



Jaar-/kwaliteitsverslag 2022 Zorgcentrum Beek & Bos

Geborgenheid
Welzijn
en Goede Zorg
in Professionele Handen

April 2023

door Marlon Creemers, beleidsmedewerker

Inhoud

Voorwoord	3
Leeswijzer	3
1. Managementsamenvatting jaar-/kwaliteitsplan 2022	4
2. Ook in 2022 is er weer veel gebeurd	5
3. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning	7
3.1. MGZ project in werking	7
3.2. Mantelzorgcoach, Good Practice	7
3.3. Heroriëntatie visie op zorg	7
4. Wonen en welzijn	8
4.1. Heroriëntatie welzijnsconcept	8
4.2. Programma dagbesteding	8
4.3. Uitbreiden aanbod (meerjarenbeleid)	8
4.4. Ontwikkeling dagbeleving	8
4.5. Herzien inwoonprocedure	8
4.6. Vastgoed ontwikkeling	9
5. Veiligheid	9
5.1. Wzd, bewustwording onvrijwillige zorg	9
5.2. Wzd, veiligheid	10
5.3. Kwaliteitsindicatoren	10
6. Leren en verbeteren van kwaliteit	11
6.1. Opleidingsbeleid	11
6.2. Dementiehub	12
6.3. Stepped care	12
6.4. Lerend Netwerk	13
7. Leiderschap, governance en management	13
7.1. Toekomstscenario thuiszorg	13
7.2. Cliëntenraad	13
7.3. Ondernemingsraad	13
7.4. Raad van Toezicht	13
8. Personeelssamenstelling	14
8.1. Stand van zaken eind 2022	14
8.2. Duurzame inzetbaarheid	14
8.3. HRM onderwerpen	14
8.4. Arbocommissie	14
9. Gebruik van hulpbronnen	14

9.1.	<i>Kommunikaatsie app verder implementeren</i>	14
9.2.	<i>Zorgdomotica/wifi/telefonie</i>	15
9.3.	<i>ICT-beleid</i>	15
9.4.	<i>Magazijnbeheer</i>	15
9.5.	<i>Samenwerking</i>	15
10.	<i>Gebruik van informatie</i>	16
10.1.	<i>Tevredenheidsonderzoek</i>	16
10.2.	<i>Complimenten en klachten</i>	16
10.3.	<i>Goede ideeën budget</i>	16
10.4.	<i>Visievorming eHealth</i>	17
10.5.	<i>Openbaarheid en transparantie</i>	17
	<i>Gebruikte afkortingen</i>	18
	<i>Bijlage 1 – Jaarverslag Cliëntenraad 2022</i>	19
	<i>Bijlage 2 – Jaarverslag Ondernemingsraad 2022</i>	21
	<i>Bijlage 3 – Jaarverslag Raad van Toezicht 2022</i>	24

Voorwoord

Beek & Bos conformeert zich aan het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. Hierin is bepaald dat de interne en externe verantwoording verzorgd wordt via een kwaliteitsverslag. In dit jaar-/kwaliteitsverslag wordt ingegaan op de prestaties die Zorgcentrum Beek & Bos (hierna Beek & Bos) in 2022 heeft geleverd op het gebied van de verschillende thema's uit het kwaliteitskader, zoals in figuur 1 is weergegeven.

Verdere verantwoordingsgegevens over bestuur, bedrijfsvoering, personeel, financiën (waaronder het bestuursverslag en de jaarrekening) en productie zijn te vinden via de website www.jaarverantwoordingzorg.nl. Het Kwaliteitskader biedt structuur in het presenteren van onze kwaliteitsinformatie. Het is echter geen instrument om kwaliteit te creëren. Dat is iets wat dag in dag uit gebeurt in het contact tussen onze cliënten, hun familie en onze medewerkers.

Met dank aan onze medewerkers, vrijwilligers, leden van de cliëntenraad / ondernemingsraad en raad van toezicht en iedereen die bij Beek & Bos is betrokken.

Managementteam Beek & Bos (31.12.2022)

Mariëlle Tijssen, zorgmanager
Nettie Ramaekers, hoofd administratie
Roos de Nijs, hoofd facilitaire dienst
Harm Hoekstra, bestuurder

Leeswijzer

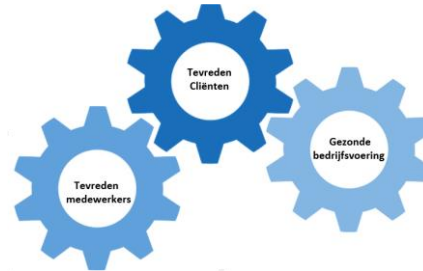
Het verslag begint met een managementsamenvatting van het jaar-/kwaliteitsplan 2022. Vervolgens wordt de stand van zaken van de onderwerpen uit het jaar-/kwaliteitsplan 2022 in dit jaarverslag toegelicht bij de thema's (de hoofdstukken) uit het kwaliteitskader¹. Per thema worden nog een aantal andere zaken toegelicht zoals de kwaliteitsindicatoren, de personeelssamenstelling, samenwerkingen en cliënttevredenheidsonderzoeken. De jaarverslagen van de gremia zijn in de bijlagen opgenomen.

Figuur 1. Kwaliteitskader



¹ De onderwerpen uit het jaar-/kwaliteitsplan 2022 van Beek & Bos zijn schuingedrukt.

1. Managementsamenvatting jaar-/kwaliteitsplan 2022



JAARPLAN 2022

Medewerkers	Cliënten	Bedrijfsvoering
<ol style="list-style-type: none"> 1. Duurzame inzetbaarheid 2. Opleidingsbeleid 3. Wzd, bewustwording onvrijwillige zorg 4. Dementiehub 5. Heroriëntatie welzijnsconcept 6. Stepped care 7. Kommunikaatsie-app 8. Innovatie budget 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programma dagbesteding 2. Wzd, veiligheid 3. Uitbreiden aanbod 4. MGZ in werking 5. Toekomstscenario thuiszorg 6. Heroriëntatie welzijnsconcept 7. Mantelzorgcoach, Good Practice 8. Herzien inwoonprocedure 9. Heroriëntatie visie op zorg 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zorgdomotica/wifi/telefonie 2. Vastgoed ontwikkeling 3. HRM onderwerpen 4. ICT beleid 5. Visievorming E-health 6. Magazijn beheer

2. Ook in 2022 is er weer veel gebeurd

Het nadeel van een opsomming van activiteiten is dat een activiteit of een gebeurtenis die heeft plaatsgevonden niet wordt benoemd ... want er is echt veel gebeurd. Lees de volgende paragraaf als een hele korte samenvatting van gebeurtenissen in 2022 in Beek & Bos. Veel worden ook toegelicht in dit jaar-/kwaliteitsverslag.

Vorbereiding renovatie en aanbouw • passeren akte woonhuis Dr. Smitslaan 13 • experimenteren met robotstofzuiger • Qwiek up in gebruik genomen • lancering nieuwe website • Corona blijft een lastpak • abonnement op en installeren zorgdomein • workshops visie eHealth • met ingang van 1 januari eigen praktijkopleider • rapportage cliëntenraadpleging ontvangen en besproken • rapportage medewerker tevredenheid ontvangen en besproken • 8 februari bezoek pop-up fieldlab (demonstratie innovatieve producten), onderdeel van ZorgConnect • programma's van eisen voor zorgdomotica/wifi/telefonie • scenario's voor inrichting organisatie besproken (met name bezetting MT/beleid/administratie) • afscheid pedicure • nieuwe hovenier • gesprekken met nieuwe medewerkers • en we blijven versieren: alle kwartalen en alle bijzonderheden kerst, carnaval, e.d. • subsidie onderzoek dagactiviteiten voor mensen met dementie, uitwerking met samenwerkingspartners in gemeente • overleggen met samenwerkingspartners en zorgkantoor • 16 maart 2^e coronavaccinatie • 0-meting voor VVT tool planning • start werkgroep palliatief beleid • bijeenkomsten Arbo commissie • nieuw lid raad van toezicht • geen PCR testen meer maar voornamelijk zelftesten • vertrek teamleider begane grond • brainstormsessie medewerker tevredenheid • verbetertraject wifi in volle gang: nieuw leidingnetwerk aangelegd • voorbereiding ondersteuning mantelzorgcoach: bij voorkeur interne kandidaten • werkgroep medicatie bijeen om bestellen beter te laten verlopen • nog meer workshops visievorming eHealth • verzuim blijft hoog, onder meer corona naweën • paasbrunch • van 1 full time hoofd facilitaire dienst en administratie naar 2 parttimers • HR ondersteuning door VANDAAG • medewerkers vertellen medewerkers, de masterclasses • update AVG beleid • eindelijk weer een infoavond met een petje af voor het vele en harde werk van collega's • en natuurlijk het optreden van Beppie Kraft, de polonaise kon weer • optimaliseren veiligheidsmanagement • sacrament van de zieken mop Witte Donderdag in aanwezigheid van familie • VGZ bezoekt Beek & Bos > kennismaking kwaliteitsexpert en info muziekwaterbed + delegatie voor de Samen Voorop Awards • Medisch Generalistische Zorg (MGZ) aanvraag 'innovatie voor kleinschalige experimenten' gehonoreerd voor 2022 en 2023 • 15 juni vrijwilligersdiner • zomer-fotowedstrijd voor bewoners • zorginkoop en aanbesteding hulp bij huishouden • nieuw hoofd facilitaire dienst • onze mantelzorg is genomineerd voor Samen Voorop Award, geen podiumplaats maar wel bij laatste 5 • nieuwe teamleiders • kennissessie onbegrepen gedrag • materiele controle door zorgkantoor, vragen beantwoord en afgerond • in werking treden van transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden • tussentijdse audit PREZO Care • ontwikkelingen Kommunikaatsie app, kennisbank gaat live • overleg met klachtencommissies voor cliënten en medewerkers • gremiamiddag met als thema dagbeleving • bespreken rol van verpleegkundige in Beek & Bos • wijkagenten bezoeken ons en gaan virtueel (interactieve VR-bril) • EVV diplomering • 2^e scenario VR bril gereed en medewerkers worden getraind • nieuwe raambestickering in trappenhuis en op afdelingen 1 en 2 • uitgiftepunt voor rolstoelfiets Zonnebloem • Husseldagen leden raad van toezicht • deelname rolstoeltocht met 55 bewoners en evenzoveel begeleiders (familie, medewerkers, vrijwilligers) • nieuwe functie ingevuld: medewerker secretariaat • check duurzaamheidsambitie door warmte-terugwin-installatie (WTW) te bekijken in Doorn • proef met nieuwe slimme bril • ook proef met een slimme inco, maar of de inco zo slim is > de chip erin geeft betrouwbare informatie door • bedrijfsscan door VANDAAG over mogelijk procesoptimalisatie administratieve processen • aanpassen van statuten en reglementen • start

