



JAARVERSLAG

2025



voor mekaar.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

Hoofdstuk 1	Profiel van de organisatie
1.1	Algemene identificatiegegevens
1.2	Structuur van de organisatie
1.3	Governance en toezicht
1.4	Visie, missie en doelstellingen

Hoofdstuk 2	Inhoudelijke resultaten
2.1	Jaarbeeld in cijfers
2.2	Terugblik gebiedsteams
2.2.1	Gebiedsteam Noord
2.2.2	Gebiedsteam Midden
2.2.3	Gebiedsteam Zuid
2.3	Clienttevredenheid

Hoofdstuk 3	Bedrijfsvoering
3.1	Personeel & Organisatie
3.2	ICT, Huisvesting & Inkoop
3.3	Gegevensbescherming & AVG
3.4	Registratie & Verantwoording
3.5	PR & Communicatie
3.6	Fraude, duurzaamheid, klachten

Hoofdstuk 4	Financiële resultaten
--------------------	------------------------------

Bijlage	Infographic clienttevredenheid
----------------	---------------------------------------

VOORWOORD

Met veel plezier bied ik u hierbij het Bestuursverslag 2025 van Welzijn Westerwolde aan, dat samen met de Jaarrekening het Jaarverslag 2025 vormt. In april vierden we ons vijfjarig bestaan, met in totaal zeven feestelijke lustrumactiviteiten voor inwoners, vrijwilligers, medewerkers en een groot deel van onze plusminus 100 ketenpartners. Hierop kijken we met veel voldoening terug.

In hoofdstuk 1 vindt u onder meer een terugblik van de voorzitters van de drie (mede)zeggenschapsorganen: Raad van Toezicht, Ondernemingsraad en Cliëntenraad. Hier leest u onze meer dan de OR in 2025 grotendeels vernieuwd is. Ook treft u hier onze *mission statement*, visie en de drie centrale doelstellingen aan, zoals begin 2025 geherformuleerd in de Meerjarenvise 2025-2027.

In hoofdstuk 2 treft u allereerst de *infographic* aan met daarin enkele belangrijke kengetallen en behaalde resultaten in het verslagjaar (paragraaf 2.1). Vervolgens blikken de drie gebiedsmanagers terug op het afgelopen jaar. Hierbij passeren zowel onderdelen van onze reguliere dienstverlening als lokale initiatieven de revue (paragraaf 2.2). Met nadruk verwijs ik voor een compleet en meer gedetailleerd overzicht van onze dienstverlening naar de beide inhoudelijke halfjaarsrapportages 2025. Zoals u van ons gewend bent, bevatten deze zowel kwantitatieve als kwalitatieve informatie over onze diensten, projecten én doelgroepen gespecificeerd naar type hulpvraag, leeftijd, woonplaats, et cetera.

4

Tevreden inwoners, die zich door onze dienstverlening echt gezien en geholpen voelen, dat is waarvoor wij het allemaal doen. Daarom besteedden we ook in 2025 aandacht aan de clienttevredenheid, met dit keer de focus op inwoners die met financiële issues worstelen (paragraaf 2.3). Ik wil hierbij de Cliëntenraad bedanken voor de door hen afgenomen interviews met deze, aselekt gekozen groep cliënten!

Onze staf, met een gezamenlijke inzet van slechts 2,4 fte, zorgt voor de randvoorwaarden waarbinnen de collega's in de gebiedsteams optimaal hun werk kunnen doen. Daarom eindigen we het bestuursverslag met een hoofdstuk gewijd aan onze bedrijfsvoering (hoofdstuk 3) en financiën (hoofdstuk 4).

Dank aan alle collega's die actief hun bijdrage hebben geleverd aan dit bestuursverslag!

Ter Apel, 11 juni 2026

Freek Nauta

directeur-bestuurder

1.1 Algemene identificatiegegevens

Stichting Welzijn Westerwolde (SWW) is voortgekomen uit een fusie tussen Stichting Rzijn en Stichting Welzijn Bellingwedde per 1 januari 2020. De notariële akte van oprichting passeerde op 5 augustus 2019 ten kantore van TRIP Advocaten & Notarissen te Groningen, en is geregistreerd onder nummer 51900622/AWB/1357. Deze statuten bevatten bepalingen over de doelstellingen van SWW en over de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de Raad van Bestuur, de Raad van Toezicht en het College van B&W van de gemeente Westerwolde.

In 2025 hebben geen aanpassingen van de statuten van Welzijn Westerwolde plaatsgevonden.

Welzijn Westerwolde staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 75522802.

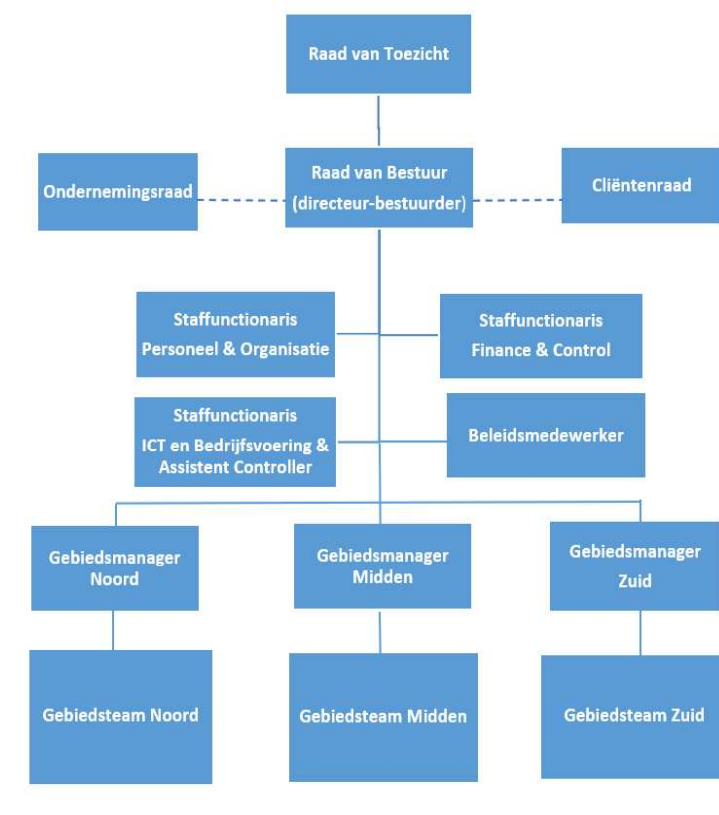
Het RSIN-nummer Welzijn Westerwolde is 860311909.

Om te voldoen aan de eisen van de Belastingdienst ter verkrijging van de ANBI-status (inzake de bestemming van eventuele batige saldi in geval van liquidatie), heeft begin 2020 een statutenwijziging plaatsgevonden. Hierop is de ANBI-status toegekend. Bijkomende voordelen hiervan zijn onder meer dat restitutie aangevraagd kan worden voor een deel van de energiekosten en dat de VOG's (Verklaring Omtrent Gedrag) van vrijwilligers kosteloos verstrekt worden.

Welzijn Westerwolde is officieel supporter van het internationale keurmerk 'Cittaslow' en maakt, zij het op niet-nadrukkelijke wijze, deel uit van de lokale netwerkorganisatie. Onze bijdrage aan een prettige, veilige en duurzame leefomgeving is, gelet op de aard en doelstellingen van onze organisatie, vooral van immateriële aard. Hierbij gaat het om de waarden gastvrijheid, menselijk contact, het bevorderen van de leefbaarheid en het welzijn van alle inwoners van Westerwolde.

1.2 Structuur van de organisatie

Onderstaand organogram geeft de (mede)zeggenschapsverhoudingen van Welzijn Westerwolde grafisch weer.



1.3 Governance en toezicht

Welzijn Westerwolde hanteert een raad-van-toezichtmodel. De taken en bevoegdheden van zowel de Raad van Bestuur als de Raad van Toezicht zijn, in aanvulling op algemene wettelijke voorschriften, gedetailleerd vastgelegd in de statuten (notariële oprichtingsakte) en in diverse aanvullende reglementen.

De eenhoofdige Raad van Bestuur (directeur-bestuurder) is verantwoordelijk voor de realisatie van de maatschappelijke doelstellingen, de uitvoering van het strategisch, financieel en personeel beleid alsook een beheerste en integere bedrijfsvoering. Periodiek wordt aan de Raad van Toezicht gerapporteerd over voortgang, financiële positie, risico's en relevante ontwikkelingen.

De Raad van Toezicht houdt toezicht op strategie, doelrealisatie, financiële continuïteit, risicobeheersing en naleving van relevante wet- en regelgeving. Ook vervult de raad de werkgeversrol ten aanzien van de bestuurder en fungeert als zijn klankbord bij strategische vraagstukken.

De stichting handelt in overeenstemming met geldende wet- en regelgeving, waaronder

de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving en de Wet normering topinkomens (WNT). Integriteit en transparantie vormen belangrijke uitgangspunten binnen het bestuur en toezicht, waarbij de Governance Code Sociaal Werk als leidraad dient. Eventuele tegenstrijdige belangen worden gemeld en betrokken functionarissen nemen in dat geval niet deel aan de besluitvorming. In het verslagjaar hebben zich geen materiële tegenstrijdige belangen voorgedaan.

