onder leiding van een externe, stil gestaan bij de inrichting van de nieuwe organisatie. De nadruk lag hierbij op teambuilding, in beeld brengen en benutten complementariteit van kwaliteiten van de afzonderlijke leden en de te ontwikkelen interne cultuur gericht op zelforganisatie en proactief meedenken.

1.2 Missie & visie

Onderdeel van de organisatie ontwikkeling is het actualiseren van de missie, visie, strategie en kernwaarden. Deze ontwikkeling is ingericht als een interactief proces tussen MT, RvT en medewerkers. Medewerkers zijn actief betrokken bij het actualiseren. Niet alleen om een breed draagvlak te creëren, maar ook om de interne samenwerking tussen de drie stichtingen te versterken. Door iedereen uit te nodigen om mee te denken en te praten, ontstaat bovendien een beter beeld van wat de ander doet. Dit, in combinatie met gezamenlijke activiteiten, versterkt de onderlinge relatie en band.

1.3 Organisatiestructuur

Verder is in 2022 gekeken naar de organisatorische gevolgen van de wijziging van de organisatiestructuur.



Menswel heeft een platte organisatiestructuur. Om de managementleden in positie te brengen dat ze minder operationeel en meer tactisch strategisch hun rol kunnen nemen, is de structuur iets gewijzigd. Deze wijziging heeft met name gevolgen voor de beide sportstichtingen. Er is een organisatorische laag toegevoegd die verantwoordelijk is voor de operationele en deels tactische leiding.

1.4 Kwaliteit

Kwaliteitsbewaking is een belangrijke factor om in control te zijn. Voor de sportaccommodaties wordt al geruime tijd gewerkt met kwaliteitssystemen, die bovendien wettelijk verplicht zijn. Net als de voorgaande jaren zijn voor de sportaccommodaties de verschillende certificaten behaald. Nieuw is dat Menswel sinds 2022 beschikt over het kwaliteitslabel “Sterk Sociaal Werk” van Sociaal Werk Nederland. Hiermee hebben we zowel voor de sport als voor het welzijnswerk een kwaliteitslabel dat ons in staat stelt kritisch naar ons zelf te kijken. Daarnaast wordt ons met enige regelmaat een spiegel voor gehouden door een externe. Naar aanleiding van het advies dat verbonden is aan het kwaliteitslabel Welzijn is in 2022 een traject gestart om onze inzet vast te leggen in kengetallen en het gericht en breed communiceren over onze inzet en geboekte resultaten.

1.5 Registreren

Het is zaak kritisch te blijven op wat we bereiken en waar we met elkaar hier mogelijk stappen kunnen zetten. In dit kader kunnen kengetallen ons handvaten bieden. Momenteel maken we al gebruik van kengetallen. We verzamelen individueel veel gegevens. Het koppelen van deze gegevens is beperkt mogelijk en bewerkelijk. Om dit te vereenvoudigen is het wenselijk om te komen tot een betere en gerichtere manier van registreren van gegevens en resultaten. Registreren van gegevens en resultaten die medewerkers, management en opdrachtgever in staat stellen om een beeld te krijgen van geboekte resultaten en bereikte effecten. Aan de hand van deze gegevens kan vervolgens bepaald worden of de ingezette weg vervolgt dient te worden dan wel bijgesteld. In 2022 is door een werkgroep van medewerkers de basis gelegd om het registreren te optimaliseren onder andere door het aanschaffen van een registratiesysteem.

Aandachtspunt voor de toekomst is de aansluiting van het registreren door Menswel op de wijze van registreren door de gemeenten waar we actief zijn en visa versa.

1.6 Bedrijfsvoering

Een groot deel van de bedrijfsprocessen zijn in het verleden vastgelegd in zogenaamde formele documenten. In 2022 is een eerste slag gemaakt in het actualiseren van deze documenten. Hierbij is geconstateerd dat het wenselijk is ondersteunende processen te verbeteren en waar nodig te automatiseren.