opleiding zorgondersteuner • mantelzorglunch • delegatie Wonen Zuid op bezoek • wethouder beleeft de VR bril • DUMAVA (duurzaam maatschappelijk vastgoed) subsidie aangevraagd, ingeloot en ontvangen • aanbesteding individuele en groepsbegeleiding • SOO (stimuleringsregeling ontmoetingsruimten ouderenhuisvesting) subsidie aangevraagd voor onze nieuw te bouwen dagbelevings-/ontmoetingsruimten • high tea op dagbesteding • aanbesteding zorgalarmering • transitiegelden gebruikt om muziekwaterbed te promoten • aanpassen en opschonen van serverruimte • eerder fruit voor personeel • keuken bakt traditioneel weer heerlijke speculaas • aanpassen van formatie op afdelingen • heroriëntatie nieuwbouwactiviteiten, aanpassen fasering • aanvraag borgingsverzoek waarborgfonds voorbereiden • themabijeenkomst raden van toezicht Lerend Netwerk • jubilarissenlunch • afscheid Math en Mat (hoofd td en hoofd keuken) • op zolder sanitaire proefopstelling gebouwd • kerstwensactie voor bewoners •

en natuurlijk de activiteiten van alle dag: het lekkere eten, de welkome ontvangst van onze medewerkers receptie en gastvrouwen, alle dagen de maaltijden van tafeltje dekje verzorgen en alles wat we hebben genuttigd moet ook weer worden afgewassen door de medewerkers van de vaatspoelkeuken, de was- en linnenverzorging, het spic en span houden van de appartementen, de afdelingen en alles wat daarbij hoort, de o zo noodzakelijke technische ondersteuning, de ondersteuning, alle organisatorische administratieve en beleidsmatige activiteiten en het ondersteunen van onze bewoners, thuiszorgcliënten en bezoekers dagverzorging

•

Iedereen bedankt!

3. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

3.1. *MGZ project in werking*

Beek & Bos heeft samen met het zorgkantoor in het kader van de beleidsregel ‘innovatie voor kleinschalige experimenten’ het MGZ project als experiment aangevraagd. De NZa heeft deze aanvraag gehonoreerd.

Beek & Bos is blij met en ook trots op dit project. Het is in een betrekkelijk korte tijd gelukt om voor al onze bewoners eenzelfde paramedische zorg te realiseren. Ondanks het feit dat binnen Beek & Bos nu sprake is van twee preferente huisartsenpraktijken blijft de vrije artskeuze overeind. Met name in het samenwerkingsverband met de preferente huisartsen is opgevallen dat een hybride vormgeving ontstaat. Huisartsen schakelen sneller en inhoudelijker met de behandelaren en de zorgteams.

De rol van verpleegkundig specialist is in de afgelopen periode nog onderbelicht. Juist door het inzetten van de verpleegkundig specialist kan verdere ondersteuning naar behandelaren (huisarts en Specialist Ouderengeneeskunde) mogelijk zijn.

De financiële uitwerking – een goede vergelijking kunnen maken tussen de kosten voor intramurale zorg en de Beek & Bos oplossing – is nog een aandachtspunt. Dat betreft met name inzicht in cliëntkosten die gemaakt zijn door de zorgverzekeraar. Voor de WLZ uitvoerder daarentegen is in ieder geval de uitkomst voor 2022 positief. Zowel ten opzichte van de ‘oude’ Beek & Bos situatie waarin nog sprake was van de financiering van 20 bewoners met de indicatie ZZP met behandeling als de alternatieve situatie dat er een uitbreiding had plaatsgevonden naar allemaal indicaties met behandeling.

3.2. *Mantelzorgcoach, Good Practice*

Beek & Bos is trots op het concept van mantelzorgcoach (hierna: mantelzorgondersteuner) en is dan ook ontzettend blij met het feit dat wij door het VGZ Zorgkantoor genomineerd waren voor de Samen Voorop Award in de categorie Zinnige Zorg. Uiteindelijk zijn we helaas niet binnen de prijzen gevallen maar wel binnen de top 5 beland!

Daarnaast hebben we 2022 benut om de rol van mantelzorgondersteuner op te schalen en om de opvolging van de mantelzorgondersteuner te regelen. Zie ook onder hoofdstuk 5.1 Opleidingsbeleid.

3.3. *Heroriëntatie visie op zorg*

Zoals aangegeven in het jaarplan 2022 betreft het hier de heroriëntatie op palliatieve zorg. Dit vormt een belangrijk onderwerp voor Beek & Bos. In 2022 is een werkgroep opgericht om hier met elkaar vorm aan te geven. Palliatieve zorg is tevens het onderwerp van het afstudeeronderzoek van onze Verpleegkundig Specialist i.o. De werkgroep palliatieve zorg is in afwachting van de uitkomst van dit onderzoek. Resultaten worden meegenomen in verder beleid rondom palliatieve zorg.

Daarnaast vormt de visie op palliatieve zorg voortdurend onderwerp van gesprek tijdens diverse overleggen/bijeenkomsten. Meer en meer worden collega’s zich ervan bewust dat een andere visie op palliatieve zorg wenselijk is. Het is van belang om hier ook de behandelaren (huisartsen, specialist ouderengeneeskunde en psycholoog) bij te betrekken, hetgeen ook is gebeurd in 2022. De heroriëntatie is echter een traject wat meer tijd nodig heeft om deze bewustwording bij iedereen te krijgen. Hierbij wordt bedoeld op de advance care planning: bespreek in een zo vroegtijdig mogelijk stadium de wijze waarop een bewoner – zo kwalitatief – mogelijk zijn / haar levenseinde wil ‘belevén’.

4. Wonen en welzijn

4.1. *Heroriëntatie welzijnsconcept*

In 2022 is de werkgroep voor de heroriëntatie van het welzijnsconcept van start gegaan. In de werkgroep werden de mogelijkheden voor complementaire zorg besproken. Gebleken is dat we al veel doen maar dat de ideeën over wat complementaire zorg exact inhoudt, nog erg verschillen. Binnen Beek & Bos zijn meerdere ondersteuningsmogelijkheden aanwezig die 'wij' als standaard en vanzelfsprekend ervaren (gebruik van oliën, klankschalen, muziekwaterbed, mantelzorgondersteuning, e.d.) Is dit nu complementaire zorg of ...? Inventarisatie van activiteiten vindt plaats en vervolgens moet dit in samenhang onderdeel van ons aanbod zijn.

Aanvullend hierop is één van de medewerkers gestart met de opleiding Aromatherapie in de zorg. In 2023 wordt bekeken hoe we deze kennis en kunde kunnen inzetten.

Tevens heeft Beek & Bos de (regionale 4,2%) kwaliteitsmiddelen 2022 gebruikt om het muziekwaterbed te promoten. Het is weliswaar geen nieuw product voor Beek & Bos maar al geruime tijd wordt geprobeerd om deze toepassing in overleg met het zorgkantoor meer bekendheid te geven. Door het in te dienen als organisatieproject uit de kwaliteitsmiddelen kan het muziekwaterbed regionaal onder de aandacht worden gebracht bij collega-instellingen.

4.2. *Programma dagbesteding*

Het voornemen was om in het najaar van 2022 een bijeenkomst te houden over de toekomst van de dagbesteding. Dit is helaas niet gelukt maar is inmiddels wel gepland in het begin van 2023.

Dit onderwerp ligt ook in het verlengde van de ontwikkeling in de gemeente Leudal over een zinvolle dagbesteding voor mensen met dementie waar Beek & Bos mede-initiatiefnemer is, zie hoofdstuk 5.2.

4.3. *Uitbreiden aanbod (meerjarenbeleid)*

In 2022 heeft Beek & Bos de inzet van beeldzorg in de thuiszorg gecontinueerd. Zo'n 7 cliënten maken gebruik van het beeldbellen met een van onze medewerkers of vrijwilligers. Verdere borging en inzet wordt nog onderzocht.

In 2022 is de inzet van individuele begeleiding mogelijk gemaakt maar is nauwelijks uitgevoerd. Uitbreiding van VPT heeft niet plaatsgevonden.

Het aanbestedingstraject voor Hulp bij het Huishouden is afgerond en Beek & Bos is weer toegelaten als aanbieder. Vanaf 2023 zal Beek & Bos dus weer Hulp bij het Huishouden gaan aanbieden.

4.4. *Ontwikkeling dagbeleving*

Halverwege 2022 heeft een gremiabijsamenkomst plaatsgevonden met leden van de ondernemingsraad, cliëntenraad, raad van toezicht en het managementteam en middenkader van Beek & Bos. Met elkaar is gebrainstormd over de ontwikkeling van de dagbeleving van Beek & Bos nadat inspiratie werd opgedaan aan de hand van het verhaal van Ouderenlandgoed Grootenhout. Goede ideeën zijn met elkaar uitgewisseld. De dagbeleving is onderdeel van de vastgoed ontwikkelingen en wordt de komende jaren verder inhoudelijk uitgewerkt.

