

Jaarverantwoording 2023

Stichting Topaz

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**
.....

INHOUDSOPGAVE		Pagina
1	Jaarverslag	1
1.a	Bestuursverslag (eigen paginanummering)	2
1.b	Verslag van de raad van toezicht (eigen paginanummering)	3
2	Jaarrekening	4
2.1	Balans per 31 december 2023	5
2.2	Winst- en verliesrekening over 2023	7
2.3	Kasstroomoverzicht over 2023	8
2.4	Grondslagen van waardering en resultaatbepaling	9
2.5	Toelichting op de balans per 31 december 2023	14
2.6	Overzicht langlopende schulden ultimo 2023	19
2.7	Toelichting op de winst- en verliesrekening over 2023	20
2.8	Vaststelling en goedkeuring	24
3	Overige gegevens	25
3.1	Statutaire regeling resultaatbestemming	26
3.2	Nevenvestigingen en handelsnamen	26
3.3	Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	26

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**
.....

1 JAARVERSLAG

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**
.....

1.a BESTUURSVERSLAG

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**
d.d.

Topaz

Het hele leven telt

Stichting Topaz

Bestuursverslag 2023

Maart 2024



VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**
.....

1 Bestuursverslag

Inhoudsopgave

1 Bestuursverslag.....	2
Inhoudsopgave.....	2
Afkortingen.....	5
Inleiding.....	6
1.1 De organisatie Topaz.....	7
De locaties van Topaz uitgelicht.....	7
Foreschate.....	7
Haagwijk.....	8
Lakenhof.....	8
Munnekewij.....	9
Overduin.....	9
Overrhyn.....	10
Revitel.....	10
Vlietwijk.....	11
Zuydtwijck.....	11
Topaz Volledig Thuis.....	12
Ontmoetingscentra.....	13
Topaz 360.....	14
1.2 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning.....	15
Het hele leven telt.....	15
Zorg in de laatste levensfase.....	16
Methodisch werken.....	17
Kleinschalig zorgen.....	17
Intimiteit en Seksualiteit.....	18
1.3 Wonen en welzijn.....	19
Zinnvolle dagbesteding en zingeving.....	19
Samenwerken met naasten en de inzet van vrijwilligers.....	19
De beweging gastvrije ontvangst.....	21
1.4 Veiligheid en kwaliteit.....	21
Corona.....	21
Indicatoren basisveiligheid.....	22
Kwaliteitsdashboard.....	22
Cliëntdossier en risicosignalering.....	23
Veiligheid.....	23

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN

 Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**

Interne audits	24
Medicatieveiligheid	24
Infectiepreventie	24
Rookvrijbeleid.....	25
1.5 Leren en werken aan kwaliteit	26
Prezo keurmerk.....	26
Slim & Wendbaar	26
Doelgroep experticeentrum Huntington	27
Topcare predicaat Huntington en GRZ.....	28
Commissies.....	28
Duurzaamheid.....	28
Lerende organisatie	30
Meldingen incidenten Cliënten (MIC).....	32
Geweld bewoners/ cliënten onderling	34
Recidive geweld bewoners/ cliënten onderling	34
Prisma analyses.....	35
Meldingen Incidenten Medewerkers.....	35
1.6 Leiderschap, governance en management.....	35
Strategie en structuur.....	35
Leiderschap.....	36
Medezeggenschap.....	37
Cliëntenraad	37
Ondernemingsraad.....	37
Verpleegkundige en verzorgende adviesraad	38
Raad van bestuur.....	39
Raad van toezicht	40
Wet- en Regelgeving	40
Wet Zorg en Dwang.....	41
Meldcode huiselijk geweld.....	41
1.7 Personeelssamenstelling	42
Arbeidsmarkt	42
Loopbaancentrum.....	43
Plan en flexbureau	43
Verzuim	44
Duurzame inzetbaarheid	45
Professioneel handelen	47
Lerend netwerk	47
Regionale Samenwerking	48
Transitiemiddelen.....	49




Maatwerkafspraken.....	50
1.8 Gebruik van hulpbronnen	52
Informatieveiligheid	52
Ondersteuning voor medewerkers.....	55
Digitalisering.....	55
Domotica	56
Moreel beraad	56
Vastgoed	57
Woonomgeving.....	57
Meerjarenplannen.....	58
1.9 Gebruik van informatie	59
Wetenschappelijk onderzoek	59
Cliëntenraadpleging	62
Klachten	63
Tot slot	63
1.10 Financiële paragraaf.....	64
Financiële ontwikkelingen	64
Treasury	64
Risicomanagement	65
Risico's en onzekerheden.....	65
Korting tarief	65
Vastgoed.....	66
Arbeidsmarkt	66
Toekomstverwachtingen	66
Bijlage 1 overzicht prisma-analyses	67
Bijlage 2 Jaarverslag CCR.....	68



Afkortingen

AP	Autoriteit persoonsgegevens	
AVG	Algemene verordening gegevensbescherming	
BHV	Bedrijfs hulpverlening	
BNG	Bank Nederlandse Gemeenten	
CAO	Collectieve Arbeid Overeenkomst	
CCE	Centrum voor consultatie en expertise	
CCR	Centrale cliëntenraad	
DEC	Doelgroep expertise centrum	
DPIA	Data protection impact assessment	
DSCR	Debt Service Coverage Ratio (dekkingsgraad)	
Dzep	Dementie met zeer ernstig probleemgedrag	
ECD	Elektronisch cliëntendossier	
Elv	Eerste Lijns Verblijf	
FG	Functionaris gegevensbescherming	
GALA	Gezond en actief leven akkoord	
GGD	Gemeentelijke Gezondheidsdienst	
GGZ	Geestelijke gezondheidszorg	
GRZ	Geriatrische Revalidatie Zorg	
HACCP	Hazard Analysis and Critical Control Point	
HKNN	Huntington kennisnetwerk Nederland	
HKZ	Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorg	
I&A	Informatisering en automatisering	
IBS	In bewaring stelling	
ICT	Informatie- en communicatietechnologie	
IGJ	Inspectie voor gezondheidszorg en jeugd	
IPC	Infectiepreventiecommissie	
ISG	Informatie strategie groep	
ISMS	Information security management systeem	
ISO	Information security officer	
IZA	Integraal Zorg Akkoord	
KPI	Key Performance Indicator	
LMS	Leermanagement systeem	
LUMC	Leids Universitair Medisch Centrum	
MIC	Meldingen incidenten cliënten	
MT	Managementteam	
NWB	Nederlandse Wetenschapsbank	
NZa	Nederlandse Zorg autoriteit	
OC	Ontmoetingscentrum	
OR	Ondernemingsraad	
P&C	Planning en Control	
PO	Privacy Officer	
pg-	Psychogeriatric-	
PNIL	Personeel niet in loondienst	
RAP-ZHN	Regionaal aanmeldpunt Zuid Holland Noord	
RI&E	Risico inventarisatie en evaluatie	
RvB	Raad van Bestuur	
RvT	Raad van toezicht	
TVT	Topaz Volledig Thuis	
VPT	Volledig Pakket Thuis	

VOOR WAARMERKINGS
DOELEINDEN

 Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. 27-05-2024

VVAR	Verpleegkundige en verzorgende adviesraad
VVT	Verpleeghuis, Verzorgingshuis en Thuiszorg
VWS	Volksgezondheid, welzijn en sport
Wlz	Wet langdurige zorg
Wmo	Wet maatschappelijke ondersteuning
Wzd	Wet zorg en dwang
ZZP	Zelfstandige Zonder Personeel

Inleiding

Ook dit jaar heeft Topaz ervoor gekozen om een integraal document op te stellen dat zowel jaarverslag, kwaliteitsverslag en daarmee bestuursverslag is. Dit bestuursverslag vormt samen met het verslag van de interne toezichthouder, de jaarrekening en de overige gegevens de jaarverslaggeving 2023. De getekende versie van de jaarverslaggeving zal beschikbaar zijn op de website van Topaz. Daarnaast zal op basis van het bestuursverslag een publieksversie opgesteld worden die ook via de website van Topaz beschikbaar is. In dit verslag komen alle doelgroepen waaraan Topaz zorg verleent terug, het richt zich daarmee niet alleen op de zorg die vanuit de wet langdurige zorg (Wlz) gefinancierd wordt. Dit verslag geeft inzicht welke acties wij hebben ondernomen om de kwaliteit van leven van onze bewoners te verbeteren en te borgen. Daar gaat het om! Onze bewoners staan centraal en bij wat we doen stellen we onszelf de vraag of dit waarde toevoegt voor onze bewoners. Dat meten we uiteraard, onder meer door jaarlijks een cliëntenraadpleging uit te voeren. Ook in 2023 waardeerden de bewoners ons met gemiddeld een 7,9 op alle onderdelen die uitgevraagd worden. In dit verslag zijn de resultaten opgenomen van de zaken die we opgepakt hebben. Het geeft daarmee een mooi inzicht in wat het afgelopen jaar allemaal gebeurd is binnen Topaz, waarbij vooral ook aandacht is voor het samenwerken in de keten, in lerende netwerken en uiteraard samen met onze collega VVT-organisaties. Met hen trekken we ook gezamenlijk op om invulling te geven aan de landelijke programma's zoals het Integraal Zorg Akkoord (IZA), Het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) en het programma Wonen, Ondersteuning, en Zorg Ouderen (WOZO) We zijn ervan overtuigd dat gezamenlijk optrekken noodzakelijk is om de zorgverlening aan (kwetsbare) ouderen in de toekomst te realiseren waarbij ook de verbinding met informele zorg onontbeerlijk is.

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**
.....

1.1 De organisatie Topaz

Topaz is een ambitieuze ouderenzorg organisatie in de regio Leiden en de Duin- en Bollenstreek. We bieden zorg aan kwetsbare mensen met een complexe zorgvraag. Alles draait bij ons om liefdevolle, persoonlijke en hoogwaardige zorg volgens ons motto 'het hele leven telt'. Dit doen we met bijna 1.650 medewerkers en ongeveer 850 vrijwilligers voor de 1.400 bewoners en cliënten van Topaz. Topaz bestaat uit negen locaties in Leiden, Katwijk, Voorschoten en Noordwijkerhout. Hiervan zijn acht Wlz locaties en één revalidatiehotel. Vanuit de 8 Wlz locaties leveren we zorg en behandeling aan mensen met een psychogeriatrische, een somatische of een gerontopsychiatrische zorgvraag, aan mensen met de ziekte van Huntington en aan mensen met de ziekte van Korsakov. Daarnaast geven we op meerdere locaties dagbesteding welke uit de Wlz of Wmo gefinancierd wordt. In het revalidatiecentrum komen vooral mensen met een indicatie voor GRZ of Elv die vanuit de zorgverzekeringswet gefinancierd wordt. Vanuit Topaz 360 leveren we eerstelijnsbehandeling bij de mensen thuis en daarnaast levert Topaz 360 ook bij een aantal collega organisaties behandeling in een intramurale setting. Tot slot bieden wij ook zorg aan thuiswonende cliënten vanuit een Volledig Pakket Thuis. Uitbreiding hiervan is belangrijk voor de toekomst. In hoofdstuk 1 is opgenomen waar de verschillende locaties het meest trots op zijn als zij terugkijken naar 2023.

De locaties van Topaz uitgelicht

In het kwaliteitsplan voor 2023 is voor iedere locatie opgenomen waar voor die locatie het accent ligt in 2023. In dit bestuursverslag beschrijft iedere locatie kort waar zij in 2023 mee bezig zijn geweest en wat zij in 2024 verder oppakken.

Foreschate



Foreschate 2024
Huur van woning
corporatie Woonzorg
Nederland

De bewoners van Foreschate wonen tijdelijk op de locatie Groenhoven in Leiden in afwachting van de nieuwbouw in Voorschoten. 2023 was het een jaar van hard werken aan de toekomst. In dit jaar is er een nieuwe teamleider facilitair begonnen die samen met de interim teamleider en teamleider zorg gewerkt hebben en ook nu nog werken aan de verhuizing terug naar Voorschoten medio 2024. De uitgebreide ervaring die is opgedaan bij het verhuizen van Voorschoten naar Leiden wordt zeker weer gebruikt bij de verhuizing terug. We hebben ons in 2023 ook voorbereid op de complexere zorg in een kleinschalige woon-setting. Dit hebben we gedaan door trainingen (on-the-job) op het gebied van dementie, kennis vergroten van ziektebeelden, gastvrije ontvangst en ons eten en drinkenconcept. Ook hebben medewerkers meegelopen op andere locaties waar al met een complexere doelgroep in een kleinschalige woon-setting gewerkt wordt. Zo kunnen we van elkaar leren. Er heerst een warme en gemoedelijke sfeer in het tijdelijke huis Groenhoven welke we hopelijk mee gaan nemen naar het nieuwe Foreschate.

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**
.....

Haagwijk



Haagwijk 1965
Eigendom Topaz

In 2023 is het team van teamleiders zorg en facilitair gewisseld. Tegelijkertijd is hard gewerkt aan de doelstellingen van het jaarplan. Daarbij is gewerkt volgens de Lean methodiek.

In het kader van kleinschalig zorgen is het proces van bestellen van eten en drinken geëvalueerd, bijgesteld en geborgd. Hierdoor is zicht op wat er nodig is en wordt er weinig misgegrepen of weggegooid. Daarnaast is eenieder op de afdeling mede-eigenaar van de bestellingen. De bedrijfskosten van de locatie zijn geschouwd. Dit heeft geleid tot een kostenreductie en bewustwording van het-

geen wordt uitgegeven en tot een voorradenreductie. Er is hard gewerkt om het hoge verzuim te reduceren, met resultaat. Medewerkers zijn begeleid naar werkhervatting op maat of op eigen verzoek werkhervatting op andere Topaz locaties. Veel aandacht heeft de vacatureruimte en invullen van diensten gehad. Er is o.a. een plan ontwikkeld om de helpende+ in te gaan zetten.

Voor welzijn werden voorbereiding getroffen om op afdelingsniveau mooie activiteiten te plannen. De uitvoering hiervan is in 2024 een belangrijk speerpunt. Er zijn mantelzorgbijeenkomsten geweest met wisselende thema's zoals over de Wet Zorg en Dwang (Wzd), voorgenomen verbouwingen of eten en drinken. Mantelzorgers waarderen de bijeenkomsten. Op de 4^e en de 5^e etage is al het meubilair van de huiskamers vervangen, de lifthallen zijn geschilderd en de gordijnen en de vloeren vervangen. Het ziet er gastvrij uit!

Speerpunten voor 2024 zijn o.a.;

- Uitrol bekabeling en implementeren van domotica.
- Gastvrije Ontvangst plannen uitvoeren na een definitieve goedkeuring vanuit OR en RvB.
- Het behouden van collega's op de locatie.
- Vacatureruimte reduceren door slim en wendbaar te roosteren en in oplossingen te denken.

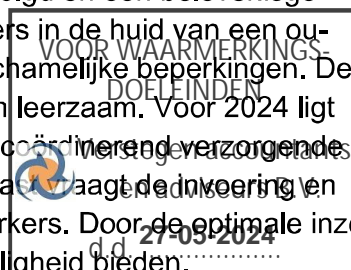
Lakenhof



Lakenhof 2019
Eigendom Topaz

De locatie is gebouwd vanuit het principe dat het huis van de bewoners is en de medewerkers er op bezoek komen. De bewoners merken dit in het ontwerp van het gebouw (er zijn bijvoorbeeld nauwelijks kantoorruimtes). De locatie heeft domotica waardoor de bewoners maximale vrijheid hebben. In 2023 zijn verbeteringen op het gebied van domotica in kaart gebracht en deze zullen in 2024 worden gerealiseerd. De onderbouwing van de inzet van domotica en maatregelen van onvrijwillige zorg zijn duidelijk opgenomen in het clientplan. In 2023 is veel aandacht geweest voor de Wet zorg en dwang en hoe deze toe te passen en te registeren in het systeem. Mede-

werkers hebben in 2023 de training persoonsgericht werken gevolgd en een belevenisgerichte training van Oudtopia. In deze training kruipen medewerkers in de huid van een oudere en ervaren aan den lijve hoe het voelt om oud te zijn met lichamelijke beperkingen. De medewerkers vonden deze training fantastisch, confronterend en leerzaam. Voor 2024 ligt de focus op een warm welkom bij nieuwe bewoners. Waarbij de coördinerend verzorgende een huisbezoek plant vóór de verhuizing naar Lakenhof. Daarnaast draagt de invoering en scholing van de domotica bijzondere aandacht van alle medewerkers. Door de optimale inzet van domotica kunnen wij onze bewoners optimale vrijheid én veiligheid bieden.