In financiële zin hebben de inflatie en stijgende energiekosten in 2022 slechts in beperkte mate impact op het resultaat, onder andere door gunstige contracten en afspraken. Het beheer en exploitatie van de sportaccommodaties zijn relatief energie-intensief en stijging van kosten kunnen veelal niet één op één doorgerekend worden aan de gebruikers.

Naar verwachting zullen de inflatie en stijgende energiekosten in 2023 een relatief grotere impact hebben op de bedrijfsvoering. Deze effecten zijn bij de vaststelling van de begrotingen voor 2023 reeds in beeld gebracht.

Eind 2021 heeft een ICT audit plaatsgevonden inzake systeembeveiliging. Naar aanleiding van de resultaten van deze audit zijn in 2022 voorgestelde maatregelen uitgerold. Belangrijke schakel hierbij is dat medewerkers zicht bewust zijn van de impact van hun handelen en de wijze waarop ze kunnen bijdragen aan het verlagen van de kwetsbaarheid van de organisatie op dit vlak. Om hen hierin te faciliteren zijn in 2022 e-learning's aangeboden.

2. Communicatie

Menswel is een organisatie van betrokken en gedreven doeners. Het delen van ervaringen komt hiermee wel eens op de achtergrond. Mede naar aanleiding van de audit voor het keurmerk “Sterk Sociaal Werk” is in 2022 een basis gelegd om communicatie nadrukkelijker onderdeel van het werk te maken. Een werkgroep van medewerkers en managementteam heeft in 2022 de aanpak op hoofdlijnen voorbereid. Eind 2022 is de aanpak door het management vastgesteld en is men gestart met het uitrollen hiervan.

Eén van de aandachtspunten is het delen van ervaringen om de zichtbaarheid. Het delen van ervaringen staat centraal, waardoor Menswel steeds beter zichtbaar wordt. Inwoners krijgen hierdoor niet alleen een beter beeld wie en wat Menswel is, ze krijgen ook handvaten aangereikt om zelf de regie in de hand te nemen. Tot slot krijgen medewerkers beter zicht op waar we als organisatie mee bezig zijn en wordt de interne samenwerking versterkt.

3. Personeel

Onze medewerkers vormen de kern van onze organisatie. Door te werken aan duurzame relaties en het bieden van ruimte voor eigen inbreng en initiatief hebben we sterke teams kunnen bouwen.

Onderstaande tabellen geven inzicht in het aantal en de samenstelling van het aantal medewerkers

Omvang personeelsbestand	2022	2021	Vershil t.o.v. 2021
Aantal Medewerkers	72,00	66,00	6,00
Aantal Fte	50,83	47,31	3,52

Leeftijdsofbouw	Welzijn			Sport Echt-Susteren			Sport Maasgouw			Menswel Totaal				
	man	vrouw	Totaal	man	vrouw	Totaal	man	vrouw	Totaal	man	vrouw	Totaal		
15-24	0	0	0		1	1	3		3	3	75%	1	25%	4
25-34	7	3	10	6	1	7	1		1	14	78%	4	22%	18
35-44	4	4	8		1	1	2		2	6	55%	5	45%	11
45-54	1	6	7	4	4	8	2		2	7	41%	10	59%	17
55 en ouder	6	7	13	3	2	5	4		4	13	59%	9	41%	22
Totaal	18	20	38	13	9	22	12	0	12	43	60%	29	40%	72

3.1 Arbeidsmarkt

Afgelopen jaar is het redelijk gelukt om vacatures in te vullen. Wel duurt het langer voordat we een geschikte kandidaat vinden. Daarnaast constateren we dat het salaris in toenemende mate een onderwerp van gesprek is. Daarnaast constateren we dat op een aantal vakgebieden (instructeur zwemlessen, beheerders en social workers) het aanbod zo beperkt is, dat mensen in dienst genomen worden in combinatie met het aanbieden van een opleidingstraject. Daarnaast selecteren we nieuwe medewerkers niet alleen op genoten opleiding, maar ook op ontwikkelde competenties. Tot slot constateren we dat mensen uit het bedrijfsleven kiezen voor onze organisatie vanwege de maatschappelijke functie die ze kunnen gaan vervullen.