Welzijn Westerwolde beschikt over een planning- en controlcyclus met begroting, tussentijdse rapportages en jaarrekening. Periodiek worden risico's geïnventariseerd en besproken met de Raad van Toezicht. De algemene reserve bleef ook in 2025 binnen de gemeentelijke norm van maximaal 10% van het subsidiebedrag.

De stichting onderhoudt een open relatie met de gemeente Westerwolde en informeert de subsidieverstrekker tijdig over beleidsmatige en financiële ontwikkelingen.

Samenstelling Raad van Toezicht en Raad van Bestuur in 2025

Raad van Toezicht:

- Dhr. H. Brouwer (voorzitter)
- Dhr. A. Kraster (vicevoorzitter)
- Mevr. R. Neijmeijer (namens Cliëntenraad)

Raad van Bestuur:

- Dhr. F.J. Nauta

De directeur-bestuurder vervulde in 2025 de volgende nevenfuncties:

- Vereniging DIMON (KvK 41009601): bestuurslid
- St. Leergeld Zuid-Oost Groningen (KvK 02090617): lid Comité van Aanbeveling

De Raad van Toezicht heeft vastgesteld dat deze nevenfuncties geen tegenstrijdig belang opleveren ten opzichte van de doelstellingen en werkzaamheden van de stichting.

Verslag Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) bestond in 2025 uit drie personen. De raad is op zoek naar aanvulling maar is hier nog niet in geslaagd en gaat dit in 2026 realiseren.

De RvT heeft in 2024 vier keer met de bestuurder vergaderd en hierbij alle jaarlijks terugkerende documenten, zoals het jaarverslag en het accountantsverslag, vastgesteld. De directeur-bestuurder werd bij deze door de Raad van Toezicht decharge verleend voor het gevoerde beleid in het voorgaande jaar. Ook is de begroting 2026 vastgesteld. De ambitieuze Meerjarenvisie 2025-2027 is door de raad besproken en vastgesteld. Het interne reglement RVT is afgerond. Tot slot is de beleidsnotitie fraudebeleid vastgesteld.

Daarnaast heeft het jaarlijkse reguliere overleg met wethouder W. Potze plaatsgevonden. De gemeente is voornemens met behulp van een externe organisatie tot een aangepaste opdrachtformulering voor haar welzijnsorganisatie te komen. Wij zullen dit met belangstelling volgen.

De RvT heeft zich laten informeren over de landelijk uitgerolde aanpak van 'Welzijn op Recept' in Westerwolde. Ook hebben we de Calamiteitengids doorgesproken en getoetst aan de situatie bij Welzijn Westerwolde. Ten slotte hebben we een toelichting gehad over de projecten die in het kader van Nij Begun relevant zullen zijn voor de organisatie.

De remuneratiecommissie heeft overleg gevoerd met de Raad van Bestuur en er is een gesprek gevoerd met de leden van de Cliëntenraad. Het was weer een goed jaar voor Welzijn Westerwolde. Het eerste lustrumfeest van 10 april in Weddermeerhoeve in Wedde was de 'kers op de taart' van de organisatie in 2025.

[ingezonden door H. Brouwer, voorzitter RvT]

Verslag Ondernemingsraad

De OR bestaat uit drie leden, die elk uit een verschillend team komen, waardoor de gehele organisatie goed vertegenwoordigd blijft. Erica Hester en Marjolein Mulder zijn uit de OR gestapt na hun jarenlange inzet en op 4 september 2025 zijn er twee nieuwe leden geïnstalleerd. Naast Janita Boekelo, die team Midden blijft vertegenwoordigen zijn Mirjam Jansen (team Noord) en Marlies Rogaar (team Zuid) aangesloten.

8

Afgelopen jaar heeft de OR zich gebogen over de volgende stukken en onderwerpen:

- Werkkostenregeling 2026
- Collectieve scholing 2026
- Concept frauderisicoanalyse
- Niet voortzetten van de generatieregeling
- Inhoudelijke Tussenrapportage 2025
- Jaarverslag incl. Jaarrekening 2025
- Stagebeleid
- Werving- en selectiebeleid

De nieuwe OR zal in 2026 een OR-scholing volgen om zich maximaal te kunnen inzetten voor de organisatie. We kunnen terugkijken op 2025 als een rustig jaar, waarin we de mogelijkheid kregen om mee te denken over verschillende zaken en ook zelf punten vanuit onze achterban konden inbrengen. In 2026 zal de OR een nieuwsbrief gaan uitbrengen, waarmee we onze achterban op de hoogte houden van wat er besproken wordt binnen de OR én we onze achterban vragen om actief mee te denken over punten die we kunnen inbrengen in de overlegvergaderingen met de directeur-bestuurder..

[ingezonden door M. Jansen, voorzitter OR]

Verslag Cliëntenraad

De Cliëntenraad is ingesteld om de stem van de cliënten te laten horen, zodat de dienstverlening zo optimaal mogelijk is. Om dit te bereiken hebben we dit jaar drie keer vergaderd met de directeur-bestuurder en daarmee de twee inhoudelijke halfjaarlijkse rapportages besproken en voorzien van op - en aanmerkingen. In het voorjaar hebben we ons gericht op het bijwonen van groepsactiviteiten. We krijgen zo een beter zicht op de manier waarop de cliënten bediend worden. De jaarlijkse vrijwilligersbijeenkomst hebben we bezocht om ook daar te horen wat er bij hen en de cliënten leeft. Het hele jaar door hadden gezondheid en gezonde levensstijl onze aandacht.

In december is er een overleg geweest met de leden van de Raad van Toezicht. In diezelfde maand hebben we een werkplan opgesteld, waarin is afgesproken dat we ons (meer) willen verdiepen in het Taalhuis, dat zich niet alleen richt op laaggeletterden, maar ook statushouders begeleidt bij het leren van de Nederlandse taal. Aan het eind van het jaar is een cliënttevredenheidsonderzoek uitgezet in de categorie Geldzaken & Regelgeving. De resultaten hiervan komen in het voorjaar van 2026.

Onze raad bestaat uit vier personen, die geografisch goed verdeeld zijn over de gemeente. Uit Bellingwolde Riza de Leon Gregorio, uit Vlagtwedde Ed van de Bunt, uit Sellingen Reinilda Neijmeijer en uit Ter Apel Jan Pot.



[ingezonden door J. Pot, voorzitter CR]

1.4 Visie, missie en doelstellingen

In 2025 hebben wij een nieuw visiedocument gepresenteerd. In dit document, getiteld 'Meerjarenvisie 2025 – 2027', gepubliceerd op onze website, wordt de identiteit van de organisatie vastgelegd aan de hand van een vernieuwd visie- en missiestatement en een uitgebreide set kernwaarden gespecificeerd naar werkwijze, organisatiecultuur, kwaliteit, resultaat en verantwoording. Ook wordt in dit document het begrip 'sociale basis' nader verklaard, alsook de kern van het sociaal werk en meer concreet de rol en betekenis van onze organisatie binnen de sociale basis van Westerwolde.

Ook wordt uitgewerkt wat voor organisatie Welzijn Westerwolde is en wil zijn: een professionele, lerende, transparante, duurzame en flexibele organisatie die op passende wijze is vormgegeven (gestructureerd).

In het navolgende resumeren wij slechts de visie, missie en de algemene doelstellingen die sinds 2024 de ruggengraat vormen van onze nieuwe, impactgerichte verantwoordingswijze.

Visie

Welzijn Westerwolde is de organisatie voor sociaal werk in Westerwolde. Onze medewerkers en vrijwilligers werken samen met de gemeente en andere maatschappelijke organisaties elke dag aan de realisering van onze visie. Deze luidt:

- *"Welzijn Westerwolde werkt aan een inclusieve samenleving en een sterke sociale basis, waarbij we iedereen in Westerwolde laten voelen dat hij of zij ertoe doet en een zelfstandig en zelfredzaam bestaan kan leiden."*

Missie

Zoals onze visie aangeeft wat we willen bereiken, brengt onze missie tot uiting hóe we dit willen bereiken. Anders gezegd: onze visie geeft de eindbestemming aan, terwijl onze missie de route weergeeft die hiernaar toe moet leiden.

Onze missie luidt als volgt:

- *"Welzijn Westerwolde wil de verbinding zijn tussen mens en samenleving, voor wie dat nodig heeft, op een manier die bij eenieder past. Voor mekaar luidt ons motto."*

'Voor mekaar' duidt hierbij niet alleen op onze drijfveer om mét mensen en voor mensen te werken. Het refereert ook aan de praktische, *hands on* instelling van onze medewerkers, gericht op het voor elkaar krijgen van zaken met en voor de inwoners van Westerwolde.