Munnekeweij



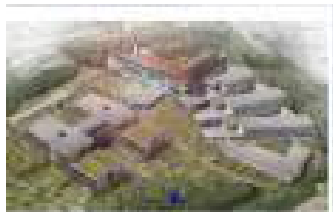
Munnekeweij 2006
Eigendom Topaz

In 2023 heeft Munnekeweij de woonetages en huiskamers verbouwd zodat het nog huiselijker wordt. De twee etages zijn gesplitst en beschikken nu over meerdere huiskamers. De teams zijn meegenomen in de veranderingen d.m.v. scholing zoals kookworkshops en verpleegkundig mentorschap. Zoals overal in de zorg blijft het een uitdaging om de bezetting kwalitatief rond te krijgen, door verzuim en vacature ruimte is het altijd spannend om voor voldoende medewerkers te zorgen. Ook vraagt dit meer van het huidige personeel, werken met onbekende medewerkers (zzp) is een extra belasting voor het team en bewoners.

Vanaf Q1 2024 gaan we de mogelijkheden van domotica volop benutten. Hiervoor zijn we eerst in gesprek gegaan met bewoners en familieleden. We hebben meningen opgehaald en voorlichting gegeven over kwaliteit van leven versus veiligheid in de zorg (Wet zorg en dwang). We hebben dit gedaan door middel van familieavonden, samen met het managementteam en de behandelaars.

Ook hebben we op deze avonden met elkaar gekeken naar welke betrokkenheid mantelzorgers nog voor zich zien bij hun naaste, wat kan en wil iemand blijven betekenen voor zijn naaste na verhuizing naar een verpleeghuis. Hoe kom je met elkaar hierover in gesprek en welke gedachten leven er, waar kun je terecht met je vragen en hoe geef je veranderingen dan vorm. In de tweede helft van 2024 gaan we hier mee verder. Ook dan weer samen met de mantelzorgers, bewoners, coördinerend verzorgenden, verpleegkundigen en teamleiders.

Overduin



Overduin 1963
Eigendom Topaz

In Overduin wonen cliënten met dementie, de ziekte van Huntington en het syndroom van Korsakov. Overduin heeft de afgelopen tientallen jaren specialistische expertise en ervaring opgebouwd op het gebied van mensen met de ziekte van Huntington. Overduin heeft inmiddels 9 jaar het Topcare label.

Topaz Overduin werkt ook mee aan wetenschappelijk onderzoek om kennis van de aandoening te vergroten en behandeling te verbeteren. Als erkend Topcare Huntington specialist maakt dat Overduin inmiddels uniek. De kroon op dat werk was de benoeming in 2023

tot doelgroep expertisecentrum (DEC) binnen het landelijk netwerk.

Een grote ontwikkeling is doorgemaakt in het aanbieden van arbeidsmatige dagbesteding aan de cliënten met de ziekte van Huntington en het syndroom van Korsakov. Het Beleef en Activiteitscentrum (BACO) heeft het aantal activiteiten dat wordt aangeboden in 2023 flink uitgebreid.

De zorgverlening aan de cliënten met dementie is verder ontwikkeld. De standaard zorgverlening is van een hoog niveau. In het afgelopen jaar hebben wij onze kennis en aanpak met betrekking tot twee belangrijke aspecten van de zorgverlening verdiept, te weten: onbegrepen gedrag en palliatieve zorg. Hierdoor is ons vermogen versterkt om complexe situaties effectief te begrijpen en te benaderen.

Het management van Overduin is trots op alle medewerkers die de zorg aan de bewoners leveren, op de medewerkers die hen behandelen en de medewerkers die de locatie ondersteunen op facilitair gebied of anders. De stabiliteit van ons personeelsbestand is een van de belangrijkste factoren die bijdragen aan de hoge kwaliteit van zorg die we nastreven en leveren.



Het jaar 2024 wordt het jaar waarin weer alle bewoners op één locatie wonen. De nieuwbouw van de Huntingtonafdelingen verloopt voorspoedig. De oplevering staat gepland voor maart 2024, waarna de bewoners in juni naar hun nieuwe appartementen kunnen verhuizen. We willen er allemaal voor zorgen dat de verhuizing voorspoedig verloopt en dat zorgprocessen in de nieuwbouw snel weer optimaal zullen verlopen.

Overrhyn



Overrhyn 2000

Eigendom

De locatie heeft ook in 2023 te kampen met een hoog verzuim en veel vacatureruimte. Hierdoor wordt door de vaste medewerkers een hoge werkdruk ervaren. In juni 2023 is het managementteam van de locatie vervangen door een locatiemanager en een aantal interim teamleiders die de aandachtspunten voor de locatie, zowel op kwaliteit van zorg als op werkdruk als het gebrek aan structuur met elkaar hebben opgepakt. Dit is eind 2023 overgedragen aan het nieuwe, vaste managementteam.

In januari 2023 is door de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd een bezoek gedaan aan de locatie en zijn adviezen gegeven voor verbetering van de zorg. Deze zijn eveneens door het nieuwe managementteam opgepakt in 2023 en worden verder uitgerold in 2024. We verwachten dat de IGJ in 2024 wederom op bezoek zal komen om te toetsen wat er van de adviezen reeds is opgepakt.

Op het gebied van de implementatie van de wet zorg en dwang was nog veel te doen. Er is in de tweede helft van 2023 een lokale werkgroep geformeerd die de plannen in het kader van de WZD samen met de coördinerend verzorgenden heeft opgepakt. Hieruit is een concreet plan opgeleverd om de bewoners in 2 fasen meer vrijheid te gaan geven. De hiervoor noodzakelijke investeringen voor inrichting met behulp van Domotica zullen in de tweede helft van 2024 verder worden uitgevoerd. Fase 1 staat gepland per begin april 2024 en zal opening van de binnendeuren op de locatie betekenen.

In de eerste helft van 2023 is op de locatie een van de twee eerder in 2022 gesloten afdelingen heropend als Leerafdeling. Naast bewoners met dementie wonen er ook bewoners die lichamelijke beperkingen hebben waardoor zij een grote zorgvraag hebben. De locatie gaat zich specialiseren in deze specifieke zorgvraag.

Revitel



Revitel 2013

Huur

In 2023 heeft Revitel veel geïnvesteerd in samenwerking in de regio. De samenwerking met Alrijne, Basalt en Marente is verder geïntensiveerd. Met het LUMC zijn twee projecten gedraaid. De eerste betreft de zorg voor patiënten met een vulvacarcinoom. Hierin zijn afspraken met LUMC vastgelegd en is ook aandacht voor interne afspraken binnen Revitel. Dit is een succes. Het tweede project betreft prerevalidatie wat nog niet tot het gewenste resultaat heeft geleid. Hier zal in 2024 verder op voortgeborduurd worden.

De nieuwe pg-afdeling is vanaf de start in het voorjaar 2023 een groot succes. De continue vraag vanuit verwijzers maakt dat deze afdeling voorziet in een behoefte in de regio. In 2023 is ook gestart met een projectgroep om revalidatie in de thuissituatie te onderzoeken. In 2024 krijgt dit een



vervolg. De klanttevredenheid is onverminderd hoog zoals blijkt uit de client tevredenheidsonderzoeken en de hoge scores op Zorgkaart Nederland. Revitel heeft 2023 wederom het Prezo keurmerk behaald.

Vlietwijk



Vlietwijk 2011
Huur van woningcorporatie Woonzorg Nederland

De locatie Vlietwijk is zo gebouwd dat er zorg verleend wordt in een kleinschalig wonen setting. Er zijn 10 huiskamers waar 6 á 7 mensen wonen. Op de huiskamer wordt de maaltijd dagelijks vers bereid en er worden veel activiteiten georganiseerd voor onze bewoners. In de zorgteams werken met name vaste medewerkers, die de bewoners kennen en daarom goed kunnen inspelen op de behoefte van de bewoners. De locatie is in 2023 voorzien van nieuwe domotica waardoor bewoners de maximale bewegingsvrijheid hebben die ze aankunnen. Ook heeft Vlietwijk dit jaar samen met het LUMC, ActiVite en Marente onderzocht hoe het verhuizen naar een verpleeghuis zo “warm” mogelijk

kan verlopen voor de bewoner. Sinds eind 2023 en doorlopend in het volgende jaar worden de onderzoeksresultaten toegepast.

Hierdoor weten we meer van een nieuwe bewoner als hij/ zij bij ons komt wonen. Door de bewoner beter te kennen kunnen we beter inspelen op zijn/ haar behoefte.

Zuydtwijk



Zuydtwijk 1968
Eigendom Topaz

2023 heeft voor Zuydtwijk in het teken gestaan van de ontwikkeling tot expertiselocatie gericht op de zorg voor mensen met dementie en gedragsproblemen. In dit jaar is een projectstructuur opgestart om de visie van Zuydtwijk verder vorm te geven, onder leiding van een externe projectleider. Zie onderstaande praatplaat, de basis voor het project.



De resultaten van het project, gedurende 2023 behaald:

- Er zijn 8 doelgroepen beschreven waaruit verschillende benaderingswijzen gefilterd kunnen worden.
- Er is bepaald welke disciplines, in welke mate betrokken zijn bij de specifieke doelgroepen.
- De competenties die nodig zijn om goede zorg voor deze bewoners zijn bepaald.
- Er is een stakeholder analyse gedaan van waaruit verschillende interventies zijn uitgezet.
- Er is een eerste voorstel gemaakt voor de aanpassingen in de omgeving die nodig zijn om de expertise rol nog beter op te kunnen pakken.
- Er is een eerste inventarisatie gemaakt van de benodigde stuurinformatie.

Naast de focus op het project expertiselocatie hebben binnen Zuydtwijck nog andere zaken gespeeld:

- Pilot slim incontinentiemateriaal uitgevoerd
- Pilot Momo Bedsense uitgevoerd
- Uitvoering onderzoek liefdevolle samenwerking in de driehoek
- Deelname programma onbekend talent van het Van Kleef Instituut.
- Behalen Prezo certificaat
- Vieren 50-jarig bestaan van de locatie.

In 2024 zal de aandacht wederom veelal gericht zijn op het project expertise locatie. Het project zit in de beweging van denken naar doen. Zuydtwijck heeft besloten dit proces Lean aan te pakken door het gebruik van een pullplanning. Waarin de volgende thema's verder uitgevoerd gaan worden:

- Juiste bewoner op de juiste plek,
- Juiste medewerker op de juiste plek
- Scholing en ontwikkeling
- Passende omgeving/ domotica
- Procesoptimalisatie
- Bedrijfsvoering en stuurinformatie
- Communicatie

Naast de focus op het project zal Zuydtwijck in 2024 deelnemen aan het onderzoek van Vilans, de Mens zien. Ook zal een nieuwe managementstructuur worden vormgegeven.

Topaz Volledig Thuis

Vanuit de locaties Vlietwijk, Foreschate, Munnekewij en Zuydtwijck wordt bij thuiswonende mensen het zorgproduct Volledig Pakket Thuis (VPT) geboden. Bij Topaz Volledig thuis vinden wij zowel zorg als welzijn erg belangrijk en gelijk staan aan elkaar. Om aan beide recht te doen, zijn er dan ook zorgmedewerkers voor de zorgtaken en gastvrouwen die zorg dragen voor het stuk welzijn.

Om het zorgproduct VPT vanuit Topaz steviger in de markt te zetten is d.m.v. een prijsvraag onder alle medewerkers van Topaz voor een nieuwe naam gekozen en wel **Topaz Volledig Thuis**. Met de nieuwe naam is er in 2023 veel aan branding gedaan om Topaz Volledig Thuis (VPT) in de regio bij de kwetsbare ouderen en zijn/ haar mantelzorger bekendheid te geven. Denk daarbij aan e-bikes voor medewerkers, softshell jassen met logo Topaz Volledig Thuis, doppers, contact met wijkteams, ouderen coaches, advertenties in plaatselijke krantjes en regionale senior bladen.



Om TVT richting zorgkantoren en andere ketenpartners bekendheid te geven en onze positie te verstevigen, is samenwerking zowel intern met Topaz360 en ontmoetingscentra als met collega zorgaanbieders erg belangrijk. De collega zorgaanbieders waarmee is gezocht naar verschillende vormen van samenwerking zijn Marente, Libertas, ActiVite, HOZO, DSV en Groot Hoogwaak waarbij er ieder geval gebruik wordt gemaakt van de casemanagers van een aantal organisaties. Tevens is er gestart met een intervisiegroep VPT met al deze genoemde collega zorgorganisaties om het zorgproduct verder te ontwikkelen.

In 2024 ligt het accent op verdere groei van TVT door een structurele instroom van cliënten; het doel daarvan is om mensen zo lang mogelijk thuis te kunnen laten wonen, waardoor de druk op de verpleeghuizen afneemt en er de juiste zorg gegeven kan blijven worden aan de kwetsbare ouderen. Vanuit Topaz staan we sterk door rondom de locaties TVT aan te bieden en er gebruik gemaakt kan worden van bijvoorbeeld de restaurants/ tuinkamers, Ontmoetingscentrum (OC), Topaz360, kapper, pedicure en er bij eventuele opname op één van de Topaz locaties een warme overdracht is. In 2024 zal tevens aandacht zijn voor het vergroten van kennis en vaardigheden van medewerkers omdat gemerkt wordt dat de zorgvraag steeds complexer wordt en er echt sprake is van Wlz thuis. Daarnaast wordt gekeken naar interventies om de medicatieveiligheid uit te voeren conform de veilige principes in de medicatieketen. Het implementeren van zorginnovaties zal verder gaan door o.a. de start met Medido, Elektronische toedienregistratie voor de medicatie en spraakgestuurd rapporteren.

Met de groei van TVT zal het tevens nodig zijn om aan de slag te blijven met werving van functies Verzorgende IG, Helpende+, en Gastvrouw/ -heer. De pilot op Haagwijk rond de inzet van zorg assistent volgen we nauwlettend om de Gastvrouw/ -heer ook bij TVT optimaal in te kunnen zetten.

Ontmoetingscentra

Op de locaties Haagwijk, Munnekewij, Overduin, Overrhyn, Vlietwijk en Zuydtwijk wordt dagbesteding gegeven aan groepen cliënten. De meeste ontmoetingscentra bieden 5 dagen per week dagbesteding. Cliënten die de dagbesteding bezoeken hebben een indicatie vanuit de Wmo of Wlz. De cliëntentevredenheid op de ontmoetingscentra ligt hoog, al meerdere jaren boven de 8,5. Iets waar we enorm trots op zijn. In 2023 hebben wij als ontmoetingscentrum diverse scholingen over Wzd gedaan en zijn de zorgdossiers op orde met betrekking tot de Wzd. We zien dat het aanvragen van een Wmo indicatie met grote regelmaat langer dan 6 weken duurt. In overleg met de gemeente Bollenstreek en de casemanagers is besloten dat er als pilot direct gestart mag worden met dagbesteding (4 dagdelen) en dat deze met terugwerkende kracht wordt vergoed. Bovenstaande vraag is ook voorgelegd aan de gemeente Leiden, tot op heden is hier nog geen uitspraak over gedaan.