Het afgelopen jaar is het redelijk gelukt om vacatures in te vullen. Wel duurt het langer voordat een geschikte kandidaat werd gevonden. Daarnaast is geconstateerd dat het salaris steeds vaker een onderwerp van gesprek is.

Nieuwe collega's zijn niet alleen geselecteerd op basis van genoten opleiding, maar ook op ontwikkelde competenties. Op een aantal vakgebieden (zoals instructeur zwemlessen) werden in toenemende mate collega's aangenomen, die hun werk zullen combineren met een opleidingstraject.

Tot slot zien we dat mensen uit het bedrijfsleven kiezen voor onze organisatie vanwege de maatschappelijke functie die ze kunnen gaan vervullen.

3.2 Medewerkers Tevredenheidsonderzoek (MTO).

Het behouden van deze sterke teams vraagt voortdurend aandacht. Onderdeel hiervan is het 2 jaarlijkse uitvoeren van een "Medewerkers tevredenheid onderzoek", kortweg MTO. Het algemene beeld is dat medewerkers ruim tevreden zijn met Menswel als werkgever. De score sluit nauw aan bij het laatste MTO dat voor corona werd gehouden in 2019. Op grond van de uitkomsten van het MTO

zijn persoonlijke ontwikkeling, werkdruk en samenwerking als speerpunten benoemd waarmee aan de slag wordt gegaan.

3.3 Arbeidsovereenkomsten

Met ingang van 1 september 2022 zijn de regels voor arbeidscontracten verder aangescherpt. Deze aanscherping is gebruikt om de contracten te actualiseren naar de huidige stand van zaken. Hiermee voldoen de contracten volledig aan de huidige wettelijke regels.

3.4 Vertrouwenspersoon

In 2022 heeft de vertrouwenspersoon geen meldingen van ongewenste omgangsvormen ontvangen.

3.5 Verzuim

We zien het verzuim nog steeds toenemen (van 8,21% naar 8,98%).

Verzuim	Percentage 2019	Percentage 2020	Percentage 2021	Percentage 2022
Totaal verzuim	7,98%	5,07%	8,20%	8,98%
Kort Verzuim	1,27%	0,62%	0,78 %	0,87%
Lang verzuim	6,71%	4,45%	7,42%	8,11%

Belangrijk aandeel hierin vormt het langdurig verzuim. Dit blijkt veelal niet werk gerelateerd te zijn waardoor het moeilijk is om het verzuimcijfer terug te dringen. Wel heeft de langdurige uitval consequenties op de werkvloer. De werkdruk stijgt. Door de krappe arbeidsmarkt is het moeilijk geschikt en tijdelijke vervangend personeel te vinden.

Samen met onze adviseur Werk-Vitaal zijn we bezig om te komen tot een aanpak gericht op het terugdringen van het verzuim. Vooruitlopend hierop:

- hebben managers gericht aandacht voor dit thema en bespreken ze dit met medewerkers.
- is werkdruk een centraal thema in werkoverleggen.

3.6 Medezeggenschap

Historisch beschikt Menswel over twee OR'en en één Personeelsvereniging. In 2022 is met de leden van deze medezeggenschapsorganen bekeken hoe de medezeggenschap het best ingericht kan worden. De leden hebben de wens voor één 'gemeenschappelijke ondernemingsraad' uitgesproken. Hierbij wordt gewaarborgd dat in geval van specifieke zaken de betreffende leden in positie zijn zodat zij hun rol kunnen nemen voor de stichting die zij vertegenwoordigen.

