



AS
VZ

Bestuursverslag 2019



Inhoud

| | |
|--|----|
| 1. Voorwoord | 3 |
| 2. Doelstellingen, (kern)activiteiten van ASVZ | 4 |
| 3. Sociaal domein | 6 |
| 4. Financiële informatie | 7 |
| 5. Integraal risicomanagement | 9 |
| 6. Financiële instrumenten | 12 |
| 7. Toekomstvisie | 13 |
| 8. Gedragscode | 16 |
| 9. Duurzaamheid | 17 |
| 10. Onderzoek en ontwikkeling | 19 |
| 11. Bestuur en toezicht | 24 |
| a. Raad van bestuur | 24 |
| b. Raad van toezicht | 25 |
| c. Centrale cliëntenraad | 26 |
| d. Ondernemingsraad | 26 |

Voorwoord

Voor u ligt het bestuursverslag 2019 van ASVZ. Dit verslag moet worden gelezen in samenhang met de kwaliteitsrapportage 2019, waarin verantwoording wordt afgelegd over de geleverde kwaliteit van zorg in de brede zin des woords. Niet alle aspecten van de organisatie staan daarin vermeld, reden waarom dit bestuursverslag is opgesteld.

Strategische koers

De eind 2018 gevormde plannen om de strategie, missie en visie te herijken, zijn in 2019 uitgevoerd. Gedurende het eerste half jaar is door middel van interviews en bijeenkomsten met cliënten, ouders/verwanten, medewerkers, vrijwilligers en in- en externe stakeholders stil gestaan bij waar ASVZ nu staat en waar we naar toe willen. Dat heeft geleid tot het strategiedocument 'ASVZ op koers, 5 jaar vooruit'. Dit document dient als basis voor de jaarplannen en begroting 2020 en volgende jaren.

In het kader van deze strategische doelstellingen is in 2019 gestart met een 6-daags intensief leiderschapstraject voor teamleiders, sectormanagers en orthopedagogen dat loopt tot en met 2020.

Jubileumjaar

2019 was het jaar waarin het 50-jarig bestaan van ASVZ werd gevierd. En dat hebben we geweten! Hoogtepunt was een bezoek aan de Efteling op 6 juni. Alle cliënten, medewerkers en vrijwilligers waren uitgenodigd. De Efteling werd die dag 'overspoeld' met ruim 12.000 mensen van ASVZ. Een enorme organisatie is hieraan voorafgegaan, en het resultaat mocht er zijn. De vele blijde gezichten aan het eind van de dag spraken boekdelen.

In de zomer is een groot stuk terrein op de locatie Merwebolder vol gezet met tenten. Gedurende 4 weken waren er voor cliënten, (oud) medewerkers, vrijwilligers en ouders/verwanten vele feestelijke bijeenkomsten georganiseerd.

In de regio's Rotterdam en Brabant is aan het einde van het jaar nog een knalfeest gehouden voor cliënten en medewerkers.

Er is een speciaal jubileummagazine gemaakt dat vertelt van de ontwikkelingen gedurende 50 jaar ASVZ d.m.v. beelden en verhalen van (oud)-medewerkers, cliënten en andere betrokkenen.

Belangrijk is nog te noemen dat ten tijde van het schrijven van dit voorwoord Nederland in de greep is van het coronavirus. Voor onze cliënten, hun ouders/verwanten en onze medewerkers een onzekere tijd, waarin veel wordt gevraagd van een ieder. Met name de strenge bezoekregeling is voor velen een verdrietige maatregel. Maar samen hopen we gezond door deze periode te komen. Waar mogelijk verzinnen we creatieve manieren om het voor iedereen op de best mogelijke manier te doen.

Ook voor 2020 blijft onze slogan: "Met open blik, samen aanpakken en kijken naar wat wel mogelijk is" springlevend!

We willen onze medewerkers enorm bedanken voor hun inzet, creativiteit en volharding!

*Wim Kos en Hanneke Kooiman,
raad van bestuur
Mei 2020*

2. Doelstellingen en (kern)activiteiten

Zoals in het voorwoord van de raad van bestuur te lezen is, heeft ASVZ in 2019 een traject doorlopen waarin we ons de vraag hebben gesteld: waar staan we nu en waar willen we de komende jaren naar toe. Daar hebben we samen met onze cliënten, medewerkers, vrijwilligers, ouders/verwanten en in- en externe stakeholders bij stil gestaan.

Daarbij waren altijd 3 uitgangspunten onderwerp van gesprek:

1. Wat willen we behouden
2. Wat willen we versterken
3. Wat willen we veranderen

Uiteindelijk heeft dit geleid tot een strategiedocument. Daarin staat de koers die ASVZ wil volgen, die bijdraagt aan kwaliteit, verbinding en samenwerking. Onder het motto 'ASVZ op koers: 5 jaar vooruit'.

We hebben 7 strategische doelstellingen geformuleerd, waar we ons de komende jaren op focussen:

1. Zolang en zoveel mogelijk thuis wonen: ondersteuning thuis en ouderinitiatieven;
2. Samenwerkingsverbanden aangaan om de beste zorg te kunnen leveren;
3. Talentontwikkeling en opleiding als sleutel voor het behoud van medewerkers;
4. Flexibel blijven met een stevige basis; samen plannen maken op het gebied van huisvesting, financieringsvormen van persoonsvolgende zorg, specialistische zorg en groei van de organisatie;
5. Positionering en marketing;
6. Kennis delen en ontwikkelen;
7. Onderzoek, innovatie en technologie om kwaliteit te garanderen.

Zorgvisie

In samenhang met de nieuwe strategische koers, is ook gekeken naar een actualisering van onze zorgvisie. In een aantal bijeenkomsten met cliënten, ouders/verwanten en medewerkers hebben we gekeken naar de zorgvisie en of deze nog actueel is. Op hoofdlijnen kunnen we ons nog steeds vinden in onze zorgvisie, maar op de nadere detaillering zijn wel aanpassingen gedaan. Onze zorgvisie is een weerslag van de gedeelde ideeën en waarden binnen ASVZ en dient als richtlijn bij het dagelijks werk:

Mogelijkheden in beperkingen

Bij ASVZ geloven we dat iedereen zijn eigen krachten en talenten heeft. Die eigen krachten en talenten van cliënten, hun familie en hun netwerk zijn het vertrekpunt van onze ondersteuning. Met een open blik kijken we naar wat wél kan. En dat pakken we samen aan.