In 2024 wordt ingezet op het samenwerken met het TVT-team in Leiden en Voorschoten en Topaz 360. Daarnaast hebben wij eind dit jaar de laatste audit voor het PREZO-keurmerk.





In 2023 is Topaz360 een organisatie die (h)erkend wordt door verwijzers voor multidisciplinaire behandeling en consulten voor ouderen en chronisch zieken om langer thuis te blijven wonen. Er was sprake van een natuurlijke groei, met als gevolg de aanname van 14 nieuwe enthousiaste en betrokken medewerkers. Met de interne groei naar meer dan 75 medewerkers werden de korte onderlinge lijnen lastiger, daarom wordt gezocht naar een meer efficiënte overleg- en reisstructuur, ondersteund door digitalisering.

Topaz360 bedient vanuit 3 steunpunten met haar 7 vakgroepen het werkgebied regionaal. Met “De visie op eerstelijnszorg 2030” van de Rijksoverheid is er een tendens naar wijksamenwerkingsverbanden op lokaal niveau. Om hierop te kunnen aansluiten worden de verschillende opties onderzocht zoals verzelfstandigen per vakgroep of aansluiten bij de koepelorganisatie van de wijksamenwerkingsverbanden.

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**
.....

1.2 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning



Het hele leven telt

Ons motto “het hele leven telt” is het uitgangspunt bij ons handelen. We investeren in het kennen van onze bewoners, in wie de bewoner was maar ook in wie de bewoner nu is. Op welke manier kan de bewoner nog zelf de regie blijven voeren over zijn leven, wat is de wens daarin? Dit doen we door te luisteren, aandacht te geven, begrip te tonen en van daaruit te kijken wat er nodig is om de bewoner een fijne dag te geven. De naasten van de bewoner zijn daarin heel belangrijk en betrokkenheid van de naasten juichen wij toe. We zijn ervan overtuigd dat naasten een waardevolle bijdrage leveren in het creëren van een warme, vertrouwde en veilige woonomgeving. Vanuit de visie op kleinschalig zorgen is het streven om een vaste kern medewerkers (zorg, facilitair, behandelaren, vrijwilligers) om de bewoners te plaatsen zodat bewoners de medewerkers kennen en bovenal de medewerkers de bewoners kennen om op die manier goed aan kunnen sluiten bij de behoefte van de bewoners.

Bij de cliëntenraadpleging die jaarlijks gehouden wordt, zijn een aantal thema's gekozen die voor ons een weergave zijn van ons motto het hele leven telt. Dit zijn de thema's: Kwaliteit van Leven, afspraken en luisteren. Onderstaand in figuur 1 en 2 een weergave van de uitkomsten over het jaar 2023 en 2022. Het gemiddelde cijfer van 2023 is 0,1 gedaald ten opzichte van 2022.

Organisatie	Het hele leven telt	Kwaliteit van Leven	Afspraken	Luisteren
Stichting Topaz	7,8	7,7	7,8	7,8

Figuur 1: uitkomsten cliëntenraadpleging “het hele leven telt” 2023

Verstegen accountants en adviseurs B.V.
d.d. 27-05-2024

Organisatie	Het hele leven telt	Kwaliteit van Leven	Afspraken	Luisteren
Stichting Topaz	7,9	7,8	7,9	7,9

Figuur 2: uitkomsten cliëntenraadpleging “het hele leven telt” 2022

We zijn blij met deze waardering. We zijn ons er ook van bewust dat er altijd ruimte is voor verbetering. Onze ambitie is om op dit thema gemiddeld een 8 te scoren.

Zorg in de laatste levensfase

Veel van onze bewoners brengen het laatste deel van hun leven bij ons door. Om die reden heeft Topaz een werkgroep palliatieve zorg die bestaat uit vertegenwoordigers vanuit de behandelaren, zorg, welzijn, geestelijk verzorgers en de centrale cliëntenraad. De werkgroep stelt zich tot doel de palliatieve zorg binnen Topaz te blijven ontwikkelen en professionaliseren zodat de bewoner/ cliënt samen met naasten, op eigen manier afscheid van het leven kan nemen. Hierbij is aandacht voor lichamelijke, psychische, sociale en spirituele vragen, wensen en behoeften die de bewoner/ cliënt en/of de naasten hebben.

Belangrijke onderwerpen in 2023:

In Gesprek

Topaz heeft een implementatie subsidie om de SVP-training aan medewerkers te geven. SVP staat voor Signaleren, Verkennen, Proactief. Binnen Topaz heeft deze scholing de naam “In Gesprek’ gekregen. Het doel is de kennis en vaardigheden rond proactieve zorgplanning binnen Topaz verder te ontwikkelen.

Hoe ga je als zorgmedewerker en behandelaar in gesprek met cliënten en naasten over de wensen en behoeften in de palliatieve fase? Zowel medewerkers als cliënten en naasten kunnen het moeilijk vinden hierover te praten.

In september is gestart met de training van de eerste groep van 45 medewerkers vanuit alle locaties, zowel medewerkers zorg als behandelaren. Groep 2 en 3 worden in de eerste helft van 2024 getraind. De getrainde medewerkers zullen de gespreksmethode op iedere locatie introduceren bij hun collega’s.

Waakvrijwilligers

De pilot waakvrijwilligers die in 2022 gestart was in samenwerking met Transmuralis is na evaluatie stopgezet. Vrijwilligers die al aan een organisatie/ locatie verbonden zijn werden geschoold tot waakvrijwilliger. Waakvrijwilligers waken, zijn aanwezig bij de bewoner in de laatste levensfase wanneer er geen familieleden of naasten zijn of wanneer er sprake is van overbelasting van de naasten. Vanuit Topaz Overrhyn hebben 2 vrijwilligers de training gevolgd. Er was weinig tot geen aanleiding tot inzet. Transmuralis heeft besloten de scholing niet meer aan te bieden omdat ook bij andere organisaties in de regio er weinig animo voor was. Bovendien kan er door de locaties een beroep gedaan worden op Vrijwilligers Palliatieve Terminale Zorg (VPTZ).

Week van de palliatieve zorg

Jaarlijks organiseert de commissie palliatieve zorg de week van de palliatieve zorg in oktober. In 2023 is een mini symposium met als thema “Palliatieve zorg bij bewoners met dementie” georganiseerd voor collega’s zorg en behandeling. Daarnaast werd in de locaties teams op verschillende manieren aandacht besteed aan palliatieve zorg: van gaspreekers tot een demonstratie van een koppelbed, handmassage en in gesprek met je collega’s aan de hand van kaartjes.



Aandacht

Naast de week van de palliatieve zorg is het hele jaar door aandacht voor bewustwording en kennisoverdracht over allerlei aspecten van palliatieve zorg zoals: de visie en de gebruikte termen om zo meer dezelfde taal te gaan spreken, omgaan met cultuurdiversiteit en financiering van de intensieve zorg bij een complexe zorgvraag tijdens de terminale fase.

Speerpunten voor 2024:

- De verdere in- en uitvoering en evaluatie van de gespreksmethode In Gesprek
- Optimaliseren van de multidisciplinaire samenwerking rondom de wensen en behoeften van de bewoner/ client.

Methodisch werken

Afspraken over de zorgverlening, begeleiding en behandeling worden vastgelegd in het cliëntplan in het elektronisch cliëntdossier (ECD). Dit wordt 2x per jaar besproken met de bewoner en zijn vertegenwoordiger. De invulling van het dossier gebeurt vanuit de ik-vorm, dus vanuit het perspectief van de bewoner. Uitgangspunt voor de zorgverlening zijn de gewoonten en wensen van de bewoner. Hierover wordt het open gesprek gevoerd. Het ECD is zo opgebouwd dat de medewerker snel een beeld krijgt van wie de bewoner is, welke zorg er nodig is en welke wensen er zijn voor de toekomst.

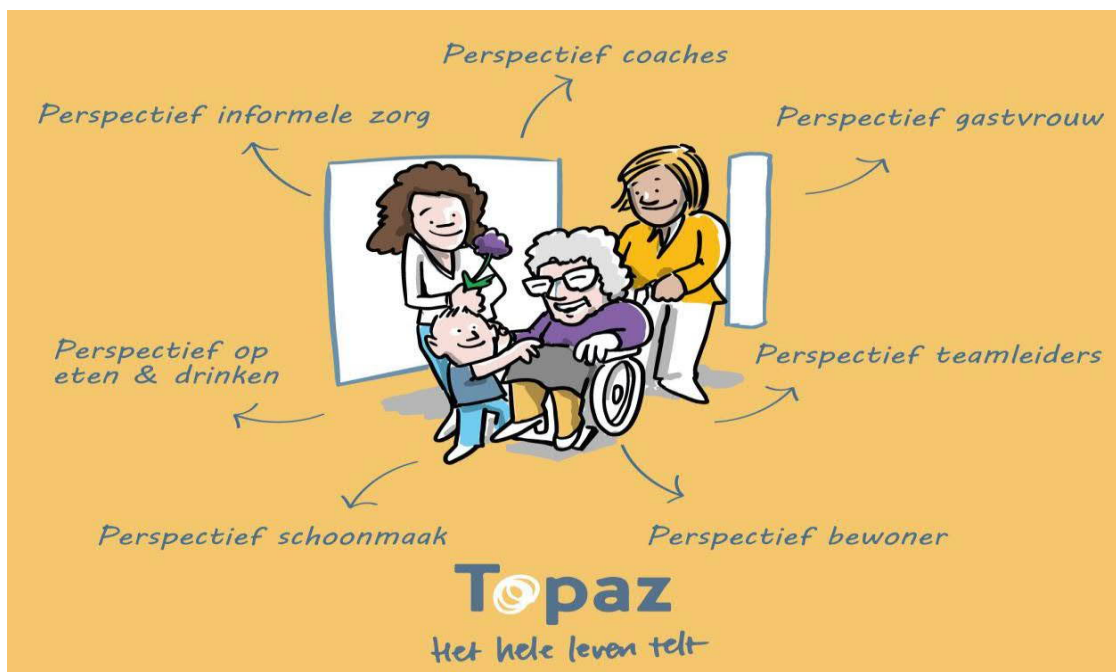
Om de medewerkers te ondersteunen in het hanteren van het ECD, te voldoen aan vereisten vanuit wet- en regelgeving en te werken vanuit de visie van Topaz, is er een procedure zorg opgesteld die aansluit bij de inrichting van het ECD en bij de werkprocessen op de afdelingen. Aan deze procedure zorg zijn ook praktische werkinstructies toegevoegd. Deze procedure zorg samen met de onderliggende werkinstructies kan door medewerkers als handleiding gebruikt zodat het voor medewerkers duidelijk is wat wanneer van hen verwacht wordt in de zorgverlening en waar zaken vastgelegd kunnen worden. Deze procedure zorg is in 2022 geïmplementeerd, maar hier is in 2023 ook verder aandacht voor geweest vanuit interne trainingen en coaching rond methodisch werken. Eind 2023 is een onderzoek gestart om een beeld te krijgen hoe het methodisch werken in praktijk wordt uitgevoerd. De resultaten van dit onderzoek worden in Q1 van 2024 verwacht.

In 2024 wordt, mede vanwege de Wet gegevensuitwisseling in de Zorg, het methodisch werken binnen Topaz verder ontwikkeld en wordt er een pilot spraak gestuurd rapporteren uitgevoerd met gestructureerd rapporteren volgens de SOAP (Subjectief, Objectief, Analyse, Plan) methode.

Kleinschalig zorgen

In 2023 is kleinschalig zorgen voortgezet volgens dezelfde lijn als in 2022. Dit houdt in dat per locatie de 'daar en dan' relevante thema's zijn opgenomen in de jaarplannen. Onderwerpen die veel in de jaarplannen terugkwamen waren informele zorg, eten en drinken, persoonsgericht werken en gastvrije ontvangst.





Er is in 2023 veel gebruik gemaakt van de vakdagen en de opleidingscarroussel voor gastvrouwen en -heren. Daarnaast is de vakgroep van activiteitenbegeleiders en assistent activiteitenbegeleiders nieuw leven in geblazen met onder andere een jaarlijkse vakgroep bijeenkomst. De samenwerking met zorgcollega's en naasten en vrijwilligers rond het welzijn van bewoners is op sommige plekken nog wel een aandachtspunt.

In 2023 is de visie op kleinschalig zorgen opnieuw onder de loep genomen. Dit heeft geleid tot de 'revisie op kleinschalig zorgen'. Hierin blijven de belangrijkste uitgangspunten van kleinschalig zorgen (in het verlengde van het motto 'het hele leven telt') overeind. We blijven ernaar streven om steeds weer zo goed mogelijk aan te sluiten bij wat er voor bewoners en naasten op het spel staat. De omstandigheden waarin we dat doen veranderen als gevolg van de vergrijzing. Kortgezegd: de zorgvraag stijgt en het aantal zorgmedewerkers daalt. De uitdaging is dus om te kijken hoe we ook in de toekomst de nodige zorg kunnen blijven bieden. Het belang van informele zorg en domotica nemen toe. Ook de wijze waarop we werken en samenwerken gaan we onder de loep nemen.

In 2024 gaan we de plannen en inspanningen die er zijn op het gebied van kleinschalig zorgen, informele zorg en gastvrijheid gezamenlijk tegen het licht houden, met oog op de uitdagingen waar we voor staan. Het project kleinschalig zorgen zoals dat in de periode 2020-2023 binnen Topaz een belangrijke pijler is geweest zal daarmee waarschijnlijk tot een einde komen en overgaan in een visie en aanpak die Topaz richting gaat geven voor de komende jaren.

Intimiteit en Seksualiteit

Het hele leven telt en daarmee ook alle zaken die bij het leven horen. Privacy, intimiteit en seksualiteit vinden we bij Topaz daarom belangrijke onderwerpen. In aanloop naar de week van de liefde (Valentijnsdag 2023) heeft de werkgroep Intimiteit & Seksualiteit het spoorboekje Privacy, Intimiteit en Seksualiteit geschreven en laten drukken. Dit in samenwerking met de afdeling Opleiding en de afdeling Communicatie. In de week van de liefde zijn alle boekjes aangeboden aan de locaties. Daarnaast was er de mogelijkheid om op de locatie een klinische les te volgen. In sa-



menwerking met het Steun- en Consultatieteam van het Expertisecentrum Dementie is deze klinische les op een later moment ook aangeboden op een locatie naar aanleiding van een casus met een bewoner aldaar. In februari 2023 heeft er een kennisbijeenkomst plaatsgevonden, Brein & Broodjes, rondom dit thema. Deze bijeenkomst was ook te bezoeken door de collega's van ActiVite. Tijdens het symposium "Wij kunnen toveren" heeft de werkgroep een workshop gegeven rond dit thema. Uit de meldingen incident cliënt (MIC) blijkt dat er een afname is van meldingen op dit thema sinds februari 2023. Wij gaan ervan uit dat onze acties hieraan bijgedragen hebben.

In 2024 zou de werkgroep Intimiteit & Seksualiteit graag op meerdere locaties klinische lessen willen verzorgen. Het lijkt dat het voor veel medewerkers toch nog lastig blijft om te spreken over dit onderwerp. Het zou onderwerp van gesprek moeten zijn in de kennismaking, maar ook terugkomend in bijvoorbeeld de cliëntplan evaluatie. Middels klinische lessen hopen we dit ongemak te verminderen.

