



Bestuursverslag 2018

Inhoud

1. Voorwoord	3
2. Doelstellingen, (kern)activiteiten van ASVZ	4
3. Sociaal domein	6
4. Financiële informatie	8
5. Integraal risicomanagement	10
6. Financiële instrumenten	13
7. Toekomstvisie	14
8. Gedragscode	17
9. Duurzaamheid	18
10. Onderzoek en ontwikkeling	20
11. Bestuur en toezicht	24
a. Raad van bestuur	24
b. Raad van toezicht	25
c. Centrale cliëntenraad	26
d. Ondernemingsraad	26

Voorwoord

Van mens tot mens

Voor u ligt het bestuursverslag 2018. In het afgelopen jaar hebben we samen met cliënten, medewerkers, ouders/verwanten en vrijwilligers hard gewerkt aan passende zorg en ondersteuning. Ondanks de krapte in de arbeidsmarkt kiezen veel mensen gemotiveerd voor het werken bij ASVZ. En daar zijn we trots op! Deze voor het werken in de zorg gemotiveerde mensen hebben we hard nodig, want het aantal vragen voor ondersteuning blijft groeien. Zo is in 2018 de eerste PRO woning gestart, bedoeld voor mensen met een zeer complexe zorgvraag. En krijgen we ook in 2018 steeds meer vragen van gezinnen met kinderen naar onze gespecialiseerde zorg en begeleiding in het sociaal domein.

Samen leren en ontwikkelen

Samen met onze medewerkers kijken we elke dag naar wat wel mogelijk is. Werkend en lerend vanuit de praktijk en de ervaring dat elke dag nieuwe kansen biedt om te leren en te groeien voor cliënten en medewerkers. Door met elkaar te blijven kijken naar wat wel kan, in dialoog en reflectie met elkaar. Het is mooi te zien dat in 2018 nog meer gebruik is gemaakt van de extra uren voor scholing die we hiervoor beschikbaar gesteld hebben aan alle medewerkers.

Blijvend investeren in eigen regie cliënt

ASVZ wil blijvend investeren in de eigen regie van de cliënt. In september 2018 is, naast de centrale cliëntenraad deelraad verwanten de centrale cliëntenraad deelraad cliënten geïnstalleerd.

Mens en technologie

Vanuit onze nieuwsgierigheid naar vernieuwing en verbetering blijven we steeds op zoek naar manieren om de zorg aan cliënten te verbeteren en de eigen regie van cliënten te versterken. Voorbeelden hiervan zijn o.a. de inzet van virtual reality in behandeling, beeldschermzorg en de inzet van smartwatches in het onderzoek naar slaapgedrag van cliënten, in combinatie met wetenschappelijk onderzoek. Op deze manier willen we maatschappelijk bijdragen aan de verbetering van de zorg aan mensen met een beperking.

Samen in een nieuwe samenstelling

Door het vertrek van Peter Mertens, lid raad van bestuur, per 31 december 2018, is in 2018 een werving gestart om, naast de voorzitter, Wim Kos, twee nieuwe bestuurders aan te trekken. In september zijn Hanneke Kooiman en Hetty Verhulst gestart als bestuurder. In deze nieuwe samenstelling kijken we met elkaar vooruit en denken we na over de strategische uitdagingen. Dit doen we samen met alle bij de cliënt betrokkenen en met onze stakeholders.

Samen 50 jaar Vooruit!

Hanneke Kooiman

Wim Kos

Hetty Verhulst

2. Doelstellingen en (kern)activiteiten

ASVZ staat midden in de maatschappij. Wij bieden duurzame zorg, nu én in de toekomst, aan mensen met een verstandelijke beperking die voor korte of langere tijd van onze dienstverlening gebruik maken. In contact met onze omgeving laten we zien wat we doen en wat we kunnen. En vooral ook hoe we dat doen. Bij ASVZ zijn beperkingen niet per definitie grenzen en dat vormt de rode draad in alles wat we doen. Onze kijk op zorg? Samen aanpakken, met open blik en vooral: kijken naar wat wél kan.

Onze strategische doelstellingen zijn:

1. Passende, betaalbare zorg, huisvesting, dienstverlening en behandeling bieden die aansluit op de wensen van individuele cliënten.
2. Mensen zijn het kapitaal van de organisatie.
3. We kijken samen met de cliënt naar diens vraag en bieden, waar mogelijk, maatwerk.
4. Wij zijn een aantrekkelijke werkgever door onze lerende en inspirerende werkomgeving.
5. Wij spelen in op en werken pro-actief aan maatschappelijke ontwikkelingen, waarbij duurzaamheid en innovaties belangrijke aspecten zijn.
6. Samen met ouders, verwanten, vrijwilligers en het sociale netwerk van de cliënt werken we aan een warme, veilige omgeving voor onze cliënten.
7. Onze organisatie is structureel financieel gezond.

Zorgvisie

Samen met cliënten, mantelzorgers en vrijwilligers geven we vorm aan onze zorg. Hoe we dat doen staat in onze zorgvisie, die een weerslag is van de gedeelde ideeën en waarden binnen ASVZ en die als richtlijn dient bij het dagelijks werk. De vijf kernwaarden van de zorgvisie zijn:

- Van beperkingen naar mogelijkheden
- Van mens tot mens
- Samen doen
- Het recht om zelf te kiezen
- Midden in de maatschappij

De volledige tekst van onze zorgvisie is te vinden op onze website www.asvz.nl.

Voor cijfers en (kern)gegevens, zie www.jaarverslagenzorg.nl.

Voor informatie over de kwaliteit van zorg van ASVZ verwijzen we naar de kwaliteitsrapportage, te vinden op de website van ASVZ www.asvz.nl.



ORTHO INNOVATIEF IS EEN SOCIALE ONDERNEMING. BINNEN HET BEDRIJF WERKEN MENSEN MET EN ZONDER EEN BEPERKING SAMEN. ZE ZIJN ENTHOUSIAST OM EEN ONDERDEEL TE ZIJN VAN DE OPLEVERING VAN EEN EINDPRODUCT.

3. Sociaal Domein

Ondersteuning thuis (Wmo en Jeugdzorg binnen de gemeenten)

