

Beleidsplan Stichting Veritas 2026 – 2029

Inleiding

Stichting Veritas Vertegenwoordiging vormt samen met Stichting Veritas Mentorschap en Stichting Veritas Nalatenschappen één geheel; hierna: “Veritas”.

Wij zijn er trots op dat we al ruim 20 jaar in non profit vorm de zwaksten in de maatschappij bescherming bieden door ze op de best mogelijke manier te vertegenwoordigen!

Door middel van curatele, beschermingsbewind, mentorschap of inkomensbeheer geven we de cliënt een platform waarop hij zo goed als mogelijk zijn eigen keuzes in het leven kan maken. Onze nalatenschapswerkzaamheden zorgen ervoor dat ook na het overlijden de zaak netjes wordt afgehecht.

In het beleidsplan wijken we natuurlijk niet af van onze kernactiviteiten. “Gewoon” ons werk goed doen is het centrale uitgangspunt van het beleidsplan. Dat betekent dat Veritas:

- De cliënt centraal stelt
- Een werkgever is waar het prettig werken is
- Alle processen goed georganiseerd en geborgd heeft
- Op korte en lange termijn financieel gezond is

Wat hebben we gedaan in de afgelopen jaren?

Veritas bestaat sinds 2018 en is het resultaat van een fusie tussen twee stichtingen voor wettelijke vertegenwoordiging die elkaar mooi aanvulden. Waar de één sterk was in de bewindvoering voor zelfstandig wonende cliënten (vaak met schuldenproblematiek) was de ander sterk in de wettelijke vertegenwoordiging binnen GGZ en WLZ instellingen.

In 2020 zijn we gestart met de implementatie van zelfsturende teams met als doelstelling zo veel mogelijk beslisbevoegdheid aan de professional te laten en met een zo laag mogelijke overhead te werken. De “Veritas professional” zou is staat moeten zijn als persoon én als professional de belangen van zichzelf én die van Veritas te bewaken.

In 2022 werd duidelijk dat Veritas met een loonexplosie te maken zou krijgen: in twee jaar tijd zouden de loonkosten met 18% stijgen en het tarief met 6%. De afgelopen jaren 2023-2025 stonden daarom in het teken van financieel beheer.

En van de noodzaak tot groei. Want Veritas mag dan een non profit organisatie zijn, zij ontkomt niet aan de wetmatigheden van een economische bedrijfsvoering. Door een aantal overnames van kleine kantoortjes en de collega stichting ZSBB die in het zelfde schuitje verkeerde is het met de groei in ieder geval goed gekomen de afgelopen tijd. Medio 2026 zullen Veritas en ZSBB samengaan. In het vervolg van het stuk wordt gesproken van “Veritas”.

Maar: groeien gaat van au.

Gedurende 2024 werd duidelijk dat Veritas niet kon ontsnappen aan de noodzaak van strakkere beheersing van zowel de organisatie als de financiën. Concepten als de “Veritas Professional”, eigenaarschap, aanspreekcultuur, de mens en professional zijn één en daar

hebben werknemer én werkgever rekening mee te houden; die nemen we mee de toekomst in. Maar een strakkere borging van processen en financiën is ook nodig gebleken.

Terugkijkend zijn we bij Veritas met name bezig geweest een basis te creëren om het schip drijvend te houden. Dat is gelukt. De komende periode moeten we de winsten daarvan behouden en tegelijkertijd weer koers bepalen in plaats van 'alleen maar' pompen.

Het huidige beleidsplan: 2023 - 2027

Het huidige beleidsplan kende al de groei doelstelling. In het jaar 2026 zitten we nog midden in het lopende beleidsplan. Waar het plan echter geen rekening mee hield zijn de nieuwe problemen die een groeiende organisatie met zich meebrengt. Daarom is het noodzakelijk een nieuw stuk te schrijven.

Aan het voorgaande stuk ligt een SWOT analyse ten grondslag waarvan de bevindingen grotendeels nog geldig zijn.

Wat gaan we doen in de komende periode?

Veritas in de externe omgeving; noblesse oblige

Veritas is een non profit stichting en ziet het als taak de kennis en kunde ook voor de maatschappij in te zetten en dé betrouwbare vertegenwoordiger te zijn.