Doelstellingen

Uit onze visie volgen drie doelstellingen of ambities (beoogde maatschappelijke impact):

Leefbaarheid & socialiseren:

- *Hoe zorgen we voor een inclusieve, sociale, leefbare buurt waar buurtbewoners naar elkaar omkijken?*

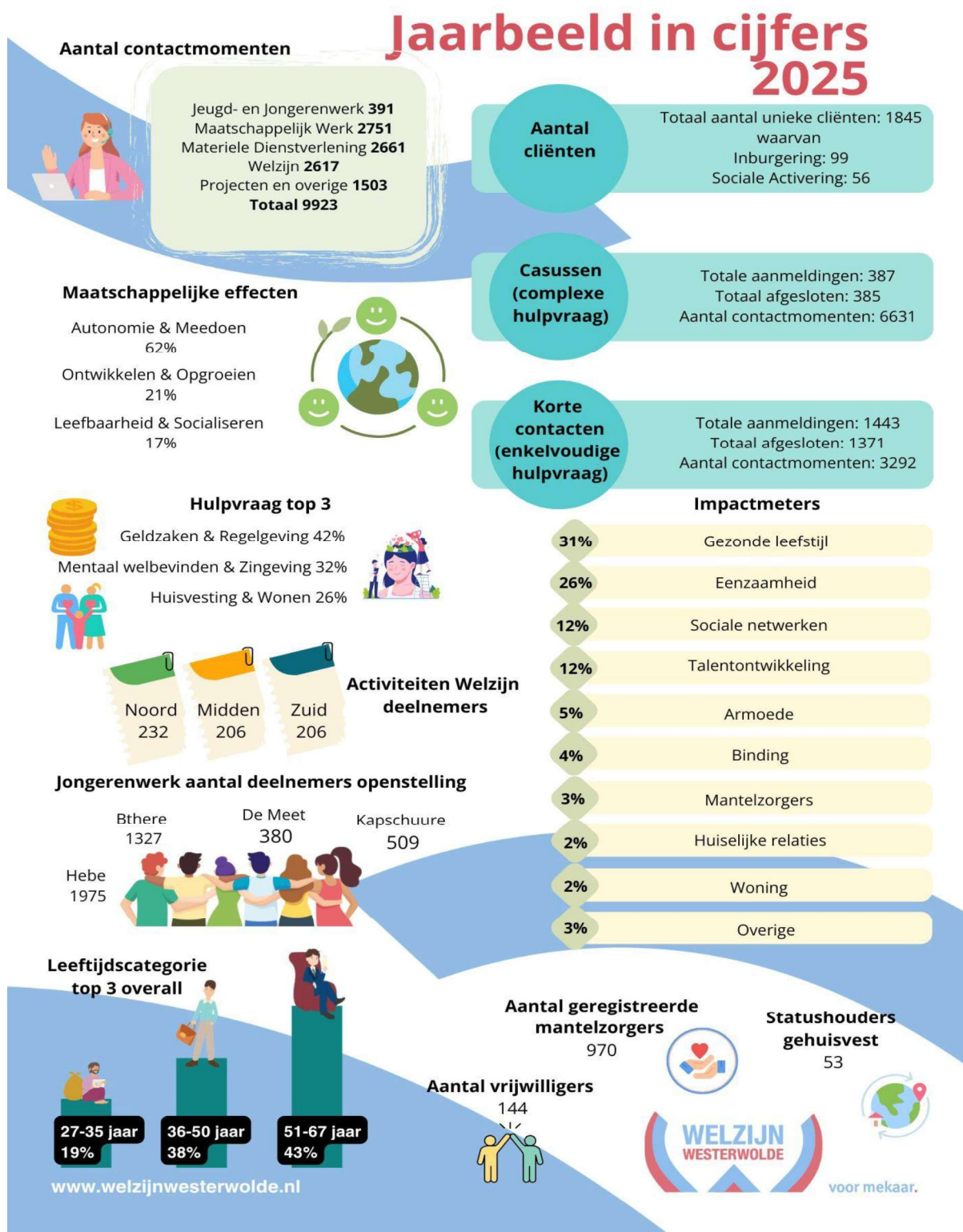
Ontwikkelen & (op)groeien:

- *Hoe zorgen we dat de jeugd optimaal kan opgroeien en inwoners levenslang kunnen leren?*

Autonomie & meedoen:

- *Hoe zorgen we ervoor dat (kwetsbare) inwoners als ze dat wensen langer thuis kunnen wonen en (blijven) meedoen?*

2.1 Jaarbeeld in cijfers



2.2 Terugblik gebiedsteams

2.2.1 Gebiedsteam Noord

Er worden door de onze welzijnswerkers diverse taken uitgevoerd. Deze vormen een breed en groot aanbod collectieve activiteiten en individuele ondersteuning gericht op specifieke doelgroepen jong en oud. Wij hebben op meerdere locaties steunstees die worden bezocht door inwoners met allerlei ondersteuningsvragen. Thema's als ontmoeten, verbinden, ondersteunen, het doorbreken van eenzaamheid, gezonde financiën en positief ontwikkelen staan centraal.

Collectieve activiteiten

Team Noord biedt onze inwoners, jong en oud, een groot aantal activiteiten aan. Veel inwoners bezoeken uit zichzelf onze activiteiten en maken gebruik van onze diensten. Andere inwoners proberen we te bereiken via advertenties in de plaatselijke kranten, social media en door bij specifieke activiteiten in de buurten aanwezig te zijn, op markten te staan en tijdens de fittesten voor ouderen. We hebben bij inwoners aangebeld om over ons aanbod te vertellen en om vragen op te halen waar behoeftes liggen. Onze jaarlijkse buurtactiviteit, 'Opgeruimd Ontmoeten', vond op 10 oktober in samenwerking met Acantus en de gemeente plaats in Rhederbrug. De aanwezige inwoners waren enthousiast. Naast het opruimen van overbodige spullen en grofvuil, zijn vele mooie en goede gesprekken met inwoners gevoerd. Zo hebben we met elkaar weer bijgedragen aan een leefbare buurt.

Ons team kenmerkt zich naast inzet en intrinsieke betrokkenheid door een grote mate van creativiteit. We herhalen succesvolle activiteiten of bedenken nieuwe activiteiten vanuit vragen die inwoners ons stellen gericht op voor hen belangrijke thema's. We beschrijven een paar uit het grote aanbod dat we doen. Het zijn voorbeelden die voortkomen uit de thema's van ons jaarplan dat op zichzelf weer grotendeels voortkomt uit de Meerjarenvisie.



Inwoner brengt als waardering een traktatie voor het team

Het gaat dan bijvoorbeeld om ontmoeten en verbinden, (digitaal) vaardiger worden, eenzaamheid en positief opgroeien. We willen graag noemen dat bij vele activiteiten die wij organiseren vrijwilligers een belangrijke rol spelen in de begeleiding ervan.

Theatervoorstelling op de Dag voor de Mantelzorg

Op 6 november hebben we in Blijham een theatervoorstelling voor mantelzorgers georganiseerd. Het was een interactieve voorstelling met een grote opkomst die menig toeschouwer beroerde. Mantelzorg levert een belangrijke bijdrage aan de ambitie “autonomie en meedoen”, zoals benoemd in onze Meerjarenvisie 2025-2027.

Bezoek aan dierentuin met Jonge Mantelzorgers

Het zijn van een jonge mantelzorger is vaak een verborgen rol die jongeren op zich nemen. Jongeren zijn niet met benamingen als “mantelzorger” bezig, ze pakken vaak uit zichzelf taken op om bijvoorbeeld een gezinslid te ondersteunen. Voor de meeste jongeren is dit niet een thema waar ze met veel mensen over praten. We zijn met een aantal jongeren naar de dierentuin in Emmen geweest om hen een mooie ervaring en een stuk ontspanning te bieden.

Digitaal Café

In de tweede helft van het jaar hebben we in Bellingwolde met succes de Klik en Tik cursus van de bibliotheek en ons eigen Digitaal Café geïntegreerd. Een aantal deelnemers deed individueel en met begeleiding van een vrijwilliger de Klik en Tik cursus en maakte daarna, om hun kennis verder te vergroten gebruik van het ondersteuningsaanbod van het Digitaal Café. Anderen beheersten de basisvaardigheden al en maakten alleen gebruik van het aanbod van het Digitaal Café. Een hele mooie integratie die de inwoners precies die digitale ondersteuning op maat bood die ze nodig hadden. Levenslang leren is een onderdeel van onze ambitie “Ontwikkelen en opgroeien” die we beschrijven in ons visiedocument.

14



Digitaal Café Bellingwolde

Jeugd, jongeren en kinderwerk

Oudere groepen vertrekken uit de soos, nieuwe groepen komen. Dit laatste vergt vaak extra inzet van de jongerenwerkers. Vanuit signalen van samenwerkingspartners en inwoners zijn ze de straat opgegaan om contact te leggen met jongeren (waaronder enkelen die mogelijk dreigden af te glijden). Meerdere jongeren komen nu in de soos en de groep is door de blijvende straatgerichte inzet aan het groeien. Gericht op het jonge kind bieden we knutselactiviteiten aan. Soms kiezen we ervoor de koffieochtend met de

kinderactiviteit te verbinden waar het tot leuke gesprekken leidt tussen ouderen en kinderen, tot groot plezier van beiden.