De ontwikkelingen in 2018

- De toename in ondersteuning thuis die in 2017 was te zien, heeft zich voortgezet in 2018.
- In 66 gemeenten is daadwerkelijk zorg geleverd.
- In 2018 heeft ASVZ als preferent aanbieder voor de regio Rotterdam/Rijnmond de eerste stappen gezet in integraal werken op basis van resultaatgerichte bekostiging. Daarnaast zijn de gevolgen van deze nieuwe werkwijze vertaald naar proces- en applicatie-inrichting. Dit heeft mede geleid tot de implementatie van een nieuwe versie van het ECD van ASVZ (Plancare 2.0).
- ASVZ heeft – net zoals in voorgaande jaren – deelgenomen aan verschillende overlegtafels en expertisegroepen in gemeenten waar ASVZ gecontracteerd is. Er is actief meegedacht en gewerkt aan het verder vorm geven van de transformatie en aan andere vormen van bekostigingssystematiek. Reeds opgedane ervaringen in andere gemeenten worden hierin meegenomen. Verbinden met de individuele cliënt of het cliëntsysteem, evenals verbinden in de keten en meer integraal over het sociaal domein heen, zijn vaak ASVZ leidende principes.
- ASVZ heeft in 2018 diverse tools doorontwikkeld om de arrangementsbekostiging vorm te geven, zowel op de werkvloer als backoffice. Daarnaast heeft de implementatie van een nieuwe versie van het ECD het werken met resultaatgebieden en het voldoen aan de diverse (informatie)eisen van de gemeentes makkelijker gemaakt voor zowel uitvoerend medewerkers als de medewerkers van de backoffice.
- In 2018 is de strategische koers van ondersteuning thuis – zoals die in 2017 is herijkt – opnieuw vertaald in een jaarplan voor 2019 met aandacht voor thema's als integraal werken en de toenemende eisen vanuit toezicht op Wmo/Jeugd.
- In 2018 zijn regio-coördinatoren benoemd die de teamleiders in een bepaalde regio aansturen. De sectormanager is eindverantwoordelijk voor de sector. De functie van teamleider is geherwaardeerd.
- Ondersteuning thuis heeft in 2018 eenduidigheid in de (gewenste) route naar zorg en het leveren van zorg gerealiseerd. Eenheid van taal als het gaat over gemeentelijk gefinancierde zorg en hoe ASVZ zich hierin wil positioneren, helderheid over de intern en extern gewenste KPI's, inzicht in de behoefte en het aanbod van training en opleiding en een verkenning hoe een sociale kaart per cliënt en regio samen te stellen. Daarnaast is verder geïnvesteerd in verbinding met andere organisatie-onderdelen zoals communicatie, diagnostiek en behandeling en de ondersteunende diensten.
- In 2018 heeft deskundigheidsbevordering veel aandacht gekregen. Medewerkers zijn getraind in de nieuwe versie van het ECD. Daarnaast is er ruim gebruik gemaakt van het scholingsaanbod waarmee zowel de vakbekwaamheid als vakvolwassenheid en medewerkersvitaliteit een impuls hebben gekregen. Medewerkers (fulltimers en parttimers) die actief zijn in het sociaal domein, hebben recht op 14 extra dagen toerusting en scholing/training/reflectie gericht op transformatie (tot 2021).
- In 2018 is beeldzorg uitgerold binnen ondersteuning thuis. Hierdoor kan op grote schaal beeldzorg worden ingezet. In 2019 wordt projectmatig gewerkt aan het verder positioneren van beeldzorg als instrument om de zelfredzaamheid van cliënten te verhogen (binnen de beschikbare middelen).
- Gemeenten kiezen steeds vaker voor een open house constructie in plaats van klassiek aanbesteden.
- Als gevolg van de invoering van arrangementen zijn er steeds meer hoofd- en onderaannemingen aangegaan om integraal te werken rondom een jeugdige of gezin. Verwachting is dat dit in 2019 verder toe zal nemen, daar in andere regio's ook over wordt gegaan om arrangementensystematiek.



MEDEWERKERS VAN ONDERSTEUNING THUIS KOMEN BIJ VEEL VERSCHILLENDE CLIËNTEN IN DE THUISITUATIE. HOE MEER EIGEN VAARDIGHEDEN EN SOCIALE CONTACTEN BUITEN DE DEUR, HOE MINDER ONDERSTEUNING IEMAND NODIG HEEFT.

4. Financiële informatie

Inclusief een update over uitgesproken verwachtingen in het voorgaande bestuursverslag

Zoals gebruikelijk in de afgelopen jaren, is in de begroting 2019 gekozen om bestendig beleid te voeren met een voordelig exploitatieresultaat van 2%.

Vanuit het perspectief dat de herijking van de tarieven in de Wlz financiering voor ASVZ leidt tot hogere inkomsten vanaf 2019, is tijdens de begrotingsbesprekingen eind 2018 structureel budget beschikbaar gesteld voor verdere verbetering van kwaliteit van zorg.

Dit is onder andere zichtbaar door een verdere stijging van het aantal fte in de zorg

In het jaar 2018 is de uitkomst gepresenteerd van de zgn. Berenschot benchmark, waarmee landelijk de overhead in de care wordt vergeleken. De overhead bij ASVZ blijkt bij deze benchmark 30% lager dan gemiddeld in de gehandicaptenzorg. Voor de zorg is een uitbreiding met een achttal sector(zorg)managers en daarvoor toegewezen ondersteuning onderdeel van de begroting.

ASVZ heeft het jaar 2018 afgesloten met een positief resultaat van 8,8 miljoen euro. Een belangrijk deel van de stijging van het resultaat komt door een terugname van een eerdere waardevermindering van het hoofdgebouw op de locatie Udenhout. Deze aanpassing is ontstaan door ondertekening van de verkoopovereenkomst begin 2019. Het eigen vermogen kwam met het behaalde resultaat ultimo 2018 uit op 131 miljoen en de solvabiliteitsratio is daardoor naar 48,7% gegroeid. Het eigen vermogen heeft ten opzichte van het jaarverslag 2017 een grotere stijging gekend. Door een stelselwijziging, vanuit verantwoordingsnormen opgelegd, met betrekking tot het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) heeft een opwaartse aanpassing van het eigen vermogen plaatsgevonden van 8,6 miljoen euro. De opbrengsten zijn in 2018 met circa 10 miljoen euro toegenomen ten opzichte van het jaar ervoor. De Wlz was goed voor 4,4 miljoen, Wmo en Jeugdzorg samen voor 4,7 miljoen toename van de opbrengsten.

Zoals het eigen vermogen een bufferfunctie heeft om de solvabiliteit te garanderen, heeft liquiditeit de functie van risico's opvangen en dempen van maandelijkse fluctuaties

in (crediteuren)betalingen. In overleg met de stuurgroep vastgoed en het huisvestingsoverleg wordt afgestemd wanneer en hoe ASVZ het beste haar bouwactiviteiten vorm kan geven, gegeven het feit dat ASVZ in 2017 met haar huisbankier nieuwe langlopende kredietfaciliteiten en bereidstellingsbedragen afgesproken heeft voor de bouwprojecten. Voor 1 september 2019 zal de laatste storting van deze kredietfaciliteit een feit zijn. Met behulp van de maandelijkse liquiditeitsprognose wordt de voortgang van de verschillende bouwprojecten nauwlettend gevolgd en in de tweede helft van 2019 wordt een nieuwe business case gemaakt voor de bank en het waarborgfonds waar de planning van latere bouwplannen wordt doorgerekend, zodat voor de nieuwe projecten voldoende financiering wordt verzekerd. Door bedrijfswaardeberekeningen te gebruiken als basis voor besluitvorming, wordt vroegtijdig bijgestuurd teneinde projecten met verliesgevende exploitaties te voorkomen.

Prudent financieel beleid van de afgelopen jaren heeft gezorgd voor een situatie waarin incidentele meevallers een positief effect op het resultaat gaven dan wel beperkte incidentele tegenvallers vroegtijdig gesignaleerd en mogelijk geëlimineerd kunnen worden. Dit zorgt voor een stabiele basis voor de primaire zorg. Deze beleidslijn blijft ook in het nieuwe jaar gehanteerd worden.

De zorgkantoren geven aan te werken met het 'geld-volgt-klant' principe, wat tot uiting komt door maandelijks op basis van clickmomenten de werkelijke productie te nemen

als basis voor de (geprognostiseerde) totaalafpraak. Daarmee zou verwacht mogen worden dat het risico op niet-gefinancierde productie behoorlijk gemitigeerd is. Vooralsnog gelden daarbij echter nog wel gelimiteerde totaalbedragen voor wat betreft de uitgaven die het zorgkantoor kan doen, waardoor een overproductie aan het eind van 2018 een feit is. Ook bij gemeenten bestaan in veel gevallen budgetplafonds, waardoor ook daar ultimo 2018 een overproductie gerealiseerd is. Dit heeft in 2018 geleid tot een overproductie van circa 2,5 miljoen euro, waarover pas in 2019 duidelijkheid zal ontstaan of deze alsnog gefinancierd wordt.

ASVZ vindt dat zij een maatschappelijke verantwoordelijkheid heeft die verder reikt dan de strikte productieplafonds en gegunde contracteerruimten door zorgkantoren en gemeenten. Waar incidenteel nodig, zal, met behoud van haar prudente beleid, ASVZ zorg leveren waar niet direct financiering aan ten grondslag ligt.

In 2018 heeft ASVZ een vakantiewoning aan zee geopend, die aangeschaft is met een deel van het eigen vermogen. Deze vakantiewoning is er op gericht een vakantie mogelijk te maken voor cliënten van ASVZ die de middelen niet hebben voor een vakantie. Met deze vakantiewoning wordt mogelijk gemaakt dat zonder huurlasten vakantie genoten kan worden.