- Non profit, dus alle middelen blijven ten dienste van de uitvoering staan
- CAO aangesloten (van de ruim 2.000 organisaties zijn er maar zo'n 30 aangesloten bij een CAO)
- Sterke governance door onafhankelijke Raad van Toezicht
- Organisatie en daarmee dossiers zijn geen eigendom van een aandeelhouder

Op deze manier en door onderstaande activiteiten levert Veritas haar Social Return On Investment (SROI).

Branchevereniging

Veritas is lid van de branchevereniging Aegis én is lid van de ledenraad. Door dit actieve lidmaatschap wil Veritas bijdragen aan de ontwikkeling van de professionaliteit van de branche.

Gesprekspartner

Veritas neemt deel aan diverse convenanten beschermingsbewind (Rotterdam, Orionis, Den Haag en andere). Zij is altijd beschikbaar als sparringpartner op haar kennisgebieden.

Nieuwe hulpverlening ontwikkelen

De Nederlandse gemeenten maken slechts 2,5% van de schuldenaren schuldenvrij. De WMO en WLZ zorg is structureel onderbezet. Natuurlijk kan Veritas deze taken niet overnemen, maar Veritas bekijkt altijd hoe we kunnen helpen in de maatschappij. Zo hebben we een juridische constructie gemaakt waarop het mogelijk is dat bij overlijden van een patiënt de kamer direct weer beschikbaar komt voor een volgende verpleeghuispatiënt,

werken we intensief samen met particuliere mantelzorg en zorgen voor opslag van documenten die door cliënten niet beheerd kunnen worden.

Eerder aanwezig in de keten

Vanuit het regeringsbeleid wordt van burgers verwacht dat zij langer zelfstandig thuis blijven wonen. Dat leidt binnen de geriatrische en psychiatrische groep tot meer en meer problemen. Veritas probeert eerder in de keten aanwezig te zijn om dit zelfstandig thuis wonen ook daadwerkelijk mogelijk te maken.

Cursussen, lezingen, workshop

Voor alle non profit organisaties die interesse hebben in ons domein is het mogelijk gratis les te krijgen over de volle breedte van ons werk. Dit gaat verder dan 'alleen maar' curatele, bewindvoering en mentorschap. Ook voor financiële zelfredzaamheid, armoedebeleid, zorgcoördinatie, schulden enzovoort worden gratis trainingen gegeven.

Beleid: waar mogelijk zal Veritas die extra bijdrage leveren op haar expertgebieden.

Veritas in de externe omgeving; ontwikkelingen

We're not in Kansas anymore

Ondanks deze mooie doelstellingen kunnen we de ogen niet sluiten voor het feit dat we werken in een omgeving met meer dan 2.000 andere wettelijke vertegenwoordigers. Concurrentie houdt ons scherp en daar zijn we niet op tegen. Veritas is wel tegen het ongelijke speelveld dat met name na 2014 steeds meer uit balans is geraakt.

Elk kantoor dat buiten bewindvoering een andere werksoort kent is verplicht tot het volgen van de CAO. Dit blijkt tot nu toe nergens gehandhaafd te worden. Aegis (de branchevereniging) wil het niet aanhangig maken, Sociaal Werk wil alleen acteren wanneer Aegis het contact legt, het Ministerie van JenV (waar onze werksoorten onder vallen) bemoeit zich er niet mee, PFZW geeft aan geen rol hierin te hebben en het Landelijk Kwaliteitsbureau (die op haar website heeft staan dat zij controleer of wettelijk vertegenwoordigers zich aan de wet houden) geeft aan hierop niet te handhaven.

Dat maakt het moeilijk weerbaar te blijven in een markt waarin 98% zich niet aan de arbeidswetgeving houdt....

Beleid: Veritas zal zich op eigen titel hard blijven maken voor een gelijk speelveld, maar zal tegelijkertijd manieren moeten vinden om zich weerbaar op te stellen in deze situatie.

De groten worden groter

Een grote organisatie gaat zijn eigen aantrekkingskracht krijgen. Omdat autonoom (via aanmeldingen) groeien voor een grote organisatie bijna niet meer te doen is, zien we dat er kantoren worden opgekocht. Door de beperkte middelen van Veritas kan zij zich maar beperkt mengen in deze ontwikkeling.

Beleid: Veritas is tegen de handel in dossiers, maar zal uit lijfsbehoud wel mee moeten blijven kijken in deze ontwikkeling.