4.5. *Herzien inwoonprocedure*

De inwoonprocedure was verouderd en vroeg om een update zodat onze EVV'ers hier op een goede manier mee kunnen werken. In 2022 heeft een werkgroep samengezeten om alle veranderingen in kaart te brengen. In 2023 vindt verdere uitwerking plaats zodat snel gestart kan worden met de

nieuwe inwoonprocedure. De nieuwe procedure moet er in ieder geval voor zorgen dat nieuwe bewoners en familie niet overspoeld worden met informatie en dat verwachtingen over en weer in een zo vroeg mogelijk stadium worden uitgesproken: wat kunnen wij wel en niet bieden? Wat kunnen we van elkaar verwachten?

4.6. Vastgoed ontwikkeling

De vastgoedontwikkeling van Beek & Bos bestaat uit een integraal plan op en rondom de huidige locatie. Vastgoed volgt daarbij de zorginhoud. Het oorspronkelijke plan betrof:

- Nieuwbouw:
 - o Realiseren van 12 appartementen waarvan 2 tijdelijke opvang plaatsen
 - o Realiseren van 3 dagbelevingsruimten
 - Naast het huidige restaurant worden er meerdere ontmoetingsplaatsen gecreëerd voor ouderen waar zowel de wijkbewoners (met en zonder indicatie) als de bewoners van Beek & Bos gebruik van kunnen maken (hybride ontmoetingsplaatsen)
- Renovatie van het huidige gebouw:
 - o Stevige duurzaamheidsambitie van energielabel D naar A+++ > gasloos

Ondanks het feit dat voor het gehele plan de vergunning wordt aangevraagd, zijn er in 2022 ontwikkelingen geweest die de volledige uitvoering van het integrale plan doorkruisen.

Deze ontwikkelingen zijn:

- allereerst, het politieke klimaat staat op rood. De minister heeft aangegeven dat intramurale uitbreiding op dit moment niet gewenst is. Dat betekent concreet dat het bouwen van 12 extra appartementen niet gewenst is en zo mogelijk pas in een latere fase kan worden gerealiseerd;
- krapte op arbeidsmarkt staat uitbreiding eveneens in de weg (op peil houden formatie is nu al uitdaging en bij uitbreiding zijn 9-10 fte extra nodig);
- financiële ontwikkelingen, mede t.g.v. Oostblok problematiek. Stijging van alle kosten > o.a. bouwkosten, energie, rente.

Met als gevolg dat het oorspronkelijke plan in fasen wordt gerealiseerd en dat Beek & Bos zich nu in eerste instantie richt op fase 1: verbeteren zorgconcept met de komst/nieuwbouw van drie dagbelevingen en renovatie hoofdgebouw.

De bouw van appartementen gaat voorsnog niet door en is onderdeel – zo mogelijk en wenselijk – van een tweede fase.

5. Veiligheid

5.1. Wzd, bewustwording onvrijwillige zorg

Beek & Bos had een verpleegkundige met als aandachtsgebied de Wzd (Wet zorg en dwang). Helaas is zij in 2022 uit dienst gegaan waardoor Beek & Bos op zoek moest gaan naar een nieuwe invulling. Onvrijwillige zorg is steeds vaker onderwerp van gesprek tijdens casuïstiekbesprekingen. Met de hulp van o.a. de Specialist Ouderengeneeskunde en de Verpleegkundig Specialist i.o. krijgt de Wzd steeds meer vorm binnen de organisatie. Eén van de verpleegkundigen zal in 2023 onze Wzd-verpleegkundige worden.

Tot slot heeft de cliëntvertrouwenspersoon in 2022 wederom een bezoek gebracht aan Beek & Bos en heeft gesproken met een EVV'er. Stappen zijn er echter nog te zetten. Regionaal, in het

samenwerkingsverband ZorgConnect, wordt in de actielijn Wet zorg en dwang samengewerkt op dit thema.

5.2. *Wzd, veiligheid*

Dit haakt aan hoofdstuk 8.2., zorgdomotica/wifi/telefonie. In het programma van eisen dat is opgesteld, is de GPS track en trace meegenomen die wordt gebruikt voor bewoners in het kader van de Wet zorg en dwang.

5.3. *Kwaliteitsindicatoren*

De kwaliteitsindicatoren zijn gemeten in de periode van 1 januari 2023 tot en met 28 februari 2023 voor verslagjaar 2022. Beek & Bos heeft gekozen voor de volgende keuze-indicatoren, in overleg met de cliëntenraad:

- Percentage cliënten op de afdeling met decubitus categorie 2 of hoger.
- Wijze waarop op de afdeling wordt gewerkt aan het terugdringen van vrijheidsbeperkende maatregelen.

De reden voor deze keuze is als volgt: Beek & Bos vergelijkt deze indicatoren met voorgaande jaren. Decubitus is een zorgprobleem dat vanzelfsprekend jaarlijks wordt gevolgd.

De keuze voor de toelichting op het terugdringen van vrijheidsbeperkende maatregelen ligt in het feit dat de Wet zorg en dwang een belangrijk thema is binnen Beek & Bos. Het is van belang om te kunnen monitoren hoe we omgaan met het terugdringen van vrijheidsbeperkende maatregelen en of hier stappen in gezet worden.

Indicator	Afd. 000		Afd. 100		Afd. 200	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Aantal cliënten met decubitus op de afdeling met graad 2 of hoger	0	0%	4	12,5%	1	2,9%
Aantal cliënten op de afdeling waarbij beleidsafspraken rondom het levenseinde zijn vastgelegd in het zorgdossier	25	100%	32	100%	34	100%
Medicatiefouten worden ten minste eens per kwartaal multidisciplinair besproken met medewerkers van de afdeling op basis van de meldingen die zijn gedaan.	Ja	/	Ja	/	Ja	/
Hoe werkt de organisatie aan vrijheidsbevordering voor cliënten die zorg ontvangen op basis van de Wet Zorg en Dwang?	<p>'Een warm welkom, persoonlijke aandacht en betrokkenheid' dat is de visie van Zorgcentrum Beek & Bos. Dit sluit goed aan bij de doelen van de Wet zorg en dwang: persoonsgerichte zorg en (daarmee) het voorkomen van dwang en drang. Beek & Bos past in principe geen onvrijwillige zorg toe. Waar onvrijwillige zorg toch de beste zorg is, wordt gekozen voor die maatregel die het beste past bij de betreffende persoon in de betreffende situatie. Vrijheid voor haar cliënten acht Beek & Bos van groot belang. Beek & Bos is dan ook voortdurend bezig om onvrijwillige zorg terug te dringen. Sinds 2021 is Beek & Bos een volledig 'open huis' doordat de gesloten afdeling is geopend. Dit betekent dat cliënten ten alle tijden de afdeling en het huis kunnen verlaten; er wordt een open-deur-beleid gevoerd. Mocht het voor de veiligheid van de cliënt noodzakelijk zijn, dan wordt er gebruik gemaakt van een track & trace zodat de cliënt even goed van zijn vrijheid kan genieten.</p> <p>Beek & Bos heeft daarnaast in haar beleidsplan Wzd een aantal preventieve maatregelen opgenomen ter voorkoming/terugdringing van onvrijwillige zorg. Denk hierbij aan het creëren van een fijne omgeving door het voorkomen van prikkels die onrust veroorzaken of het zorgen van een adequate dagbesteding. Maar ook het zorgen voor goed passende kleding en schoenen om het valrisico te verkleinen. Tijdens de zorgverlening zal er altijd op zoek worden gegaan naar een vrijwillig alternatief.</p> <p>Er vindt tot slot veelvuldig overleg plaats met de Wzd-functionaris en er vinden scholingen plaats om de vrijheid van cliënten zoveel mogelijk te bevorderen. In de dagelijkse praktijk proberen we voortdurend bewustwording te creëren onder medewerkers dat onvrijwillige zorg ook op de kleinste gebieden plaatsvindt. Denk aan het vooraf bepalen of een cliënt suiker in de koffie wil. Dit is bijna dagelijks onderwerp van gesprek en we vinden het van groot belang dat er besef aanwezig is dat er in deze situatie sprake is van onvrijwillige/vrijwillige zorg.</p>					
Aantal cliënten op de afdeling waarbij voedselvoorkeuren in de afgelopen 6 maanden zijn besproken en vastgelegd in het dossier.	25	100%	32	100%	34	100%

6. Leren en verbeteren van kwaliteit

6.1. Opleidingsbeleid

Opleiden heeft in 2022 nadrukkelijk op de agenda gestaan. In 2022 heeft Beek & Bos een praktijkopleider in dienst genomen. De praktijkopleider is een versterking voor de verdere professionalisering en samenhang van het opleidingsbeleid. Diverse opleidingstrajecten zijn gestart hetgeen heeft geresulteerd in een uitbreiding van opleidingsplaatsen. Hierbij is rekening gehouden met opleidingswensen van medewerkers. 7 medewerkers hebben een opleiding tot EVV'er gevolgd en 3 medewerkers volgen de opleiding tot verpleegkundige (niveau 4).

Gedurende het jaar heeft er op diverse manieren kennisoverdracht plaatsgevonden, denk bijvoorbeeld aan masterclasses en klinische lessen.

Tot slot is er oog geweest voor een tijdige kennisoverdracht van ‘solistische’ functies doordat de rol van mantelzorgondersteuner nu door een tweede collega wordt vervuld en er tijdig op zoek is gegaan (en ingevuld) naar een vervanging van het hoofd facilitaire dienst en administratie.