Kerstshow

Op 19 december zijn we met een groep van 15 ouderen, veelal alleenstaanden, naar een kerstvoorstelling in het hippisch centrum in Exloo geweest. Het speelde zich af in een grote, in kerstsfeer verlichte manège met tribunes waar een levende kerststal, een harpist en kerstacts met paarden de bezoekers vermaakten. Juist in deze tijd van het jaar waarin eenzaamheid en verlies vaak het sterkst gevoeld wordt wilden we een speciaal uitje organiseren. Uit het enthousiasme van de inwoners blijkt dit voor herhaling vatbaar.



Kerstshow hippisch centrum in Exloo

Individuele begeleiding

Naast het organiseren van activiteiten bestaat een groot deel van ons werk uit individuele begeleiding. Dit kan zijn schuldhelpverlening, maatschappelijk werk, gezinscoaching, bemiddeling bij burenruzies, Welzijn op Recept of allerlei ondersteuningsvragen vanuit de steunstees. We hebben gemerkt dat de problematiek aan het verzwaren is waarbij thema's als intiem terreur, huiselijk geweld en financiële problemen opvallen. We hebben onze inwoners vanuit hun hulpvragen ondersteund en vaak bijgedragen aan het verlichten van problemen en het voorkomen van escalatie.

2.2.2 Gebiedsteam Midden

Gebiedsteam Midden is in 2025 met enthousiasme aan de slag gegaan met de actiepunten zoals die in het Jaarplan 2024 - 2025 staan vermeld. Hieronder volgt daarvan een samenvatting.

Door het zwangerschaps- en bevallingsverlof van maar liefst drie collega's, waren er veel personele veranderingen in het team. Er was dan ook veel aandacht voor het

vasthouden van de kwaliteit en continuïteit van de dienstverlening in het gebied. Dit doen we bijvoorbeeld door eens per maand te 'leren van elkaar'. Een van de collega's deelt kennis en expertise over zijn of haar vakgebied om vervolgens samen aan de slag te gaan met het betreffende onderwerp. Bijvoorbeeld over de training Psychisch Fit of over kennis en dilemma's bij huiselijk geweld. Elke week is er teamoverleg waarbij de aanmeldingen worden besproken en verdeeld en de collectieve dienstverlening wordt besproken. Ook nodigen we netwerkpartners uit om kennis te maken en informatie uit te wisselen, dit jaar met de GGD'er in de wijk, GIDS team, Kansen voor Kinderen en SchuldHulpMaatje.

De 'Top 3' van individuele hulpvragen in team Midden betrof armoede, gezonde leefstijl en huiselijke relaties.

Buurtopbouwwerk

Een van de actiepunten die we ons hadden gesteld, was dat we vaker 'de wijk in' gaan om met inwoners in gesprek te gaan en hulpvragen (zowel individueel als collectief) op te halen. Dit hebben we gedaan in Vlagtwedde, Bourtange en Sellingen.

Een mooi resultaat van buurtgericht werken is het samenbrengen van drie dorpsverenigingen, met als resultaat een reeks samenhangende activiteiten op 5 mei.

In maart is samen met Acantus en Gemeente Westerwolde een opruimactie georganiseerd in Sellingen. Zowel huurders als huiseigenaren konden hun overbodige spullen inleveren in grote containers die in de wijk werden geplaatst. Onder het genot van een koffie en een kop snert kwamen buurtbewoners met elkaar in gesprek. Hiermee is veel rommel opgeruimd én hebben we gesprekken gehad met inwoners. Daaruit zijn verschillende hulpvragen naar voren gekomen.



Samenwerking met netwerkpartners

In 2025 heeft het team veel de samenwerking opgezocht met netwerkpartners, zowel met organisaties als met verenigingen en enthousiaste groepen inwoners. Een mooi voorbeeld is de samenwerking met de kerk. Met dank aan de kerk hebben we kerstpakketten met alledaagse boodschappen bezorgd bij twintig gezinnen die dit hard nodig hebben.

De maandelijkse netwerklunch in Sellingen en Vlagtwedde is nog steeds een succes. Gemiddeld komen er plusminus twintig bezoekers, waarbij sommige netwerkpartners een presentatie verzorgen over een relevant thema.

In november en december 2025 heeft de pilot Mobiele Bibliotheek op onze locatie in Sellingen plaatsgevonden op initiatief van Biblionet Groningen. Een mooie voorziening, waarbij Sellingers weer boeken konden lenen, reserveringen konden ophalen en

meedoen aan interessante voorlichtingsbijeenkomsten. De pilot is na de pilotperiode gestopt, naar verluidt omdat geen structurele financiering beschikbaar was.

De gebiedsgerichte samenwerking met de Gemeente Westerwolde in het kader van 'GIDS' komt enigszins moeizaam van de grond. Gelukkig weten medewerkers van Welzijn Westerwolde en de gemeente elkaar goed te vinden bij de uitvoering van hun dagelijkse werkzaamheden wél goed te vinden.

Lustrumfeest

In 2025 bestond Welzijn Westerwolde vijf jaar en dat werd ook in gebied Midden volop gevierd met een hapje en drankje tijdens verschillende inloopmomenten. In Vlagtwedde hebben we ervoor gekozen dit tijdens de openstelling van het jongerencentrum te doen. Dit leverde mooie contacten op tussen de buurtbewoners en de jongeren.



17

Collectieve activiteiten

Het jongerencentrum in Sellingeren wordt weer goed bezocht. We zien dat sociale media een belangrijk hulpmiddel is om de jongere doelgroep te bereiken en snel op de hoogte te houden van activiteiten.

De collectieve activiteiten die we samen met onze vrijwilligers organiseren, zijn belangrijke momenten om contact te houden met elkaar. Tijdens het nuttigen van een kop koffie of een gezamenlijke maaltijd worden daar relevante thema's besproken. Een belangrijk middel om de dialoog in deze gepolariseerde samenleving met elkaar te blijven voeren en open te staan voor een andere mening.



2.2.3 Gebiedsteam Zuid

Algemeen

Team Zuid bestond in 2025 uit vijftien enthousiaste en gedreven professionals. Het team werkte actief aan het hooghouden en verder ontwikkelen van de kwaliteit van de dienstverlening. Dit is onder andere gedaan door de implementatie van de methodiek Oplossingsgericht Werken (OGW), regelmatige casuïstiekbesprekingen en teamsessies waarin de teamdynamiek werd besproken en versterkt.

Daarnaast hebben teamleden diverse scholingen gevolgd om up-to-date te blijven over alle ontwikkelingen in het werkveld. Doorlopend investeert Welzijn Westerwolde in kennisdeling en teamontwikkeling, zodat onze dienstverlening blijft aansluiten bij de behoeften van de inwoners en bijdraagt aan een sociaal veerkrachtige gemeenschap.

Onze professionals boden zowel individuele ondersteuning als collectieve activiteiten aan, gericht op een breed scala aan doelgroepen en thema's. In 2025 heeft team Zuid qua individuele ondersteuning 171 casussen en 352 korte contacten aanmeldingen behandeld waarbij de thema's armoede, gezonde levensstijl, wonen en huiselijke relaties het meest aan de orde waren. Het collectieve aanbod zat rond de 25 activiteiten met ongeveer 500 unieke deelnemers.

We hebben gemerkt dat de complexiteit van de casuïstiek zwaarder wordt, wat extra werkdruk en belasting op het team met zich meebrengt.

18

Individuele ondersteuning:

In 2025 bood het team brede individuele ondersteuning aan inwoners via verschillende disciplines. Maatschappelijk Werk begeleidde bij uiteenlopende (levens)vragen en sociale problematiek, terwijl Onafhankelijke Cliëntondersteuning veelal ondersteuning bood bij keuzes en procedures rondom zorg.

Welzijn op Recept werd uitgevoerd door onze welzijnscoaches, met uitgebreide uren om de aanhoudende hulpvragen te kunnen beantwoorden. De samenwerking met de huisartsenpraktijken werd hierdoor verder versterkt.

Gezinscoaching richtte zich op intensieve ondersteuning van het hele gezinssysteem en voerde hiernaast ook veel kindgesprekken, zowel in de thuissituatie als op de scholen. Financiële ondersteuning werd steeds belangrijker, waarbij we aandacht hadden voor onder meer hulp bij schulden, budgetbeheer en administratie.

Getrainde medewerkers voerden op aanvraag buurtbemiddeling uit om escalaties in de verschillende wijken te voorkomen en preventief te kunnen handelen.

Onze laagdrempelige inloopsprekuren, zoals twee keer per week bij de Steunste Ter Apel, werden in 2025 goed bezocht en bleken effectief voor inwoners die snel hulp nodig hebben. Ook zetten we een nieuw inloopsprek uur op bij Wedeka, zodat medewerkers die soms in kwetsbare posities verkeren laagdrempelig geholpen kunnen worden.

Hiervan wordt door hen dankbaar gebruik gemaakt!

Collectieve ondersteuning:

In 2025 bood het team een breed scala aan collectieve activiteiten voor zowel volwassenen als jongeren. Voor volwassenen organiseerden we activiteiten in de Steunstees, zoals samen koken, spelletjes en uitstapjes, maar ook extern, bijvoorbeeld een wandeling voor medewerkers van Wedeka om de gezonde levensstijl te bevorderen. Weerbaarheid kreeg aandacht in de dagelijkse ondersteuning en specifiek via de trainingen Psychisch Fit en Stand Strong, aangeboden door team Zuid.