Beleid: Autonome groei is moeilijk maar niet onmogelijk. De mogelijkheden worden onderzocht.

Met name beschermingsbewind staat in een slecht daglicht

In een jaar tijd zijn er ruim een handvol fraudes of diefstallen aan het licht gekomen. Ook worden we vereenzelvd met 'de schuldenindustrie'. Vanuit de politiek klinken geluiden om bewindvoering een overheidstaak te maken.

Beleid: Veritas zal zich op eigen titel hard maken voor het schrappen van het 'schuldenbewind': toelating tot bewind kan alleen op basis van een geestelijke of lichamelijke toestand. Gemeenten krijgen dan geheel de regie volgens de Wet gemeentelijke schuldhelpverlening over het oplossen van schulden voor hun burgers.

Beleid: Veritas zal zich op eigen titel hard maken voor een betere handhaving van de kwaliteitseisen zoals ze nu al bestaan. Die zouden al veel meer AO/IC moeten kunnen betekenen in de branche.

Wettelijke vertegenwoordiging wordt meer en meer een duizendingendoekje

Door de slechte organisatie van de gemeentelijke schuldhelpverlening (slechts 2,5% van de schuldenaren krijgt een schuldenvrije toekomst) en de terugtrekkende zorg vanuit de WMO (en dan moet het ravijnjaar nog starten...) en de WLZ valt er steeds meer begeleiding tussen wal en schip.

Vaak is de enige constante partij in het leven van een cliënt de wettelijk vertegenwoordiger: wij zijn soms jarenlang betrokken bij een cliënt.

Hiermee wordt automatisch naar ons gekeken met als gevolg een inflatie van wat het omliggend veld en de cliënt van ons verwachten.

Hier lopen we tegen het volgende aan: de wereld waarin we opereren is niet meer de wereld van 1982, 1992 of 2004. Toch zijn de voornaamste spelregels van ons werk, inclusief de manier van financieren, uit die tijden afkomstig. De maatschappij is echter zó veel ingewikkelder geworden sinds die tijd.

Vanuit het ministerie JenV is er onvoldoende sturing op de basisinhoud van ons werk en vanuit Aegis is er onvoldoende zelfdiscipline om het goede gesprek aan te gaan (het helpt ook niet dat niemand met onze branche lijkt te willen spreken...).

De veelheid aan rechterlijke besluiten (en de verschillen ertussen) maken het werken binnen het veld niet makkelijker. Tot nu toe heeft Rechtspraak elk voorstel tot het vormen van een werkgroep of andere permanente overlegvorm afgewezen.

Beleid: Veritas maakt zich hard voor een indeling in 'reguliere werkzaamheden'; een soort basispakket wat je van een wettelijk vertegenwoordiger mag verwachten, rekening houdend met de forfaitaire gedachte en de wettelijke veronderstellingen van de kantoormix (de samenstelling van het cliëntenpakket).

Beleid: Veritas maakt zich hard voor een her-evaluatie van de kantoormix.

Veritas in de interne omgeving

Door een tijdige afstemming op de externe omgeving is het gelukt Veritas voldoende schaalgrootte te geven en financieel gezond op eigen benen te staan. Met de aandacht voor de buitenkant is de binnenkant niet vergeten: gedurende de jaren 2020 – 2024 is er ruim budget uitgetrokken voor een bedrijfscoach die heeft geholpen een zelfsturende organisatie neer te zetten.

Dit is gelukt en dit is niet gelukt: er is veel aandacht geweest voor de zachte kant van organisatiesturing. Hierbij is de financiële kant en kwalitatieve kant onderbelicht gebleven.

Het is de taak van het directieteam de winsten van de afgelopen jaren vast te houden, maar wel meer aandacht te geven aan de beheersing van de financiën en de processen.

Daarbij geldt ook dat er niets zo hard is als zachte processen: personeel moet zich thuis kunnen voelen bij Veritas, zijn eigenheid kwijt kunnen, situatiespecifiek worden aangestuurd.

Als kapstok voor de interne verbeteringen wordt het 7S Model van McKinsey gebruikt. Dit zorgt voor een hoofdstukindeling. Deze hoofdstukindeling zal worden voorgelegd aan Raad van Toezicht, Ondernemingsraad en personeel. Hiermee wordt de volledigheid van onderwerpen bepaald. Hier zullen we naar verwachting in 2026 druk mee zijn.