6.2. *Dementiehub*

De ontwikkeling gaat stap voor stap. De interactieve VR bril is inmiddels beschikbaar voor mantelzorgers en vrijwilligers en in 2022 hebben tientallen vrijwilligers, mantelzorgers en andere betrokkenen zoals alle casemanagers van Hulp bij dementie Noord en Midden Limburg (= NML) en deelnemers van de seniorenvereniging de VR-bril ervaren.

In 2022 is ook het tweede interactieve scenario van de VR-bril gereed gekomen. Dit scenario is een vervolg op het eerste scenario waarin een verder gevorderde fase van dementie wordt weergegeven. De training voor de collega's die de interactieve VR-bril scenario begeleiden heeft plaatsgevonden en in 2023 worden – in eerste instantie – medewerkers betrokken bij het tweede interactieve scenario.

De gemeente Leudal heeft samen met Synthese welzijn, IntoDmentia, Hulp bij dementie NML en Beek & Bos een subsidie aangevraagd bij ZonMW om onderzoek te doen naar het aanbod dagactiviteiten voor wijkbewoners met dementie. Deze subsidieaanvraag is gehonoreerd en Beek & Bos neemt deel aan het kernteam. Via consultatie van en dialoog – een drietal workshops met vertegenwoordigers van vereniging en ouderenorganisaties – met betrokkenen is geïnventariseerd waar behoeftes, wensen en mogelijkheden zijn om duurzaam en verspreid activiteiten te ontwikkelen die bijdragen aan welzijn en welbevinden van mensen met dementie.

6.3. *Stepped care*

Doel van het stepped care model is de kwaliteit in het proces van ‘opschalen’ te verbeteren. Stepped care is een onderwerp uit de actielijn ‘medische dienstverlening’ van het samenwerkingsverband ZorgConnect dat in de afgelopen jaren met name door de collega's van het Lerend Netwerk is opgepakt. In 2022 heeft Beek & Bos dat gedaan door

- 1) verdere deskundigheidsbevordering van medewerkers. Versterking van inhoudelijke kennis en vaardigheden zoals observeren, analyseren, triëren en gebruik van zorgtechnologie;
- 2) opleiden van de verpleegkundig specialist
- 3) verantwoordelijkheden, bevoegdheden en eigenaarschap daar te organiseren waar het kan en trapsgewijs op te schalen (het stepped care model). Zorg op de juiste plek door de juiste mensen (o.a. SO, HA, VS)/ omgaan met schaarste. Denk hierbij onder meer aan de verschillende expertises in een zorgteam (VZ, VZ IG, verpleegkundigen niveaus 4/6/7) en de ontwikkeling van het MGZ project.

Alle acties bij dit onderwerp zijn in 2022 van start gegaan. Zo heeft er in het najaar een stepped care training plaatsgevonden voor alle verpleegkundigen en verpleegkundigen in opleiding van Beek & Bos. De opleiding van de verpleegkundig specialist was reeds in 2021 gestart en is in 2022 gecontinueerd; de uitbreiding van opleidingsplaatsen (zie ook paragraaf 6.1.). De rollen in de zorgteams, de verantwoordelijkheden en bevoegdheden – wie doet wat en wordt waarbij betrokken – is onderwerp van gesprek en met de uitbreiding van onze verpleegkundigen niveau 4 zeer actueel.

Gebruik van zorgtechnologie en innovatieve producten wordt nauwlettend gevolgd. Of dit nu het experimenteren met nieuwe hoog/laag bedden, tilapparatuur, robotjes of de experimenten met de slimme bril en slimme inco's of het beheer en onderhouden van al deze materialen betreft, het zijn allemaal elementen die dit jaar aan de orde zijn geweest.

Ook de ontwikkeling van het MGZ project (zie ook paragraaf 3.1) is onlosmakelijk onderdeel van het stepped care model. Op de juiste manier opschalen, niet te vroeg maar zeker ook niet te laat. In de regio is door huisartsen gesproken over de ontwikkeling van initiatieven voor ouderen waar huisartsen de rol hebben van medisch eindverantwoordelijke / regiebehandelaar: een extra belasting voor huisartsen. Hieronder kan de ontwikkeling van Beek & Bos ook geschaard worden. Dat geldt ook voor de vele zorgondernemers die in de regio komen. Omdat Beek & Bos gebruik maakt van de ANW HAP is een overzicht gemaakt van het aantal keer dat de HAP is geraadpleegd in 2021 en 2022. Conclusie is dat in 2022 wel vaker is gebeld maar dat de HAP minder vaak moest uitrukken. Een positieve constatering in deze ontwikkeling. De overgang van 20 bewoners met behandeling naar zonder behandeling heeft geen negatief effect gehad op inzet ANW HAP.

De invulling van het stepped care model kent meerdere aandachtsgebieden. Zowel intern als extern in de samenwerking met anderen moeten nog stappen worden gezet. Wordt ook in 2023 vervolgd.

6.4. Lerend Netwerk

Het Lerend Netwerk bestaat uit de organisaties Sint Jozef wonen en zorg, Vincent Depaul, La Providence en Beek & Bos. In 2022 is er wederom veel kennisdeling en samenwerking geweest op verschillende niveaus: bestuurlijk, zorg, financieel, beleid en op medezeggenschap (OR).

7. Leiderschap, governance en management

7.1. Toekomstscenario thuiszorg

Binnen onze thuiszorg worden diverse personele wijzigingen verwacht o.a. vanwege pensioengerechtigde leeftijd. Het is helaas niet gelukt om in 2022 een aanzet te maken voor het toekomstscenario van de thuiszorg. Wel heeft het de aandacht. Zo zal onze HBO-verpleegkundige een rol gaan spelen in de thuiszorg en is het traject beeldbellen met cliënten gecontinueerd.

7.2. Cliëntenraad

Het jaarverslag van de Cliëntenraad is opgenomen in bijlage 1.

7.3. Ondernemingsraad

Het jaarverslag van de Ondernemingsraad is opgenomen in bijlage 2.

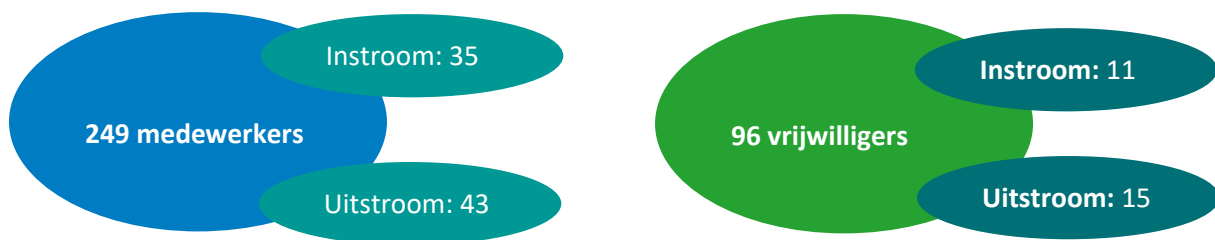
7.4. Raad van Toezicht

Het jaarverslag van de raad van toezicht is opgenomen in bijlage 3. In het Toezichtplan wordt jaarlijks een hoofdstuk opgenomen met speerpunten van de bestuurder. Dit is onderdeel van het toetsingskader.

Toezichtplan 2022	Stand van zaken
Businessplan vastgoed	Zie hoofdstuk 3.6.
Arbeidsmarkt, organisatie inrichting	Tekorten op arbeidsmarkt zijn ook bij Beek & Bos merkbaar. Geen allesomvattende oplossing voor. We proberen zoveel mogelijk in te spelen op wensen van medewerkers; ondersteunen ambities en stimuleren groeipotentie middels gerichte opleidingen. Tevens uitbreiding van leerplekken. Voor organisatie inrichting zijn cruciale functies ingevuld.
Oplossingen voor zorgdomotica, wifi en telefonie	Zie hoofdstuk 8.2.

8. Personeelssamenstelling

8.1. Stand van zaken eind 2022



8.2. Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid heeft een andere invulling gekregen dan oorspronkelijk bedoeld. Ondanks het feit dat uitslag van de medewerkertevredenheid bovengemiddeld was in relatie tot collega zorgaanbieders was voor ons de score lager dan andere jaren. Om dit met elkaar te bespreken hebben diverse brainstorm-gesprekken plaatsgevonden met een afvaardiging medewerkers. Met elkaar zijn we op zoek gegaan naar waar het knelt. Communicatie bleek hier een belangrijk aandachtspunt. Hier zijn afspraken met elkaar over gemaakt welke vervolgens zijn gedeeld op de Kommunikaatsie app. Verder is gedeeld dat de druk op medewerkers groot is mede vanwege het hogere verzuim. In dit kader zijn nieuwe afspraken gemaakt met de arbodienst en een andere werkwijze is gestart in 2022.

Tot slot heeft Beek & Bos externe ondersteuningstrajecten aangeboden voor medewerkers, denk bijvoorbeeld aan een psycholoog, en hebben alle medewerkers de mogelijkheid gekregen om een 'health-check' te doen bij een sportschool. Medewerkers hebben de mogelijkheid om bij deze sportschool tegen een gereduceerd tarief een sportabonnement af te sluiten.

8.3. HRM onderwerpen

Het oorspronkelijke idee om de HRM onderwerpen 'digitaliseren personeelsdossiers' en 'updaten functiegebouw' te beleggen bij beleid is niet gerealiseerd. De vacature voor een extra beleidsmedewerker is ingevuld door medewerker secretariaat en een herschikking van werkzaamheden. Externe ondersteuning is – indien nodig – geregeld met VANDAAG en een collega instelling.

Deze onderwerpen blijven op de agenda staan.

In 2023 is contact gezocht met FWG advies om te ondersteunen bij de update van het functiegebouw.