Daarnaast werden diverse thema-activiteiten georganiseerd, zowel naar aanleiding van signalen uit de wijk als vanuit preventie, zoals ouderavonden in samenwerking met kinderopvangorganisaties. Er was specifieke aandacht voor (jonge) mantelzorgers, met activiteiten en uitstapjes die door medewerkers werden opgezet. Het jeugd- en jongerenwerk bleef intensief: jongerencentrum Hebe was vier dagen per week geopend, inclusief avonden, met activiteiten, straatwerk en nauwe samenwerking met de plaatselijke middelbare school.

Daarnaast werden korte lijnen onderhouden met basisscholen, politie en andere samenwerkingspartners om jongeren te bereiken en effectief te kunnen ondersteunen.



Samenwerking

Het team onderhoudt sterke samenwerkingsrelaties met andere partijen in het sociaal domein, waaronder de gemeente, scholen (basis- en voortgezet onderwijs), kinderopvang, huisartsen, GGD, VNN, woningcorporaties, politie, schuldhulpverlening, verenigingen en andere maatschappelijke partners zoals Cosis.

Het team ziet het belang van een goede kennis van de sociale kaart en investeert actief in netwerken en samenwerking. Een voorbeeld hiervan is de maandelijkse netwerklunch georganiseerd door team Zuid, die goed wordt bezocht door relaties en bijdraagt aan het uitwisselen van kennis en het versterken van verbindingen in de regio.

Over het algemeen verlopen al onze samenwerkingen soepel en effectief. Bij de gemeente waren er veel personele wisselingen, waardoor vaak opnieuw moest worden geïnvesteerd in de samenwerking.



Vrijwilligers

Vrijwilligers zijn onmisbaar voor onze activiteiten en ondersteuning en vormen een belangrijke schakel in de samenleving. Het team ondersteunt en begeleidt zowel individuele vrijwilligers als vrijwilligersorganisaties, en alle teamleden werken regelmatig met hen samen. Hun inzet versterkt onze dienstverlening en draagt bij aan een betrokken en veerkrachtige gemeenschap.

De Wilpskamp

De Wilpskamp functioneerde in 2025 als een stabiele, laagdrempelige inloopvoorziening met een duidelijke maatschappelijke meerwaarde. Bezoekers nemen actief deel aan activiteiten en versterken onderling hun netwerk, terwijl de begeleiding sociale vaardigheden ondersteunt en eigen regie bevordert. De voorziening werkt preventief binnen de GGZ en het sociaal domein en draagt bij aan mentaal en fysiek welzijn. De samenwerking met projectpartners verloopt soepel.

2.3 Clienttevredenheid

Clïenttevredenheidsonderzoek 'impact financiële dienstverlening'

De Clïentenraad van Welzijn Westerwolde heeft in de afgelopen periode 11 gesprekken gevoerd met cliënten over hun ervaringen met de dienstverlening van Welzijn Westerwolde bij financiële hulpvragen. Het doel van deze gesprekken was om inzicht te krijgen in de effecten van de ondersteuning die we bieden. De belangrijkste bevindingen zijn in dit jaarverslag terug te lezen als *infographic* (bijlage). Daar is onder andere te lezen dat de financiële situatie gemiddeld is gestegen van een 5,3 naar een 7,1. En dat de dienstverlening van Welzijn Westerwolde gemiddeld wordt gewaardeerd met een 8,3!

Waardering voor de ondersteuning

Uit de gesprekken komt naar voren dat cliënten de ondersteuning van Welzijn Westerwolde als zeer waardevol ervaren. Het bieden van een luisterend oor wordt als belangrijk genoemd. Cliënten geven aan dat zij zich serieus genomen voelen en dat zij de medewerkers als vriendelijk, betrouwbaar en deskundig ervaren. Voor veel cliënten voelt het veilig om jaarlijks samen met een medewerker voorzieningen aan te vragen. Het vertrouwen in de organisatie is groot en cliënten ervaren dat problemen indien nodig direct worden opgepakt en opgelost.

Daarnaast waarderen cliënten dat er naar het totale plaatje van hun situatie wordt gekeken en dat medewerkers ook vragen stellen waar cliënten zelf niet direct aan denken. Het hebben van een vaste contactpersoon wordt als prettig ervaren. Ook geven cliënten aan dat het ontvangen van complimenten over wat goed gaat hen motiveert en bijdraagt aan hun zelfvertrouwen.

Effecten van de ondersteuning

De ondersteuning heeft volgens cliënten verschillende positieve effecten gehad. Zo geven zij aan meer overzicht te hebben gekregen in hun financiële situatie en meer zelfvertrouwen te ervaren. In sommige gevallen heeft de ondersteuning geleid tot het ontvangen van toeslagen, waardoor de financiële situatie is verbeterd. Of voelt een cliënt zich gestimuleerd om weer stappen richting werk te zetten. Door de begeleiding weten zij beter welke stappen nodig zijn om hun problemen aan te pakken.

Clïënten gaven daarnaast enkele aandachtspunten mee. Zo adviseren zij om de bekendheid van de dienstverlening te vergroten, bijvoorbeeld door folders neer te leggen bij winkels en huisartsen. Ook wordt het bieden van nazorg, bijvoorbeeld na een half jaar, als waardevol genoemd.

Het uitgebreid bevragen van cliënten is voor de Clïentenraad een mooie manier om in contact te blijven met de achterban en geeft Welzijn Westerwolde een waardevol inzicht in de kwaliteit van, en behoefte aan onze dienstverlening.

3.1 Personeel & organisatie

Formatie

Ultimo 2025 werkten 47 medewerkers bij Welzijn Westerwolde binnen een formatie van 34,6 fte. Dit is inclusief medewerkers die tijdelijk zijn aangetrokken in verband met ziekte-, zwangerschaps- en ouderverlof alsook voor projecten. Dergelijke vervangingen kunnen ten onrechte het beeld oproepen dat de formatie in de loop van 2025 is uitgebreid: onze *basisformatie* is al sinds jaar en dag hetzelfde.

	01-01-2025		31-12-2025	
Formatie	Fte 32,3		Fte 34,6	
Aantal medewerkers en fte	43		47	
Verhouding man-vrouw	man	vrouw	man	vrouw
procentueel	23%	77%	21%	79%
aantallen	10	33	10	37
Verhouding contractsoort	bepaalde tijd	onbepaalde tijd	bepaalde tijd	onbepaalde tijd
	27%	73%	28%	72%
Gemiddelde leeftijd	43,6 jaar		42,7 jaar	

In totaal hebben wij in het verslagjaar acht nieuwe medewerkers mogen verwelkomen. Een aantal van deze medewerkers is tijdelijk in dienst getreden ter vervanging van collega's die na hun zwangerschaps- en bevallingsverlof aansluitend gebruikmaken van het wettelijk ouderschapsverlof. Voor één functie hebben wij, gezien de onbekende duur van de ziektevervanging, gebruikgemaakt van een detacheringsbureau. Binnen een kleine en relatief platte organisatie als Welzijn Westerwolde zijn de verticale doorgroeimogelijkheden beperkt, waardoor ontwikkeling vooral via scholing en horizontale doorstroming plaatsvindt.

Vier medewerkers zijn vanwege uiteenlopende redenen uit dienst getreden; het beëindigen van de actieve loopbaan, heroriëntatie op loopbaan of het aflopen van een tijdelijke vervanging in verband met zwangerschaps- en bevallingsverlof en het daaropvolgende wettelijk ouderschapsverlof.

Interne doorstroom van onze medewerkers naar een andere functie binnen Welzijn Westerwolde wordt gestimuleerd, zodat ook in 2025 openstaande vacatures deels intern konden worden ingevuld.

Door de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt vraagt het werven van nieuwe medewerkers om een duidelijke en onderscheidende positionering. Welzijn Westerwolde profileert zich daarom in haar arbeidsmarktcommunicatie nadrukkelijk als een aantrekkelijke werkgever. Ter ondersteuning hiervan is dit jaar een werving- en

selectiebeleid opgesteld, waarin is vastgelegd hoe wij nieuwe medewerkers werven en selecteren op een eenduidige, transparante en doelgerichte manier.

Cao Sociaal Werk

Op 28 oktober 2025 is door de onderhandelaars van Sociaal Werk Nederland en vakbond CNV een akkoord bereikt voor de Cao Sociaal Werk 2025-2027. De looptijd van de Cao is van 1 augustus 2025 tot 1 juni 2027. Als onderdeel van dit akkoord is per 1 oktober 2025 met terugwerkende kracht een loonstijging afgesproken van 3,5% en per 1 oktober 2026 van 2,1%.

In het kader van vitaliteit, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid wordt regelmatig aandacht besteed aan de inzet van het loopbaanbudget.

Ontwikkeling medewerkers

Uit het doorlopende uitstroomonderzoek, uitgevoerd in opdracht van Zorgplein Noord, blijkt dat de behoefte aan leren en ontwikkelen groot blijft. Het ontbreken van voldoende ontwikkelmogelijkheden bleek bij dit noordelijk onderzoek het meest genoemd als reden voor vertrek.