In 2018 is een verdere groei zichtbaar geweest van de productie die geleverd is in het sociaal domein. ASVZ is een belangrijke contractpartij voor veel gemeenten. Met name in de Jeugdzorg zijn afspraken verruimd. De diversiteit en als gevolg daarvan complexiteit in verantwoording (i.c. administratie en declaratie) naar gemeenten is minder geworden, maar blijft een aandachtspunt. Nog steeds vraagt dat veel inzet en maatwerk.

De sinds 2017 ingezette bestemmingsreservering ten behoeve van deskundigheidsbevordering van medewerkers, is verlengd met een jaar tot en met 2021. Er is 3 miljoen euro aan de reservering toegevoegd. Deze bestemmingsreserve opleidingen (BRO) komt bovenop de standaard opleidingsfaciliteiten teneinde de duurzame deskundigheidsbevordering van medewerkers te garanderen.

Uitnutting van deze bestemmingsreserve opleidingen (BRO) is in 2018 vrijwel geheel gerealiseerd met opleidingen en trainingen gericht op de zorg voor onze cliënten zoals bedoeld in het kwaliteitskader gehandicaptenzorg van VWS. Het personeelsverloop in 2018 is opgelopen tot ruim 12%, waarmee de landelijke trend ook bij ASVZ zichtbaar is, al blijft het verloop bij ASVZ lager dan in de sector als totaal.

VAKANTIEHUIS ASVZ,

HELLEVOETSLUIS

NIET ALLE CLIËNTEN HEBBEN
MIDDELEN OM OP VAKANTIE TE GAAN.
DAAROM HEEFT ASVZ EEN VAKANTIE-
HUIS; EEN FIJNE, GEZELLIGE PLEK
WAAR IEDEREEN HEEN KAN.



5. Integraal risicomanagement

ASVZ kijkt prospectief op meerdere niveaus naar risico's. Bij cliënten doen we dit door te kijken naar de cliëntveiligheidsrisico's en hierover afspraken te maken. Van iedere cliënt is een risicoprofiel in het zorgplan opgenomen. Daarnaast is de informatie van deze individuele risico's geaggregeerd naar risico profielen (combinatie van risico's), op basis waarvan interventies gedaan kunnen worden.

In 2018 is extra aandacht besteed aan risico's rondom informatiebeveiliging (in het kader van de nieuwe wet AVG). In 2018 zijn privacy impact assessments en risico analyses uitgevoerd op o.a. beeldzorg, nachtzorg en de online inzage voor cliënten en ouders in het elektronisch cliëntendossier (ECD).

De belangrijkste strategische risico's zijn eind 2017 herijkt. In 2018 zijn maatregelen ingezet om deze risico's daar waar mogelijk te verkleinen. Zo is er extra aandacht voor de samenwerking tussen ondersteunende diensten in relatie tot het primaire proces. In 2018 is geïnvesteerd in de werving van nieuwe medewerkers en is er extra aandacht voor beheersing van verzuim.

Kwaliteit

Onze kijk op kwaliteit van zorg betekent dat we met open blik, met de verschillende disciplines kijken naar wat goed gaat en naar wat beter kan. We doen dit samen met de cliënt, ouders/verwanten en vrijwilligers. De meewerkend teamleider, sectormanager en orthopedagoog ondersteunen dit proces, met behulp van diverse instrumenten uit het kwaliteitssysteem. Iedere locatie krijgt periodiek interne audits rondom de zorgprocessen, hygiëne, veiligheid, maaltijden, etc. Eén keer in de vijf jaar krijgt iedere locatie een quick scan: een bezoek van een dag door een sectormanager, een ouder/verwant die niet bij de locatie betrokken zijn, om te zien hoe de totale indruk van een woning is en waar mogelijkheden voor kwaliteitsverbetering liggen. In 2018 zijn ook cliënten als medescanner op pad geweest. Samen met de ervaringsverhalen van cliënten, ouders/verwanten en medewerkers en de cijfers die we rond onderwerpen als incidenten, middelen en maatregelen, het individueel plan, klachten en tevredenheidsscores krijgen, geeft dit een goed beeld van de

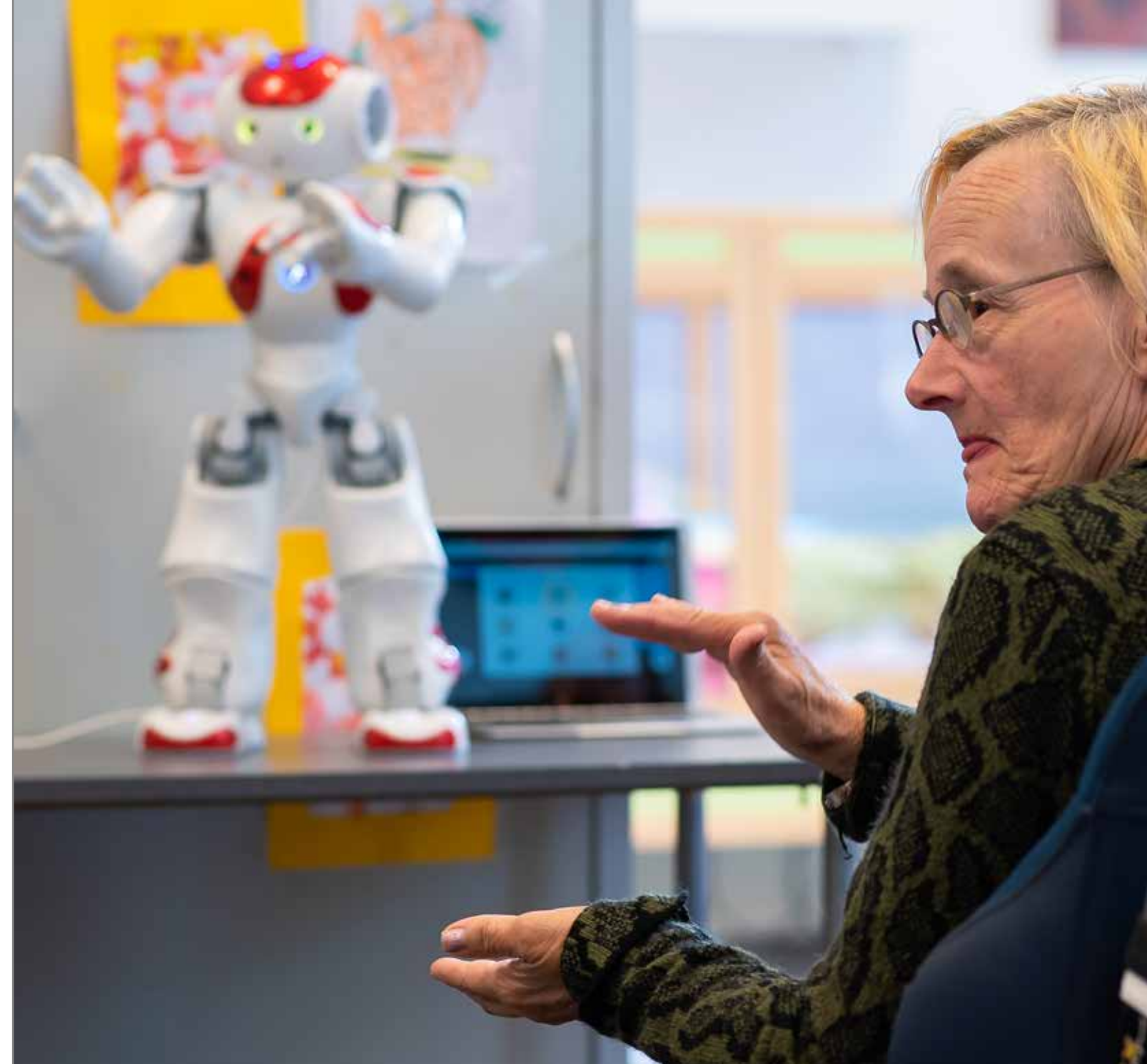
geboden kwaliteit. Meer informatie hierover kunt u terugvinden in de kwaliteitsrapportage van ASVZ.