8.4. Arbocommissie

In 2022 is de Arbocommissie vier keer bijeen geweest. Onderwerpen waren onder andere BHV en reanimatie, EHBO koffers, overzicht bedrijfsongevallen/agressie en fysieke belasting.

9. Gebruik van hulpbronnen

9.1. Kommunikaatsie app verder implementeren

De Kommunikaatsie app is niet meer weg te denken op Beek & Bos. Bijna alle collega's zijn aangesloten op de app. Naast de 'tijdlijn' voor communicatie, is in 2022 de Kennisbank gelanceerd. In de Kennisbank wordt alle belangrijke en actuele informatie weergegeven. Denk hier bijvoorbeeld aan

actuele corona-maatregelen en het stappenplan voor de Wet zorg en dwang. Op die manier worden collega's tijdig en makkelijk geïnformeerd en kunnen zij eenvoudig informatie terugvinden.

Daarnaast is een pilot in voorbereiding om de functioneringsgesprekken in een nieuw jasje te steken en uit te voeren in de app. De functioneringsgesprekken zijn dan meer gericht op de ontwikkeling van medewerkers en het werkgeluk. Het streven is om hier in 2023 mee van start te gaan.

9.2. *Zorgdomotica/wifi/telefonie*

Beek & Bos heeft een externe adviseur Klictet ingeschakeld ten behoeve van dit onderwerp. Er zijn grote stappen gezet. Samen met een afvaardiging van collega's is een programma van eisen opgesteld voor de zorgdomotica. Daarnaast is een programma van eisen opgesteld voor de wifi en de telefonie.

Aanbesteding voor de vervanging van de wifi heeft plaatsgevonden en de vervangingswerkzaamheden zijn uitgevoerd. Verbeteringen zijn absoluut merkbaar binnen de organisatie.

Ook de aanbesteding voor de zorgalarmering heeft in het verslagjaar plaatsgevonden.

9.3. *ICT-beleid*

Het ICT-beleid vormt nog een aandachtspunt. Denk in dat kader aan de ICT-check en het verder beschrijven van het ICT-beleid. Hard- en software is in kaart gebracht. De administratie software is in het kader van procesoptimalisatie gescreend en aanbevelingen zijn gedaan. Dit moet verder worden opgepakt door het nieuwe hoofd administratie die ook een belangrijk aandeel heeft in onze ICT. Externe ondersteuning is in handen van Remind-IT. Dit jaar is één nieuwe applicatie geïnstalleerd namelijk Zorgdomein voor een veilige gegevens uitwisseling voor de inzet van behandelaren, onder andere specialist ouderengeneeskunde.

ICT beleid is onderwerp van gesprek in de regio bij bestuurders en collega's van het Lerend Netwerk. Bekeken wordt of er onderwerpen zijn waar wij gezamenlijk in kunnen optrekken. Denk in dit kader aan de kaderwet Wegiz rondom gegevens uitwisseling en informatiebeveiliging in de zorg (NEN7510). Hierover is maart 2023 gesproken met ICT verantwoordelijken binnen Land van Horne en afvaardiging van het Lerend Netwerk.

9.4. *Magazijnbeheer*

Ten aanzien van het magazijnbeheer zijn er geen veranderingen doorgevoerd. Voor het verslagjaar was dit onderwerp geen prioriteit. Bij betrokken medewerkers is het overzicht op goederen en activiteiten in het magazijn op dit moment voldoende. Het nieuwe hoofd facilitaire dienst agendeert dit onderwerp indien nodig in overleg met betrokken medewerkers.

9.5. *Samenwerking*

Samenwerkingsverband	Toelichting
Lerend Netwerk	Sint Jozef wonen en zorg, La Providence, Vincent Depaul
ZorgConnect , samenwerkingsverband VVT Noord- en Midden Limburg: regionale aanpak arbeidsmarktproblematiek. Actielijnen: - medische zorg/specialist ouderengeneeskunde – gezond plannen en roosteren – innovatie – leerklimaat en praktijkbegeleiding – behoud – wet zorg en dwang	Collega VVT instellingen samen met Zorgkantoor VGZ, Gilde Opleidingen en Fontys Hogeschool
Zorg aan Zet	Zorg aan Zet staat voor een gezonde arbeidsmarkt. Zij bieden diensten aan die een organisatie helpen

	om het personeelsbestand gezond te houden. Zo biedt Zorg aan Zet bijvoorbeeld een online dashboard aan met actuele arbeidsmarktinformatie voor Zorg en Welzijn in Limburg. Ook bieden zij ondersteuning in het werven van personeel, bijvoorbeeld door het gratis te kunnen plaatsen van vacatures op Zorgnet Limburg.
Bilaterale samenwerkingsverbanden met	Gemeente Leudal, Zorgkantoor VGZ, Zorgverzekeraars CZ en VGZ, De Zorggroep, Land van Horne, Proteion, Vilans, Zorg aan Zet, GHOR, GGD, Tzorg, Huisartsen in gemeente Leudal en in het bijzonder Huisartsenpraktijk Heitse en de Oude Kapelanie, Fysiotherapie De Maat, apotheek Heythuysen/Neer
Link	Netwerk gericht op het beheersbaar houden van antibioticaresistente en het optimaliseren van infectiepreventie en vroegsignalering bijzondere micro organismen (BRMO)
Nextgen ID (IntoDmentia)	Betreft de uitwerking van VR scenario's en de dementiehub in het samenwerkingsverband bestaande uit IntoDmentia, De Wever, Thebe en Joriszorg (Joriszorg vertegenwoordigt 12 VVT organisaties in Zuid Oost Brabant).
Verder zijn er diverse overleggen met collega's/ instellingen waaronder bijvoorbeeld wachtlijst overleggen, de contacten met Wonen Zuid (eigenaar aanleunwoningen), bestuurlijk overleg VVT en het bestuurlijk overleg in ROAZ (regionaal overleg acute zorgketen) verband.	
Alzheimer café, Huiskamerproject, Netwerk beleidsmedewerkers Brabant, Seniorenvereniging, Synthese, kienen van de buurt, vergaderfaciliteiten en kienmogelijkheid Speravi, betrokkenheid omliggende scholen (palmпасen, kerstwensen en bezoekjes).	

10. Gebruik van informatie

10.1. Tevredenheidsonderzoek

Jaarlijks laat Beek & Bos cliënttevredenheidsonderzoeken uitvoeren. In 2022 is vanzelfsprekend gebruik gemaakt van de verplichte tevredenheidsonderzoeken, ZorgkaartNederland (intramuraal) en PREM (wijkverpleging). Beide onderzoeken hadden een mooie score waar we als organisatie trots op zijn!

PREM Wijkverpleging: een rapportcijfer van 8,8 voor onze medewerkers en een NPS van 75!

ZorgKaartNederland: een rapportcijfer van 9,1 voor onze medewerkers, een NPS van 65 en een totaalscore van 8,8!

10.2. Complimenten en klachten

Beek & Bos heeft in 2022 één uiting van ongenoegen gehad. Dit is met elkaar besproken en uiteindelijk opgelost. Onze complimenten zijn terug te vinden op www.zorgkaartnederland.nl.

10.3. Goede ideeën budget

In de dagelijkse praktijk hebben medewerkers veel goede ideeën en het overgrote deel van die ideeën worden ook gerealiseerd. Hiervoor wordt niet verwezen naar het goede ideeën budget. Het is min of meer vanzelfsprekend dat als er goede ideeën zijn, deze worden gehonoreerd (mits passend etc.). Het is voor Beek & Bos prima om deze vanzelfsprekendheid intact te houden: een apart budget hiervoor is niet nodig, wel een goede investeringsbegroting (met speelruimte).

10.4. *Visievorming eHealth*

In 2022 hebben alle workshops visievorming eHealth plaatsgevonden en is een activiteitenplan opgesteld. Beek & Bos is gekomen tot een visie op digitale zorg voor 4 perspectieven: 1) Digitale zorg en de eindgebruiker, 2) Digitale zorg en leren, 3) Digitale zorg en de organisatie en tenslotte 4) Digitale zorg en samenwerking.

10.5. *Openbaarheid en transparantie*

Dit jaarverslag wordt gepubliceerd op de nieuwe website van Beek & Bos. De link naar deze website wordt aangeleverd bij de Openbare Database van Zorginstituut Nederland ten behoeve van publicatie op publieke website.

De kwaliteitsindicatoren van Beek & Bos zijn ontsloten op de publieke website www.kiesbeter.nl.

Gebruikte afkortingen

In alfabetische volgorde

MGZ	Medisch Generalistische Zorg
NZa	Nederlandse Zorgautoriteit
Wlz	Wet langdurige zorg
ZZP	Zorg Zwaarte Pakket
EVV	Eerst Verantwoordelijk Verzorgende
Wzd	Wet zorg en dwang
i.o.	in opleiding
VR	Virtual Reality
NML	Noord Midden Limburg
SO	Specialist Ouderengeneeskunde
HA	Huisarts
VS	Verpleegkundig Specialist
VZ	Verzorgende
VZ IG	Verzorgende IG
ANW	Avond Nacht Weekend
Wegiz	Wet elektronische gegevensuitwisseling in de zorg

Bijlage 1 – Jaarverslag Cliëntenraad 2022

Samenstelling cliëntenraad

Voorzitter: Diny Jakobs

Secretaris tot mei 2022: Romy Poeth

Leden: Leni Kuijpers (namens de intramurale cliënten)

Miep Hobus (namens de extramurale cliënten)

Tonnie Horstermans

Joris Snoeren

Overlegmomenten

In 2022 zijn er 5 overlegvergaderingen geweest tussen de cliëntenraad en de Raad van Bestuur. Deze vergaderingen waren tevens de vergaderingen van de cliëntenraad.

De vergaderingen werden, afhankelijk van het thema, soms ook bijgewoond door de beleidsmedewerker.