Het gewone leven ervaren

ASVZ biedt zorg op maat, waarbij we zo goed mogelijk inspelen op de menselijke behoeften. Iedereen wil zich veilig voelen en ergens bij horen. Zelf keuzes kunnen maken. Vaardigheden ontwikkelen en iets kunnen betekenen; voor zichzelf en voor anderen. Dat doen we als volgt, in dialoog met cliënten en hun netwerk:

- Samen werken aan een veilige omgeving
- Je staat er niet alleen voor
- Je hebt invloed en keuzemogelijkheden
- Je telt mee en doet er toe



12 JUNI IS HET DE HELE DAG
FEEST IN DE EFTELING. OVERAL
WAAR JE KIJKT, ZIE JE MENSEN
VAN ASVZ. CLIËNTEN,
MEDEWERKERS EN
VRIJWILLIGERS ZIJN GEZELLIG
OP STAP MET HUN GROEP OF
TEAM EN GENIETEN VAN DIT
HEERLIJKE UITJE.

3. Sociaal Domein

Wmo en Jeugdzorg

De ontwikkelingen in 2019:

- De toename in ondersteuning thuis die in 2018 was te zien, heeft zich voortgezet in 2019.
- In 64 gemeenten (47 contracten) is daadwerkelijk zorg geleverd.
- In 2019 heeft ASVZ als preferent aanbieder voor de regio Rotterdam/Rijnmond vervolgstappen gezet in integraal werken op basis van resultaatgerichte bekostiging.
- ASVZ heeft - net zoals in voorgaande jaren - deelgenomen aan verschillende overlegtafels en expertisegroepen in gemeenten waar ASVZ gecontracteerd is. Er is actief meegedacht en er is gewerkt aan het verder vorm geven van de transformatie en aan andere vormen van bekostigingssystematiek. Reeds opgedane ervaringen in andere gemeenten worden hier in mee genomen. 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.
- Opening van de Break, de eerste harmonica woning (respijtzorg) voor intensieve zorgvragen vanuit een integrale begeleiding geleverd door de verschillende jeugdzorg domeinen. Dit is een voorziening voor jeugdigen in de regio ZHZ, die is gepositioneerd op de locatie Merwebolder te Sliedrecht
- Eind 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, implementatie van de nieuwe meldcode, de doorontwikkeling van methodisch werken in relatie tot het ECD Plancare2 en het voldoen aan de eisen die door gemeenten worden gesteld.
- Evenals vorig jaar zijn betrouwbare managementrapportages gegenereerd. Voor de interne bedrijfsvoering, maar ook voor de gemeenten die steeds actiever vragen om KPI's.
- In 2019 is de nieuwe organisatiestructuur met regio-coördinatoren, die de teamleiders in een bepaalde regio aansturen, verder verankerd.
- De binnen ondersteuning thuis gehanteerde overlegstructuur in de vorm van 'bollen' heeft in 2019 eenduidigheid in de (gewenste) route naar zorg en het leveren van zorg opgeleverd: 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 samen te stellen. Daarnaast is meer verbinding gelegd met andere organisatie-onderdelen zoals PR, diagnostiek en behandeling en de ondersteunende diensten.
- In 2019 is er een forse toename geweest van het aantal hoofd- en onderaannemingen met andere zorgaanbieders, als gevolg van de arrangementensystematiek. ASVZ onderzoekt samen met andere zorgaanbieders hoe de administratieve lasten die hier uit volgen, beperkt kunnen worden, maar ook hoe we samen de kwaliteit van zorg kunnen blijven garanderen.
- Eind 2019 is door ASVZ meegewerkt aan de aanbesteding in de MVS gemeenten (Maassluis, Vlaardingen, Schiedam) voor het project populatiebekostiging. Deze aanbesteding heeft geleid tot gunning aan een samenwerkingsverband met 5 zorgorganisaties waarvan ASVZ en Pameijer vanuit de sector GHZ meedoen.
- In 2019 is aan het thema 'professionalisering van de jeugdzorg' handen en voeten gegeven door een start te maken met het opstellen van een professioneel statuut. Begin 2020 zal dit opgeleverd worden. Bij het opstellen van dit document en het inventariseren van vragen rondom dit thema zijn zowel medewerkers, teamleiders en ondersteunende diensten betrokken (P&O, opleidingen, kwaliteit). Daarnaast is een loket ingericht voor medewerkers waar zij terecht kunnen voor vragen over registratie bij SKJ, al dan niet verplichte scholingen etc.
- In 2019 is beeldzorg verder uitgerold binnen ondersteuning thuis. In 2020 wordt projectmatig gewerkt aan het verder positioneren van beeldzorg als instrument om de zelfredzaamheid van cliënten te verhogen. Hiervoor is in 2019 een subsidie aangevraagd en verstrekt vanuit de Stimuleringsregeling E-Health Thuis (SET). Bij de verdere implementatie van beeldzorg in de Drechtsteden wordt samengewerkt met de Sociale Dienst Drechtsteden.

4. Financiële informatie

Inclusief een update over uitgesproken verwachtingen in het voorgaande bestuursverslag

Zoals gebruikelijk in de afgelopen jaren, is in de begroting 2019, conform bestendig beleid, een voordelig exploitatieresultaat van 2% opgenomen.

Met de late duidelijkheid over een forse kostenverhoging als gevolg van een CAO wijziging later in 2019, werd duidelijk dat de keuze om de herijking van de tarieven 2019 in de WLZ in te zetten in uitbreiding van de formatie, nu financiële gevolgen had. De loonkosten waren dusdanig toegenomen, dat de uitbreiding van personeel, zoals tijdens de begrotingsdagen eind 2018 was afgesproken, niet overeind gehouden kon worden. Het structureel budget dat in 2019 beschikbaar gesteld was voor verdere stijging van het aantal fte in de zorg, moest teruggedrongen worden naar aantallen die passend zijn bij de financiering, rekening houdend met de hogere loonkosten. In de begroting 2020 is een taakstelling opgenomen om inkomsten en uitgaven weer in balans te brengen met elkaar. Tijdens de begrotingsdagen in november 2019 zijn hierover afspraken gemaakt tussen managers en raad van bestuur.

ASVZ heeft het jaar 2019 afgesloten met een positief resultaat van 4,7 miljoen euro, net onder het begrotingsresultaat. Een belangrijke reden hiervoor is de CAO wijziging die onverwacht hoger was dan de bijdrage die de overheid heeft gegeven in de tarieven van 2019. Ook de moeilijke arbeidsmarkt heeft ertoe geleid dat ASVZ minder prudent met de afname van nieuw personeel is geweest dan in andere jaren, waardoor in de loop van het jaar zichtbaar werd dat de formatie hoger was dan vanuit de gefinancierde middelen mogelijk was. Een andere reden voor een lager resultaat is de inzet vanuit de Bestemmingsreserve Opleiden (BRO). Deze sinds 2017 ingezette bestemmingsreservering ten behoeve van deskundigheidsbevordering van medewerkers, loopt tot en met het jaar 2021. De uitnutting van deze bestemmingsreserve opleidingen (BRO) is in 2019 geheel (voor de beoogde 3 miljoen) gerealiseerd met opleidingen en trainingen gericht op de zorg voor onze cliënten zoals bedoeld in het kwaliteitskader gehandicaptenzorg van VWS.