ASVZ is sinds 2007 HKZ gecertificeerd. In 2018 was de conclusie van de externe auditor na acht dagen van bezoeken aan verschillende locaties binnen ASVZ "Het klopt gewoon". De verhalen van cliënten, medewerkers, vrijwilligers, verwanten, sectorale cliëntenraad, teamleiders, managers en PO&O medewerkers waren consistent en zichtbaar in de praktijk. De auditor heeft geen enkele tekortkoming geconstateerd.

Veiligheid

Net als kwaliteit heeft veiligheid een objectieve en een subjectieve component. De objectieve component gaat over algemeen geldende richtlijnen, zoals bijvoorbeeld brandveiligheid of het gebruik van medische hulpmiddelen. De subjectieve component gaat over de beleefde veiligheid, het gevoel van geborgenheid dat cliënten en medewerkers ervaren. Medewerkers geven aan zich veilig te voelen op het werk. Cliënten worden meer en meer betrokken als het gaat om veiligheid. Op steeds meer locaties volgen cliënten samen met medewerkers de brandinstructie en de weerbaarheidstraining.

ASVZ is sinds 2013 NEN7510 gecertificeerd (de norm t.b.v. informatiebeveiliging in de zorg). In Carante Groep verband is een functionaris gegevensbescherming aangesteld. In 2018 heeft ASVZ zes datalekken bij de Autoriteit Persoonsgegevens gemeld. Deze meldingen zijn adequaat opgevolgd en betrokkenen zijn geïnformeerd. Bewustwording van medewerkers en cliënten is belangrijk. Om dit bewustzijn te versterken zet ASVZ filmpjes, nieuwsbrieven en phishing acties in.



ZORA IS EEN 57 CENTIMETER GROTE PROGRAMMEERBARE ROBOT DIE IS UITGERUST MET SENSOREN. ZORA STAAT VOOR ZORG OUDEREN REVALIDATIE EN ANIMATIE. HET IS DE EERSTE MENSACHTIGE ROBOT DIE WORDT INGEZET BINNEN ASVZ.



EÉN KEER IN DE WEEK KOMT HENK NAAR HET TUINCENTRUM OM DE CLIËNTEN TE HELPEN. PLANTJES STEKKEN EN VERPOTTEN, ONKRUID WIEDEN EN PALLETS VERSJOUWEN. DE CLIËNTEN VINDEN HET FIJN ALS HIJ ER IS. ZE WILLEN GRAAG MET HEM SAMENWERKEN. VADER EN ZON VINDEN HET OOK HEEL LEUK OM SAMEN KLUSJES UIT TE VOEREN.

6. Financiële instrumenten

Conform het in 2017 goedgekeurde Treasury Statuut, maakt ASVZ onveranderd geen gebruik van derivaten en is ook niet van zins dit in de toekomst te gaan doen. ASVZ heeft haar beleid inzake treasury verankerd in het voornoemde Treasury Statuut waar het Treasury Jaarplan een specifieke invulling aan geeft.

ASVZ heeft een treasury commissie die zes keer per jaar vergadert. Bij drie vergaderingen is een externe (accountant) adviseur aanwezig. De vaste onderdelen van deze vergaderingen worden getriggerd door het voornoemde Treasury Jaarplan en zijn onder andere de maandelijkse liquiditeitsprognose, het leningenbeheer en het (vastgoed) projectportfolio.

Voortvloeiend uit eerdere afspraken en onderhandelingen is ASVZ in kwartaal twee van 2018 een ongeborgde lening aangegaan bij de BNG voor 7,5 miljoen euro. Uiterlijk 1 september 2019 zal dit gevolgd worden met een door het WfZ geborgde lening van 10 miljoen.

7. Toekomstvisie

Scholing, training en educatie

We realiseren ons dat opleiden en leren een sleutel vormen tot het verwerven en behouden van medewerkers bij ASVZ. De mogelijkheden tot leren willen we verder uitbreiden door intensief in te zetten op trainingen op het gebied van leiderschap en eigenaarschap. In 2019 en 2020 starten leiderschapstrainingen voor diverse groepen medewerkers. Daarnaast zetten we ons intensieve scholingsbeleid voort en benutten we kansen die het opleiden en leren van zowel medewerkers als cliënten versterken. Een voorbeeld daarvan is de samenwerking met Stras; een zelfstandig opleidingsconcept voor cliënten dat deel uit gaat maken van ASVZ om zo de kwaliteit en continuïteit van opleiden voor mensen met lichte verstandelijke beperkingen te borgen voor de toekomst. De reservering van extra geld voor opleiden resulteert in extra opleidingsdagen tot en met 2020 voor iedere medewerker en versterkt het reflectief vermogen van de organisatie.

De zeer gespannen arbeidsmarkt in het algemeen en voor de zorg in het bijzonder maakt dit alles voor ASVZ van groot belang. ASVZ participeert met 's Heeren Loo en de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) in een landelijk traject voor onderwijsinnovatie. Het opleiden van zij-instromers op basis van eerder verworven competenties (EVC) is hier speerpunt. Middels zgn. leereenheden wordt voor de medewerker een leertraject op maat gemaakt.

Triple-C

Als het om zorginnovatie gaat is het doorontwikkelen van het orthopedagogisch behandelmodel Triple-C speerpunt. Er wordt een Triple-C Werkplaats opgericht met als doel het verder ontwikkelen en borgen van het behandelmodel, zowel binnen als buiten ASVZ. De Triple-C werkplaats is een vorm van een innovatiewerkplaats die we nadrukkelijker willen etaleren.

ASVZ heeft haar bijdrage geleverd aan het project TopCare LVB Zorg door het openen van twee VIC Workhomes op het terrein van de locatie Merwebolder, de zogenaamde. PRO-woningen. PRO is een innovatieproject, geïnitieerd door de zorgkantoren Achmea en VGZ, voor de begeleiding van mensen met een beperking die in een uitzichtloze situatie verblijven en vaak al door meerdere instellingen zijn gezien.

Project PRO is een samenwerking tussen zorginstellingen ASVZ, Trajectum en Pluryn op verzoek van een aantal zorgkantoren. Deze zorgkantoren hebben steeds vaker te maken met cliënten die al door verschillende instellingen zijn begeleid, maar voor wie geen adequate hulpverlening is te vinden. Het gaat om 24 plaatsen; iedere zorgaanbieder biedt plaats aan 8 cliënten.

Naast het zorgaanbod willen de samenwerkingspartners met dit project een bijdrage leveren aan de innovatie van de zorg voor cliënten met een (dreigende) langdurige geschiedenis van uitstoting als gevolg van hun gedrag. Er wordt wetenschappelijk onderzoek gedaan op drie, onderling sterk samenhangende terreinen: cliënten en hun verwanten, begeleiders en organisaties. Daarnaast investeert PRO in het systematisch delen van praktijkkennis en van wetenschappelijke kennis met zorgaanbieders in de gehandicaptenzorg en hun ketenpartners in het sociale domein.

Ervaringsdeskundigen

Ook in 2019 en de daarop volgende jaren investeren we in de inzet van ervaringsdeskundigen bij opleidingen en trainingen, in onderzoek, in klankbordgroepen, in medezeggenschap. We zien een stijgende trend in de onderwerpen waarbij ze worden betrokken. Sinds 2018 bijvoorbeeld worden cliënten ook ingezet bij quick scans; ouders/verwanten waren hier al eerder bij betrokken.

Innovatie

Eureka is de plek van ASVZ voor moderne zorgtechnologische toepassingen voor begeleiding of behandeling. Denk aan apps, online behandelvormen, zorgrobots, beeldhorloges etc.. Bij Eureka kunnen cliënten of groepen van ASVZ middelen een maand lang lenen. In die maand kan worden uitgeprobeerd of het middel past bij de cliënt(en) en of het doet wat er van verwacht wordt.