In januari is er een spoedoverleg geweest tussen bestuurder, secretaris en voorzitter van de cliëntenraad, over de oplopende besmettingen mbt Covid 19 bij het personeel. Vraag was om suggesties aan te dragen hoe Beek & Bos hiermee zou kunnen omgaan.

De cliëntenraad werd telefonisch op de hoogte gesteld over het vertrek van Corrie Koolen, lid Raad van Toezicht, en heeft haar via de bestuurder een passende attentie overhandigd.

Onderwerpen overlegvergaderingen met Raad van Bestuur:

- Instemmingsverzoek PREM cliënttevredenheidsonderzoek in de wijkverpleging.
- Instemmingsverzoek rondom procedure vacature en profiel lid Raad van Toezicht
- Adviesaanvraag wijziging hoofd facilitaire dienst en administratie
- Jaar- en kwaliteitsplan 2023(concept).
- Begroting 2023
- Winst- en verliesrekening 2021 en jaarrekening 2021.
- Kwaliteitsverslag 2022.
- Managementrapportages 2022
- Verzuimcijfers.
- Stand van zaken m.b.t. verbouwing. Een lid van de CR is aangeschoven bij de werkgroep bouw.
- PREZO care datamining en bevindingen dialoog.
- Wijziging kwalitatieve en kwantitatieve verdeling etages/teams.
- Introductie kwaliteitstafels.
- Werkgroep veiligheid en risico, waarbij een lid aangesloten is.

De cliëntenraad werd in elke overlegvergadering met de Raad van Bestuur middels een (geagendeerd) mededelingen bulletin geïnformeerd over wat er speelt en leeft binnen Beek & Bos zoals VR bril, slimme inco, slimme bril, Kommunikaatsie app

Activiteiten:

- Dag van de verpleging 12 mei: De cliëntenraad was 's morgens vroeg aanwezig om de medewerkers bij aanvang van hun werk op een ludieke wijze, samen met het

managementteam, te ontvangen met een gezond sapje en een vriendelijk woord van welkom.

- De cliëntenraad is betrokken geweest bij de aanstelling van het nieuwe lid voor de Raad van Toezicht en werd geïnformeerd inzake de profielschets. Tevens bij de sollicitatie van het nieuwe hoofd facilitaire dienst. Samen met de ondernemingsraad nam de cliëntenraad deel aan de gesprekken met sollicitanten (sollicitatiecommissie).
 - De cliëntenraad was vertegenwoordigd bij de mantelzorglunch, paasbrunch en het kerstdiner van de bewoners.
 - De cliëntenraad was aanwezig bij de gremiadag
 - Afscheidsetentje voormalige secretarissen H. Keulen en R. Poeth.
-

Diny Jakobs.

Bijlage 2 – Jaarverslag Ondernemingsraad 2022

Voorwoord voorzitter

Januari 2022 zouden er verkiezingen van de OR plaatsgevonden hebben, maar doordat er zich maar één persoon als kandidaat had opgegeven, waren verkiezingen niet van toepassing. De nieuwe kandidaat was van harte welkom bij de OR. De nieuwe voorzitter Renate van Sint Fiet heeft deze functie als voorzitter tot juli ingevuld in verband met haar vertrek naar een andere organisatie. De leden van de OR hebben vervolgens mij gevraagd om weer de functie van voorzitter in te gaan vullen. Daar heb ik ja op gezegd.

Tijdens de overleggen met de bestuurder werden we goed op de hoogte gebracht over de ontwikkelingen en voorbereiding van de toekomstige renovatie en aanbouw van de drie dagbelevingruimten. De plattegronden van de aanbouw zijn groot afgedrukt op borden in het restaurant zodat iedereen kan zien waaruit onze bouwambitie bestaat.

De arbeidsmarktproblematiek raakt ook Beek & Bos. Ook voor ons wordt het moeilijker om medewerkers te werven en te behouden. Wij zijn in de afgelopen jaren meer medewerkers gaan scholen om hen me te nemen in een verdere professionalisering van onze organisatie. Veel collega's maken gebruik van deze scholingsmogelijkheden. Zo is ook aan de huiskamerassistentes gevraagd of zij interesse hebben om de verkorte opleiding voor gediplomeerd Zorgondersteuner te volgen. Dit scholingstraject – en andere – biedt collega's de kans om te groeien en draagt bij aan het invullen van vacatures in de zorg.

Om collega's in de organisatie te informeren is gebruik gemaakt van de kommunikaatsie app waarin onder meer ook onze notulen staan vermeld. Daarnaast kunnen onze activiteiten nagelezen worden in dit OR jaarverslag.

Marlies Dings
Voorzitter OR

Samenstelling van de OR

Renate van Sint Fiet, voorzitter gestopt augustus 2022

Marlies Dings, voorzitter sinds augustus 2022

Monique Coumans, secretaris

May Koolen, OR lid

Wilma Caris, OR lid

Ralf Engelen, OR lid

Romy Drenth-van den Heuvel, OR lid

Wendy Corstjens- van der Sluizen, OR lid

Overzicht onderwerpen afgelopen jaar

Ontwikkelingen voorbereiding renovatie en aanbouw

Bouwvoorbereidingen vorderen stapje voor stapje. We worden op de hoogte gehouden en denken mee over de verschillende ontwerpfasen van de aanbouw en renovatie met aandacht voor leefomgeving en de sanitaire ruimtes.

Gesprek met arbodienst over dienstverlening

Doordat Beek & Bos begin 2022 nog met een hoog ziekteverzuim kampte deels door corona, deels door werk en deels niet werk gerelateerd, heeft het MT vervolgens met onze arbodienst in januari een aantal afspraken gemaakt en een van die afspraken is dat de mogelijkheid er is om de Arboarts op Beek & Bos te bezoeken.

Onderzoek medewerker tevredenheid

De uitslag van het medewerkers tevredenheidsonderzoek is uitgebreid besproken en afgesproken is dat er een afgevaardigde van de OR gaat deelnemen in de werkgroep om te brainstormen over een plan van aanpak.

BIG scholing

Voor het eerst is de BIG- scholing uitgezet door de praktijkopleider.

Inzet verpleegkundigen

Beek & Bos heeft een groeiend aantal verpleegkundigen in dienst. Hier is bewust voor gekozen waarna een aantal verzorgende IG'ers in dienst, zijn gestart aan de verpleegkundige opleiding. Er heeft een overleg plaatsgevonden met alle verpleegkundigen en hier zijn concreet afspraken gemaakt welke rol een verpleegkundigen heeft.

PREZO Care

6 September heeft er een tussentijdse audit van PREZO Care plaatsgevonden. De auditor heeft in de ochtend Beek & Bos bezocht en heeft een zestal interviews gehouden met verschillende collega's. Voorafgaand hieraan hebben we al de werkvorm 'Datamining Leefwereld' uitgevoerd. Dit hield in dat een aantal collega's data verzamelden en aan de hand hiervan een 'verhaal' hebben gemaakt.

Husseldagen

De leden van de raad van toezicht zijn regelmatig aanwezig op Beek & Bos. Tijdens vergaderingen, bijeenkomsten met medewerkers, vrijwilligers of mantelzorg. Jaarlijks hebben zij ook een husseldag. De leden van de raad van toezicht lopen dan een dagje mee met bijvoorbeeld collega's van de keuken, hoeskamer of welzijn.

Dienstenpatroon

Hier zijn al meerdere overleggen over geweest met de leidinggevende, roosteraars en een aantal medewerkers om eenduidig dienstenpatroon uit te zetten voor het hele 'huis'. Dit is ook tijdens een OV overleg besproken.

Opleiding zorgondersteuner

In november is het scholingstraject gestart voor enkele huiskamerassistenten en huishoudelijke hulpen. De bedoeling is dat deze collega's deelcertificaten behalen voor Zorgondersteuner en zo waar nodig is ingezet kunnen worden in bij verschillende zorginhoudelijke werkzaamheden.

Weetjes

- Passeren akte woonhuis Dr. Smitslaan 13 en op 14 januari sleutel in ontvangst genomen
- Beek & Bos een eigen praktijkopleider heeft
- Gesprekken nieuwe medewerkers hoe zij de eerste periode op Beek & Bos ervaren hebben
- Ondersteuning mantelzorgcoach
- Gestart met werkgroep Palliatief beleid en Medicatie
- Verlofregeling besproken en aangepast

Overleggen OR, OR met bestuurder, Raad van Bestuur en Cliëntenraad

We hebben 6x per jaar overleg gehad met de OR en 6x met de bestuurder overleg gehad. Een week voor het overleg kan iedereen de agendapunten doorgeven die besproken worden in het OR overleg of tijdens een OV overleg.

Van de bestuurder krijgen we de agendapunten 1 week voor het overleg doorgemailed en tevens de mededelingen op papier uitgewerkt zodat iedereen zich kan voorbereiden en eventueel vragen kan stellen tijdens het overleg. Sommige onderwerpen van de bestuurder worden verder toegelicht tijdens het overleg met of zonder PowerPoint presentatie.

1x Per jaar nodigen we 1 lid van de Raad van Toezicht om een OR vergadering bij te wonen. Met de cliëntenraad hebben we afgelopen jaar geen apart overleg gehad. Wel hebben we elkaar gesproken op de jaarlijkse gremiadag. Tijdens deze dag (eigenlijk een dagdeel) bespreken alle gremia van Beek & Bos waaronder de raad van toezicht, cliëntenraad, de ondernemingsraad, het managementteam en het midden kader gezamenlijk een onderwerpen. Dit jaar is – in het kader van de bouwontwikkelingen – het onderwerp dagbeleving als thema besproken.