“IK LEER CLIËNTEN TECHNIEKEN DIE HEN STERKER MAKEN, ZO WORDEN ZE VITALER EN ZITTEN LEKKERDER IN HUN VEL.”



Het eigen vermogen kwam met het behaalde resultaat ultimo 2019 (4,7 miljoen) uit op 136 miljoen en de solvabiliteitsratio is daardoor naar 48,2% gedaald. De opbrengsten zijn in 2019 met circa 24,5 miljoen euro toegenomen ten opzichte van het jaar ervoor. De Wlz was goed voor 17,2 miljoen, Wmo en Jeugdzorg samen voor 5,9 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. ASVZ had daartoe met haar huisbankier afspraken voor langlopende kredietfaciliteiten en bereidstellingsbedragen. De laatste storting van deze kredietfaciliteit heeft in augustus 2019 plaatsgevonden. Met behulp van de maandelijkse liquiditeitsprognose wordt de voortgang van de verschillende bouwprojecten nauwlettend gevolgd en in het tweede kwartaal van 2020 wordt een nieuwe business case verzonden naar bank en waarborgfonds waarin de planning van latere bouwplannen wordt doorgerekend, zodat voor deze nieuwe projecten voldoende financiering wordt zeker gesteld. In de opmaat naar deze langlopende financiering is door ASVZ een revolverend krediet van 15 miljoen euro aangevraagd bij de BNG met beoogde ingangsdatum medio 2020. Door bedrijfswaardeberekeningen te gebruiken als basis voor besluitvorming, wordt vroegtijdig bijgestuurd teneinde projecten met verliesgevend 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.

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 (geprognoseerde) totaalafpraak. Daarmee zou verwacht mogen worden dat het risico op niet-gefinancierde productie behoorlijk gemitigeerd is. De gelimiteerde bedragen die de zorgkantoren beschikbaar hebben voor de uitgaven die zij kunnen doen, zijn in 2019 voldoende opgehoogd, om aan het eind van het jaar geen overproductie te kennen.

Bij gemeenten bestaan in veel gevallen budgetplafonds, waardoor daar ultimo 2019 een overproductie gerealiseerd is. Dit heeft in 2019 geleid tot een overproductie van circa 1 miljoen euro, waarvan pas in 2020 duidelijk wordt 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. Dit overigens in de verwachting dat ook de zorgdragende gemeenten hun verantwoordelijkheid voor de uiteindelijke financiën zullen nemen als daar op jaarbasis aanvullende mogelijkheden blijken te zijn (bv door onderproductie elders). Dit blijft overigens van zowel gemeenten als zorgaanbieder een complexe en fijnmazige afstemming vragen. De transformatie opdracht is een taaiere dan velen in de jaren 2014-2016 hoopten.

In 2019 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.

Het personeelsverloop in 2019 is opgelopen tot ruim 14%, waarmee de landelijke trend ook bij ASVZ zichtbaar is, al blijft het verloop bij ASVZ lager dan in de sector als totaal.

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.

De belangrijkste strategische risico's zijn eind 2019 herijkt. De risico's ten aanzien van de verantwoording aan gemeenten, medicatiefouten en de uitvoering van het financieel beleid zijn verkleind.

De toegenomen media aandacht voor incidenten en de deskundigheid van het personeel zijn de risico's die we hebben aangemerkt om extra aandacht aan te besteden. Daarnaast blijft het risico incidenten door gedrag van cliënten altijd prioriteit houden. Er is een relatie tussen de deskundigheid van medewerkers en het risico van gedragsincidenten. Door extra te investeren in de deskundigheid van medewerkers in de vorm van instroom en leerlingen trajecten en het meer systematisch neerzetten van het Triple-C behandelmodel, willen we de deskundigheid van medewerkers vergroten. Het in 2019 gestarte traject tot het verkleinen van de sectoren, waardoor meer nabijheid geboden kan worden aan teams, moet hier tevens aan bijdragen.

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 5 jaar krijgt iedere locatie een quick scan: een bezoek van een dag door een sectormanager, een ouder/verwant en/of een cliënt die niet bij de locatie betrokken zijn, om te zien hoe de totale indruk van een woning is en waar mogelijkheden voor kwaliteitsverbetering liggen. Locaties houden jaarlijks samen met cliënten, ouders/

verwanten, medewerkers en vrijwilligers een dialoogbijeenkomst waar ze met elkaar bespreken en reflecteren wat er goed gaat en wat er beter kan. Samen met de ervaringsverhalen van cliënten, ouders/verwanten en medewerkers, de teamreflecties en de cijfers die we rond onderwerpen als incidenten, middelen en maatregelen, het individueel plan en klachten 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 2019 bezochten 2 externe auditoren ASVZ. Gezamenlijk kwamen ze tot de conclusie dat de visie tot in de haarvaten zichtbaar is, "Het zit in de muren" waren de woorden van de externe auditoren.

De punten uit het jaarplan waren zichtbaar op alle locaties. Over de dilemma's die er zijn wordt open met elkaar gesproken. Het kwaliteitssysteem was heel navolgbaar. De auditor was enthousiast over de manier waarop we anders opgeleide medewerkers intern opleiden. De auditoren hebben geen 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 NEN7510 gecertificeerd. De volgende toets vindt in 2020 plaats.

In Carante Groep verband is een functionaris gegevensbescherming aangesteld. In 2019 heeft ASVZ 4 datalekken bij de Autoriteit Persoonsgegevens gemeld. De aanwijzingen die uit deze meldingen voortvloeiden, 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. In 2019 is "veilig omgaan met informatie" een onderwerp in verschillende scholingen. Begin 2020 voeren we een meting uit om het bewustzijn van medewerkers te peilen. Tevens gaan we aan de slag met het privacy spel.

Impact Coronavirus (COVID-19)

Inleiding algemeen / Aard van de gebeurtenis

Sinds februari van dit jaar werden we in Europa en ook in Nederland geconfronteerd met een besmettelijk virus. Dit virus (COVID -19) zorgde begin 2020 voor veel patiënten en slachtoffers. Begin maart 2020 nam de regering een aantal drastische maatregelen, waaronder het nagenoeg stilleggen van het openbare leven in geheel Nederland. Gezien de grote besmettelijkheid van dit virus leidde dit tot drastische hygiëne- en veiligheidsmaatregelen. Met name op de intramurale zorgvraag is de intensiteit van de zorgverlening toegenomen, op momenten dat wij als zorgorganisatie te maken hebben gekregen met cliënten en medewerkers die ziek zijn geworden, al dan niet door COVID-19, door het wegvallen van mantelzorg door familie van de cliënten door de afgeschafte bezoekersregelingen en door de extra vereisten die gesteld worden aan bescherming van onze medewerkers en cliënten bij besmetting of vermoedens daarvan.