Niet zorginhoudelijke innovaties vinden ook plaats. Hierbij noemen we:

- Medewerkers mutatie/in- en uitdienst proces*
Aandacht voor het indienst, mutatie en uitdienst proces van medewerkers kijken.
- Beeldzorg*
In 2017 is gestart met een pilot beeldzorg, die later is

uitgebreid naar meer cliënten. Inmiddels is de beeldzorg-centrale breed in de organisatie uitgerold en is deze 24 uur per dag beschikbaar voor aangesloten cliënten.

c. Welkom bij app (40-dagen app)

Inrichten van een app waarbij nieuwe medewerkers gedurende 40 dagen op gezette tijden informatie, opdrachten of herinneringen krijgen. Dit ten behoeve van nieuwe indiensttreding en/of respectvolle bejegening.

d. Smart Work

Een integratieplatform om informatie uit verschillen bronnen en verschillende maatwerk portalen te ontsluiten. Dit vergroot het werkgemak voor medewerkers. Doel is om dagelijks ervaren administratieve druk voor zorgmedewerkers te verminderen. Een eerste pilot laat een reductie van 16 naar 6 minuten tijdsinvestering zien per rapportagemoment (2 x daags, 365 dagen in 360 locaties voor wonen/dagbesteding). Ontwikkeling zal nog zeker de nodige aandacht nodig hebben.

e. Siilo

Beveiligde Whatsapp voor zorgmedewerkers om veilig gegevens uit te wisselen.

f. Skype voor business

Het versterken van de communicatie tussen medewerkers, d.m.v. chatten, (beeld)bellen.

g. Moneycard

Een oplossing om geld mee te geven aan de cliënten zonder dat dit contant geld is of dat de gehele pinpas meegegeven moet worden.

Clientportaal

De functionaliteit Mijn Dossier zal voor alle cliënten en verwanten beschikbaar komen. Cliënten en verwanten of andere belangrijke betrokkenen uit het netwerk van de cliënt, kunnen een account krijgen waarmee zij zelf onder andere de doelen, de afspraken en de rapportage kunnen inzien.

Werken en vrije tijd voor cliënten

Werk voor mensen met een verstandelijke beperking is belangrijk voor het mee kunnen doen in de maatschappij. We willen dit voor zoveel mogelijk cliënten die dat kunnen, proberen te realiseren. We streven daarom naar een uitbreiding van de samenwerking met maatschappelijke

partners en organiseren in 2019 en 2020 ontmoetingsdagen met bedrijven. Meedoen in de maatschappij met zinvol werk is de basisgedachte.

In dit kader breiden we (beroeps)opleidingen voor mensen met een lichte en matige verstandelijke beperking uit. Voor mensen met ernstige en vaak meervoudige beperkingen werken we aan een nieuwe kijk op een betekenisvolle invulling van de dag met de LACCS-principes als uitgangspunt.

Daarnaast werken we aan het opbouwen en uitbreiden van sociale contacten en netwerken voor cliënten. Bijvoorbeeld door het realiseren van een digitaal platform voor het vinden van vrienden en relaties. Ook wordt blijvend geïnvesteerd in vrijetijdsactiviteiten, waar mogelijk in de maatschappij en samen met maatschappelijke partners.

Ouderinitiatieven

ASVZ is al jaren actief in het geven van zorg aan cliënten die wonen in ouderinitiatieven. De komende jaren staan openingen van diverse nieuwe initiatieven op stapel. Ook hebben zich al meerdere besturen (soms in oprichting) van ouders bij ASVZ aangeklopt voor support. ASVZ ziet deze initiatieven als belangrijk om zorg op maat voor iedere (toekomstige) cliënt blijvend mogelijk te maken. De organisatie ASVZ, zelf ooit als een ouderinitiatief begonnen, ziet het als een compliment voor haar werkers dat zoveel ouderinitiatieven zijn ontstaan en de komende jaren in gebruik genomen worden. Momenteel heeft ASVZ 22 initiatieven en is met zeven besturen in gesprek.

Ambulantisering

ASVZ ziet de komende jaren het verder ambulatiseren van zorg als een belangrijke uitdaging. Vanuit het principe van eigen regie van de cliënt als vanuit het belang van betaalbaarheid van de zorg als totaal, participeert ASVZ in diverse op transformatie gerichte projecten.

Klimaatakkoord

De afspraken van het klimaatakkoord van Parijs vragen ook voor ASVZ om expliciete investeringen. In hoofdstuk 9, Duurzaamheid, wordt hier nader op ingegaan.



NICOLLE VAN SON IS ZICH AAN HET ONTWIKKELEN ALS ERVARINGS-DESKUNDIGE. ZIJ HEEFT OP VERSCHILLENDE WONINGEN VAN ASVZ GEWOOND EN VINDT HET FIJN OM HAAR ERVARINGEN MET MEDEWERKERS EN STUDENTEN TE DELEN. ZE WIL BEGELEIDERS DOOR EEN ANDERE BRIL LATEN KIJKEN. ZODAT ZIJ ZICHZELF (NOG) BETER KUNNEN VERPLAATSEN IN EEN CLIËNT.

8. Gedragscode

ASVZ wil een goede zorgverlener én een goede werkgever zijn. Naast een woon- of leefgemeenschap voor cliënten wil ASVZ ook een stimulerend werkklimaat voor medewerkers bevorderen waarin we constructief samenwerken. In dit kader hebben we een aantal zaken vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, regels en procedures. ASVZ ziet het als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, te handelen op basis van de zorgvisie. In de gedragscode van ASVZ worden bovenstaande uitgangspunten expliciet onder de aandacht gebracht van cliënten, medewerkers, vrijwilligers en derden.

Dit document omvat een verzameling van afspraken. Deze afspraken zijn onmisbaar, want:

- Ze geven houvast bij het handelen, communiceren en beslissen;
- Ze dragen bij aan het op een goede manier samenwerken met elkaar;
- Ze geven een kader waarbinnen iedereen zijn/haar eigen verantwoordelijkheid succesvol inhoud kan geven;
- Ze maken duidelijk welke grenzen we afgesproken hebben. Die grenzen zijn nodig voor de veiligheid van cliënten, medewerkers, vrijwilligers en derden;
- Ze dragen er toe bij dat we voldoen aan de wettelijke regelgeving en de verwachtingen van de samenleving;
- Ze verkleinen de risico's op allerlei gebieden (veiligheid, gezondheid, financieel, juridisch, enzovoort) en verkleinen daarmee het risico dat onze cliënten, medewerkers of andere betrokkenen schade oplopen.

9. Duurzaamheid

Zorgaanbieders in Nederland zijn grootverbruikers van energie, water, voedsel, materialen en grondstoffen. Daar is veel duurzaamheidswinst te behalen. Om verduurzaming in de zorg te versnellen ondertekenden tientallen partijen op 27 oktober 2015 de Green Deal 'Nederland op weg naar Duurzame Zorg'. De eerste Green Deal liep van eind 2015 tot eind 2018.

Op 10 oktober 2018 tekenden 132 partijen de 2^e Green Deal met daarin 4 hoofthema's:

- Reductie CO₂
- Duurzaam inkopen, afval verminderen en afval scheiden
- Schoon water, zonder vervuiling door medicijnen
- Gezonde leefomgeving

De Green Deal voor de zorg beoogt dat in het woud aan wetten, regels en toezichthouders een zekere mate van beleidsvrijheid voor de zorginstellingen ontstaat, zodat iedere stichting op haar eigen wijze de vastgelegde doelen kan behalen.

ASVZ kiest bewust voor duurzaamheid als onderdeel van haar strategie. Duurzame zorg wordt vertaald als maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dit bestaat voor ASVZ uit verbetering van de kwaliteit van zorg, vergroten van de organisatieflexibiliteit en kostenbesparing. Deze duurzame initiatieven zijn gericht op het creëren van waarde voor alle belanghebbenden: cliënten en hun direct betrokkenen, medewerkers, collega-instellingen en de bredere maatschappij.

ASVZ heeft in afgelopen jaren fors geïnvesteerd in duurzaamheid. In alle gebouwen voor wonen, dagbesteding en kantoorwerk is overgegaan naar LED verlichting. Tevens is een forse investering (met subsidie) gedaan in zonnecollectoren: begin 2019 zal de voltooiing een feit zijn van de installatie van circa 10.000 zonnepanelen op daken van de gebouwen van ASVZ. Deze wekken een groot deel van de elektra op die nodig is voor de bedrijfsvoering. In totaal kunnen hiermee 450 huizen een jaar lang van duurzame energie worden voorzien. De vermindering van bijna duizend ton CO₂-uitstoot staat gelijk met 170 voetbalvelden vol bomen.