1.3 Wonen en welzijn

Zinvolle dagbesteding en zingeving

Voor iedere bewoner is welbevinden van het grootste belang. Een belangrijk onderdeel hierin is een voor de bewoner zinvolle dagbesteding. Binnen Topaz gaan wij daarom samen met de bewoner of cliënt, en eventueel mantelzorger, in gesprek over wat voor hen een zinvolle dagbesteding is. Onze activiteitenbegeleiders, gastvrouwen en -heren en vrijwilligers, maar ook naasten, hebben hierin een belangrijke rol. Op onze intranetpagina zijn wekelijks impressiefoto's te zien van wat er allemaal gedaan wordt. Een zinvolle dagbesteding kan plaatsvinden door middel van groepsactiviteiten en/of individuele activiteiten waarin gezelligheid en ontspanning voorop staan. Bovenstaande wordt niet alleen bij inhuizen besproken, maar ook op een later moment; de wensen van onze deelnemers kunnen namelijk veranderen. Voor mensen met dementie wordt vaak gekeken wat zij in het verleden leuk hebben gevonden. Zo hadden wij afgelopen jaar een deelnemer waarvan de familie aangaf dat hij spelletjes echt niet leuk vond. Op de tweede dag en alle volgende dagen had deze meneer het hoogste woord bij de spelletjes die werden gespeeld en genoot hij hiervan. Dit is een goed voorbeeld hoe er wordt ingespeeld op de behoeften van onze deelnemers.

Samenwerken met naasten en de inzet van vrijwilligers

Samenwerken met naasten is van groot belang om het uitgangspunt van Topaz 'het hele leven telt' waar te maken, nu en in de toekomst. In 2023 hebben de coördinatoren informele zorg ingezet op het delen van kennis over samenwerking met naasten. Zij hebben een toolkit samengesteld en hebben een groep ambassadeurs samengesteld om ervaringen en ideeën te delen. Om de beweging naar meer en beter samenwerken met naasten te versnellen, hebben we een voorstel voor een Topaz-breed veranderprogramma gemaakt en gepresenteerd.

De inzet van vrijwilligers op de locaties is van grote toegevoegde waarde. Vrijwilligers zijn binnen Topaz op veel verschillende manieren actief. Voor individuele activiteiten en voor groepsactiviteiten. Om voldoende vrijwilligers te kunnen werven, welkom heten inwerken en faciliteren in hun vrijwilligerswerk, is goed vrijwilligersmanagement op de locaties van doorslaggevend belang. In 2023 is een nieuw registratiesysteem aange-



schafft, dat alle processen rondom het vrijwilligersmanagement beter ondersteunt. Daarnaast zijn via social mediakanalen van Topaz wervende berichten gedeeld over vrijwilligerswerk bij Topaz.



Speerpunten 2024:

- Het versnellen van de ontwikkeling naar meer en beter samenwerken met naasten.
- Leren en ontwikkelen voor informele zorgverleners uitbreiden en het aanbod regionaal afstemmen binnen AVANT.
- Verdere professionalisering van de vrijwilligerscoördinatie.
- Jonge vrijwilligers aantrekken en meer flexibele vrijwillige inzet mogelijk maken.

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**

De beweging gastvrije ontvangst

De ontvangst, het warme welkom (een warme omhelzing) is een belangrijk onderdeel van de beleving van een bewoner, een bezoeker en een medewerker. Daarom heeft Topaz voor de beweging Gastvrij Ontvangst gekozen. De kern van de beweging gastvrije ontvangst is als volgt omschreven: “Door met elkaar die stap extra te zetten geven we nog meer betekenis aan het leven van onze bewoners, dit doen we door vanuit de ogen van de bewoner te kijken, vragen te stellen en intieme momenten te creëren. Samen met de informele zorg dragen we hiertoe bij aan een gevoel van thuis en hebben we ook oog voor elkaar als collega en mantelzorger.” Dit sluit naadloos aan bij onze kernwaarde Welkom.



Op locatie Zuydtwijck is gastvrije ontvangst als eerste gerealiseerd. Er heeft een grote verbouwing plaats gevonden waarbij de receptiebalie en het aparte restaurant verdwenen zijn. Er is een grote ontvangstruimte gecreëerd, een plek voor bezoekers, bewoners en medewerkers. De medewerkers receptie en medewerkers restaurant samengevoegd naar één team waarbij dit team tezamen de ontvangst verzorgt. In 2023 is dit volgens plan geëvalueerd. Geconstateerd is dat er nog aanpassingen nodig zijn om ook de gastvrije ontvangst te ervaren. Naast gebouw aanpassingen zijn ook een gastvrije inrichting en een gastvrije benadering belangrijk om gastvrije ontvangst te ervaren. In 2023 is een adviesaanvraag ingediend bij de ondernemingsraad (OR) voor verdere uitrol op de andere locaties. Vanuit de OR zijn hierop kritische vragen gesteld en begin 2024 is uiteindelijk positief advies uitgebracht. De komende jaren wordt de gastvrije ontvangst uitgerold naar de andere locaties waarbij voor iedere locatie maatwerk toegepast wordt.

1.4 Veiligheid en kwaliteit

Corona

Alle landelijke coronamaatregelen zijn in maart 2023 geschrapt. Inclusief het testen, Corona wordt nu gezien als een luchtweginfectie gelijk aan Influenza en RSV. Hier is een protocol voor opgesteld dat is gecommuniceerd en geplaatst in het handboek. Dit protocol vervangt het coronaprotocol en het griep/ influenza protocol. In het najaar van 2023 is aan alle bewoners de corona herhaalprik aangeboden. De verwachting is dat deze jaarlijks in dezelfde periode als de grieprik aangeboden zal worden.



VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN

Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**

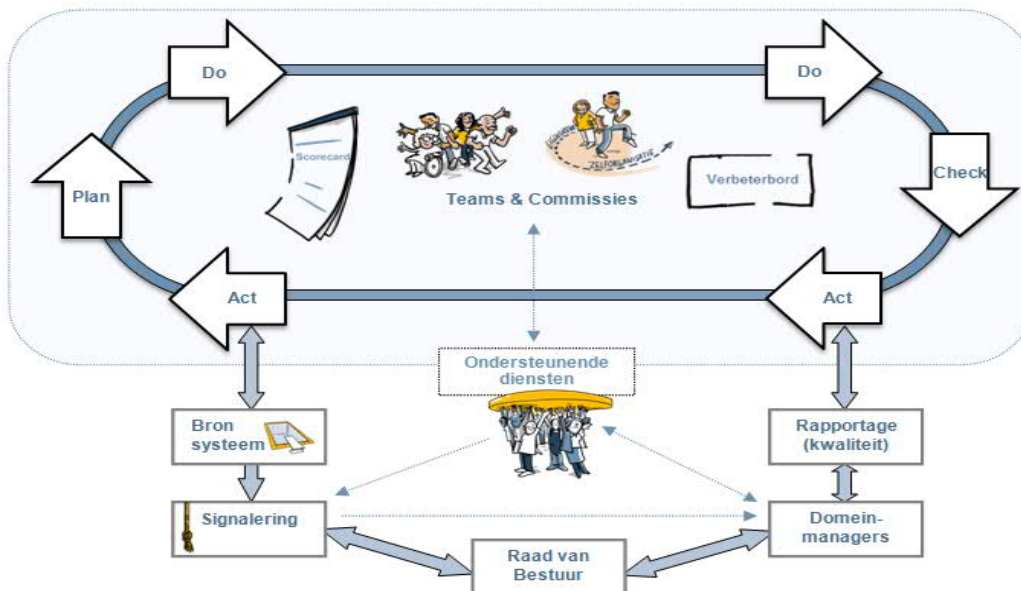
Indicatoren basisveiligheid

Jaarlijks levert Topaz kwaliteitsindicatoren aan in de landelijke portal. Een aantal indicatoren zijn verplicht en daarnaast moet de organisatie minimaal 2 keuze indicatoren meten. Deze keuze is bepaald in overleg met de centrale cliëntenraad (CCR). De verplichte indicatoren zijn: Advance Care Planning, bespreken medicatiefouten in het team en aandacht voor eten en drinken. Als keuze indicatoren is gekozen voor medicatiereviews en continëntie.



Het meten van deze indicatoren heeft tot doel om met elkaar te leren en verder te ontwikkelen. Uiteraard met als doel om de zorgverlening aan onze bewoners te verbeteren. Landelijk is in 2023 veel gesproken over het doel van het aanleveren van deze gegevens. Topaz neemt vanuit de beweging Radicale Vernieuwing Zorg deel aan een werkgroep met betrokken sectorpartijen als het zorginstituut, de NZa, VWS, IGJ, beroepsverenigingen en patiëntenorganisaties, om te onderzoeken hoe we kunnen komen tot een alternatief voor het meten van de indicatoren basisveiligheid om de geleverde zorg te kunnen verantwoorden. Binnen Topaz is gekozen om vooralsnog voor 2023 de indicatoren aan te leveren, maar om dit zodanig te doen dat de verzameling en aanlevering geen extra belasting oplevert voor de zorgmedewerkers. Hier is de selectie van keuze indicatoren op gebaseerd, maar ook de beslissing om geen verdere analyse op de data uit te voeren. Dit ook in afwachting op de ontwikkelingen naar het Generiek Kwaliteitskompas ouderenzorg.

Na 1 juli 2024 zijn de resultaten inzichtelijk op de [website zorginzicht](https://www.zorginzicht.nl) waar openbare databestanden van de verpleeghuiszorg te vinden zijn.



Kwaliteitsdashboard

Naast de indicatoren basisveiligheid die jaarlijks in kaart worden gebracht, zijn er nog meer onderwerpen waaraan we binnen Topaz de stand van zaken rondom kwaliteit en veiligheid monitoren. Denk hierbij aan cliëntwaardering, ondertekening van clientplan, risicosignalering op individu-

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN

Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

27-05-2024
d.d.

eel clientniveau, interne audits, analyse van incidenten bij cliënten, beschikbaarheid van een verklaring omtrent gedrag en gevoerde functioneringsgesprekken. Veel van deze onderwerpen zijn ingericht in het kwaliteitsdashboard dat opgenomen is in de managementinformatie. Op die manier heeft iedere leidinggevende periodiek inzicht in de actuele informatie. Een aantal onderwerpen lichten we in dit verslag extra toe. Clientwaardering wordt in hoofdstuk 8 toegelicht en Personeel komt in hoofdstuk 6 aan de orde.

Cliëntdossier en risicosignalering

Vanuit het kwaliteitsdashboard is te zien dat niet alle bewoners beschikken over een ondertekend cliëntplan. De norm die gehanteerd wordt is dat 95% van de bewoners die langer dan 6 weken bij ons woont een geaccordeerd plan heeft dat niet ouder mag zijn dan 6 maanden. Dit percentage wordt over 2023 helaas niet gehaald. Een van de oorzaken waardoor dit niet op orde is, is gelegen in de krapte op de arbeidsmarkt. Doordat het moeilijk is om vast personeel te krijgen komen cliëntplan evaluaties onder druk te staan waardoor dit niet altijd binnen het half jaar lukt. Ook is niet altijd de tijd aanwezig om de administratieve afhandeling van het akkoord van de familie te verwerken in het ECD. Aan het bepalen van de actuele risico's en het opnemen daarvan in het cliëntplan is te zien dat dit wel goed in kaart is gebracht, hetgeen een indicatie is voor de actualiteit van het cliëntplan.

Veiligheid

Ieder kwartaal wordt door de coördinator veiligheid een veiligheidsrapportage opgesteld met de onderwerpen brandveiligheid, legionella en HACCP. Het MT van Topaz hecht een groot belang aan deze rapportage omdat dit inzicht geeft of de veiligheid van cliënten en medewerkers gewaarborgd wordt.

Met betrekking tot de brandveiligheid is op te merken dat er uitval is bij de opkomst bij de BHV scholing. In 2023 hebben 437 medewerkers deelgenomen aan de herhalingstrainingen. De opkomst was 72%, terwijl dit volgens de norm boven de 90% moet liggen. Het blijft de vraag of deze indicator nog een juiste indicator is. Het aantal BHV geschoolde medewerkers op de locatie is namelijk toereikend en er zijn iedere dienst BHV'ers aanwezig. Alleen de bezetting van BHV'ers in de nachtdiensten was in 2023 op enkele locaties onder de norm. Indien er gewerkt wordt met oproepkrachten die niet BHV geschoold zijn wordt een brandwacht ingehuurd. In 2024 zal de normen set voor dit onderdeel en de gehele BHV scholing onder de loep genomen worden. De gehele BHV organisatie binnen Topaz zal in 2024 opnieuw bekeken worden. Hierbij zal ook gekeken worden naar de trainingen en de oefeningen en rol van de teamleiders facilitair inzake BHV en veiligheidschecks.



Een belangrijk onderdeel bij brandveiligheid zijn oefeningen. Deze hebben op alle locaties meerdere keren plaatsgevonden. Het managementteam van Topaz heeft in 2023 een oefening gedaan zodat bij een eventuele crisis het management goed weet te handelen. De volgende crisismanagement trainingen staan gepland voor maart en april 2024

Met betrekking tot de HACCP kan opgemerkt worden dat er in de Obeya in het laatste kwartaal van 2023 is besloten om een andere inrichting te ontwikkelen voor de berging van voedselveiligheid. Dit om meer diepgang en reikwijdte binnen de organisatie te bevorderen op dit onderwerp. Er wordt momenteel gewerkt aan een conceptversie van de nieuwe uitwerking van het beleid.



Interne audits

Medicatieveiligheid

Medicatieveiligheid is een belangrijk thema in de organisatie. De meeste bewoners zijn afhankelijk van ons als het gaat om de medicatieverstrekking. Om die reden hechten we er waarde aan om te meten of dit ook gebeurt op een veilige manier, volgens de afspraken die we daarover hebben gemaakt. Jaarlijks wordt een audit gedaan op dit onderwerp. Medewerkers van de ene locatie doen een interne audit op een andere locatie aan de hand van een vastgesteld format. Op die manier waarborgen we de objectiviteit en kunnen medewerkers daarnaast zien hoe dit proces op een andere locatie vormgegeven wordt. Hierdoor wordt het leren van elkaar gestimuleerd. De uitkomsten van de interne audit worden teruggekoppeld aan de locaties en het MT van Topaz. Daarnaast worden de uitkomsten in de commissie medicatieveiligheid besproken en worden de uitkomsten gebruikt voor het evalueren en bijstellen van documentatie die betrekking heeft op medicatieveiligheid.

Op alle locaties is een aandachtspunt geconstateerd, het is per locatie wisselend op welk onderdeel. Aanwezigheid van een paraaflijst is een onderdeel die op vier locaties ontbreekt, door digitale aanpassingen in de loop van 2024 zal deze paraaflijst niet meer noodzakelijk zijn.

Infectiepreventie

In het kader van het hele leven telt is infectiepreventie en antibioticaresistentie een belangrijk thema voor de cliëntveiligheid en kwaliteit van zorg. Er is een actieve Infectiepreventie Commissie. (IPC) De activiteiten van de IPC zijn erop gericht om infectiepreventie te bevorderen en richtlijnen en instructies t.a.v. antibiotica resistentie uit te voeren. De commissie werkt met een jaarplan en maakt jaarlijks een jaarverslag. Enkele items uit het jaarverslag zijn:

- In het eerste kwartaal is in een revalidatieafdeling een pilot uitgevoerd met het Vernacare systeem. Een alternatief voor de pospoeler. Dit systeem vergemakkelijkt het hygiënisch omgaan met po en urinaal, de cliënt is verzekerd van een altijd schone po/ urinaal en is tijdsbesparend. De uitkomsten waren 100% positief. De IPC heeft geadviseerd vanuit infectiepreventie en verlichting van de uitvoering van infectiegevoelige werkzaamheden voor medewerkers om bij vervanging van een pospoeler over te gaan naar dit Vernacare systeem. Mits onderzocht is of het in de betreffende situatie technisch mogelijk is om dit systeem aan te sluiten. De innovatie adviseur heeft geadviseerd een vervolgonderzoek over de kosten en leverzekerheid van de materialen.
- Protocolen zijn actueel en beleid zijn actueel. Het beleid is zodanig opgesteld dat op eenvoudige wijze snel kennis te nemen is van ieders taken en verantwoordelijkheden t.a.v. hygiënisch werken, preventie en bestrijding. Daarnaast zijn er 4 onderwerpen toegevoegd waarin de geïnteresseerden kunnen lezen waarom er een infectiepreventiebeleid is, hoe wij in Topaz kennis delen, de uitvoering monitoren en samenwerken in de keten.
- De beschikbare handzeep, handalcohol, handschoenen, toiletpapier, handdoekjes, dameshygiëne en



dispensers zijn in 2023 geharmoniseerd en gestandaardiseerd. Alle Topaz medewerkers kunnen nu beschikken over beschermende materialen die voldoen aan de normen en eisen.