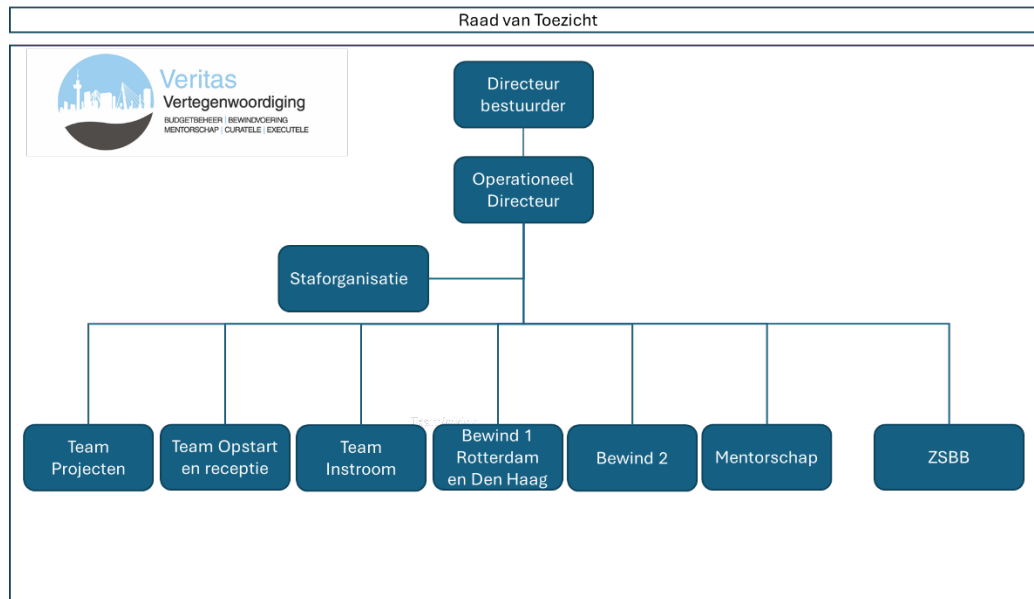
In 2026 werken we binnen het huidige organogram en werkprocessen. Dit zal dus geduld vragen van medewerkers. Omdat we ook proactief willen zijn en niet ad hoc willen sturen neemt het maken van een ontwikkelagenda enige tijd in beslag.

Eind 2026 verwachten we een werkende organisatie te hebben waarin de externe omgeving zoals beschreven nog steeds aan de orde is. 2027 en 2028 kunnen dan gebruikt worden voor rust in de organisatie.

Beleid: de komende beleidsperiode ligt er veel nadruk op de interne organisatie, structuur en processen. Het plan van aanpak zoals hierboven staat wordt uitgevoerd. Dit zal vorm krijgen in een interne checklist / intern beleidsdocument waarin we eerst gaan inventariseren waar we tegenaan lopen. Vervolgens pakken we die in zijn totaal op.

Organogram

De komende tijd werken we binnen het onderstaande organogram.



De operationeel directeur kent een omspanningsvermogen van zeven teamleiders. Het teamleidersdeel van de aanstelling kent een drietal portefeuilles:

1. Borging van de kwaliteit door middel van bewaking van de workflows, signaleringen, managementrapportages en waarnemingen.
2. Borging van de vakinhoud door de dagdagelijkse aanspreekbaarheid op dossierinhoudelijke zaken.
3. Borging van werksfeer via de discretionaire portefeuille. In dit deel van de portefeuille moet de delegatie van de Veritas Professional, situationeel leiderschap en behouden van de werksfeer bewaakt worden.

Bij elkaar is dit het '1^e lijnsmanagement'. Hiermee krijgt de operationeel directeur de handen vrij om te zorgen voor organisatiebrede projecten. Personele en inhoudszaken komen pas ná het 1^e lijnsmanagement op het bord van de operationeel directeur. Dit heet het 2^e lijnsmanagement.

Tot slot

Dit is de kick off van 'de puntjes op de i' operatie die we moeten starten. Dit is jé moment om alert te blijven op inspraak en invloed! De checklist is het volgende document dat we gaan maken. Misschien dat die meerdere keren voorbij komt: de directie is niet alwetend, dus mocht je onderwerpen of inzichten hebben die je mist: laat het weten! Succes allemaal!