In 2018 zijn diverse nieuwbouwprojecten opgeleverd die boven de kwaliteitsnorm liggen (dus met een duurzamer energielabel dan de norm momenteel voorschrijft).

In het kader van duurzaamheid noemen we ook het vitaliteitsbeleid voor medewerkers. Zonder vitale, gemotiveerde en bekwame medewerkers kan ASVZ geen kwaliteit van zorg bieden. ASVZ vindt het belangrijk medewerkers handvatten te bieden om vitaal in het leven en het werk te blijven staan.

Aan medewerkers wordt een scala aan activiteiten aangeboden met betrekking tot het onderwerp vitaliteit. Veel van deze activiteiten worden aangeboden door medewerkers van ASVZ die hierin bekwaam zijn. Deze activiteiten worden aangevuld met diverse mogelijkheden in het LMS 'ZLIM' tot e-learning. Periodiek wordt geëvalueerd en worden nieuwe activiteiten aan het aanbod toegevoegd.

In het totaalconcept voor duurzaamheid is veel aandacht voor bewustwording van cliënten en medewerkers en daarbij passende pr-activiteiten en aandacht voor duurzaamheid op het ASVZ-SharePoint portaal. Dit heeft als effect dat onze 'voetprint' verbetert.

Duurzaamheid is één van de thema's die in de samenwerking van het Bureau Bedrijfsvoering in 2019 meer aandacht zal krijgen dan in 2018 het geval was.



TIJDENS DE DUURZAAMHEIDS-
WEKEN IS ER FLINK FEEST GEVIERD
OP VERSCHILLENDE LOCATIES DOOR
CLIËNTEN EN MEDEWERKERS. BUZZ
IS LANGS GEWEEST EN HEEFT BIJ
VEEL LOCATIES DE INGEZAMELDE
DOPPEN OPGEHAALD.

10. Onderzoek en ontwikkeling

Lopende onderzoeken

Wie?	Onderzoek	Tijdsinvestering	Periode
Cathelijn Oudshoorn	Doet als science practitioner effectonderzoek naar eHealth in samenwerking met de Academische Werkplaats van Tranzo. Is per januari 2019 promotieonderzoek.	4 dagen per week	Gestart in 2016
Suzanne Lokman	Start in januari 2019 met promotieonderzoek bij de Academische Werkplaats van Tranzo naar het project Pro, een samenwerkingsverband tussen ASVZ, Pluryn en Trajectum voor mensen met een licht verstandelijke beperking bij wie sprake is van een uitzichtloze situatie.	4 dagen per week	Start in 2019
Tess Tournier	Doet promotie onderzoek naar Triple-C bij de Academische Werkplaats Leven met een verstandelijke beperking van Tranzo.	36 uur per week + eigen tijd	Gestart in 2014, zomer 2020 afronding
Marlies Valstar	Marlies Valstar is een dag in de week postdoc aan de leerstoel geneeskunde voor verstandelijk gehandicapten (Erasmus MC) en is gestart met een volwassen onderzoekspoli voor Angelmanpatiënten in het Erasmus.	1 dag per week	Sinds 2016
Sandra Mergler	Sandra Mergler is als wetenschapsdocent een dag in de week verbonden aan de AVG-opleiding/leerstoel geneeskunde voor verstandelijk gehandicapten. Ze is samen met Alyt Oppewal hoofdonderzoeker van de onderzoekslijn naar gedragsproblemen en psychiatrie en verzorgt samen met Alyt het wetenschaps-onderwijs van de AVG opleiding. Sandra is betrokken als co-promotor bij een promovendus vanuit Kempenhaeghe die onderzoek doet naar botkwaliteit bij mensen met VB en epilepsie. Vanaf januari 2019 is zij tevens de co-promotor van Renske van der Burgt, AIOTO aan de AVG opleiding. Sandra zal in juni 2019 haar BKO (Basiskwalificatie Onderwijs) traject afronden	1 dag per week	Sinds 2016
Thea Braun / Bertina Spelt	Doet photo voice onderzoek, een kwalitatieve onderzoeksmethode waarin cliënten participeren als medeonderzoekers. Het onderzoek is gericht op de betrokkenheid van jongeren bij hun behandelplan. De in 2016/2017 ontwikkelde foto app 'Blinker' is onderdeel van dit onderzoek. Uitvoer van dit onderzoek is vertraagd door technische problemen. Bij een aantal woningen is de app in gebruik genomen. Momenteel doet Aaron Kiel een onderzoek in dit kader en wordt door Thea Braun begeleid.	3 uur per week	2017-2018

Wie?	Onderzoek	Tijdsinvestering	Periode
Richella Kloppers	Gedurende drie jaar onderzoek naar de voorspelbaarheid van het verslikken bij mensen met een verstandelijke beperking. In samenwerking met Sandra Mergler, Cees Janssen en Marlies Valstar. De kans op de aanwezigheid van een matig-hoog verslikrisico voorspellen op basis van een meetinstrument. Onderzoek naar betrouwbaarheid en validiteit van de screeningslijst bij volwassen mensen met een verstandelijke beperking. Richella sluit met haar onderzoek mogelijk aan bij een breder onderzoek naar richtlijn verslikken die momenteel ontwikkeld wordt.	8 uur in de week	2019-2021
Fysiotherapie	In samenwerking met Vilans wordt door de fysiotherapeuten in 2019-2020 de validering van de ValAngstInventarisatielijst verder opgepakt. Daarmee worden de kwaliteit, meetbaarheid en validiteit rondom valpreventie verhoogd.	2 uur per week	Gestart in 2016
Diëtisten	Deelname vanuit de beroepsvereniging voor diëtetiek aan een onderzoek om normen te ontwikkelen voor de Biameter (verhouding spier-vet weefsel) bij mensen met EVMB.	2 uur per week	2019-2021
Team Werken aan Wensen	Traject Werken aan Wensen monitoren. Verbeteren van onderzoeksinstrument vragenlijsten i.s.m. Tranzo.	Per traject 20 uur	2017-2018
Klaartje Klaver (CCE) contactpersoon Hans van Wouwe	Vanaf 2018 is ASVZ partner in het onderzoek CHALLENGE!: Moeilijk verstaanbaar gedrag verstaan in de context: een gezamenlijke verkenning van de ervaren moeilijkheden en mogelijkheden in vastlopende situaties rond mensen met een ernstige of matige verstandelijke beperking. Een samenwerkingsverband van CCE, VUmc, UvH en 4 organisaties in de zorg voor mensen met een VB. Het onderzoek is onderdeel van het Nationaal Programma Gehandicapten beperking. Geplande startdatum 01-09-2018 met een looptijd van 4 jaar. Hans van Wouwe is aandacht functionaris rondom dit onderzoek.	2018-2022	