- Topaz heeft zich aangesloten bij MUIZ een Meldpunt voor Uitbraken Infectie Ziekten. Inzage in uitbraken en hierop passend handelen en acties ondernemen om dit te verminderen is een verplichting waaraan wij tot op heden niet methodisch aan voldeden. Met het aansluiten bij dit meldpunt geven we hieraan invulling.
- 2-jaarlijks wordt volgens een roulerend schema hygiëne audits uitgevoerd door een deskundige infectiepreventie van een extern bedrijf. Deze deskundige infectiepreventie is ook lid van de IPC-commissie. Van de in het totaal 6 uitgevoerde audits waren er 2 onvoldoende. De locaties maken naar aanleiding van de ontvangen rapportage een verbeterplan. De norm is dat er voor minimaal 75% gewerkt wordt volgens de richtlijnen om infectieverspreiding te voorkomen.
- Jaarlijks worden er 4 trainingen georganiseerd voor aandachtsvelders infectiepreventie. Dit jaar waren de onderwerpen: basisinformatie voor nieuwe aandachtsvelders, hygiëne rondom urinewegzorg, duurzaam omgaan met materialen en hygiëne rondom wondzorg.
- Er is voor behandelaren een scholing op maat gemaakt. Met als doel hen actuele informatie verstrekken over het hygiënisch werken. Passend bij hun rol en verantwoordelijkheden. Deze wordt in het eerste kwartaal van 2024 gegeven.

Rookvrijbeleid

Topaz leeft de landelijke wet- en regelgeving t.a.v. rookvrije zorg na. Met instemming van de CCR en OR is op 1 juli jl. in Topaz het rookvrijbeleid voor bewoners en medewerkers ingegaan. Dit houdt in dat alle gebouwen van Topaz rookvrij zijn, alleen de hier verblijvende bewoners mogen roken op de daarvoor aangewezen buitenrookplaatsen, medewerkers niet mogen roken op terreinen van Topaz en medewerkers alleen in hun eigen pauzes buiten het terrein van Topaz mogen roken. Op twee verschillende momenten zijn het aantal rokende bewoners geteld. Het aantal schommelt tussen de 85 en 95 bewoners. In één locatie roken er nog een aantal bewoners op hun kamer. Voor hen wordt dit met specifieke afspraken gedoogd en is met hen een afbouwplan op maat afgesproken.

Voor het praktisch hanteren van het beleid is bewust gekozen voor 2 documenten: rookvrijbeleid bewoners en rookvrijbeleid medewerkers. Ten aanzien van het medewerkersbeleid is er niets inhoudelijk veranderd ten opzichte van de vorige versie. Behalve dat we dit beleid nu gecommuniceerd hebben en verwachten dat alle rokende medewerkers dit nu wel naleven. We hebben geprobeerd dit vriendelijk en op verschillende manieren onder de aandacht te brengen. Op alle locaties zijn op afdelingen waar bewoners roken het boekje 'in iedere roker zit een stopper' neergelegd. De bedoeling is dit boekje te laten slingeren op de afdeling en zo op een laagdrempelige wijze kennis hiervan te nemen en er over te praten.

Alle bewoners en hun naasten hebben eind mei een informatiebrief over het rookvrijbeleid ontvangen. Ook op Toplaza is het rookvrijbeleid en ingangsdatum aangekondigd. Er zijn op alle locaties twee soorten gesprekskaartjes uitgedeeld. Een met tips hoe het gesprek met bewoners



aan te gaan en een met collega's. Voor de implementatie zijn op alle locaties in de kantoren/ zusterposten potten met lolly's verstrekt met de tekst: Trek in een sigaret? Pak een lolly. Totaal zijn er 7100 lolly's uitgedeeld.

Topaz is niet tegen rokers maar voor rookvrije zorg.

1.5 Leren en werken aan kwaliteit

Prezo keurmerk

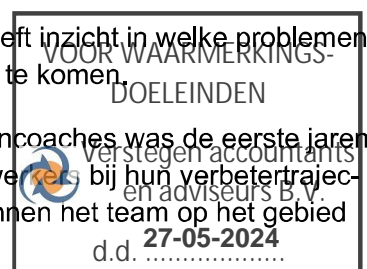
In 2022 heeft Topaz gekozen voor een ander keurmerk. De grootste reden hiervoor is dat het HKZ-certificaat dat de organisatie 15 jaar heeft gehad, niet meer paste bij de huidige strategie. We hebben gekozen voor het Prezo keurmerk. Dit keurmerk is gebaseerd op het kwaliteitskader, daarnaast gaat het gericht op zoek naar ervaringen van de client, het reflecterend en lerend vermogen van de medewerkers en de inrichting van de ondersteunende structuur. Het gaat op zoek naar het waarom en kijkt wat ingezette acties betekenen voor de client. Dit sluit goed aan bij ons motto het hele leven telt en de Lean methodiek die ook kijkt naar de waarde toevoeging. Een ander groot verschil is dat dit keurmerk een locatie keurmerk is i.p.v. een organisatie keurmerk. Hiermee stimuleren we de locaties ook om het eigenaarschap te pakken op het behalen en behouden van het keurmerk. In 2022 hebben alle locaties het keurmerk gehaald. Revitel heeft in 2023 de overstap gemaakt. Naast de locaties hebben ook de ontmoetingscentra en Topaz 360 een keurmerk behaald. Uit alle initiële audits hadden we in totaal 74 aandachtspunten. Na de tussentijdse audits in 2023 waren er nog slechts 15 aandachtspunten. Een enorme prestatie van alle medewerkers. Op twee locaties werd geen enkel aandachtspunt geconstateerd. Waren we in eind 2022 trots dat alle locaties het certificaat in 1 x behaald hadden, deze daling in aandachtspunten gedurende 2023 laat zien dat de medewerkers actief en met resultaat verbeteren.

Slim & Wendbaar

In de herfst van 2018 is Topaz gestart met het programma Slim & Wendbaar. Dit programma is gebaseerd op de Lean-principes, zorgt voor een andere manier van denken en werken en geeft medewerkers van Topaz praktische handvaten om het motto van Topaz: "Het hele leven telt" te laten leven door continu te verbeteren ten goede van onder andere onze bewoners, cliënten en collega's. Het programma legt de nadruk op het achterhalen van wat bewoners, cliënten en collega's belangrijk vinden (klantwaarde) en geeft inzicht in welke problemen moeten/ kunnen worden verbeterd om dichterbij deze klantwaarde te komen.



De focus van het programma Slim & Wendbaar en daarmee de leancoaches was de eerste jaren het opleiden van medewerkers, het ondersteunen van deze medewerkers bij hun verbetertrajecten behorend bij hun opleiding en het zetten van eerste stappen binnen het team op het gebied van continu verbeteren (o.a. dienststart).



In 2023 heeft er een omslag plaatsgevonden in de werkzaamheden van de leancoaches: minder focus op de hiervoor genoemde werkzaamheden en meer focus naar het aanreiken van hulpmiddelen (zowel in gedrag als echte gereedschappen) om een cultuur van continu verbeteren te creëren en te behouden. Dit zal het komende jaar het zwaartepunt van de werkzaamheden van de leancoaches zijn. De locaties Overrhyn en Haagwijk hebben in 2023 (met een uitloop in 2024) extra aandacht gekregen vanuit het programma Slim en Wendbaar in het ondersteunen om een cultuur van continu verbeteren te creëren en te behouden. Daarnaast zijn deze beide locaties geholpen in de totstandkoming van hun jaarplan en bijbehorende verbetertrajecten.

Er is in door de leancoaches samen met de Raad van Bestuur 2023 een visie beschreven waarin beschreven staat wat de komende drie jaar de doelstellingen van het programma zijn:

1. De klant staat centraal doordat medewerkers:
 - a. Weten wie hun klant is;
 - b. Weten wat hun klant belangrijk vindt;
 - c. Samen met hun klant verbeteren.
2. Medewerkers zijn bewust bezig met continu (te) verbeteren van wat een klant belangrijk vindt door:
 - a. Het analyseren van problemen middels de plan do check act methodiek;
 - b. Het aanbrengen van structuur in werkwijzen;
 - c. Het leren denken vanuit doelen zowel dichtbij als op lange termijn.
3. Bijdrage leveren aan een positieve zorgexploitatie doordat medewerkers:
 - a. Verspillingen in zowel voorraad als in activiteiten herkennen;
 - b. Onderzoeken waarom verspillingen ontstaan;
 - c. De juiste tegenmaatregelen nemen om verspillingen te voorkomen en/of te minimaliseren.

In 2023 is een drietal trainingen gegeven: één Yellowbelt training en twee Greenbelttrainingen. In totaal zijn er nu nog 119 Yellowbelts, 120 Greenbelts en 58 Leanleiders werkzaam binnen Topaz. Daarnaast is er ook een aantal inspiratiesessies geweest met als thema's weerstand en veranderen, betekenisvol tekenen en coachen.

Voor 2024 staan er twee Yellowbelttrainingen, twee Greenbelttrainingen en twee leiderschapstrainingen gepland. Daarnaast zullen er verschillende inspiratiesessies zijn: betekenisvol tekenen, weerstand, focus, onmacht en coaching.

Ook zal er in 2024 gestart worden met het kernteam Slim en Wendbaar met daarin deelnemers die een brede vertegenwoordiging van de organisatie zijn.

Doelgroep experticeentrum Huntington

Topaz is onderdeel van het doelgroepenennetwerk Huntington KennisNet Nederland (HKNN). Het doel van HKNN is om kennis en expertise over de ziekte van Huntington voor cliënten verder te ontwikkelen en te borgen, zodat alle mensen met de ziekte van Huntington toegang tot en vergelijkbare zorg kunnen ontvangen. In maart 2023 heeft de commissie Expertise Centra Langdurige Zorg op basis van een onafhankelijke visitatie vastgesteld dat de doelgroep Huntington, met het doelgroep netwerk, Kenniscentrum, de doelgroep expertisecentra (DEC's) en de regionale expertisecentra, voldoen aan de criteria die daarvoor opgesteld zijn.

Ons Huntington expertisecentrum in Katwijk is daarmee officieel erkend als de expert in de regio op het gebied van Huntingtonzorg.



Topcare predicaat Huntington en GRZ

Het Topcare-predicaat is een erkenning van een onafhankelijke commissie van onze inspanningen op het gebied van innovatie, onderzoek, ontwikkeling en samenwerking. Het is een waardering dat wij als onderzoekende organisatie voortdurend op zoek blijven naar mogelijkheden om de zorg en behandeling nog beter te laten aansluiten op de wensen en behoefte van cliënten.



Topaz heeft al geruime tijd, sinds 2013, het Topcare predicaat Huntington. Eens per 4 jaar wordt getoetst of we als organisatie nog voldoen aan de criteria, met halverwege een tussenevaluatie.

Daarnaast heeft locatie Revitel sinds januari 2023 het Topcare GRZ predicaat behaald. Dit betekent een tweede Topcare predicaat voor Topaz. In januari 2025 gaan we op voor een eerste tussenevaluatie voor Revitel.

Topaz heeft de ambitie om nog een derde predicaat te behalen en dat is voor dementie. Hier zal de komende jaren de aandacht naar uit gaan.

Commissies

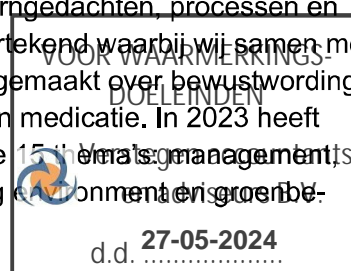
Om blijvend van elkaar te leren ten aanzien van een aantal gedefinieerde kritische zorgprocessen, werken we met Topaz-brede commissies op die onderwerpen. Deze commissies bestaan uit een afvaardiging van aandachtsvelders op dit onderwerp vanuit de verschillende locaties en/of diensten die hierbij betrokken zijn, ondersteund door een beleidsadviseur. Middels deze Topaz-brede commissies bundelen we alle kennis en kunde door de buitenwereld naar binnen te halen en de binnenwereld bij elkaar te brengen. Vanuit deze commissies wordt de kennis uitgedragen naar de locaties. Op locatie is het onderwerp belegd in een lokale overlegstructuur.

Topaz kent de volgende Topaz-brede commissies:

- Methodisch werken
- Medicatieveiligheid
- Infectiepreventie
- Wet zorg en dwang
- Voorbehouden en risicovolle handelingen
- MIC
- Veilige zorgrelaties/ ouderen mishandeling
- Palliatieve zorg
- Decubitus en ernstig huidletsel

Duurzaamheid

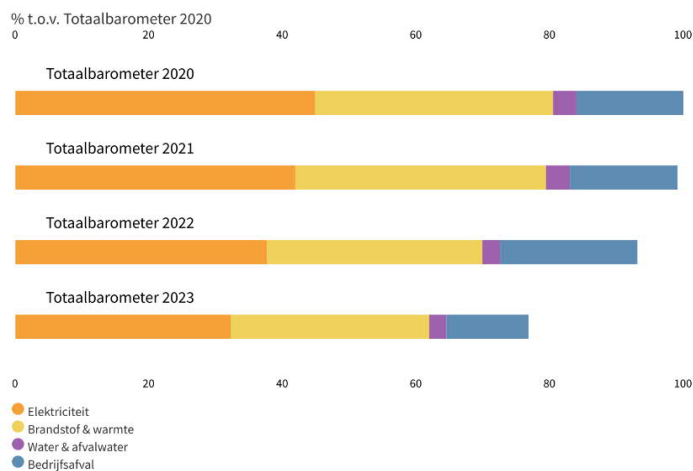
Duurzaamheid begint steeds meer geïntegreerd te worden in de kerngedachten, processen en besluitvorming binnen Topaz. Topaz heeft de Green Deal 3.0 ondertekend waarbij wij samen met honderden andere zorgorganisaties ambitieuze afspraken hebben gemaakt over bewustwording, CO₂ -reductie, circulariteit en vermindering van de milieu-impact van medicatie. In 2023 heeft Topaz aanzienlijke vooruitgang geboekt op het gebied van 9 van de 15 Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties. We zijn trots op het initiëren van deze duurzame beweging.



Een aantal successen die wij vieren bij het implementeren van ons duurzaamheidsbeleid zijn onze inzet op het gebied van vastgoed, mobiliteit, afval voorkomen en recycleren, en het creëren van bewustwording bij onze medewerkers. Wij kijken voor de aankomende jaren op een strategische manier naar het plannen van vervangingen, verbouwingen en nieuwbouw voor het vernieuwen verduurzamen van ons vastgoed. Ook werpt ons nieuw parkeerbeleid duurzame vruchten af! Door het stimuleren van het gebruik van fietsen, het hybride werken, en het inzetten van elektrische auto's voor onze monteurs, is de milieubelasting van ons woon-werk en zakelijk verkeer verminderd. Een andere grote en zichtbaar onderdeel van onze inspanningen is het scheiden van afval op al de locaties. Hiermee verminderen wij aanzienlijk onze milieubelasting en creëren wij bewustzijn. Het bewustzijn van onze medewerkers vinden wij erg belangrijk. Zo doen we mee aan de campagne zorg voor energie en geven wij energietips voor op het werk en thuis. Om een gezonde en duurzame werkomgeving te stimuleren organiseren wij personeelsfit lessen, bieden wij gratis fruit aan en geven wij duurzame presentjes op de dag van de zorg en in het kerstpakket.