Naast de intensivering van de zorgverlening voor deze groep mensen, nemen ook de kosten toe voor de levering van zorg door de extra maatregelen, die wij genomen hebben om onze medewerkers en cliënten te beschermen en door een toename van het ziekteverzuim, de impact over de eerste maanden is bij benadering € 750.000,-.

De inzet vanuit de zorg in de vorm van ambulante begeleiding en dagactiviteiten is grotendeels gelijk gebleven. Door alle maatregelen die getroffen zijn om de verspreiding van het virus zoveel mogelijk tegen te gaan, is wel een verschuiving zichtbaar van face-to-face contacten naar indirecte zorg bij de ambulante dienstverlening, en van inzet voor dagactiviteiten op de woongroep in plaats van op een dagbestedingslocatie .

De eerste zichtbare financiële effecten van de coronacrisis zijn additionele kosten als gevolg van een hoger ziekteverzuim, waardoor extra inzet van personeel nodig is en extra kosten vanwege hygiëne maatregelen (extra schoonmaakkosten) en aanschaf van beschermingsmiddelen. Daarnaast heeft ASVZ te maken met enige omzetzerving (met name op de extramurale zorg).

ASVZ blijft het beleid en het advies van de diverse nationale instellingen volgen en we blijven tegelijkertijd onze uiterste best doen activiteiten zo goed en veilig mogelijk voort te zetten, zonder daarbij de gezondheid van de cliënten en medewerkers in gevaar te brengen.

Inmiddels zijn er meerdere formele uitingen gedaan door ZN, NZa, zorgverzekeraars en zorgkantoren in brieven in maart en april 2020 dat omzetzerving en aanvullende kosten (deels) vergoed zullen gaan worden en dat deze, gezien de ernst van de uitbraak, achteraf gedeclareerd kunnen worden, waardoor ASVZ verwacht dat dit slechts een beperkt effect heeft op het bedrijfsresultaat. Tevens is de toezegging gedaan dat er voldoende bevoorschotting zal zijn. VWS en VNG hebben ook overeenstemming bereikt over eenzelfde set aan maatregelen voor de activiteiten in de Wmo en JW.

Ondanks de onzekerheden als gevolg van de Covid-19 uitbraak is het positief dat er steunmaatregelen door genoemde partijen worden aangeboden. Daar zal ASVZ gebruik van maken. Naast deze specifieke toezeggingen door de verschillende financiers kan aanspraak worden gemaakt op landelijke regelingen, waaronder NOW en uitstel van betaling van fiscale heffingen.

Op basis van de meest actuele inzichten op het moment van vaststellen van deze jaarrekening kunnen de financiële gevolgen van Covid-19 worden opgevangen binnen de huidige liquiditeit inclusief kredietlimiet en de overeengekomen ratio's met de banken en is er geen sprake van een materiële onzekerheid over de financiële continuïteit voor ASVZ.

Specifieke toelichting:

▪ **Het Coronavirus / impact op organisatie:**

Vanaf medio maart 2020 hebben wij een aantal maatregelen genomen om de effecten van het COVID-19 virus te bewaken en te voorkomen, zoals het vormen van veiligheids- en gezondheidsmaatregelen voor onze cliënten en medewerkers. De zorg van onze cliënten en veiligheid van onze medewerkers heeft de hoogste prioriteit. Er is zoveel mogelijk capaciteit ingezet om de zorg onder de aangescherpte hygiëne- en veiligheidsvereisten te continueren. Tevens is onder andere de ambulante dienstverlening meer op afstand vormgegeven. Op onze zorgprofessionals is een beroep gedaan op extra flexibiliteit. Medewerkers in niet kritische functies zijn verzocht zoveel mogelijk thuis te werken.

▪ **Risico's en onzekerheden:**

Tot het moment dat de crisis onder controle is, is het niet duidelijk wat het uiteindelijke beslag op de organisatie zal zijn. Op dit moment zijn er nog veel onzekerheden. Tijdens deze crisis werken veel medewerkers op de toppen van hun kunnen. Nog niet duidelijk is wat het eventuele effect daarvan kan zijn.

▪ **Genomen en voorziene maatregelen:**

ASVZ leeft de maatregelen van de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport zo goed als binnen de mogelijkheden na. Met andere zorginstellingen is veelvuldig afstemming over de zorglevering en de beschikbaarheid van medische hulpmiddelen, zoals beschermingsmaterialen. Medewerkers van ASVZ krijgen middels het intern portaal via een live blog steeds de meest actuele info over de maatregelen aangereikt. Voor ouders en verwanten van ASVZ cliënten gaat dat via de website die alle voor hen relevante informatie uit het live blog bevat.

▪ **Impact op activiteiten:**

Door de hoge mate van urgentie om verdere verspreiding van het virus te voorkomen en de strenge veiligheidseisen is de productie van ambulante dienstverlening iets gedaald vanaf half maart. Uitwisseling van dagbestedingscliënten van en naar andere zorgaanbieders is vrijwel geheel stopgezet, de financiële impact hiervan is nog onzeker. Ook andere activiteiten, zoals scholing en opleidingen zijn aanzienlijk gereduceerd dan wel stopgezet.

▪ **Steun van zorgverzekeraars en overheden:**

Op landelijk niveau zijn de koepels (ZN, VNG en VGN) met elkaar overeengekomen passende financiële maatregelen te nemen. Dit betreft o.a. aanvullende bevoorschotting tot 100% op de langdurige zorg en WMO en Jeugdwet, passend bij de omvang van contractueel overeengekomen omzet, maar ook hoe om te gaan met meer- en minder kosten (zowel personeel, materiaal als geneesmiddelen) en meer- en minder omzet. ZN en VNG hebben aan de zorginstellingen via verschillende brieven in maart en april 2020 laten weten hen te ondersteunen, waarbij de beschikbaarheid en continuïteit van zorg op langere termijn zo goed mogelijk geborgd kan worden.

Ook de minister van VWS heeft in zijn brief d.d. 15 april 2020 aan de Tweede Kamer laten weten dat de overheid de zorgsector in staat wil blijven stellen om te doen wat nodig is om voor de lange termijn de continuïteit van zorg en ondersteuning te borgen.

Weliswaar is de algemene berichtgeving dat er steunmaatregelen zijn om de zorginfrastructuur intact te houden, toch is er niet vanuit alle gemeentes een eenduidige concrete lijn als het gaat over compensatie voor extra kosten in het kader van Covid-19 en de verantwoording daarvan. Ook voor de Wlz zorg is het nog wachten op de uitgewerkte beleidsregels.