ASVZ participeert in extern onderzoek uitgevoerd door derden

Onderzoek	Periode
Participatie in het Netwerk Samen Kunnen Kiezen (NSKK): netwerk voor ondersteuning Platform EVB plus <info@platformevbplus.nl> van zelfbepaling van mensen met een beperking en een zorgintensieve vraag (van Tilburg University, VU, RUG en zorgorganisaties; participatief onderzoek). Deelname aan coördinerende werkgroep en regiegroep. <ul style="list-style-type: none"> Ontwikkeling minimale dataset voor zelfbepaling Aanpassen experience based co-design methode: integratie van wetenschappelijke- en ervaringskennis (2018/2019). Hiervoor is ASVZ aangemeld. Betreft participatief onderzoek. Participatie in Denktank NSKK Hanneke Kooiman is lid van het dagelijks bestuur academische werkplaats AWVB Maarteke van der Ent en Jacqueline de Jong participeren in Coördinerende werkgroep AWVB 	Vanaf 2017
Participeren in netwerk van Disability Studies in Nederland (DSiN). Vanuit VU wordt getracht een leerstoel blijvend te realiseren. Focus; Inclusie/inclusieve samenleving.	Vanaf 2019
Participatie in de te starten werkgroep Hechting en LVB van de academische werkplaats Kajak van de UvA (vanaf januari 2018). Dit is onderdeel van het landelijke kenniscentrum LVB. Hanneke Kooiman zit in de raad van advies van het LKC LVB.	Vanaf 2018
Participatie in Kennisplatform EVB+; themagroepen op diverse thema's	Vanaf 2018
Participatie in onderzoek op initiatief van Prisma door KPMG/Plexus naar de behoeften van cliënten met LVB. Onderzoeksfase (data verzamelen van doelgroep LVB en analyseren) is voorbij, 3e fase is gestart waarin deelnemende organisaties werken aan een beter passend zorgaanbod	2017-2020
ASVZ participeert in onderzoek naar Beoordeling eigen Beheer Medicatie (BEM) bij cliënten met een LVB dat wordt uitgevoerd door Daphne Konz (Zuidwester).	2017-2019
Onderzoek naar tevredenheid van cliënten voor en na de invoering van de WMO (met Hogeschool Zuyd, UvA en zorgorganisaties). Een tweede rapportage is beschikbaar. De volgende onderzoeksrunde vindt medio 2019 plaats.	2015-2018/2019
Sociale relaties en ICT: bevorderen van coping, autonomie en welzijn (VU en zorgorganisaties). (In samenspraak met Paula Stekelenburg van de VU)	2016-2019
Pijnonderzoek bij mensen met het Prader-Willi syndroom (Vumc)	2017-2018
Participatie bij een onderzoek van de Rijks Universiteit Groningen Vanuit de dagelijkse praktijk, op het grensvlak van gehandicaptenzorg en ouderenzorg, is er een grote behoefte aan kennisbevordering en ervaringsuitwisseling over dementie bij mensen met (Z)EV(M)B. Dit project richt zich op praktijkvragen rondom welzijn en zorg bij mensen met dementie en hun mantelzorgers. (2018-2020)	2018-2020
Participatie bij effectonderzoek naar Sensorische informatieverwerking bij mensen met een verstandelijke beperking en autisme. Vanuit de SI therapeuten is de participatie vormgegeven.	2018-2020

Onderzoeksvragen aan de Academische Werkplaats Tranzo

Onderzoek	Periode
In het kader van zelfdeterminatie (thema in de Academische Werkplaats) aandacht voor alternatieve oplossingen voor middelen en maatregelen in de vorm van "fixaties", zoals gezamenlijk volgen van een weerbaarheidstraining door begeleiders en cliënten. Consultatievraag aan het Netwerk Samen Kunnen Kiezen: Kunnen we met een gezamenlijke weerbaarheidstraining van cliënten met een lichte verstandelijke beperking en hun begeleiders op basis van het Triple-C gedachtengoed het aantal fixaties van cliënten verlagen en de kwaliteit van leven van cliënten verbeteren? Consultatievraag wordt samen met Tranzo verder uitgewerkt in 2018 tot een onderzoeksdesign. (Alex van Poorten, Stefan de Wit en Wietske van Oorsouw)	Najaar 2017 2018

Thema's wetenschappelijk onderzoek

- Wat werkt in de ondersteuning van mensen met EVMB (in het kader van het succes van LACCS in de organisatie en het NSKK). Bijpassend thema; Zeggenschap vergroten bij EVMB
- Op welke manier kunnen we de tevredenheid van cliënten met een lichte verstandelijke beperking die naar dagbesteding en werk gaan positief beïnvloeden? Mogelijk in samenwerking met DSiN.
- Een verbreding van denk- en werkwijze bij moeilijk gedrag in Carante Groep (werkzame factoren sneller verspreiden, competenties in de praktijk vergroten) Resultaat; een artikel waarin dit onderwerp verder toegelicht wordt; verwachting 2019.

Wetenschappelijke congressen 2019

- In mei 2019 zullen Hans van Wouwe, Margreet Veninga en Stefan de Wit naar een Europees congres gaan (EAMHID, Barcelona)
- In augustus 2019 zullen Tess Tournier, Cathelijn Oudshoorn, Sandra Mergler en Marja Hodes presentaties verzorgen op het wereldwijde congres van IASSIDD in Glasgow. Verder zullen Hans van Wouwe, Jacqueline de Jong, Maarteke van der Ent, Remco Gillissen, Richella Kloppers dit congres bezoeken.

11. Bestuur en toezicht

Raad van bestuur

Samenstelling en verantwoording

De rvb en de rvt hebben vastgesteld dat de huidige organisatiestructuur succesvol is gebleken. Opgemerkt moet worden dat de organisatie de laatste tien jaar bijna verdubbeld is in omvang. Door het aangekondigde vertrek van Peter Mertens, lid raad van bestuur, per 31-12-2018, is in 2018 een werving gestart om, naast de voorzitter, Wim Kos, twee nieuwe bestuurders aan te trekken. In september zijn Hanneke Kooiman (voorheen manager zorgondersteuning & ontwikkeling bij ASVZ) en Hetty Verhulst (voorheen lid raad van bestuur bij Cosis) gestart als bestuurder.

De raad van bestuur heeft, conform de bedoeling van de Governancecode Zorg een actieve houding, gericht op het continu verbeteren van eigen prestaties en die van de organisatie. Het bevorderen van een open werkklimaat door reflectie en bereikbaar en aanspreekbaar zijn staat hoog op de organisatie- en persoonlijke agenda.

De leden van de raad van bestuur zijn tezamen en afzonderlijk verantwoordelijk verschuuldigd aan de raad van toezicht voor de hele organisatie. Het bestuur heeft een verdeling van taken en aandachtsgebieden gemaakt. Zij leggen verantwoording af in het overleg van de raad van bestuur, alsmede in het overleg met de raad van toezicht.

De start van het nieuw gevormde bestuur was een goed moment om stil te staan bij waar ASVZ vandaan komt, waar ze nu staat en wat de verwachtingen voor de toekomst zijn. Er is een traject gestart om de strategie, de missie en de visie te herijken. Daartoe is een adviesteam samengesteld, bestaande uit het bestuur, prof. Jeff Gaspersz, hoogleraar innovatie aan Nyenrode University, drs. Erhan Tanercan, directeur van LCT Leiderschap Consult & Training, drs. mr. Willeke Bakker, directeur gezondheidszorg bij PWC Advisory en drs. Marjon Peeters, manager gezondheidszorg bij PWC Advisory.

In een traject van januari t/m juli 2019 wordt d.m.v. interviews en bijeenkomsten de visie bekeken en waar gewenst aangepast. Daarna vinden interviews en bijeenkomsten plaats om samen met interne en externe stakeholders die visie en haar uitwerking in de praktijk onder de loep te nemen en vooruit te kijken naar 2023. Aan de hand van alle gegevens worden fact based analyses van



financiële en kwaliteitsposities, markt, demografie, arbeidsmarkt, technologie en bekostiging gemaakt. Uiteindelijk zullen de breed gedragen strategische keuzes resulteren in een strategiedocument ASVZ 2019-2023. Dit document dient als basis voor het jaarplan en begroting 2020 en markeert de start van een intensief leiderschapstraject dat loopt tot de zomer van 2020.

Functioneren

De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de leden van de raad van bestuur zijn vastgelegd in de statuten. De spelregels voor het functioneren staan in het reglement raad van bestuur. De remuneratiecommissie van de raad van toezicht voert jaarlijks een beoordelingsgesprek over het functioneren van de leden van de raad van bestuur. In dit gesprek wordt eveneens de bezoldiging van de leden van de raad van bestuur vastgesteld.

Normen voor goed bestuur

ASVZ hanteert de Governancecode Zorg van 2017. De raad van bestuur legt verantwoording af aan de raad van toezicht inzake de realisatie van de doelstellingen zoals verwoord in de statuten, het behartigen van de belangen van zowel cliënten als werknemers en het beheersen van risico's.