Sinds 2020 hebben wij onze milieubelasting van elektriciteit, brandstof en warmte, water en afvalwater en bedrijfsafval met meer dan 20% verminderd (vervoer is hierbij niet meegenomen). In onderstaande grafiek wordt de impact van onze inspanning inzichtelijk. Deze grafiek toont de verdeling van de milieubelasting per jaar met het jaar 2020 als referentie. De milieubelasting is de som van de milieuschade zoals fijn stof, verzuring en broeikaseffect. Als we inzoomen op de CO₂ uitstoot, heeft Topaz 1000 ton CO₂ minder uitgestoten in vergelijking met 2020. Deze reductie is gelijk aan het jaarlijks energiegebruik van 130 huishoudens.

Milieugrafiek



Wij streven ernaar om het duurzaamheidskeurmerk Brons van het Milieu Platform Zorg in 2024 te behalen. Het aankomende jaar staat in het teken van het voortzetten van de duurzame focus op bewustwording, betrokkenheid en draagvlak creëren om samen onze duurzaamheidsdoelstellingen nog meer op de kaart te zetten en onze ambities te behalen.

Zo genieten wij samen van een duurzame werk en leefomgeving met de volgende visie: "Topaz is een duurzame zorgorganisatie die het hele leven van de individuen waardeert en ondersteunt, terwijl we streven naar ecologische, sociale en economische duurzaamheid. Het welzijn van onze bewoners en medewerkers is nauw verbonden met het welzijn van onze omgeving en de gemeenschappen waarin we actief zijn."



Lerende organisatie

Om hoogwaardige zorg te kunnen geven is het belangrijk dat medewerkers en vrijwilligers de gelegenheid krijgen om te leren op een manier die past bij de ontwikkelfase van de medewerker. Binnen Topaz zijn volop scholingsmogelijkheden. Medewerkers kunnen zich daar zelf voor aanmelden mits toestemming van de leidinggevende.

Topaz medewerkers zeggen met betrekking tot Leren & Ontwikkelen:

Persoonlijke redenen om te starten & blijven

Ontwikkel- en groeimogelijkheden



De score voor Topaz mei 2023
 De score vorige meting in dec 2021
 De score voor Benchmark Verpleging, verzorging en thuiszorg

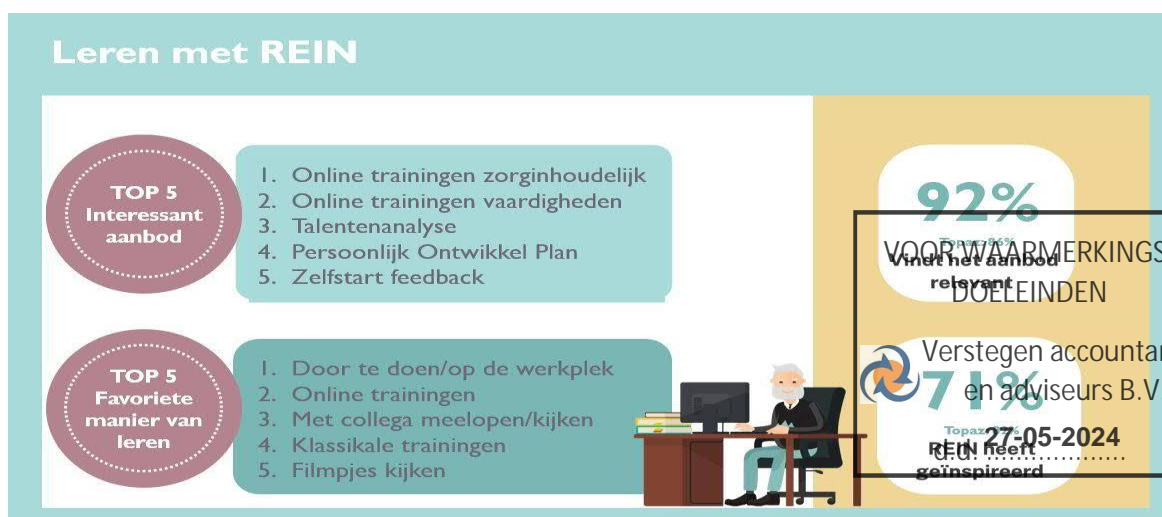
Top 3 trotspunten

2023

Het hele leven telt	412
Teamdynamiek en sfeer	360
Teamsamenwerking en prestatie (binnen eigen team)	315

Bron: medewerker tevredenheidonderzoek Topaz door Effectory, mei 2023. 891 deelnemers.

Tevredenheid medewerkers met het e-learning programma REIN:



Bron: tevredenheid gebruikers van het programma REIN door Stichting REIN, januari 2024. Vanuit Topaz hebben 100 medewerkers meegedaan aan dit onderzoek.

In 2023 heeft Topaz een nieuw leermanagementsysteem gekocht. Doel is om het proces van aanmelden en registreren makkelijker te maken. Medewerkers kunnen meer regie gaan nemen over hun leerontwikkeling. Leidinggevenden, planners en team Leren & Ontwikkelen spelen een belangrijke rol bij het uitnodigen, stimuleren van leren en ontwikkelen en bij het faciliteren van randvoorwaarden.

Topaz heeft twee interne trainers/ coaches in dienst, maar ook andere medewerkers geven regelmatig een training of workshop. Daarnaast koopt Topaz een aantal trainingen in, waaronder BHV. Bij klassikale trainingen wordt ook vaak gebruik gemaakt van een onlinetraining. Medewerkers leren bij Topaz het liefst samen aan de hand van praktijkvoorbeelden. In 2023 is het traject om verzorgenden en verpleegkundigen op hun werkplek te begeleiden op het onderdeel persoonsgericht werken voortgezet en uitgebreid.

Top 11 interne training/ workshop, inclusief coaching	Aantal deelnemers
Bedrijfshulpverlening basis (117) herhaling (593)	710
Persoonsgericht werken: training (179) mentorschap verzorgenden en verpleegkundigen op eigen werkplek (24)	203
Introductiebijeenkomst	197
Agressiepreventie basis voor helpenden, verzorgenden, verpleegkundigen en behandelaren (80) en Agressiepreventie voor gastvrouwen en -heren, activiteitenbegeleiders, huishoudelijk en restaurant medewerkers (58)	138
Omgaan met dementie	122
Bedrijfshulpverlening basistraining	117
Vakdag gastvrouwen/ -heren	104
Elektronisch Cliëntendossier basis	98
Leiderschapstraject	37
Ergonomisch werken (basis, praktijklessen)	35
Lean yellow en green belt	28

Medewerkers kunnen ook gebruik maken van onlinetrainingen via het programma REIN.

Meting aantal deelnemers dat gebruik maakt van REIN is gemeten tot 20-10-2023.



Top 10 online training	Aantal deelnemers
Blaaskatheterisatie van de man/ vrouw	761
Wondzorg en wondinfectie	404
Medicatieveiligheid en medicatieverificatie	272
Ask Me (zeer korte trainingen)	270
Wet zorg en dwang	268
Zwachtelen	226
AVG en AVG proof (privacy)	145
Decubitus	140
Agressie in de zorg en omgaan met agressie	138

VOOR WAARBERKINGS-
DOEL EN
Verstege 226 accountants
en adviseurs B.V.
27-05-2024
d.d.138.....

Topaz biedt aan medewerkers de kans om op meerdere momenten in het jaar deel te nemen aan trainingen (carrousel). Het aanbod wordt op verschillende manieren onder de aandacht gebracht zoals met posters. In 2023 is extra aandacht besteed aan de vernieuwde functie van gastvrouw/ -heer.



meldingen incidenten cliënten (MIC)

In de dagelijkse gang van zaken kunnen dingen fout gaan of anders lopen dan verwacht waarbij er schade optreedt (of had kunnen optreden) voor een bewoner of cliënt. We spreken dan van een incident. Binnen Topaz worden incidenten rond een bewoner of cliënt gemeld via het ECD. Onderscheiden worden: medicatie incidenten, valincidenten, agressie incidenten en overige incidenten.

Zodra er sprake is van een incident, is het belangrijk om hiervan te leren. Dit leren van incidenten gebeurt op verschillende niveaus: het niveau van de cliënt, het team, de locatie, het domein, Topaz en landelijk. Het leren van incidenten op het niveau van de cliënt en het team (bijvoorbeeld in het – multidisciplinaire – team en cliëntplan evaluaties) is het belangrijkste: hoe dichterbij de cliënt, hoe meer kennis er is van wat er speelt en nodig is. Het leren van incidenten op locatie, domein, Topaz en landelijk niveau (o.a. de lokale en centrale MIC-commissie) zijn hieraan slechts ondersteunend. Het doel is: proberen te voorkomen dat een incident plaatsvindt.

Voor het leren van incidenten op het niveau van de locatie, het domein en Topaz werken we met lokale MIC-commissies en een centrale MIC-commissie. Hierbij kijken we niet alleen naar incidenten per afdeling of locatie, maar juist ook per doelgroep. Dit omdat de incidentie en analyse van incidenten doelgroep afhankelijk is. Iedere locatie, maar ook Topaz Volledig Thuis, het ontmoetingscentrum en de eerstelijnsbehandeling heeft zijn eigen lokale MIC-commissie. Zowel de lokale MIC-commissies als de centrale MIC-commissie maakt per kwartaal een analyse van de meldingen en stelt hiervan een rapportage op. De kwartaalrapportages zijn in de managementinformatie beschikbaar. De centrale MIC-commissie stelt vragen over opvallende incidenten voor wat betreft doelgroep of tijdstip aan de lokale MIC-commissies. De centrale MIC-commissie maakt ieder jaar een bestuursverslag. Daarnaast is er tweemaal per jaar een afvaardigingsoverleg met een afvaardiging vanuit iedere lokale MIC-commissie. Het doel van dit overleg is om van



elkaar te kunnen leren door de MIC-commissies bij elkaar te brengen. Tijdens deze overleggen kunnen zaken die spelen t.a.v. incidentmeldingen, procedure en/of beleid, breed gedeeld worden en hebben de MIC-commissies de mogelijkheid om zaken die voor hen van belang zijn op de agenda te zetten zodat hier met de andere commissies over gepraat kan worden.

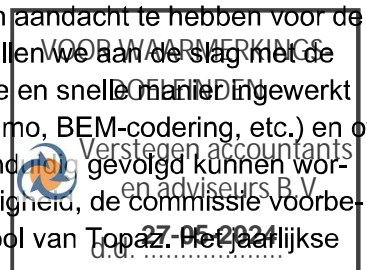
Gedurende 2023 zijn de lokale MIC-commissies stabiel blijven draaien. Bij een wisseling van medewerkers in een MIC-commissie is de MIC-commissie gedurende het afgelopen jaar binnen redelijk korte termijn weer op gang gekomen. Het bespreken van incidenten op cliënt- en afdelingsniveau is goed geborgd binnen de verschillende locaties. Medewerkers zijn hier alert op en bespreken incidenten met elkaar op de afdeling om te komen tot oplossingen. Er zijn goede verbindingen tussen de afdelingen en de lokale MIC-commissies. Gedurende 2023 is aandacht geweest voor het terugkoppelen vanuit de MIC-commissie naar de teams over wat de MIC-commissie met meldingen doet. De MIC-commissies pakken hun rol om overstijgend toe te zien en indien nodig acties uit te zetten.

Het afvaardigingsoverleg, wat 2x per jaar plaatsvindt, draait goed; er is een goede opkomst vanuit de verschillende locaties en een goede uitwisseling van informatie. Ook buiten de afvaardigingsoverleggen om weten MIC-commissies elkaar te vinden om informatie te delen en bij elkaar op te halen. Een voorbeeld van dit laatste is de poster die binnen TVT ontwikkeld is om de uitkomsten, zoals deze ook in de MIC-rapportage staan, overzichtelijk te delen met de afdelingen.

Helaas is het gedurende 2023 nog niet mogelijk geweest om de gewenste aanpassingen in het MIC-formulier in het ECD te doen. Eind 2023 heeft Adapcare de laatste hand gelegd aan de laatste benodigde aanpassingen en zijn deze meegekomen in de release van december. In 2024 kunnen we nu dus starten met het aanpassen van het MIC-formulier in het ECD. Hiermee willen we de administratieve last van de medewerkers verminderen en de mogelijkheden voor analyse verbeteren. De nieuwe format voor de kwartaalrapportage is gedurende 2023 in gebruik genomen en geëvalueerd. De format bevalt prima.

Mooi om te melden is dat het afgelopen jaar veel aandacht is geweest voor seksualiteit en intimiteit en dat dit het aantal meldingen van incidenten seksuele intimidatie verlaagd heeft. De werkgroep seksualiteit en intimiteit heeft een folder uitgebracht en klinische lessen en andere bijeenkomsten georganiseerd. Bij dit alles is enerzijds aandacht geweest voor wat medewerkers praktisch kunnen doen en aanbieden als een bewoner/ cliënt bepaalde behoeftes uit. Anderzijds zijn medewerkers vanuit de klinische lessen en de folder gestimuleerd om altijd een gesprek aan te gaan met de bewoner/ cliënt en zijn/ haar partner om te bespreken waar behoefte aan is; ruimte bieden voor wat er wel mogelijk is, ook binnen het verpleeghuis, om te voorkomen dat er een probleem ontstaat.

Tijdens het afvaardigingsoverleg van november 2023 zijn de medicatie incidenten besproken en geanalyseerd. Daarbij kwam naar voren dat de verhoging van het aantal meldingen samenhangt met drukte (in het algemeen en rond de zomervakantie – Q3 – in het bijzonder) en de inzet van ZZP'ers/ uitzendkrachten (flexwerkers) daarbij. Er zijn ervaringen uitgewisseld hoe medewerkers te stimuleren focus te houden tijdens het medicatie delen. Hier gaan medewerkers zelf mee aan de slag. Ook is besproken dat we in het jaarplan 2024 opnemen om aandacht te hebben voor de bewustwording van medicatieveiligheid bij flexwerkers. Praktisch willen we aan de slag met de vraag hoe we kunnen zorgen dat ook flexwerkers op een makkelijke en snelle manier ingewerkt kunnen worden op de Topaz procedures t.a.v. medicatie (incl. Medimo, BEM-codering, etc.) en of we processen zodanig kunnen inrichten dat deze eenvoudig en eenduidig gevolgd kunnen worden. Dit vereist een samenwerking met de commissie medicatieveiligheid, de commissie voorbehouden en risicovolle handelingen en de projectleider van de flexpool van Topaz. Het is belangrijk



overleg tussen de Centrale MIC commissie en de commissie medicatieveiligheid (staat gepland voor begin 2024) staat ook in het teken hiervan.

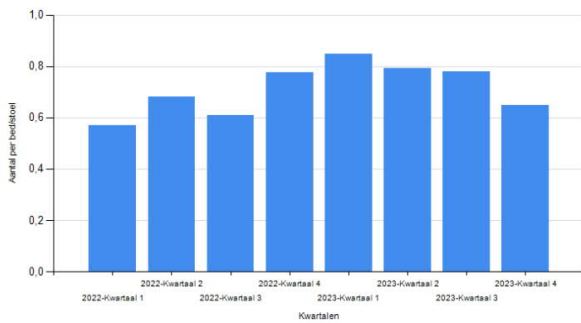
Geweld bewoners/ cliënten onderling

Onder geweld tussen bewoners/ cliënten onderling wordt verstaan lichamelijk en/of geestelijk geweld tussen cliënten die gedurende ten minste een dagdeel in dezelfde accommodatie verblijven.