Met het oog op het binden en boeien van medewerkers blijft Welzijn Westerwolde investeren in scholing en ontwikkeling, ter ondersteuning van ieders individuele en professionele groei. Op deze manier blijft de organisatie toegerust om haar maatschappelijke opdracht te vervullen, en blijft het personeelsverloop uiterst beperkt.

Als onderdeel van de collectieve scholing zijn in 2025 de volgende trainingen aangeboden:

- basistraining oplossingsgericht werken (voor nieuwe medewerkers)
- verdiepingstraining oplossingsgericht denken en werken
- meldcode huiselijk geweld
- training licht verstandelijke beperking (LVB)
- opfrustraining AdSysCo (registratiesysteem)
- e-learning AVG
- bedrijfshulpverlening (BHV)

Alle welzijnscoaches bij de huisartsen (inclusief projectleider Welzijn op Recept) hebben de basistraining Welzijn op Recept gevolgd.

Intervisie vormt een belangrijk instrument voor de professionele ontwikkeling van de medewerkers. Welzijn Westerwolde faciliteert daarom intervisie voor elke medewerker. Ruim de helft van de medewerkers maakt van deze mogelijkheid gebruik.

Het ochtendprogramma van de jaarlijkse medewerkersdag op 2 oktober stond in het teken van het geven en ontvangen van feedback. Op een prettige en professionele manier feedback geven en ontvangen blijkt in de praktijk niet altijd eenvoudig, maar is essentieel voor de verdere ontwikkeling van zowel medewerkers als de organisatie. Twee begeleiders hebben ons meegenomen in de theoretische achtergronden van feedback. Aansluitend hebben we in verschillende oefeningen geoefend met het toepassen hiervan in ons dagelijks werk.

In het middagprogramma stond artificial intelligence (AI) centraal. Daarbij is met name gekeken naar de mogelijkheden van tools zoals ChatGPT en hoe deze kunnen bijdragen aan het slimmer, sneller en efficiënter uitvoeren van onze werkzaamheden. Door middel van voorbeelden en praktische toepassingen hebben medewerkers inzicht gekregen in de kansen die AI biedt voor het ondersteunen van het dagelijkse werkproces.

Stageplaatsen en erkenning als leerwerkbedrijf

Dit jaar is een stagebeleid vastgesteld dat richting geeft aan het aanbieden en begeleiden van stageplaatsen binnen onze organisatie. In dit beleid zijn uitgangspunten en afspraken vastgelegd over een zorgvuldige selectie van stagiairs, duidelijke leerdoelen, passende begeleiding door stagebegeleiders en regelmatige evaluatiemomenten met de stagiair en de onderwijsinstelling. Het beleid heeft als doel stagiairs een veilige, leerzame en praktijkgerichte stage-ervaring te bieden en zo bij te dragen aan hun ontwikkeling en toekomstige arbeidsparticipatie.

In het verslagjaar liepen vier studenten stage bij Welzijn Westerwolde. Hiervan volgden twee de Hbo-opleiding Social Work, een de Hbo-opleiding AD en een de Mbo-opleiding Maatschappelijke Zorg.

Onze organisatie beschikt over een erkenning als leerbedrijf, afgegeven door de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Tot 2025 gold deze erkenning voor een aantal afzonderlijke locaties. Na vaststelling van het stagebeleid is de erkenning nu op organisatieniveau geregeld. Daarmee borgen wij de kwaliteit van stageplaatsen en begeleiding en dragen wij bij aan de ontwikkeling van toekomstige professionals en hun arbeidsparticipatie.

Arbobeleid

Welzijn Westerwolde hecht grote waarde aan goede arbeidsomstandigheden en streeft naar een veilige, gezonde en duurzame werkomgeving voor alle medewerkers.

In het kader van het Arbobeleid is in 2024 een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Op basis van de uitkomsten zijn maatregelen getroffen om arbeidsrisico's te verminderen en de werkomstandigheden waar nodig te verbeteren. Daarbij wordt aandacht besteed aan zowel fysieke arbeidsomstandigheden, zoals ergonomie, veiligheid op de werkplek, als aan werkdruk. Op basis van de impact van de geconstateerde risico's is een jaarplan 2025 opgesteld waaraan uitvoering is gegeven. De OR wordt jaarlijks van de voortgang op de hoogte gesteld.

Er is blijvend aandacht voor veilig werken. Medewerkers die dat nog niet hadden gedaan zijn verzocht om de app 'Veilig Huisbezoek' te downloaden. Deze app bevat onder meer een risico-check. De vragen uit de app kunnen medewerkers helpen om de risico's van een huisbezoek goed in te schatten. In aanvulling op het veiligheidsprotocol, dat vorig jaar is geactualiseerd, wordt nu ook het gebruik van de app 112NL geadviseerd. Met deze app kunnen medewerkers bij noodgevallen chatten met de meldkamer én direct inbellen bij politie, brandweer of ambulancezorg.

Ziekteverzuim

Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage is in 2025 ten opzichte van 2024 stabiel gebleven (2,24%) en valt daarmee zeer ruim onder het branchegemiddelde 7,3 (inclusief het verzuim langer dan een jaar en exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof). Eind 2025 is er één dossier met langdurig verzuim.

De procentuele verdeling naar verzuimduur wordt in onderstaande tabel weergegeven.

Ziekteverzuimpercentage	2,24 %
Kort (1 t/m 7 dagen)	0,33%
Middellang (8 t/m 42 dagen)	0,20%
Lang (43 t/m 730 dagen)	1,71%

De ziekmeldingsfrequentie (aantal ziekmeldingen ten opzichte van het gemiddeld aantal werknemers) laat een daling zien van 0,65 in 2024 naar 0,54 in 2025.

Het percentage medewerkers zonder verzuim (nul-verzuimers) bedraagt in 2025 52,5% ten opzichte van 42,5% in 2024.

Hoewel het ziekteverzuim laag blijft, vraagt de toegenomen complexiteit van de casuïstiek blijvende aandacht voor de werkdruk en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

Sinds november 2022 wordt de medewerkerstevredenheid continue gemeten.

Medewerkers ontvangen via de FRANK-app wekelijks een aantal vragen over zichzelf, het werk, de samenwerking en de organisatie. Bijna iedere medewerker heeft de app gedownload en beantwoordt de vragen die op de telefoon binnenkomen. Hierdoor ontstaat een representatief beeld van de drijfveren, de vitaliteit en het werkgeluk van medewerkers op organisatieniveau.

De werkbeleving wordt ultimo december gewaardeerd met een score van 7,4 en ligt daarmee boven de gemiddelde norm (7,0). De score van de ervaren werkstress is 3,8 en ligt daarmee fractioneel onder de gemiddelde norm van werkstress (4,0).

Bedrijfshulpverlening (BHV)

In 2025 hebben bijna alle medewerkers van Welzijn Westerwolde een BHV herhalingstraining gevolgd, zowel online als fysiek op een locatie in gebied Noord, Midden of Zuid. Tijdens de herhalingslessen is hetgeen eerder is geleerd weer opgefrist en in de praktijk gebracht door te oefenen met (en op) elkaar.

Alle nieuwe collega's hebben de basiscursus BHV met succes afgerond en kunnen meedraaien in de bedrijfshulpverlening en voortaan deelnemen aan de reguliere herhalingslessen.

Terugblik Vertrouwenspersoon

Welzijn Westerwolde heeft in de 'Gedragswijzer SWW' een aantal zaken vastgelegd, onder meer over ongewenste omgangsvormen. Medewerkers kunnen incidenten

melden bij een door ons gecontracteerde externe vertrouwenspersoon (NIM BMW). In het verslagjaar is één melding gedaan bij de vertrouwenspersoon. Deze is zorgvuldig afgehandeld en in goed overleg met de betrokkenen afgesloten.

3.2 ICT, Huisvesting & Inkoop

Op het gebied van techniek en ICT was 2025 een stabiel jaar. In dit jaar zijn ook de laatste twee locaties (Steunsteede Wedde en Jongerencentrum Bthere in Vlagtwedde) eindelijk voorzien van een glasvezelverbinding. Hiermee is een traject van bijna 3,5 jaar afgerond: alle locaties van Welzijn Westerwolde zijn nu 'verglaasd' en we hebben definitief afscheid genomen van de koperlijnen van Ziggo.

Alle locaties zijn in 2025 voorzien van nieuwe firewalls om de beveiliging te vergroten én om middels VPN één groot beheersbaar netwerk te creëren, zodat alle ICT-apparatuur centraal te benaderen is. Gelijktijdig zijn de firewalls voorzien van 5G back-up verbindingen zodat, mocht de glasvezelverbinding toch uitvallen, de internetverbinding automatisch via 5G verder gaat en de medewerkers dus altijd voorzien zijn van een werkende internetverbinding.