Naast de statuten zijn er het reglement raad van bestuur en het reglement raad van toezicht, waarin taken, verantwoordelijkheden en werkwijzen staan beschreven. Aan de ondernemingsraad, de centrale cliëntenraad en de raad van toezicht legt de raad van bestuur structureel verantwoording af over besluiten die vanwege in- en externe ontwikkelingen genomen zijn.

De raad van bestuur is betrokken bij organisatiebrede

activiteiten en heeft daarin een stimulerende, sturende en besluitvormende rol.

Bezoldiging

De arbeidsvoorwaarden en bezoldiging van de voorzitter van de raad van bestuur en de tot eind 2018 in functie zijnde bestuurder Peter Mertens, zijn bepaald op basis van de adviesregeling Arbeidsvoorwaarden raden van bestuur NVZD die gold ten tijde hun benoeming. De bezoldiging overschrijdt het huidige bezoldigingsmaximum, zoals vastgelegd in de WNT-2. Er is sprake van overgangsrecht. Dit betekent dat de beloning vanaf 1-1-2017 in 5 jaar teruggebracht wordt tot het geldende wettelijke maximum.

De bezoldiging van de twee nieuwe leden in de raad van bestuur is gebaseerd op de normen van de WNT-2. De maximale bezoldiging WNT-2 wordt gebaseerd op een klasse-indeling. Op grond van de daarvoor geldende criteria is ASVZ ingedeeld in klasse V. De bezoldiging van de leden van de raad van bestuur is opgenomen in de jaarrekening 2018.

Raad van toezicht

De raad van toezicht wil als een ondersteunende en kritische partner van de raad van bestuur de dialoog voeren over wat er nodig is om de kwaliteit, veiligheid, betaalbaarheid en continuïteit van de zorg te borgen en bevorderen. Daarbij zijn zowel de leefwereld (kwalitatief) als de systeemwereld (kwantitatief) belangrijk. Het is balanceren tussen toezicht op leefwereld (levenskwaliteit, waarden, de bedoeling) en systeemwereld (wetgeving,



kwantitatieve normen en indicatoren). De systeemwereld moet daarbij ondersteunend zijn aan de leefwereld.

Door verdiepende vragen en begrijpen vanuit de concrete ervaring van de werkelijkheid (zorg) geven toezichthouders vorm aan dialoog over de 'bedoeling'. Dit vraagt ervaring van de werkelijkheid, kwetsbaarheid van bestuur en toezichthouders en deze kan alleen ontstaan in de ontmoeting met elkaar en allen die betrokken zijn bij de zorg. De raad van toezicht spant zich in via concrete ervaring zicht te krijgen op de werkelijkheid binnen ASVZ door storytelling, werkbezoeken, informele ontmoetingen en een open opstelling naar stakeholders.

De raad van toezicht geeft kwalitatief toezicht vorm door bijvoorbeeld het gesprek te voeren over dilemma's in de zorg en het laten presenteren van veel voorkomende problematiek en de toegepaste oplossingsrichting (storytelling) en de inhoud van diverse projecten en thema's door raad van bestuur en medewerkers van ASVZ. Dit vindt plaats in de raad van toezicht vergaderingen, in de commissie kwaliteit & veiligheid van de raad van toezicht, het inhoudelijk bespreken van klachten, het bezoeken van ASVZ voorzieningen en via formele en informele contacten met stakeholders als OR, CCR, identiteitscommissie en familie- en verwantenverenigingen.

Specifieke doelen voor 2018 waren:

- Twee nieuwe bestuurders werven waarbij alle interne stakeholders maximaal betrokken worden en er optimaal draagvlak is.
- Het bijhouden van kennis en vaardigheden door alle individuele raad van toezichtleden. Elkaar informeren over wat er geleerd is.

Bezoldiging

De bezoldiging van de raad van toezicht is in 2018 gebaseerd op de WNT 2, waarbij is afgesproken niet te kiezen voor de maximale vergoeding zoals die conform de WNT zou gelden.

Samenstelling raad van toezicht

De raad van toezicht bestond in 2018 uit vijf leden. Per 1-1-2018 zijn twee nieuwe leden van de raad van toezicht gestart, te weten de heer R. de Koning en de heer P. de Boer. Dhr. De Boer is benoemd op voordracht van de CCR.

Dhr. De Boer heeft diverse bijeenkomsten van de centrale cliëntenraad, de oudervereniging Merwebolder/Lingebolder en de familievereniging Vincentius bijgewoond. Dhr. De Boer heeft tevens de uitspraken van de klachtencommissie ontvangen en heeft daarvan verslag gedaan in de raad van toezichtvergaderingen.

Dhr. Den Exter heeft kennis gemaakt met de identiteitscommissie, waarvoor hij aandachtsfunctionaris is.

Opleiding

Alle leden van de raad van toezicht hebben in het verslagjaar cursussen/trainingen gevolgd, gericht op verdere eigen ontwikkeling en innovatie.

Een overzicht van de gevolgde opleidingen is te vinden in het uitgebreide jaarverslag van de raad van toezicht, te vinden op www.asvz.nl (over ons > meer)

Centrale cliëntenraad

Centrale cliëntenraad

De centrale cliëntenraad (CCR) is formeel het aanspreekpunt voor de belangenbehartiging van de cliënten in de gehele organisatie. Hij ziet erop toe dat de kwaliteit van zorg gewaarborgd blijft. Per september 2018 zijn er een deelraad verwanten en een deelraad cliënten. Samen zijn zij de CCR.

Sectorale cliëntenraden/regioraden

Daarnaast fungeren 14 sectorale cliëntenraden met cliënten, die zijn samengesteld per sector en vijf regioraden met cliënt vertegenwoordigers, die meerdere sectoren bestrijken, als adviesorgaan voor de managers.

Lokale cliëntenraden

Deze cliëntenraden zijn samengesteld per (woon)voorziening.

Adviesvragen

De CCR heeft in het verslagjaar een advies (gevraagd en ongevraagd) uitgebracht aan de raad van bestuur over vele onderwerpen. Een kleine greep uit de onderwerpen:

- Aangepaste klachtenregeling cliënten
- Pilot; Cliënt mee als medescanner QuickScan
- Ongevraagd advies over statutenwijziging ASVZ
- Adviesvraag RvT over benoeming twee nieuwe leden RvB
- Eigen adviesvraag aan achterban; over wat goed gaat of

kan beter in de medezeggenschap

- Kwaliteitsrapport
- Vraag CCR over betrekken cliënten bij sollicitatie medewerker
- Ongevraagd advies CCRc/v over brandveiligheid
- Ongevraagd advies CCRc/v over opnemen vrije dagen cliënten dagbesteding
- Beleidsstuk; Cliënten in privésfeer uitnodigen

Een uitgebreid jaarverslag 2018 van de CCR is te vinden op de website van ASVZ, www.asvz.nl

Ondernemingsraad

Het jaar 2018. Het jaar waarin de OR tussentijds enkele nieuwe OR-leden en commissieleden kon verwelkomen. Het jaar dat voorbij is gevlogen. Waarin talrijke onderwerpen, groot en klein, besproken zijn tijdens OR-, overleg- en commissievergaderingen.

In het jaarverslag 2018 van de OR, dat op Portaal van ASVZ te vinden is, worden de onderwerpen die in het verslagjaar de revue gepasseerd zijn en waaraan de OR instemming heeft verleend, aangekaart. Enkele onderwerpen zijn er uitgelicht:

- Verzuim en inzetbaarheid;
- Privacy;
- Vergewisplicht;
- Waarschuwingsregister;
- Opname en spreiding vakantie;
- Werving en selectie medewerkers.

De OR is volop in ontwikkeling. Om meer strategisch niveau is de OR naar het reilen en zeilen van onze organisatie aan het kijken, wat betekent dat de OR zich meer is gaan richten op nut en noodzaak van beleidsstukken. En dat de OR vaker initiatieven zal nemen ter vergroting van het werkplezier van medewerkers van ASVZ.



ASVZ

Postbus 121, 3360 AC Sliedrecht

T 0184 - 49 12 00

E info@asvz.nl

Meer weten? www.asvz.nl