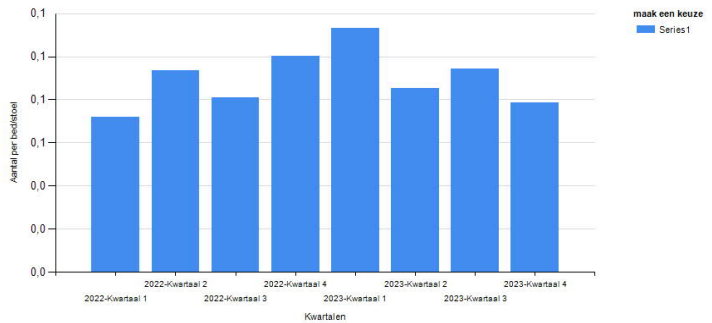
Het plaatsvinden van geweld tussen bewoners/ cliënten onderling kan een indicatie zijn van een verhoogd risico voor de veiligheid van bewoners/ cliënten. De intensiteit van een langdurig gezamenlijk verblijf maakt bewoners/ cliënten extra kwetsbaar en afhankelijk van hoe wij als aanbieder geweld voorkomen en optreden tegen geweld waarmee bewoners/ cliënten worden geconfronteerd.

Het aantal meldingen geweld tussen cliënten onderling volgt meestal ongeveer de trend van de meldingen geweld in totaal. Zie hieronder de grafieken (let op de schalen op de y-assen zijn verschillend). Maar, van het totaal aantal geweld incidenten is rond de 10% geweld tussen bewoners/ cliënten onderling. Zie onderstaande tabel de aantallen meldingen en verhoudingen.

Geweld incidenten Topaz



Incidenten geweld tussen cliënten onderling Topaz



Aantal meldingen geweld Topaz

	# Geweld-incidenten totaal	# Geweld incidenten cliënten onderling	Verhouding (Cliënten onderling t.o.v. totaal)
2018	2.336	291	12%
2019	2.048	202	10%
2020	1.709	195	11%
2021	2.124	337	15%
2022	2.389	314	13%
2023	2.819	341	12%

Recidive geweld bewoners/ cliënten onderling

Recidive is op dit moment binnen Topaz gedefinieerd als een herhaling, binnen 30 dagen, van een geweld incident van een bewoner/ cliënt waarbij enig andere bewoner/ cliënt betrokken is. Het aantal van 30 dagen (binnen de Topaz definitie van recidive) is arbitrair gekozen. Bijna 70% van de recidive binnen 30 dagen, vindt plaats binnen de 1e 14 dagen. Daarnaast vinden nog alle recidive plaats op de pg-afdelingen.

Verstegen accountants
en adviseurs B.V.
d.d. 27-05-2024

De trend over de kwartalen is heel wisselend per locatie, soms helemaal niets en soms ineens heel veel. Als er dan sprake is van een piek in het aantal meldingen bij een bewoner, wordt tijdens een gedragsvisite of artsensite nagegaan wat er aan de hand is en hier actie op ondernemen. MIC-meldingen gelden hierbij ook als katalysator om dit proces in gang te zetten.

Prisma analyses

Binnen Topaz vinden we het belangrijk om te leren van ernstige incidenten en calamiteiten. Ook als dit geen melding aan de IGJ ten gevolg heeft. Dergelijke ernstige incidenten of calamiteiten worden binnen Topaz onderzocht middels de PRISMA methode. Het afgelopen jaar hebben we twee incidenten gehad die zo ernstig waren dat deze onderzocht zijn middels de PRISMA methode. Eén van deze incidenten is ook gemeld bij de IGJ. In bijlage 1 is een korte beschrijving van de incidenten opgenomen.

Na afronding van de onderzoeken zijn de uitkomsten gedeeld met het team en de locatie waar het heeft plaatsgevonden. De bevindingen zijn, afhankelijk van het incident en de bevindingen, ook met de andere locaties en domeinen gedeeld zodat anderen hier ook van kunnen leren.

Ook wordt de geanonimiseerde rapportage gedeeld met de centrale MIC-commissie zodat bevindingen en uitkomsten meegenomen kunnen worden in de analyse van incidenten.

Meldingen Incidenten Medewerkers

Meldingen incidenten medewerkers worden op dit moment nog op papier gedaan binnen Topaz. Daarnaast zijn er ook medewerkers die in het ECD vermelden als zij betrokken zijn bij een cliënten incident. Dit is niet de juiste weg. Hierdoor hebben we onvoldoende aantoonbaar overzicht over het aantal incidenten. Wel worden gemelde incidenten door teamleiders besproken met de medewerkers. Speerpunt voor 2024 is het mogelijk maken van het digitaal melden en communicatieplan rondom dit onderwerp (melden en afhandeling). Dit staat op de jaarplanning van de Arbo adviseurs om op te pakken in 2024. In 2023 is hier nog geen aandacht aan besteed.

1.6 Leiderschap, governance en management

Strategie en structuur

In 2022 heeft er een herijking van de strategie plaatsgevonden waarbij de belangrijkste constatering was dat we weliswaar goed op weg zijn, maar dat we nog niet klaar zijn met het verder uitwerken van kleinschalig zorgen en Gastvrij ontvangst. Ons motto het hele leven telt is goed geland in de organisatie. Besloten is om door te gaan op de ingeslagen weg en de strategie tot en met 2024 te volgen.

De strategische doelstellingen zijn:

1. Topaz biedt persoonsgerichte zorg vanuit de gedachte dat 'het hele leven telt'.
2. Topaz biedt hoogwaardige ouderenzorg aan mensen met een complexe hulpvraag.
3. Topaz zorgt als werkgever dat 'het hele leven telt' voor medewerkers en vrijwilligers



4. Topaz heeft een positieve zorgexploitatie
5. Wij vernieuwen en verduurzamen onze locaties
6. Wij zetten in op sociale én technologische innovatie.

Bij de herijking van de strategie is geconstateerd dat er op verschillende plekken in de organisatie door de vele ontwikkelingen fricties en schuurpunten ontstaan zijn in de structuur van de organisatie. Daarnaast is ook geconstateerd dat er in de omgeving om ons heen vele externe ontwikkelingen zijn.

Daarmee kwam de vraag naar voren of de huidige structuur nog wel voor de juiste executiekracht voor de herijkte strategie zorgt en of de huidige structuur past bij gevraagde oplossingen voor de toekomst. Dit heeft geleid tot het besluit om de structuur te evalueren. Bij deze structuur evaluatie zijn we ondersteund door een externe partij. De evaluatie is gestart in het najaar van 2022 en afgerond medio 2023. De conclusie van de evaluatie was dat een aanpassing van de grofstructuur van Topaz gewenst is.

De aanpassing van de grofstructuur bestaat uit een aantal elementen:

- Een clustering van de verschillende zorgtypen aansluitend bij de strategische bewegingen,
- Een verandering van het echelon onder de raad van bestuur met strategische ontwikkelopdrachten,
- Het clusteren van de ondersteunende diensten zodat raad van bestuur en de lijn integraal en efficiënt geadviseerd worden.

De verandering van het echelon onder de raad van bestuur heeft ertoe geleid dat ervoor gekozen is om de functietitel aan te passen van manager naar directeur. Juist de noodzaak om de blik meer naar buiten te richten, te netwerken in de complexe voortdurend veranderende omgeving en de interne ontwikkelopgaven maken dat deze titel beter passend is. Ook in het eventueel werken van deze functionarissen zijn we ervan overtuigd dat deze titel beter passend is.

In het najaar van 2023 zijn de benoemingsgesprekken gevoerd met de beoogde directeurs. De wijziging van de topstructuur wordt per 1 januari 2024 geëffectueerd. Zowel voor de raad van bestuur als de directeurs zijn nieuwe profielen opgesteld. Iedere directeur heeft een ontwikkelopgave opgesteld en besproken met de raad van bestuur.

Leiderschap

Hoe leidinggevendend zich opstellen heeft grote invloed op hoe medewerkers hun werk doen. Net zoals hoe medewerkers hun werk doen van invloed is op hoe bewoners en familie dit beleven. We zijn elkaars omgeving. Dus we beïnvloeden elkaar. Laten we dat dan op een goede manier proberen te doen. We zijn ervan overtuigd dat de manier van leidinggeven bijdraagt aan het realiseren van eigenaarschap en zelforganisatie en beogen daarmee ook een aantrekkelijke werkgever te zijn waar medewerkers graag willen en blijven werken. In 2022 is een leiderschapsprogramma opgesteld in samenspraak met een extern bureau. In 2023 zijn de eerste groepen getraind.

Het managementteam is bij de afsluitende sessie aanwezig geweest en is in gesprek met de deelnemers gegaan. Over het algemeen is het programma als positieve ervaren. Wat heeft het hen opgeleverd? Een overvloed aan inzichten over persoonlijk leiderschap, verdieping in de essentie van Topaz' leiderschapsgedragingen, en de kunst van effectieve samenwerking.

Als leider van Topaz:



1. Kijk je door de ogen van een ander
2. Breng je mensen samen en zorg je dat het goede gesprek gevoerd wordt
3. Steek je energie in een prettige samenwerking
4. Moedig je goede initiatieven aan
5. Geef je anderen de kans om iets zelf te ontdekken
6. Bouw je ruimte in voor reflectie
7. Maak je de kaders bespreekbaar als deze de bedoeling in de weg staan
8. Ben je eigenaar van de opgave waar je 'ja' tegen hebt gezegd

Medezeggenschap

Cliëntenraad

Op alle Topaz-locaties hebben bewoners een sterke stem via de cliëntenraad. Deze raden bestaan uit naasten, betrokkenen, cliënten of bewoners die meedenken en praten over alles wat belangrijk is in de zorg. Van maaltijden en activiteiten tot de kwaliteit van de zorg zelf. De lokale cliëntenraden bespreken met de teamleiders wat goed gaat en wat beter kan, en geven hierop advies of instemming. Elke locatie heeft eigen uitdagingen, waarin het gesprek met de cliëntenraad steeds meer wordt aangegaan. In 2023 is de cliëntenraad van Topaz Haagwijk teruggetreden omdat de relatie met de teamleiders verstard was en de dialoog niet meer mogelijk was. Hierop is een interim cliëntenraad ingesteld voor een korte periode en een nieuwe cliëntenraad opgestart. De bezetting van de cliëntenraden blijft voor sommige locaties in het algemeen een uitdaging, maar over het algemeen zijn er gelukkig veel vrijwillige betrokkenen die een rol in de raden willen vervullen.

Naast de cliëntenraden per locatie is er ook een centrale cliëntenraad waarin elke locatie van Topaz vertegenwoordigd is via een lid van elke lokale cliëntenraad. Waar de gesprekspartner van de lokale cliëntenraden de teamleiders zijn is dat voor de centrale cliëntenraad de raad van bestuur. De gespreksonderwerpen en vergaderingen zijn opgenomen in het jaarverslag van de centrale cliëntenraad dat opgenomen is in bijlage 2.

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad van Topaz bestaat uit een actieve groep medewerkers die de belangen van hun collega's vertegenwoordigen. Door het jaar heen zijn er meerdere instemming- en adviesaanvragen behandeld door de OR. De aanvragen vanuit de raad van bestuur (RvB) hebben altijd impact op de werkzaamheden dan wel het welbevinden van de medewerkers. De OR volgt een zorgvuldig en gedegen pad om te komen tot een instemming dan wel advies. Bijvoorbeeld plannen rondom aanpassingen in de topstructuur, Gastvrije Ontvangst maar ook duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Daarnaast zijn er allerlei procedures en richtlijnen ontwikkelt waar medewerkers volop mee te maken hebben. Ook deze zijn voorgelegd aan de ondernemingsraad. Denk bijvoorbeeld aan Arbo gerelateerde documenten, scholings- en opleidingsdocumenten, financiële documenten en documenten met betrekking tot het personeelsbeleid. Een heel concreet voorbeeld is het beleid ongewenst en ongeoorloofd gedrag waarin wordt aangegeven welke maatregelen Topaz neemt om ongewenst en ongeoorloofd gedrag te voorkomen.

Bij beleidsstukken welke een grotere impact hebben op de medewerkers organiseert de OR scharterbaraadplegingen of een enquête. Zo peilt de OR of hun voorgenoemde adviezen stroken met de mening van de medewerkers. Hierbij wordt ook altijd de impact voor de organisatie meegenomen.

De OR probeert binnen een redelijke termijn de aanvragen te behandelen. Door complexiteit kan het zo zijn, dat de behandeling meer tijd en overleg met de RvB vraagt. Bijvoorbeeld de aanvraag



Gastvrij Ontvangst heeft een lange looptijd gehad, daar het stuk veel open einden bevatte en de OR graag meer duidelijkheid wenste. Uiteindelijk is in februari 2024 een positief advies gegeven met een aantal randvoorwaarden.

De OR kreeg te maken met het uit dienst gaan van de volledige RvB. De OR is betrokken geweest bij de keuze voor een interim-bestuurder. Daarnaast heeft de OR-gesprekken gevoerd met de kandidaten voor de nieuwe RvB. Naar aanleiding hiervan heeft de OR haar keuze kenbaar gemaakt. De OR hoopt ook met de nieuwe toekomstige RvB een vruchtbare samenwerking te hebben.

Verpleegkundige en verzorgende adviesraad

De Verpleegkundige en verzorgende adviesraad (VVAR) is een adviesraad voor de raad van bestuur en het zeggenschapsplatform voor verpleegkundigen, verpleegkundig specialisten en verzorgenden van Topaz. De VVAR is in 2023 herstart met behulp van subsidie Actieplan zeggenschap in de zorg.

Kwartiermakers hebben de werving van leden voorbereid en uitgevoerd eind 2022. In januari 2023 is de zevenkoppige VVAR aan de slag gegaan.

De meeste leden hebben geen ervaring als VVAR lid en daarom is dit jaar ruim tijd gereserveerd voor training en coaching door een externe deskundige, met veel VVAR-ervaring. Startdocumenten zijn opgesteld: de visie en missie, het reglement, communicatieplan en het jaarplan.

De VVAR streeft naar het hebben van klankbordgroep leden in alle locaties en teams waar verzorgenden, verpleegkundigen en verpleegkundig specialisten werkzaam zijn. Zo zijn er korte lijntjes om informatie uit te wisselen en activiteiten te organiseren.

Er is op verschillende manieren gewerkt aan het vergroten van de bekendheid van de VVAR bij de collega's zoals het bezoeken van alle locaties op 12 mei, met traktatie, wat enthousiaste gesprekken over zeggenschap en reacties opleverde. In november is een mini symposium over Zeggenschap georganiseerd. De Voorzitter van de VVAR sprak over de ambities en doelen van de VVAR en de voortgang van de eerste adviesaanvragen waar de VVAR mee bezig is. De raad van bestuur ad interim benadrukte het belang van de medezeggenschap van de verzorgenden, verpleegkundigen en iedereen op de werkvloer. Een externe gastspreker liet de zaal dansen op 'Stand up for your rights' van Bob Marley. Natuurlijk heel toepasselijk, omdat de VVAR voor medezeggenschap voor de beroepsgroep staat. De middag was heel informatief en interactief.

Kortom; De VVAR is er weer!



Raad van bestuur

Topaz had tot 1 november 2023 een tweehoofdige raad van bestuur. Zij hadden de portefeuilles onderling verdeeld. Naast het besturen van Topaz waren zij ook actief in regionale en landelijke organisaties of samenwerkingsverbanden. Onderstaand is een overzicht van nevenfuncties opgenomen.