Op dit moment zijn de effecten op liquiditeit, resultaat en vermogen nog onvoldoende duidelijk. Op basis van de intentie afspraak van de verschillende financiers en de minister, hebben wij de verwachting dat de financiële risico's van deze crisis relatief beperkt blijven. Immers ASVZ houdt middels bevoorschotting voldoende liquiditeit en middels compensatie voor gederfde opbrengsten en extra gemaakte kosten kan een acceptabel bedrijfsresultaat over 2020 gerealiseerd worden. Vanzelfsprekend is ASVZ daarbij afhankelijk van de steunmaatregelen zoals door de overheden en ZN toegezegd alsmede of en de mate waarin de crisis bij versoepeling van maatregelen niet opnieuw in dezelfde of nog heviger vorm terugkomt. Op basis van de hierboven genoemde gemaakte afspraken vinden wij de continuïteitsveronderstelling passend.

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 Treasury Statuut. Het Treasury Jaarplan geeft een specifieke invulling.

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.

De laatste geborgde lening uit eerdere afspraken en onderhandelingen is door ASVZ in augustus 2019 verzilverd. In kwartaal 2 van 2020 zal een nieuwe businesscase gelden als verzoek aan de bank en het Wfz voor aanvullende leningen teneinde nieuwe bouwprojecten in de komende jaren gefinancierd te krijgen.



WERKEN ONDER HET DAK VAN EEN ANDER' HEEFT IN DE TOEKOMST VOOR SPECIFIEKE DOELGROEPEN PRIORITEIT. WE HELPEN CLIËNTEN BIJ HET VINDEN VAN WERK DAT BIJ HEN PAST. ZODAT CLIËNTEN CONTACTEN OPBOUWEN EN ZE HUN WEG VINDEN IN DE MAATSCHAPPIJ.

7. Toekomstvisie

Strategiedocument

In het strategiedocument 'ASVZ op koers: 5 jaar vooruit' worden de zeven strategische lijnen beschreven die de organisatie richting geven voor de komende jaren.

1. Ambulantisering om thuis te kunnen blijven wonen

Om nog meer tegemoet te komen aan de wensen van cliënten over meer eigen regie en zeggenschap, met betaalbaarheid in het achterhoofd, zetten we in op ondersteuning thuis, zodat mensen (langer) in hun eigen omgeving kunnen wonen.

Ondersteuning thuis heeft een snelle groei doorgemaakt. Het aantal ambulante cliënten groeit met ca. 10% per jaar. We richten ons daarbij zowel op eenvoudige als complexere zaken. We werken wijkgericht en trekken hierin op met andere partijen.

We willen ondersteuning bieden binnen de gemeentelijke kaders. Daarvoor zijn ondernemende en creatieve medewerkers nodig. We investeren daarom blijvend in het kennisniveau van de medewerkers.

Daarnaast worden speciale poli's ontwikkeld, zoals diagnostiek en behandeling in de wijk, ambulante teams gericht op complexe zorg, interventieteams en de AVG poli.

2. Samenwerkingsverbanden aangaan om de beste zorg te kunnen leveren

Door zowel intern als extern de samenwerking aan te gaan, kunnen we onze zorg verder verbeteren.

Intern doen we dat bijvoorbeeld door samenwerking tussen ambulante en verblijf, om elkaar beter te leren kennen, waarbij we ook oog houden voor de verschillen en zelfstandigheid om zo voldoende ruimte voor zorgvormen te behouden. Daarnaast willen we onze traditie van multidisciplinair werken verder versterken.

Extern denken we aan de volgende samenwerkingsverbanden:

- Samenwerking met maatschappelijke partners. We organiseren in 2019 en 2020 ontmoetingsdagen met bedrijven. 'Werken onder het dak van een ander' heeft in de toekomst voor specifieke doelgroepen prioriteit boven het uitbreiden van het aantal vierkante meters dagbesteding.
- Ook willen we cliënten ondersteunen bij het opbouwen

van hun sociale netwerk. Daarvoor benutten we nieuwe technische mogelijkheden, zoals een digitaal platform voor het vinden van vrienden en relaties. Onder het motto 'we doen het samen want we kunnen het niet alleen' willen we ouders, verwanten en vrijwilligers nog meer betrekken bij vrijetijdsactiviteiten.

- Het uitbreiden van het aantal ouderinitiatieven. Door de wendbaarheid van onze bedrijfsvoering zijn we in staat ons aan te passen aan de wensen van ouderinitiatieven. We zien de vraag toenemen en zullen hieraan zoveel mogelijk tegemoetkomen.
- De reeds bestaande samenwerking binnen Carante Groep, waarbinnen ASVZ samenwerkt met 11 andere autonome zorgorganisaties. Samenwerking geschiedt op het gebied van ICT, P&O, zorgontwikkeling en huisvesting.

3. Talentontwikkeling en opleiding

Opleiden en leren zien we als een sleutel om medewerkers enthousiast te houden. Daarom zetten we nog meer in op talent- en loopbaanontwikkeling. We starten bijvoorbeeld met trainingen in leiderschap en eigenaarschap. Verder hebben we per cliëntgroep een medewerkersprofiel opgesteld dat aansluit bij de verschillende, specifieke zorgvragen van iedere doelgroep. Ook zetten we extra geld in voor extra opleidingsdagen voor iedere medewerker.

4. Flexibel blijven met een stevige basis

ASVZ wil ook in de toekomst kunnen inspelen op de ondersteuningsvragen van (nieuwe) cliënten. Daarom is het belangrijk dat we flexibel blijven.

We maken plannen voor huisvesting, financieringsvormen, specialistische zorg en groei van de organisatie.

5. Positionering en marketing

Onze positionering en marketing staan in het licht van onze inhoudelijke koers en zijn gericht op kwaliteit, cliëntbeleving, vakmanschap en ontwikkeling. Uit

cliëntsessies is gebleken dat we de communicatie in de oriëntatiefase op zorg kunnen verbeteren.

Daarnaast beseffen we dat we onszelf als werkgever goed moeten profileren om op de krappe arbeidsmarkt nieuwe medewerkers aan te trekken. Bovendien willen we meer laten zien van wat we ontwikkelen en waarin we excelleren. Belangrijk is onze gepaste trots te blijven combineren met gepaste bescheidenheid.

6. Kennis delen en ontwikkelen

Bij ASVZ staan kennisdeling en –ontwikkeling hoog in het vaandel. Bijvoorbeeld op het gebied van de behandelmodellen LACCS en Triple-C.

Het door ASVZ bedachte behandelmodel Triple-C is al bijna 30 jaar in ontwikkeling. Die ontwikkeling vindt plaats op de werkvloer, in het contact tussen cliënten, begeleiders, managers en behandelaars.