In 2022 hebben drie overleggen met de OR plaatsgevonden. De belangrijkste onderwerpen hierbij waren de inhoud en resultaten van het MTO, de nieuwe arbeidsovereenkomst en de toekomst van de OR.

4. BESTUUR EN TOEZICHT

De Raad van Toezicht houdt toezicht op de manier waarop Menswel middels haar 3 Stichtingen invulling geeft aan haar maatschappelijke opdracht en is verantwoordelijk voor de continuïteit van de organisatie. De RvT oefent haar taak onafhankelijk uit. Verder evalueert zij periodiek haar eigen functioneren als raad, dat van de afzonderlijke leden en eventuele commissies en trekt op basis daarvan conclusies.

Het Bestuur en de RvT van Menswel committeert zich aan de governance code Sociaal Werk en aan de wet normering topinkomens (WNT). De governancecode bevat de basiseisen voor het goed besturen van een Sociaal Werk onderneming, goed toezicht houden op het besturen en een adequate verantwoording afleggen. De RvT

4.1. Samenstelling

Samenstelling Raad van Bestuur

Naam	Bestuursfunctie	Benoemd per	Relevante nevenfuncties
Dhr. J.P. Haagmans	Directeur/ Bestuurder	01.09.21	n.v.t.

Samenstelling Raad van Toezicht 31 december 2022

Naam	Rol	Aandachtsgebied/ commissie(s)	Benoemd per	Relevante nevenfuncties
Dhr. W. Schmitz	Voorzitter	Personeel	01.01.2015	
Mw. M. Doggen	Lid	Bedrijfsvoering & financiën	01.01.2018	
Dhr. W. Hermans	Lid	Personeel, Bedrijfsvoering & financiën	01.01.2015	
Mw. L. Kurstjens	Lid	Personeel, Dienstverlening & kwaliteit	01.01.2016	
Dhr. J. Martens	Lid	Dienstverlening & kwaliteit	01.01.2019	
Dhr. J. Pörteners	Lid	Bedrijfsvoering & financiën	01.01.2017	Adviseur Fontys Hogescholen

4.2 Toezicht

De RvT bleef op de hoogte van de ontwikkelingen in de organisatie door frequente terugkoppeling van de bestuurder. Verder informeert de accountant de RvT jaarlijks middels een managementletter over de financiële gang van zaken van het voorgaande jaar.

Binnen de RvT zijn er twee commissies, ieder bestaande uit 2 resp. 3 leden, waarin adviezen aan de bestuurder worden voorbereid. De 2 commissies zijn Bedrijfsvoering en Financiën en Kwaliteit en Dienstverlening. Verder is er een remuneratiecommissie, die het evaluatiegesprek met de bestuurder voorbereidt en voert. In totaal heeft de Raad van Toezicht zes keer vergaderd. In oktober heeft de RvT haar jaarlijks werkbezoek gebracht aan enkele locaties/onderdelen van Menswel. In november heeft een bestuurlijk overleg plaatsgevonden tussen Bestuur, RvT en de belangrijkste subsidieverstrekker de Gemeente Echt-Susteren.

De belangrijkste onderwerpen voor 2022 waren:

- Het goedkeuren van de jaarverslagen 2021 van de 3 stichtingen
- Het goedkeuren van de begrotingen 2023 van de 3 stichtingen
- Het benoemen van een nieuwe accountant voor een periode (cf. Governance code) van 5 jaar. De termijn van de huidige accountant was > 5 jaar.
- Het aantrekken van een nieuwe voorzitter i.v.m. het verstrijken van de bestuurlijke termijn van de oude voorzitter.
- Het terugbrengen van het aantal leden in de RvT van 6 naar 5.
- De RvT leden hebben een gesprek gevoerd met de ondernemingsraad over de gang van zaken binnen Menswel.