Verder zijn eind 2025, na uitgebreid onderzoek en langdurige onderhandelingen, nieuwe overeenkomsten gesloten inzake de mobiele telefonie en het printerpark van de stichting. Beide zullen ondergebracht worden bij andere (nieuwe) partijen die meer dienstverlening bieden tegen een gunstiger tarief. Dit laatste is van belang mede gelet op onze bezuinigingsopdracht vanaf 2027. In de loop van 2026 zullen de contracten worden overgezet, gaan de nieuwe abonnementen in en worden alle printers vervangen.

26

In 2025 zijn in Steunsteede Blijham, Jongerencentrum De Meet, Jongerencentrum Hebe en Steunsteede Bellingwolde airco's geplaatst die kunnen koelen en verwarmen. Dit is uitgevoerd naar aanleiding van de uitkomsten van het RI&E onderzoek dat in 2024 is uitgevoerd. Hieruit kwam naar voren dat het klimaat in de betreffende panden niet altijd in orde was. In Jongerencentrum Hebe is bovendien het oude WTW-ventilatiesysteem (deels) vervangen en weer in bedrijf gesteld, waardoor de luchtkwaliteit flink verbeterd is. Door al deze aanpassingen is het gasverbruik op de betreffende locaties aanzienlijk verlaagd, aangezien er nu deels verwarmd kan worden met de airco's.

In 2025 is een langdurig traject (ongeveer vijf jaar) over de huurovereenkomsten voor gebruik van ruimtes in de gebouwen van de gemeente (door zowel Welzijn Westerwolde als door onderhuurders van Welzijn Westerwolde) afgerond. De nieuwe huurovereenkomsten zijn begin 2025 ingegaan en betekenen een aanzienlijke kostenstijging voor Welzijn Westerwolde. Wel zijn met de nieuwe huurovereenkomsten alle aansprakelijkheidsrisico's beter gedekt. Ook zijn de rechten en plichten van huurder en verhuurder expliciet benoemd en verduidelijkt.

Qua inkoop is er in 2025 een herzien inkoopbeleid vastgesteld. Wijzigingen betreffen het drempelbedrag inzake het moeten opvragen van offertes alsook het aantal op te vragen

offertes. Naast efficiencywinst sluit dit beter aan bij de praktijk en de huidige marktsituatie.

3.3 Gegevensbescherming & AVG

Van project naar werksoort

Als organisatie hebben we het afgelopen jaar enkele projecten doen uitgroeien naar een structureel onderdeel van ons aanbod. Omdat deze projecten eerst, ook ten aanzien van de persoonsgegevens, onder de verantwoordelijkheid van anderen vielen, was het voor ons zaak om deze goed in onze werkwijze en dus ook in de registratie te implementeren. Daar hoorde een heldere en duidelijke check op voor wat betreft de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming).

Welke gegevens noteren we wel, welke niet en hoe gaan we om met het delen van informatie aan zogenaamde derden. Dit doen we natuurlijk, specifieke gevallen daargelaten, met toestemming van de inwoner.

Upgrade beleidsstukken

De organisatie heeft een keuze gemaakt om, gefaseerd, elk jaar verschillende beleidsstukken te actualiseren. Naast het feit dat deze worden getoetst aan (misschien wel) veranderde wet- en regelgeving, kijkt ook de AVG hierbij mee. Welke stukken kunnen inmiddels anders worden geformuleerd, welke stukken voldoen niet meer en welke moeten misschien wel worden aangescherpt. Daarbij wordt er uiteraard ook gekeken naar (veranderde) processen of werkwijze.

27

Bijwerken en Controle

De accountantscontrole voor het jaar 2025 heeft plaatsgevonden. Daarbij zijn geen noemenswaardige zaken op het punt van gegevensverwerking aan het licht gekomen. Voor ons is deze controle elk jaar een goed moment om ook alle eigen stukken en procedures weer eens kritisch te bekijken en daar waar nodig onder handen te nemen. Klopt alles nog en loopt alles in lijn met actualiteit en ook in wet- en regelgeving? Deze punten worden door onze FG (Functionaris Gegevensbescherming) meegenomen en afgestreept op de 'controle- en actielijst AVG'.

3.4 Registratie & Verantwoording

De kerntaak van de Werkgroep Registreren & Verantwoorden is het opleveren van de inhoudelijke halfjaarrapportages. Ook in 2025 heeft de werkgroep twee halfjaarrapportages opgesteld en tijdig aangeleverd.

Alle medewerkers van Welzijn Westerwolde registreren hun dienstverlening in het programma RegiCare, dat wordt afgenomen van het bedrijf AdSysCo. In februari heeft de landelijk directeur van AdSysCo een werkbezoek gebracht aan onze organisatie. Tijdens dit bezoek zijn de nieuwste ontwikkelingen besproken, waaronder de mogelijkheid van spraakgestuurd rapporteren.

Tijdens de inhoudelijke medewerkersdag in het najaar heeft de werkgroep een actieve bijdrage geleverd aan het programma. Medewerkers hebben tijdens een wandeling verdiepende vragen besproken over rapportage en maatschappelijke impact. Hierbij werden ook verbeterpunten opgehaald.

In december heeft de werkgroep, in samenwerking met Adsysco, een opfrustraining georganiseerd voor alle medewerkers van de gebiedsteams. 's Ochtends lag de focus op individuele dienstverlening en 's middags op collectieve activiteiten. Doel van de training was het verder versterken van de kwaliteit en uniformiteit van registratie. De tijdens de medewerkersdag opgehaalde verbeterpunten zijn in het programma verwerkt, waaronder het vereenvoudigen van de registratie van activiteiten.

Tijdens de training is ook een nieuwe ontwikkeling geïntroduceerd: spraakgestuurd rapporteren. Medewerkers kunnen in de app van RegiCare een spraakbericht inspreken dat automatisch wordt omgezet in tekst binnen het registratiesysteem. Dit draagt bij aan efficiënter werken en helpt de administratieve druk te verlagen.

Net als vorig jaar heeft de Cliëntenraad medewerking verleend aan het cliënttevredenheidsonderzoek (CTO). In 2025 is specifiek onderzocht wat de impact is van onze financiële dienstverlening voor inwoners van Westerwolde. In paragraaf 2.3 in dit bestuursverslag zijn de belangrijkste resultaten CTO benoemd.

De verdere professionalisering van registratie en rapportage versterkt de betrouwbaarheid van onze verantwoordingsinformatie richting gemeente en subsidieverstrekkers. Uniforme en kwalitatief goede vastlegging van dienstverlening is van belang voor transparantie, sturing en onderbouwing van maatschappelijke resultaten.

3.5 PR & Communicatie

In het begin van 2025 is de commissie PR & Communicatie veel bezig geweest met het lustrumfeest en het maken van een presentatie over de eerste 5 jaar van het bestaan van Welzijn Westerwolde. Er werden ook vlaggenlijnen gemaakt van al onze activiteiten en dat bleken er heel veel te zijn!

Ook is er een nieuwe algemene presentatie gemaakt die in maart voor het eerst werd gepresenteerd. Hier bleek vooral dat mensen verbaasd zijn over wat we allemaal doen. Een reactie was: *"Ik zei aan het begin van de avond dat ik jullie wel kende, maar ik moet nu bekennen dat jullie veel meer doen dan ik dacht"*.

De website werd aangepast en vernieuwd. Zo hebben we nu een jongerenpagina waar hun eigen activiteiten op staan. Daarnaast is de knop activiteiten op de homepage toegevoegd en kunnen inwoners sneller en makkelijker zien wat er allemaal georganiseerd wordt. Uiteraard zetten we daarnaast ook social media en met succes: op Facebook scoorden we in 2025 maar liefst 145.271 views!

Verder zijn we begonnen met een content- of 'issuekalender' en hier gaan we in 2026 mee verder.

Om onze bekendheid te vergroten zijn er polo's en soft shell jassen met logo besteld. We dragen deze op markten en andere bijeenkomsten waar we als Welzijn Westerwolde onze naam willen uitdragen.

We hebben een vervolgtraining Canva gegeven, zodat collega's onze flyers in de juiste huisstijl maken. Ook hebben we met elkaar geleerd hoe je een tekst aansprekend schrijft met of zonder hulp van AI.

3.6 Fraude, duurzaamheid, klachten

Overeenkomstig de Richtlijnen voor jaarverslaglegging voor kleine organisaties zonder winststreven (RJK C1), stippen we in deze slotparagraaf nog enkele onderwerpen aan.

Fraudebeleid

Welzijn Westerwolde beschikt over een frauderisicoanalyse en bijbehorende beheersmaatregelen. De frauderisicoanalyse is in 2025 geactualiseerd en besproken binnen achtereenvolgens het managementteam, de staf, OR en de Raad van Toezicht.

Binnen Welzijn Westerwolde bestaat aandacht voor integriteit, rechtmatigheid en het signaleren van mogelijke onregelmatigheden. De organisatie voert geen specifieke fraudegerichte controles uit, maar medewerkers, leidinggevenden en staf zijn alert op mogelijke signalen van fraude of oneigenlijk gebruik van middelen.

De belangrijkste beheersmaatregelen hebben betrekking op functiescheiding, autorisatie van betalingen, mandateringsregelingen, controle op urenregistraties en periodieke financiële afstemming. Daarnaast wordt gewerkt vanuit een open organisatiecultuur waarin medewerkers elkaar kunnen aanspreken en vermoedens van onregelmatigheden bespreekbaar kunnen maken.