In Academische Werkplaatsen delen we kennis met andere partijen en blijven we het behandelmodel ontwikkelen en verbeteren. De komende jaren willen we kennisdeling nog meer versterken. Intern en extern. Om andere organisaties te ondersteunen in het succesvol uitvoeren van Triple-C, is (betaalde) scholing en training van onze kant nodig. Zo kunnen we de uitvoering ervan waarborgen.

Zorgkantoren in de regio spelen een belangrijke rol in het koppelen van kennis en kunde van zorgaanbieders, zodat we elkaar kunnen versterken.

7. Onderzoek, innovatie en technologie om kwaliteit te garanderen

Dankzij nieuwe inzichten op het gebied van kwaliteit van zorg en vakmanschap kunnen we de kwaliteit van zorg borgen én verbeteren. Samen met diverse universiteiten doen we wetenschappelijk (praktijk) onderzoek. Daarnaast onderzoeken we de mogelijkheid van onderzoek naar personele uitdagingen en het werkplezier van medewerkers. Ook verkennen we het nut en de mogelijkheden van data-analyse.

De komende jaren zetten we ‘innovatiewerkplaatsen’ op. Dit worden inspirerende omgevingen waar we samen werken aan zorginnovaties en –technologie. De technologische innovaties zijn niet alleen gericht op cliënten, maar ook op het vergemakkelijken van het werk van medewerkers (zoals een app voor snellere administratieve handelingen) en verwanten (zoals beeldbellen met cliënten).

WERK OF DAGBESTEDING IS VOOR
IEDEREEN BELANGRIJK. HET GEEFT
JE DE MOGELIJKHEID ANDERE
MENSEN TE ONTMOETEN EN JEZELF
TE ONTPLOOIEN.



8. Gedragscode

ASVZ wil een goede zorgverlener én een goede werkgever zijn. Naast een woon-/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.

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



9. Duurzaamheid

Zorgaanbieders in Nederland zijn grootverbruikers van energie, water, voedsel, materialen en grondstoffen. Daar is veel duurzaamheidswinst te behalen.

ASVZ kiest bewust voor duurzaamheid als onderdeel van haar strategie. Dit gaat niet alleen over energiebesparing en CO₂-reductie. Duurzame zorg wordt vertaald als maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dit bestaat voor ASVZ uit kostenbesparing, verbetering van de kwaliteit van zorg en vergroten van de organisatieflexibiliteit. 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. Zo zijn vrijwel alle panden van LED-verlichting voorzien.

In samenwerking met SolarBox en Onze Zorg is Opgewekt en op nieuwbouwpanden zijn in de afgelopen jaren in totaal 10.600 zonnepanelen gelegd met een totaalvermogen van ongeveer 3 miljoen Watt-piek. Daarmee wordt ongeveer 30% van het totale elektriciteitsverbruik van ASVZ zelf opgewekt.

In 2019 is met succes voor nog eens 16 grootverbruik locaties SDE+ subsidie aangevraagd, waaronder voor alle nieuwbouwprojecten die in 2019/'20 gestart zijn of nog zullen starten. Deze installaties zullen in de loop van 2020/'21 opgeleverd worden. Hiermee wordt nog eens 1,4 miljoen Watt-piek vermogen toegevoegd.

Een bouwproject dat bijzondere aandacht behoeft is de transformatie van het oude Vestia-kantoor in Hoogvliet Rotterdam tot een woon- en werkgebouw met 16 studio's met 2 gezamenlijke huiskamers, 5 appartementen, een fietsenwerkplaats + fietscafé, een wasserette en een werkplaats voor licht productiewerk.

De nieuwbouw die momenteel in Capelle a/d IJssel, Puttershoek, Sliedrecht, Rotterdam en Udenhout in uitvoering of in ontwikkeling is zal voor het overgrote deel zonder aardgas gerealiseerd worden.

In december 2019 heeft ASVZ voor 17 grootverbruik-locaties de gegevens m.b.t. de informatieplicht bij de RVO ingediend. In 2020 zullen waar nodig aanvullende acties uitgezet worden.

In het kader van duurzame inzetbaarheid van medewerkers heeft ASVZ beleid ontwikkeld op diverse aspecten:

- a. Gedragscode.
Hier wordt in hoofdstuk 8 nader op ingegaan
- b. Het jaargesprek
Dit is een jaarlijks terugkerend gesprek tussen medewerker en leidinggevende, waarin o.a. over de inzetbaarheid van de medewerker op korte en langere termijn wordt besproken. Het jaargesprek is een dialoog tussen leidinggevende en medewerker, ook wel genoemd "het goede gesprek". Er is een trainingsaanbod om hierin te ondersteunen.
- c. Vitaliteit
ASVZ vindt het belangrijk medewerkers handvatten te bieden om vitaal in het leven en in het werk te staan. Er wordt een scala aan activiteiten aangeboden onder de thema's hoofd, hart, lichaam en ziel. Veel van de activiteiten wordt aangeboden door medewerkers van ASVZ die hierin bekwaam zijn. Ze worden aangevuld met diverse mogelijkheden in het LMS 'ZLIM' en e-learning.
- d. De functiebeschrijving
De functieomschrijvingen zijn omgezet naar resultaatgerichte omschrijvingen. Daardoor kan het gesprek gevoerd worden over behaalde resultaten en minder over losse (deel)taken. Dit geeft de medewerker de ruimte meer eigen regie te pakken en ondernemerschap en creativiteit te gebruiken.
- e. Levensfasen
Binnen de verschillende levensfasen van medewerkers kunnen specifieke vraagstukken spelen. ASVZ vindt het belangrijk dat levensfasegerichte vragen onderwerp van gesprek zijn tussen medewerker en leidinggevende.

Samen kan worden bekeken of er mogelijkheden zijn de duurzame inzetbaarheid te vergroten

f. Inzet Persoonlijk Budget Levensfase (PBL)

Naast vakantie-uren heeft iedere medewerker recht op PBL. Het is de bedoeling deze PBL uren in zetten om de duurzame inzetbaarheid te vergroten.

g. Demotie in het kader van duurzame inzetbaarheid

Het overgaan naar een andere, in het functiegebouw lager ingedeelde functie kan een middel zijn om de duurzame inzetbaarheid te vergroten. Het kan zelfs voorkomen dat een medewerker zijn/haar baan opzegt. ASVZ heeft hiervoor een beleid ontwikkeld.

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 de betrokkenheid van onze cliënten en medewerkers toeneemt en daarmee onze 'voetprint' nog verder verbetert.

In 2019 zijn de voorbereidingen gestart voor twee werkgroepen die begin 2020 aan de slag zullen gaan: de werkgroep energiemangement en de werkgroep duurzame bedrijfsvoering. In deze werkgroepen zit een brede vertegenwoordiging van onze organisatie: facilitair, logistiek, financiën, informatisering, huisvesting, sectormanagers primaire zorg en een cliëntopleider.