De RvT spreekt haar waardering uit voor medewerkers, managers en bestuurder voor de behaalde resultaten en de continue aanpassing van de werken en projecten (denk aan de opvang van de Oekraïense vluchtelingen en de energiecrisis). Verder zijn we trots op onze medewerkers voor het behalen van de certificeringen waaronder het kwaliteitslabel Sociaal Werk

4.3 Klankbord

De klankbord- en adviesrol kan zowel door de RvT als geheel, als door een afzonderlijk lid worden ingevuld, al naar gelang het onderwerp en de behoefte. Vanuit haar klankbordfunctie in 2022 zijn onder andere de volgende onderwerpen met de bestuurder besproken:

- Governancecode
- Uitvoeringsovereenkomst (jaarplannen) 2023
- Organisatieontwikkeling
- Subsidierelatie gemeente Echt-Susteren, Maasgouw en Roerdalen
- Kwaliteitslabel
- Missie-Visie
- Selectie nieuwe accountant
- Profiel en werving nieuwe voorzitter

4.4. Governance code Sociaal Werk

In 2022 is de derde versie van de Governance code Sociaal Werk van Sociaal Werk Nederland vastgesteld door de RvT. De code bevat de basiseisen voor good governance, dat wil zeggen: goed besturen van een Sociaal Werk onderneming, goed toezicht houden op het besturen en een adequate verantwoording afleggen over het besturen en toezicht houden. De Raad van Toezicht onderschrijft de basiseisen voor good governance en stelt zich onder de werking van de code. Dit heeft er toe geleid dat de RvT actief de governance bewaakt aan de hand van een checklist. Deze beschrijft welke onderwerpen van de Governance code wanneer door de RvT opgepakt dienen te worden

4.5 Wet Normering Topinkomens

De vergoedingen aan de leden van de Raad van Toezicht en de bestuurder vallen ruim binnen de norm zoals gesteld in de WNT. Leden van de RvT krijgen een vergoeding van €1.250 en de voorzitter €1.500.

De functie van de bestuurder is ingeschaald volgens schaal 13 van de CAO Sociaal Werk Nederland. Deze vergoeding ligt ruimschoots binnen het vastgestelde bezoldigingsmaximum.

5. Vooruitblik 2023

2023 is het jaar dat de geactualiseerde missie en visie vorm zal krijgen. In de eerste helft van 2023 zal met de medewerkers en de RvT deze geactualiseerde missie en visie geconcretiseerd worden.

In 2023 bouwen we voort aan de organisatie. De nadruk ligt daarbij op het, in samenwerking met opdrachtgevers en partners, verder ontwikkelen van de rol die Menswel heeft op het gebied van preventie. Nadruk zal hierbij liggen op het versterken van de relatie met de inwoners en het vergroten van de zichtbaarheid. Op deze wijze verwachten we dat inwoners en partners Menswel nog meer gaan zien als de partner die ondersteunt bij het lekker in je vel zitten en omgaan met de uitdagingen die het leven biedt.

Op het vlak van communicatie zal de nadruk liggen op het gericht positioneren van Menswel en haar dienstverlening. Het centraal doel hierbij is tweeledig. Enerzijds streven we naar het vergroten van de bekendheid van de rol en dienstverlening van Menswel, zodat inwoners vroegtijdig contact opnemen met Menswel om te sparren over problemen en/of juist ideeën. Anderzijds kunnen verhalen van mensen die geholpen zijn door Menswel een inspiratiebron zijn om zelf aan de slag te gaan met een idee of iets waar men in het dagelijks leven tegen aanloopt.

In financiële zin zal de nadruk liggen op het minimaliseren van risico's. In het bijzonder zal de nadruk liggen op het beheersen van de energie- en huisvestingskosten. Het minimaliseren van energiekosten zal opgepakt worden door het voeren van actief energiebeheer. In het kader van de huisvestingskosten gaan we onderzoeken in hoeverre het wenselijk is om de huidige locatie te behouden dan wel te kiezen voor een locatie elders binnen de gemeente Echt-Susteren.