Wijziging plannen

- Wijziging kwalitatieve en kwantitatieve verdeling etages/teams

Behandelde instemmingsaanvragen

- Geen instemmingsaanvragen aan bod gekomen

Behandelde adviesaanvragen

- Algemeen profiel Raad van Toezicht
- Wijziging functie hoofd facilitaire dienst en administratie

Bijlage 3 – Jaarverslag Raad van Toezicht 2022

Voorwoord

De raad van toezicht van Beek & Bos legt in dit verslag verantwoording af over zijn handelen en de resultaten van zijn handelen. Uitgangspunten in de uitwerking van zijn maatschappelijke verantwoording is de Governance Code Zorg 2022 en zijn intern vastgestelde toezichtvisie die te downloaden is via [Dit zijn wij | Beek en Bos Zorgcentrum Heythuysen](#).

De raad van toezicht

Naam	Functie in de rvt/rvc	Nevenfuncties
Jacqueline Ketelaar	Voorzitter RvT en voorzitter remuneratiecommissie	Voorzitter RvT Bibliocenter Weert/ Maasgouw/Leudal. Voorzitter RvT Careplus.
Ria Hendrikk	Vice-voorzitter en lid remuneratiecommissie	Lid RvT Libra Revalidatie & Audiologie, Eindhoven. Lid RvT Stichting Oosterpoort, Oss.
Theo van der Horst	Voorzitter auditcommissie	
Corrie Koolen	Lid RvT tot 28-5-2022	Voorzitter BMW EL
Roel Jutten	Lid auditcommissie	Velddeskundige bij de opleiding tot manager zorg en dienstverlening HAN. Arbitrer Scheidsgerecht Gezondheidszorg
Saskia van der Laak	Lid RvT vanaf 3-10-2022 Lid Kwaliteitscommissie	Vice voorzitter RvT Schunck (Heerlen). Voorzitter Elis Thuiszorg en Elis Dagbesteding (Geleen). Lid RvT Wijzers in Onderwijs (Maasbracht).

Rooster van aan- en aftreden

Naam/functie	Datum toetreding	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Jacqueline Ketelaar	23.03.2017				23-3 stop					
Ria Hendrikk	31.05.2021				Evt verl				31-5 stop	
Theo van der Horst	18.05.2015		18.5 stop							
Corrie Koolen	28.05.2018	28.5 stop								
Roel Jutten	01.01.2018					01.01 stop				
Saskia van der Laak	03.10.2022	3.10 start				Evt verl				3.10 stop

Procedure: In 2022 liep de eerste termijn af van Corrie Koolen en besloot zij geen 2^e termijn meer in te gaan. Na bespreking in de RvT is een profiel voor een opvolger opgesteld, waarna dat profiel

tevens is voorgelegd en positief ontvangen door de CR en OR. Vervolgens heeft werving via de gebruikelijke kanalen plaatsgevonden en zijn er kansrijke kandidaten uitgenodigd door de selectiecommissie van de RvT (RvB was als adviseur ook aanwezig). De voorgenomen kandidaat heeft vervolgens gesproken met de overige leden RvT, CR en OR. Na unaniem positief advies van hen werd besloten dat Saskia van der Laak zou aansluiten als nieuw lid in de eerstvolgende vergadering van de RvT

Scope van het intern toezicht

Entiteiten waar de raad van toezicht/raad van commissarissen toezicht op houdt
Stichting Zorgcentrum Beek & Bos te Heythuysen

Vergaderingen en bijeenkomsten raad van toezicht

Vergadering/bijeenkomst	Aantal	Onderwerpen
Raad van toezicht	5 reguliere vergaderingen en 3 bijeenkomsten met anderen	O.a. crisisbeheersing, dagbeleving en kwaliteit
Raad van toezicht zonder de bestuurder	0	
Remuneratiecommissie	1	Jaarlijkse beoordeling bestuurder
Auditcommissie	5	Kwartaaloverzichten, begroting, jaarrekening, businessplannen vastgoed, structuur financiële afdeling.
Kwaliteitscommissie (kwaliteitstafel)	1	Vorm en inhoud commissie, opgestart eind 2022
Raad van toezicht met CR	1	Via een gremiadag
Raad van toezicht met OR	2	1 via een gremiadag en 1 x is lid RvT aangesloten bij een OR-vergadering

Toelichting: Naast bovenstaande hebben alle leden RvT ook een dag meegelopen in huis en een aantal verschillende afdelingen bezocht, meegegeten etc. (Husseldag). Ook zijn de leden RvT in wisselende samenstellingen in 2022 aangesloten bij diverse bijeenkomsten (informatieavonden personeel + buffet, paasbrunch, kerstmarkt + kerstdiner, nieuwjaarsreceptie, etc.).

Besluiten raad van toezicht

Onderwerp	Besluit/Goedkeuring	Datum
Aanpassen organisatie-inrichting	Goedkeuring	16-2-2022
Jaarrekening 2021	Goedkeuring	9-5-2022
Nieuwe statuten beek en Bos en reglementen RvT en RvB	Goedkeuring	9-5-2022
Businessplan vastgoed	Goedkeuring	3-10-2022
Benoeming Saskia van der Laak als lid RvT	Besluit	3-10-2022
Begroting 2023	Goedkeuring	12-12-2022
WNT 2022 naar klasse 3	Besluit	12-12-2022
Waarneming en beleid onkosten bestuurder	Goedkeuring	12-12-2022

De samenwerking met de raad van bestuur

De samenwerking tussen de RvB en RvT is te typeren als ondersteunend, professioneel en rolvast waarbij de principes van de Governancecode Zorg 2022 het uitgangspunt zijn. Er is openheid over de gang van zaken, bestuurder informeert RvT structureel goed en volledig op hoofdlijnen en in detail wanneer daar vragen over zijn. Ook onderwerpen die niet vanzelf soepel verlopen komen op tafel, bestuurder kan met de RvT dilemma's bespreken. De RvT is zeer tevreden over de vele kwaliteiten van de bestuurder en de wijze waarop hij ook tegenspraak organiseert, dialogen aangaat en de medezeggenschapsorganen bedient.

• Belangrijke thema's

Voor het toetsingskader 2022 zijn de volgende 3 aandachtsgebieden geselecteerd en gerealiseerd:

Businessplan vastgoed
Arbeidsmarkt, organisatie inrichting
Oplossingen voor zorgdomotica, wifi en telefonie

• Bestuurlijke dilemma's

De arbeidsmarktproblematiek en de vastgoedontwikkelingen zijn 2 grote thema's geweest die soms ook tot dilemma's leidden en in het overleg aan de orde zijn geweest. Een voorbeeld hiervan is de manier hoe om te gaan met de vastgoedfinanciering. Wordt het hele beschikbare bedrag gebruikt of toch een lening aangetrokken om eventuele tegenvallers te couperen? Koopt Beek & Bos het leegstaande huis dat grenst aan het eigen terrein zonder dat er al een definitief akkoord is op de business-case? Bestuurder heeft een aantal van dit soort dilemma's ingebracht en na bespreking in RvT (of vooraf in auditcommissie) aangepakt.

• Informatieverstrekking

De RvT wordt op een aantal manieren geïnformeerd door RvB. Structureel d.m.v. kwartaaloverzichten, nieuwsbrieven, auditrapporten, mondelinge toelichtingen. Ook tussentijds informeert RvB de voorzitter van de RvT, waarbij zij samen de afweging maken of de besproken onderwerpen kunnen wachten tot een reguliere RvT of tussentijds actie vragen. Als de RvT een wens

heeft om bepaalde informatie te krijgen wordt daar in voorzien binnen de beschikbare mogelijkheden.

- **Overige informatiebronnen**

De RvT heeft naast haar reguliere taken een aantal werkbezoeken afgelegd, gesproken met MT en teamleiders en is aangesloten bij momenten waarop bestuurder de medewerkers toespreekt of informeert. Regelmatig sluiten er gasten aan bij de RvT om te vertellen over hun werk (bijv. mantelzorgcoach, miMakker).

- **Agendasetting en eigen verantwoordelijkheid?**

Onderstaand een opsomming van agendapunten uit 2022. De agenda kwam tot stand door input vanuit RvB en RvT.

Verzuim, ervaringen nieuwe Arbodienst, cliëntenraadpleging, medewerkerstevredenheid, zorgdomotica en wifi, jaarverslag RvT, opleidingen leden RvT, managementletter accountant, organisatieontwikkeling, honorering bestuurder, gesprek accountant, jaarrekening en accountantsverslag, ontwikkelingen energieprijzen en -contracten, kwartaalrapportages, studiedag RvT, oprichten van een kwaliteitscommissie, invulling vacature lid RvT, reglementen en statuten incl. klokkenluidersregeling, vastgoed, businessplan, vervangen bestuurder bij afwezigheid, beleid onkosten bestuurder, zorg door huisartsen (MGZ), materiele controle zorgkantoor, gremiadag, stagemogelijkheid bij de RvT, vertrek lid RvT, tevredenheidsmeting thuiszorg, stand van zaken toetsingskader, begroting, jaarplan/kwaliteitsplan, terugkoppeling cursusdagen leden RvT, inventarisatie nieuwe opleidingen leden RvT, klasseindeling Beek en Bos, rooster van aftreden.

Reflectie vanuit de toezichthoudende rol

- **Interne P&C-cyclus**

De auditcommissie en later ook de volledige RvT heeft de vastgoedplannen beoordeeld door uit te gaan van een worst case-scenario zonder extra opbrengsten. Toen die business-case alsnog positief uitviel gaf dat comfort aan de besluitvorming. De P&C cyclus is in de ogen van de RvT structureel goed geregeld, zowel qua inhoud als proces, hetgeen ook door de accountant is bevestigd.

- **Effectiviteit P&C-cyclus**

De cyclus is effectief en werkt naar behoren. Enige aandachtspunt dat de accountant nog had in 2022 was de functiescheiding bij het accorderen van uren die in een organisatie van deze omvang moeilijk te realiseren is. De RvT heeft daar kennis van, maar is daar niet ongerust over.