“VRIJWILLIGERSWERK
VERRIJKT MIJN LEVEN EN
DAT VAN DE CLIËNT.
EIGENLIJK ZOU IEDEREEN
VRIJWILLIGERSWERK
MOETEN DOEN.”

10. Onderzoek en ontwikkeling

Wetenschappelijk onderzoek

Onderzoeksvragen aan de Academische Werkplaats Leven met een verstandelijke beperking van Tranzo, Tilburg University

| Onderzoek | Periode |
|--|---------|
| <p>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.</p> <p>Consultatievraag aan het Netwerk Samen Kunnen Kiezen (najaar 2017): 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 2020 tot een onderzoeksdesign. (Alex van Poorten, Stefan de Wit en Wietske van Oorsouw)</p> | |

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 mensen met EVMB. ASVZ participeert in het onderzoek 'Samen werken aan wat werkt' (Tranzo).
- 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. Deze onderzoekslijn krijgt nader vorm in 2020.
- Een verbreding van denk- en werkwijze bij moeilijk gedrag in Carante Groep (werkzame factoren sneller verspreiden, competenties in de praktijk vergroten).

Wetenschappelijke congressen 2019

- In mei 2019 hebben Hans van Wouwe, Margreet Veninga en Stefan de Wit naar een Europees congres bezocht (EAMHID, Barcelona)
- In augustus 2019 hebben Tess Tournier, Cathelijn Oudshoorn, Sandra Mergler en Marja Hodes presentaties verzorgd op het wereldwijde congres van IASSIDD in Glasgow. Verder hebben Hans van Wouwe, Jacqueline de Jong, Maartekke Erkens, Remco Gillissen, Richella Kloppers dit congres bezocht.

Lopende onderzoeken

| Wie? | Onderzoek | | Periode |
|---------------------------------|--|---------------------------------|---------------------------------|
| Cathelijn Oudshoorn | Doet per januari 2019 promotieonderzoek naar inzet van eHealth in samenwerking met de Academische Werkplaats Leven met een verstandelijke beperking van Tranzo, Tilburg University. | 4 dagen per week | Gestart in 2019 |
| 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 | Gestart 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, 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 wetenschapsonderwijs 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 heeft in juni 2019 haar BKO (Basiskwalificatie Onderwijs) traject afgerond. | 1 dag per week | Sinds 2016 |
| Richella Kloppers | Gedurende drie jaar onderzoek naar de voorspelbaarheid van het verslikken bij mensen met een verstandelijke beperking. In samenwerking met de Erasmus universiteit, 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 Michelle Peitsman | 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 |
| Fysiotherapie Anja de Jonge | Ontwikkelen van een traject voor mensen met syndroom van Down om meer spierkracht op te bouwen. | | Gestart in 2019 |

| Wie? | Onderzoek | | Periode |
|---|--|----------------------|------------|
| Diëtisten Rian Korf | Deelname vanuit de beroepsvereniging DVG (diëtetiek verstandelijk gehandicaptenzorg) 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 Jeannita Offringa | In samenwerking met de Academische Werkplaats Leven met een verstandelijke beperking van Tranzo, Tilburg University start medio 2020 onderzoek in hoeverre een Wensen aan Wensen traject bijdraagt aan autonomie, verbondenheid en competentie volgens mensen met een verstandelijke beperking zelf en hun begeleiders? | Per traject ` 20 uur | 2020-2021 |
| Klaartje Klaver (CCE), Gustaaf Bos (VUmc), contactpersoon Hans van Wouwe | Vanaf 2018 is ASVZ partner in het onderzoekproject WAVE (gestart onder de naam 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 Gehandicaptten beperking. Geplande startdatum 01-09-2018 met een looptijd van 4 jaar. Hans van Wouwe is aandacht functionaris rondom dit onderzoek. | | 2018-2022 |
| Marja Hodes | Vanaf januari 2020 is Marja Hodes lid van het bestuur van Special Research Parenting. Zij stellen o.m. de onderzoeksagenda voor de komende 3 jaar op rondom ouderschap. Er vindt verdeling plaats over diverse landen en de commissie neemt deel aan de volgende IASSID. | | Vanaf 2020 |
| Rixt Sanne Hofman | Vanuit de OG opleiding een klein onderzoek gedaan naar de alliantie tussen orthopedagoog en begeleider en welk effect dit heeft op de relatie begeleider/cliënt. Gebleken is de cliënt profijt heeft van goede samenwerking. | | 2019 |

ASVZ participeert in extern onderzoek uitgevoerd door derden

| Onderzoek | Periode |
|--|-----------------|
| <p>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)</p> <p>Deelname aan coördinerende werkgroep en regiegroep.</p> <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 Erkens en Jacqueline de Jong participeren in Coördinerende werkgroep AWVB | Vanaf 2017 |
| <p>Participatie in het programma 'Ervaringsdeskundigheid van naasten'. Prof. dr. Petri Embregts heeft een subsidie toegekend gekregen om naasten van mensen met een verstandelijke beperking te ondersteunen in het ontwikkelen en inzetten van hun ervaringskennis. De Academische Werkplaats Leven met een verstandelijke beperking (Tranzo, Tilburg University) zal samen met KansPlus en de LFB een ondersteuningsaanbod realiseren gericht op ervaringsdeskundigheid van naasten van mensen met een VB. De doelstelling van dit vierjarige programma is om zorg en ondersteuning beter aan te laten sluiten op de wensen en behoeften van mensen met een VB en hun naasten.</p> | Gestart in 2019 |
| <p>Participatie in het onderzoek 'Samen werken aan wat werkt' . Onderzoeker Sara Nijs van de Academische Werkplaats Leven met een verstandelijke beperking van Tranzo, Tilburg University, onderzoekt hoe we zelfbepaling bij mensen met EMB kunnen ondersteunen. Een van de eerste stappen is het in kaart brengen van hoe zelfbepaling bij personen met EMB er in de praktijk uitziet in samenwerking met naasten van mensen met EMB.</p> | Gestart in 2019 |
| <p>Participatie in het onderzoek Experience Based Co Design (EBCD). Onderzoeker Ria Wolkorte van de Academische Werkplaats Leven met een verstandelijke beperking van Tranzo, Tilburg University onderzoekt het proces waarin betrokken partijen samen gaan nadenken over verbeterpunten en oplossingen. Een locatie van ASVZ in de wijk neemt hieraan deel, contactpersoon is Suze van Wijngaarden.</p> | Gestart in 2019 |
| <p>Participeren in netwerk van Disability Studies in Nederland (DSiN). Vanuit VU wordt getracht een leerstoel blijvend te realiseren. Focus; Inclusie/inclusieve samenleving.</p> | Vanaf 2019 |
| <p>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.</p> | Vanaf 2018 |
| <p>Participatie in Kennisplatform EVB+; themagroepen op diverse thema's</p> | Vanaf 2018 |
| <p>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</p> | 2017-2020 |
| <p>ASVZ participeert in onderzoek naar Beoordeling eigen Beheer Medicatie (BEM) bij cliënten met een LVB dat wordt uitgevoerd door Daphne Konz (Zuidwester).</p> | 2017-2019 |