In 2025 zijn geen signalen of meldingen ontvangen die hebben geleid tot constatering van fraude binnen de organisatie.

Beleid Duurzaamheid

Welzijn Westerwolde beschikt over een beleidsnota duurzaamheid, waarin aandacht wordt besteed aan onder meer energieverbruik, reisbewegingen, papiergebruik, duurzame inkoop en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

De huidige beleidsnota duurzaamheid dateert uit 2022 en zal in 2026 worden geactualiseerd en waar nodig aangepast aan nieuwe ontwikkelingen en inzichten.

Klachtenregelingen

Welzijn Westerwolde kent separate klachtenregelingen: voor cliënten/deelnemers is dit als dienst uitbesteed aan Tinten, terwijl vrijwilligers zich desgewenst kunnen wenden tot een interne medewerker (maatschappelijk werk). Een en ander is vastgelegd in een protocol respectievelijk het vrijwilligersbeleid.

Beide hoefden in 2025 niet in werking te treden, aangezien we geen klachten ontvingen.

Algemeen financieel beeld

Onze financiële basis is gezond. De algemene reserve is op peil en de liquiditeit is stabiel. Voor een volledig overzicht van de financiële resultaten verwijzen we naar de Jaarrekening 2025. Hieronder een samenvatting van de belangrijkste financiële ontwikkelingen. We hebben een positief resultaat van € 7.559 geboekt. Gedurende het jaar is gewerkt met drie financiële tussenrapportages en een jaarrapportage. De inzet van personeel, uitvoering van projecten en het aangaan van verplichtingen zijn afgestemd op de beschikbare subsidie-inkomsten en overige baten.

Baten

De totale baten over 2025 bedragen € 3.683.546. De gemeentelijke basissubsidie vormt de belangrijkste inkomstenbron.

Daarnaast zijn additionele subsidies ontvangen voor onder meer Welzijn op Recept, De Wilpskamp, Energieproject, Kansen voor Kinderen, Psychisch Fit, Coördinatie Netwerk Dementie en Traxx theatervoorstellingen. Tegenover deze subsidies staan specifieke afspraken over inzet en kosten. De projectkosten zijn overeenkomstig beschikking in de exploitatie verwerkt.

De opbrengsten uit activiteitenbijdragen en verhuur zijn lager uitgevallen dan begroot. Dit hangt samen met een lagere uitvoeringsgraad van activiteiten.

31*Lasten*

De totale lasten over 2025 bedragen € 3.675.987.

De personeelskosten bedragen € 2.965.413 en vormen daarmee veruit het grootste deel van de uitgaven. In de begroting was rekening gehouden met iets een hogere loonontwikkeling dan uiteindelijk is overeengekomen in de Cao Sociaal Werk 2025–2027. Dit heeft een positief effect gehad op de exploitatie.

Tegelijkertijd zijn hogere lasten zichtbaar door mutatie in de voorziening verlofuren, vervangingskosten bij langdurige ziekte en inhuur van personeel. De opleidingskosten bedroegen € 32.000 en passen binnen het vastgestelde ontwikkelbeleid.

Per 1 juli 2025 zijn nieuwe huurcontracten met de gemeente ingegaan. De eerder gevormde bestemmingsreserve huurverhoging is gedeeltelijk benut. De duurzame energie-investeringen dragen bij aan beheersing van de energielasten.

De afschrijvingen zijn hoger dan begroot als gevolg van de herwaardering van het gebouw. Investeringen worden lineair afgeschreven op basis van economische levensduur.

Vermogenspositie en liquiditeit

De algemene reserve bedraagt ultimo 2025 € 264.635 en blijft met 8,04% binnen de gemeentelijke norm van maximaal 10% van het subsidiebedrag.

De mutaties in de bestemmingsreserves zijn afzonderlijk toegelicht in de jaarrekening. De toevoegingen en onttrekkingen hangen samen met personele risico's, huurverhoging, vastgoed en tijdelijke vervanging bij langdurige ziekte.

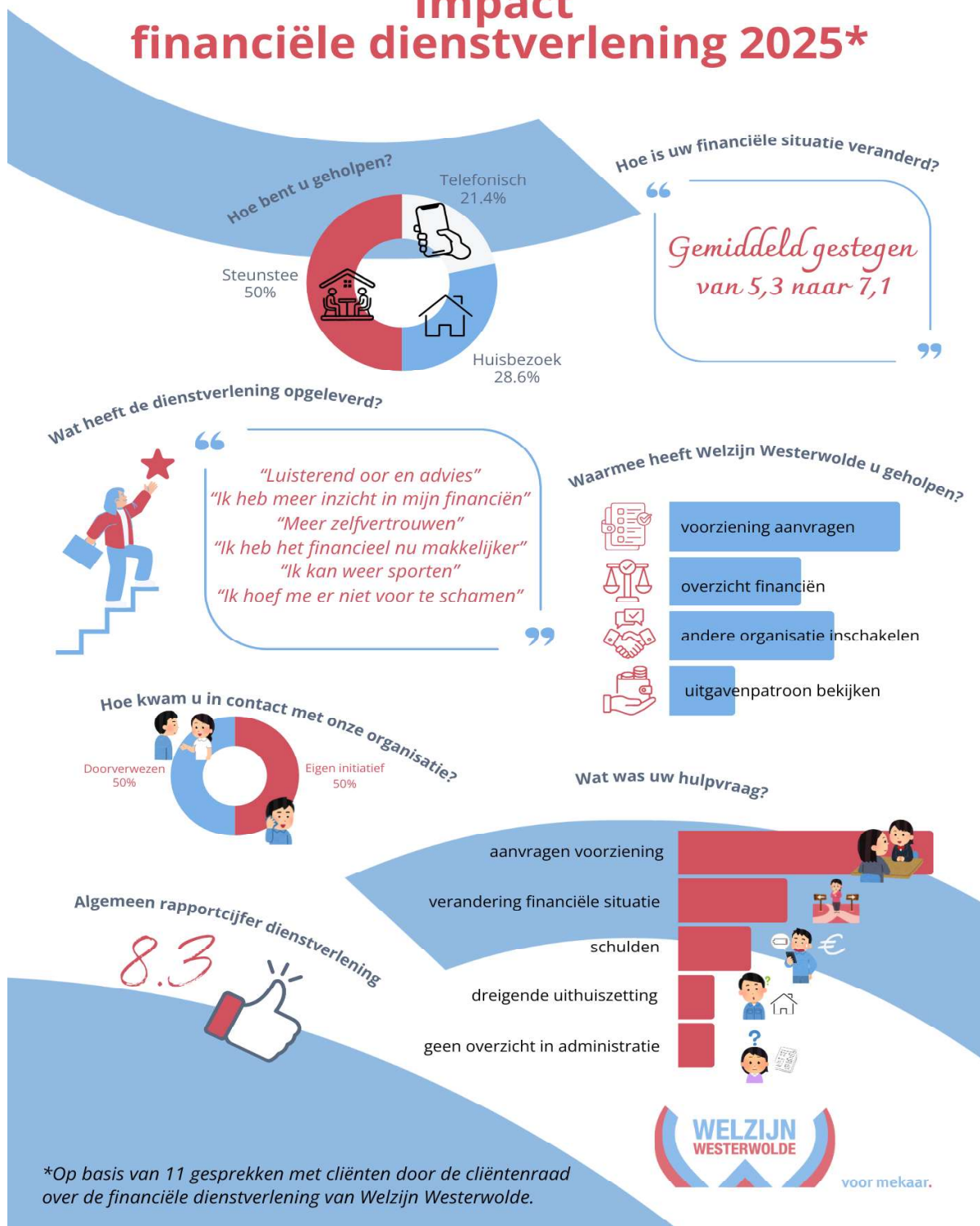
Onze vermogenspositie is stabiel. Het eigen vermogen biedt voldoende buffer om normale schommelingen in exploitatie en projectuitvoering op te vangen.

De liquiditeit is gedurende het gehele jaar goed geweest. De stichting kon steeds tijdig aan haar betalingsverplichtingen voldoen. De kwartaalbevoorschotting van de gemeente verloopt overeenkomstig afspraak. Er is derhalve geen sprake van structurele liquiditeitsdruk.

Tot slot vermelden we hier kort, conform genoemde Richtlijn C1, de initiële begroting 2026 (alle bedragen x € 1.000):

	Begroting 2026
Totale baten	3.854
Gemeentelijke subsidies	3.595
Overige subsidies/projecten	203
Eigen bijdragen/verhuur	56
Totale lasten	3.849
Personeel	3.170
Huisvesting	234
Organisatiekosten	280
Activiteiten/projecten	101
Afschrijvingen	64
Begroot resultaat 2026	5

Impact financiële dienstverlening 2025*





facebook.com/welzijnwesterwolde



instagram.com/welzijnwesterwolde

Stichting Welzijn Westerwolde
Dr. Bekenkampstraat 37
9561 RD Ter Apel
Tel: 0599 - 58 24 60
info@welzijnwesterwolde.nl
www.welzijnwesterwolde.nl



voor mekaar.