- **Effectiviteit externe wet- en regelgeving**

De belangrijkste wetten voor het realiseren van de doelen van Beek & Bos zijn de WLZ en in mindere mate ook de WMO. Beide wetten maken het mogelijk om de strategie van Beek & Bos te ondersteunen. De RvT ziet ook dat regelgeving rondom vastgoedwijzigingen uitdagend zijn voor de RvB. De RvT ondersteunt het standpunt van de RvB om binnen de kaders te willen blijven en ziet hem daarin ook succesvol zijn.

- **Aandachtspunten rondom de begroting- en jaarrekening**

Bij de begroting is dit jaar extra goed gekeken of de prijsstijgingen en inflatie een plaats hebben gekregen. Ook is besproken of de reeds gemaakte vastgoed-advieskosten geactiveerd moeten worden of meegenomen in de exploitatie om de staartkosten niet onnodig te verzwaren. Het proces dat deze RvB eerder heeft ingezet (mede op verzoek van RvT) om de vergoeding voor NHC/NIC volledig vrij te spelen voor vastgoed is gehaald en blijft belangrijk om te handhaven.

Bij de jaarrekening is speciale aandacht besteed aan het inrichten van een cao-voorziening voor medewerkers die 45 dienstjaren hebben en mogen stoppen met werken (en gesuppleerd worden vanuit de laatste werkgever). Ook is een voorziening gemaakt voor arbeidsongeschiktheid.

- **Samenwerking externe accountant**

De samenwerking is plezierig en effectief verlopen zonder aanvullende vragen.

- **Reflectie op het verantwoordingsdocument**

Het bestuursverslag is een getrouwe weergave van alle activiteiten. RvT is trots op alles wat Beek & Bos bereikt heeft.

Reflectie vanuit de rol als strategische partner

- **Betrokkenheid en inbreng strategievorming**

De RvT is in 2022 regelmatig gevraagd mee te denken over strategie. Soms gebeurde dat vooraf aan belangrijke ontwikkelingen (bijv. bij het businessplan vastgoed), soms ook gaandeweg bij lopende ontwikkelingen (bijv. bij de gewenste wijziging naar dagbeleving i.p.v. dagbesteding).

- **Focuspunten strategisch beleid**

Alle afgesproken speerpunten uit het strategisch beleid zijn in de vergaderingen van de RvT met de bestuurder in het verslagjaar aan de orde gekomen.

- **Rendement interne dialoog**

De bestuurder neemt regelmatig de ruimte om in dialoog met de RvT te gaan en/of te reflecteren op belangrijke zaken. Ook de RvT doet dit op haar beurt, waarbij altijd serieus omgegaan wordt met de opbrengsten van de dialoog.

- **Optioneel: Verduurzaming**

De bestuurder heeft het onderwerp duurzaamheid goed vast, en neemt de RvT ook mee in mogelijkheden om de verduurzaming vorm te geven. De RvT vindt dit onderwerp ook erg belangrijk, maar hoeft daarvoor niet te pushen, omdat zowel RvB als RvT hier evenveel waarde aan hechten.

Reflectie vanuit de rol als werkgever

- **Noodzakelijke competenties en leiderschapstijl**

De RvT heeft het beeld dat de strategische opgave van de organisatie is om Beek & Bos gereed te maken voor een uitdagende toekomst in de ouderenzorg. Zowel op materieel gebied (o.a. aanpassing vastgoed, financieel gezond zijn) als op personeel gebied (arbeidsmarktproblematiek, excellent werkgeverschap) en op zorginhoudelijke gebied (kwalitatief goede zorg en een lerende organisatie blijven). Bestuurder beschikt over alle noodzakelijke competenties om dit proces te leiden en combineert een laagdrempelige mensgerichte stijl met grote zakelijke ervaring en doelgerichtheid.

- **Evaluatie functioneren dagelijkse leiding van de zorgaanbieder**

Via het jaarlijkse beoordelingsgesprek is het functioneren van de bestuurder in het verslagjaar geëvalueerd.

- **Remuneratie**

De bezoldiging van de bestuurder is passend bij zijn kwaliteiten en in overeenstemming met hem vastgesteld en geïndexeerd en blijft ruim binnen de grenzen van de WNT.

- **Invulling van sleutelposities**

De RvT heeft zicht, in het kader van de brede werkgeversrol, op de sleutelposities binnen de organisatie. In 2022 zijn enkele belangrijke posities gewisseld. De RvT heeft de indruk dat het hoge niveau van de vertrekkende personen weer adequaat is ingevuld.

Reflectie vanuit de rol als ambassadeur

• Interne en externe stakeholders

De RvT denkt dat de grootste maatschappelijke opgaven liggen in de aanpassing van het gebouw en de arbeidsmarktproblematiek. De interne belanghebbenden in deze thema's zijn met name de mensen die nu en straks in Beek & Bos werken, de externe belanghebbenden zijn de bank, Waarborgfonds Zorg, zorgkantoor en gemeente.

• Dialoog met stakeholders en dilemma's

De RvT heeft een zeer positief beeld van de wijze waarop de organisatie in contact is geweest met de belanghebbenden in het verslagjaar gezien de succesvolle stappen die er gezet zijn. Bestuurlijke dilemma's die daarbij aan de orde zijn geweest betreffen o.a.: exploitatieoverzichten in de komende jaren, vastgoedvraagstukken zoals het evt. aankopen van een aangrenzend huis, huur of koop van de rand rondom het huidige terrein, lokalisatie van bushaltes etc.

De RvT heeft zelf geen contact gehad in het verslagjaar met genoemde belanghebbenden omdat daar ook geen noodzaak toe was en de RvT zich niet wil opdringen als daar ook geen reden voor is.

Reflectie op eigen functioneren raad van toezicht

• Interne reflectie

De RvT heeft in het verslagjaar op zichzelf gereflecteerd in de vorm van een zelfevaluatie. De samenwerking met de bestuurder verloopt uitstekend, en de bestuurder voelt zich gesteund door en krijgt ruimte van de RvT. De evaluatie werd verder belicht vanuit de volgende vragen: Hoe functioneren we als team? Wat vinden we van het eigen functioneren en wat zijn aandachts-/ontwikkelpunten voor de RvT voor de komende tijd? We spraken af in 2023 de RvT-evaluatie te doen met externe ondersteuning (dat waren we al van plan in 2022, maar hebben we over het hoofd gezien). Op vergaderagenda RvT nemen we als vast agendapunt op: Evaluatie vergadering (De standaard-evaluaties aan het eind van de vergaderingen kwamen minder goed uit de verf concludeerden we). In datzelfde kader (doen we ook wat we ons hebben voorgenomen?) gaat Saskia de voortgang van afspraken in RvT bewaken. RvT neemt zich voor om de formele processen (Governance) goed op te volgen. We moeten zorgen dat we scherp blijven in ons functioneren, ook als het goed loopt in de organisatie.

• Teaming

Er zijn enkele inhoudelijke bijeenkomsten aangevuld met een persoonlijke invulling waardoor onderling nader gesproken kon worden (o.a. wandeling, lunch, afscheid collega, bijeenkomsten in Beek & Bos)

• Educatie en ontwikkeling

Als RvT team is gewerkt aan deskundigheidsbevordering:		
Wat betekent kwaliteit als toezichthouder (met de RvT's van het lerend netwerk)	B. Annot	6 april 2022
Dagbeleving Grootenhout (samen met de gremia in B&B)	Francien van de Ven, manager Ouderenlandgoed Grootenhout	10 juni 2022
De rol van toezichthouder in crisissituaties	Leon Triepels, manager brandweezorg & crisisbeheersing, regionaal operationeel leider binnen de Veiligheidsregio Limburg-Noord	11 nov 2022

Daarnaast zijn er individuele cursussen gevolgd:		
Jacqueline Ketelaars	Vorbij het Toezien	NVTZ, 23 nov 2022
Ria Hendrikkx	Masterclass Vastgoedsturing Rol van de toezichthouder in tijden van Netwerkvorming Dag van de Limburgse Commissaris	NVTZ 13 mei 2022 NVTZ Regiobijeenkomst 13 oktober 2022 Maastricht University 6 oktober 2022
Roel Jutten	Een andere kijk op gezondheid en governance	NVTZ 19 sept 2022

- **Uitbetaalde/doorbelaste bezoldigingen**

De leden hebben in 2022 een jaarvergoeding van Beek & Bos ontvangen ter hoogte van bruto 8.000 euro, de voorzitter ontving 12.000. Dit is royaal binnen de WNT ruimte en lager dan het advies van de NVTZ.

- **Verantwoording bezoldiging**

De RvT heeft in haar zelfevaluatie over 2022 gekeken naar de adviesregeling van de NVTZ met betrekking tot het maximum van de bezoldiging, maar vult dit soberder in. Formeel valt Beek & Bos net binnen klasse 3 van de WNT, maar omdat de omzetrage voor klasse 3 tussen 10 en 50 miljoen valt en Beek & Bos nipt over de 10 miljoengrens gaat hanteren bestuur en RvT klasse 2 m.b.t. hun bezoldiging. De bezoldiging van RvT is een aantal jaren ongewijzigd geweest, maar wordt na 2022 in 3 gelijke stappen (2023-2024-2025) uiteindelijk opgehoogd naar 11.000 voor leden en 16.500 voor de voorzitter. Dit bedrag is een afgeleide conform de geadviseerde NVTZ-methodiek, maar hanteert niet de maximale bedragen van klasse 3 WNT, maar is een procentuele afgeleide van het feitelijke salaris van bestuurder. En daarmee dus aanmerkelijk lager dan in klasse 3 mogelijk zou zijn.