| Onderzoek | Periode |
|---|----------------|
| Onderzoek naar tevredenheid van cliënten voor en na de invoering van de WMO (met Hogeschool Zuyd, UvA en zorgorganisaties). Het onderzoek is afgerond. Het eindrapport van het onderzoek 'van AWBZ naar WMO' is beschikbaar gekomen in april 2019. | 2015-2018/2019 |
| Sociale relaties en ICT: bevorderen van coping, autonomie en welzijn (VU en zorgorganisaties, in samenspraak met Paula Stekelenburg van de VU. | 2016-2020 |
| 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 |
| Locatie De Break – Annemiek Stopendaal (Erasmus Universiteit) onderzoekt de werkzame factoren van een groep of een faciliteit ter voorkoming van uithuisplaatsing in crisis. Kun je voorkomen dat er een langdurige uithuisplaatsing nodig is? Het is een complex, kwalitatief en narratief onderzoek. ASVZ is samenwerkingspartner; er doen geen medewerkers van ASVZ deel aan het onderzoek. ASVZ is vertegenwoordigd in de klankbordgroep. | Start 2019 |
| Deelname aan een kort onderzoek vanuit de Academische Werkplaats Leven met een verstandelijke beperking van Tranzo, Tilburg University, ten behoeve van de toepassingsmogelijkheden van het Wegingskader onvrijwillige zorg. Vanaf maart 2020 zullen een aantal teams van verschillende zorgorganisaties (2 teams van ASVZ) als pilot met het Wegingskader gaan experimenteren | 2020 |

11. Bestuur en toezicht

Raad van bestuur

Samenstelling en verantwoording

De raad van bestuur bestond in 2019 uit drie leden, te weten Wim Kos (voorzitter), Hanneke Kooiman en Hetty Verhulst.

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.

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 verantwoording verschuldigd 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.

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.

Bezoldiging

De bezoldiging van de voorzitter van de raad van bestuur is bepaald op basis van de adviesregeling Arbeidsvoorwaarden raden van bestuur NVZD die gold ten tijde van zijn benoeming. De bezoldiging overschrijdt het huidige bezoldigingsmaximum, zoals vastgelegd in 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. 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 overige twee leden van de raad van bestuur is gebaseerd op de normen van de WNT-2. De bezoldiging van de leden van de raad van bestuur is opgenomen in de jaarrekening 2019.

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 2019 waren:

- Goed volgen van het strategietraject dat de organisatie doorloopt en de rol bepalen die de raad van toezicht daarin kan spelen
- Jaarlijks de risico's en voordelen van het lidmaatschap van Carante Groep bespreken

- Voor iedere vergadering worden dilemma's waar de rvb voor staat, geagendeerd, teneinde de adviserende rol van de raad van toezicht nog beter te kunnen uitoefenen
- Het informeel spreken van medewerkers/stakeholders om een 'gevoel' bij de organisatie te krijgen

Bezoldiging

De bezoldiging van de raad van toezicht is in 2019 gebaseerd op de WNT 2, klasse V, 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 2019 tot 1-7-2019 uit 5 leden. Per 1-7-2019 is een nieuw lid benoemd, de heer A. Loogman. Dhr. Loogman is financieel deskundig en toegevoegd aan de auditcommissie van de rvt. Dhr. De Boer heeft diverse bijeenkomsten van de centrale cliëntenraad, de oudervereniging Merwebolder/Lingebolder en de familievereniging Vincentius bijgewoond. Dhr. Den Exter heeft enkele malen een bijeenkomst bijgewoond van de identiteitscommissie, waarvoor hij aandachtsfunctionaris is.

Commissies

De raad van toezicht heeft drie commissies, te weten de commissie kwaliteit en veiligheid, de auditcommissie en de remuneratiecommissie. Iedere commissie heeft een voorzitter. De eerstgenoemde commissies vergaderen enkele malen per jaar met de rvb, de auditcommissies in tegenwoordigheid van de manager finance & control en bij de bespreking van de jaarrekening en de management letter is ook de accountant aanwezig. De remuneratiecommissie vergadert in principe één x per jaar met de raad van bestuur.

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 <https://www.asvz.nl/over-ons/>

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 of dagbestedingslocatie.

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:

- ABC-date
- Begroting ASVZ
- Brandveiligheid
- Van cash naar cashless
- Client vertrouwenspersonen
- Wet zorg en dwang
- Inzien dossiers door stagiaires
- Individueel plan gesprek, aanwezigheid cliënten
- Kwaliteitsrapport ASVZ 2018
- Aandacht binnen ASVZ voor mensen die Lesbisch, Homo, biseksueel of Transgender zijn
- Melden van incidenten door cliënten
- Strategie document ASVZ
- Voedingsbudget
- Vrije dagen cliënten, die naar dagbesteding gaan
- Veilig vervoer rolstoel
- De nieuwe wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen
- Zinvolle dagbesteding
- Brochure zorgvergoeding

Een uitgebreid jaarverslag 2019 van de CCR is te vinden op de website van ASVZ, www.asvz.nl

Ondernemingsraad

2019 is het jaar, waarin we van enkele OR-leden afscheid hebben genomen en enkele nieuwe leden hebben mogen verwelkomen. Het jaar, waarin de OR de eigen visie en missie opnieuw geformuleerd heeft. Het jaar, waarin talrijke onderwerpen, groot en klein, besproken zijn tijdens OR-, overleg- en commissievergaderingen.

In het jaarverslag 2019 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, genoemd.

Enkele onderwerpen, waar de OR zich in 2019 over heeft gebogen, zijn:

- regeling logeergezinnen
- beleid bedrijfscontinuïteit
- beleidsdocument informatiebeveiliging
- uitvoering beleid werving en selectie
- pilot werkplezier
- Triple-C werkplaats
- ICT Governance
- beleid verpleegkundig steunpunt
- nieuwe arbodienst

Op strategisch niveau heeft de OR gekeken naar het goed en plezierig kunnen werken binnen een grote organisatie als ASVZ. Dat betekent dat de OR zich meer heeft gericht op nut en noodzaak van beleid, met als doel het vergroten van het werkplezier van de medewerkers.



ASVZ
Postbus 121, 3360 AC Sliedrecht
0184 - 49 12 00
info@asvz.nl

Meer weten? www.asvz.nl