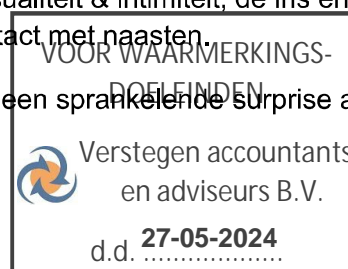
Voorzitter raad van bestuur	Lid raad van bestuur
Voorzitter dagelijks bestuur Transmuralis	Lid raad van commissarissen Sleutelnet
Voorzitter Huntington Kennis Netwerk Nederland	Lid raad van toezicht Odion
Lid raad van toezicht de luisterlijn	Bestuurslid REIN
Bestuurslid Van Kleef Instituut	
Lid werkgroep Antibiotica resistentie van de GGD namens de VVT-organisaties in de regio	
Lid kerngroep wonen en zorg van Actiz met portefeuille kwaliteit	
Lid adviesraad nationale dementiestrategie	

In juli 2023 heeft de raad van bestuur hun ontslag aangekondigd bij de raad van toezicht. Dit was een samenloop van omstandigheden. De ene bestuurder dacht er al langer over om de werkzaamheden als bestuurder neer te leggen. De andere bestuurder heeft gekozen voor een nieuwe uitdaging bij een andere ouderenzorgorganisatie. Na deze aankondiging is direct voortvarend gestart met het zoeken naar een interim bestuurder enerzijds en anderzijds is er een bureau geselecteerd om te ondersteunen in het werven van een nieuwe raad van bestuur. Beiden is goed gelukt. Per 1 oktober is een interim bestuurder gestart en voor 1 december is de selectie van een nieuwe raad van bestuur afgerond. De nieuwe raad van bestuur start per 1 maart 2024.

In het kader van het afscheid van de raad van bestuur hebben zij op alle locaties stroopwafels gebakken! Daarnaast is er een receptie gehouden voor medewerkers en stakeholders. Ook is er een symposium georganiseerd waarin Topaz medewerkers laten zien wat er allemaal gebeurt bij Topaz. We kijken met trots terug op dit sprankelende event. Verschillende collega's met hun producten en diensten van Topaz waren aanwezig. Onder andere Topaz Volledig Thuis, Arbeidsmatige Dagbesteding, Informele zorg, Expertisecentrum Huntington, Topaz360, Revalidatie en de afdeling Leren & Ontwikkeling. Zij lieten de ontwikkeling zien die we met elkaar hebben doorgeemaakt en waar zij nu staan. Het was een podium voor de medewerkers die echt kunnen toveren. De dag begon met een spectaculaire openingsdans door Huidhonger. Dit was met enkele bewoners van Topaz en was geweldig mooi.

Daarnaast waren er gedurende de dag 3 centrale rondes met lezingen en workshops waar de bezoekers uit konden kiezen. Ronde 1 bestond uit een lezing over sociale benadering, workshops over palliatieve zorg, praktisch innoveren, gastvrijheid & beleving en Huidhonger. Ronde 2 bevatte een lezing over de waarde van onderzoek, workshops Doodle me, Slim & Wendbaar, muziek als middel voor onvergetelijk contact en Huidhonger. Bij ronde 3 kon men kiezen uit een lezing over e-health en leiderschap of uit één van de workshops seksualiteit & intimiteit, de ins en outs van clientvertegenwoordiging, persoonsgericht werken en contact met naasten.

De afsluiting was een lezing over de art of belonging, gevolgd door een sprankelende surprise act voor oud-voorzitter raad van bestuur.



Onkostenvergoeding raad van bestuur

Conform de Governancecode geven we inzicht in de onkostenvergoeding van de raad van bestuur. Er is voor gekozen om dat in het bestuursverslag op te nemen. In 2023 was er geen sprake van een vaste onkostenvergoeding.

Andere onkostenvergoedingen:

<i>Contributie beroepsvereniging</i>	€ 473,00
<i>Representatiekosten</i>	€ 199,40
<i>Reis- en verblijfskosten</i>	€ 602,69
<i>Zakenlunch</i>	€ 5.452,70
<i>Kamer van koophandel</i>	€ 88,45
<i>Registratie websites</i>	€ 871,29

De hoge kosten bij de post zakenlunch houden verband met het afscheid van beide bestuurders.

Raad van toezicht

De raad van toezicht (RvT) bestaat in 2023 uit 6 leden. Een nieuwe voorzitter is gestart met ingang van 1 januari 2023 wegens het vertrek van de voorgaande voorzitter in verband met het verstrijken van haar tweede termijn. De nieuwe voorzitter heeft daarmee het voorzitterschap van de auditcommissie kwaliteit en veiligheid overgedragen aan een ander lid RvT. De termijn van de vicevoorzitter, met juridisch profiel, is op 31 december 2023 verstreken. Om die reden werd er een werving gestart voor een nieuw lid RvT. Deze werving werd op eigen kracht vormgegeven en leverde 15 reacties op. Na selectie werd er een nieuw lid RvT geselecteerd, die per 1 januari 2024 is gestart. Met het vertrek van de vice voorzitter heeft de RvT unaniem het lid RvT met HR-profiel gekozen tot de nieuwe vice voorzitter. De RvT heeft een eigen jaarverslag dat opgenomen is in hoofdstuk 1b van de jaarverslaglegging. Tevens heeft de RvT de onkostenvergoeding van de raad van bestuur geaccordeerd zoals dat in dit bestuursverslag is opgenomen.

Wet- en Regelgeving

Uiteraard hebben we met verschillende wet- en regelgeving te maken. In dit hoofdstuk lichten we er 2 uit waar we in het kader van de kwaliteit van zorg specifiek mee aan de slag zijn gegaan. Overigens is in hoofdstuk 3 ook stilgestaan bij de Wet zorg en dwang.

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**
.....

Wet Zorg en Dwang

Binnen Topaz willen we bewoners zo veel mogelijk woonplezier bieden en daarbij hoort de zienswijze dat we zo min mogelijk onvrijwillige zorg inzetten. Om dat te bewerkstelligen gaan medewerkers opzoek naar alternatieven voor de onvrijwillige zorg, denk aan: het luisteren naar wensen, Video Interactie Ouderen voor andere benaderingswijzen of de aanschaf van specifieke producten.

We blijven zoeken naar manieren om onvrijwillige zorg te voorkomen, enkel als het niet anders kan zetten we het in.



In 2022 heeft Topaz meegedaan aan de pilot van radicale vernieuwingen waarbij de verpleegkundig specialist als Wzd-functionaris wordt ingezet. Dit is als positief ervaren waarna wij het besluit hebben genomen dat Wzd-functionaris ook door een verpleegkundig specialist ingevuld kan worden.

In 2023 hebben we de keuze gemaakt dat de rol van zorgverantwoordelijke ingevuld wordt door de coördinerend verzorgende, in plaats van de arts. Dit vergde een grote betrokkenheid van eenieder. Door scholing en coaching on the job zien we dat dit een grote meerwaarde is voor onze bewoners. De coördinerend verzorgenden staan dicht naast de cliënt en kijken goed naar mogelijkheden en alternatieven die aansluiten bij de bewoners.

In 2024 blijven we ons richten op preventie en bekendheid binnen de organisatie van de wet zorg en dwang.

Aangeleverde gegevens over onvrijwillige zorg aan IGJ

Vanuit de Wzd vraagt de IGJ dat de organisatie één keer per jaar een analyse opstelt en aanlevert over de onvrijwillige zorg. Deze analyse wordt gedaan op locatieniveau. De locaties geven aan op welke wijze zij reflecteren en leren om zoveel mogelijk vrijheid en veiligheid te bieden.

Onvrijwillige zorg wordt vastgelegd in het ECD. De registratie van afspraken en onvrijwillige zorg blijft lastig. Cliënten kunnen zich immers verzetten tegen allerlei soorten zorg. Waarmee de vraag ontstaat waar dit genoteerd moet worden in het ECD. Zeker als het verzet via een alternatief of goede afspraken verholpen kan worden. De vraagstukken rond registratie zullen ook leiden tot een vertekening van de cijfers. Om die reden blijft het lastig om een goede analyse te doen op de cijfers.

Afgelopen jaar hebben we ons extra gefocust tijdens de overgang van de rol van zorgverantwoordelijke op de manier waarop je registreert. Bij verzet maken we in het ECD een Wzd-actie aan. Daarbij worden automatisch de vragen uit het stappenplan gesteld en de evaluatietermijnen gestart.

Meldcode huiselijk geweld

Binnen Topaz is aandacht voor het preventief en actief inspelen op signalen van grensoverschrijdend gedrag waarbij óf de bewoner/ cliënt óf de medewerker/ vrijwilliger slachtoffer van kan worden.



Het Adviesteam ouderenmishandeling schoolt, adviseert en begeleidt medewerkers of teams in hoe te handelen bij (vermoedens van) van oudermishandeling of kindermishandeling door personen uit de huiselijke kring van de bewoner/ cliënt of het kind. Topaz volgt hierin de wet vernieuwde meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling.

Nieuwe medewerkers krijgen de basistraining Veilige zorgrelatie aangeboden. In deze training wordt grensoverschrijdend gedrag in het algemeen besproken en hoe de werkwijzen in Topaz zijn rondom signalering en acties ondernemen zoals het maken van meldingen incidenten cliënten en meldingen incidenten personeel. Daarna wordt specifiek op ouderenmishandeling ingegaan: signaleren en actie ondernemen bij (vermoedens van) ouderenmishandeling met behulp van het stappenplan. Deze training is in 2023 12 keer gegeven.

Om bewustwording rond het onderwerp ouderenmishandeling te bevorderen zijn dit jaar in alle domeinen presentaties gehouden voor leidinggevend en verpleegkundigen. Ook is op de dag tegen ouderenmishandeling, op 15 juni, een nieuwsbrief gepubliceerd op Toplaza en gemaïld aan alle zorgmedewerkers en behandelaren.

Door het adviesteam zijn vijf advies-/ begeleidingsvragen opgepakt. Deze hadden betrekking op psychische mishandeling, financieel misbruik en verwaarlozing.

1.7 Personeelssamenstelling

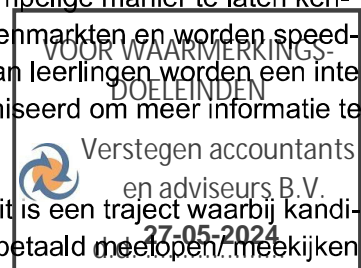
Arbeidsmarkt

Topaz merkt dat er nog steeds krapte is op de arbeidsmarkt. In de zorg is het tekort aan gekwalificeerd personeel een groeiend probleem. Het vinden en behouden van met name gediplomeerde (zorg)medewerkers is moeilijker geworden. Dit vraagt om een continue aanpak in het werven van medewerkers. Social media heeft een belangrijke rol, Facebook, Instagram en LinkedIn zijn niet meer weg te denken bij de doelgroep. Medewerkers worden gestimuleerd om zowel online (via social mediakanalen) en offline (mond-op-mond reclame) ambassadeur te zijn voor Topaz.

Daarnaast is er in 2023 een nieuwe arbeidsmarktcampagne gelanceerd. In deze campagne geven medewerkers aan waarom voor hen en de bewoners "het hele leven telt". De campagne heeft gezorgd voor meer naamsbekendheid voor Topaz als werkgever: de campagne is in totaal 1.063.320 keer bekeken en bereikte 113.956 mensen. Naast de lancering van de arbeidsmarkt-campagne in 2023 zijn er voorbereidingen getroffen voor de arbeidsmarktcampagne voor 2024. In de campagne van 2024 ligt de focus op zij-instromers die vanuit een ander beroep de switch hebben gemaakt naar de zorg. Het uitgangspunt hierbij is: "Wat jouw vertrekpunt ook is, jouw startpunt is Topaz."

In de huidige markt is het belangrijk om kandidaten op een laagdrempelige manier te laten kennismaken met de organisatie. Om deze reden zijn wij actief op banenmarkten en worden speed-dates en inlooptdagen op locatie georganiseerd. Voor de werving van leerlingen worden een interactieve informatiemiddag en informele sollicitatiemiddagen georganiseerd om meer informatie te geven over werken en leren bij Topaz.

Daarnaast biedt Topaz twee keer per jaar de oriëntatiebaan aan. Dit is een traject waarbij kandidaten met een niet-zorgachtergrond (zij-instromers) drie maanden betaald meelopen/meekijken



bij verschillende facetten van de zorg. Na de oriëntatiebaan blijven gemiddeld acht op de tien kandidaten bij Topaz werken in verschillende functies.

Loopbaancentrum

Topaz vindt het belangrijk dat medewerkers hun talenten kunnen inzetten, in hun kracht kunnen staan en zich kunnen ontplooiën. Het loopbaancentrum draagt hieraan bij door medewerkers te ondersteunen, motiveren en begeleiden op het gebied van persoonlijke loopbaanontwikkeling.

Het loopbaancentrum is verantwoordelijk voor het begeleiden van verplichte loopbaantrajecten in de zoektocht naar werk. Verplichte trajecten zijn re-integratietrajecten in spoor 1 en (pre-)mobiliteitstrajecten. Het doel is om medewerkers zoveel mogelijk intern en duurzaam te herplaatsen. Daarnaast begeleidt het loopbaancentrum vrijwillige loopbaantrajecten op initiatief van medewerkers.

Het loopbaancentrum staat voor een professionele en persoonlijke manier van begeleiden, waarbij eigen regie centraal staat. Samen met de medewerker worden de mogelijkheden onderzocht en bekeken hoe kansen optimaal benut kunnen worden. Medewerkers worden gestimuleerd tot een open en actieve houding. De focus ligt op het krijgen van inzicht in persoonlijke interesses en kwaliteiten. Deze kennis wordt vervolgens omgezet tot een concreet plan en realistische acties. Dit met de overtuiging dat iedere medewerker uniek is.

‘De juiste medewerker op de juiste plek’. Dit is wat het loopbaancentrum wil bereiken en uitdragen. Dit komt bij verplichte trajecten tot uiting door begeleiding met als doel het vinden van een nieuwe duurzame werkplek. Daarnaast door het inspelen op loopbaanvragen van medewerkers. Om zo te voorkomen dat een medewerker buiten Topaz op zoek gaat, voordat de kansen binnen Topaz zijn onderzocht.

Het loopbaancentrum dient als het centrum waar vraag en aanbod op het gebied van werk samen komen. Op deze manier wordt laten zien dat het hele leven van de medewerker telt. Om dit te bereiken is het van belang dat iedere medewerker bekend is met het loopbaancentrum, dat informatie over het loopbaancentrum makkelijk te vinden is en dat er invulling wordt gegeven aan innovatieve ideeën.

Gedurende 2023 zijn er 13 re-integratietrajecten (met mogelijkheden) geweest in spoor 1. Naar aanleiding van het project Gastvrije ontvangst zijn 14 pre-mobiliteitskandidaten geïdentificeerd. Daarnaast zijn er 25 vrijwillige loopbaantrajecten begeleid. In 2023 zijn de laatste 2 mobiliteitstrajecten m.b.t. de herinrichting van facilitair centraal afgerond.

Plan en flexbureau

Topaz heeft een planbureau en een flexbureau. Het planbureau bestaat uit 17 planners (12,2 fte). De planners werken op de verschillende locaties, TVT, ontmoetingscentra, de behandeldiensten en worden centraal aangestuurd. Een centrale aansturing zorgt onder andere voor objectiviteit, optimalisering van het planningsproces en uniformiteit. In 2023 zijn hier mooie stappen in gezet. Zo zijn de processen en werkwijzen t.a.v. het plannen geüniformeerd, is er een stap gezet in de verdere implementatie en doorontwikkeling van het SDB-planningssysteem. Ook hebben in 2023 binnen iedere directie evaluaties plaatsgevonden om de dienstverlening continu te kunnen blijven verbeteren.

De komende periode zullen de reeds ingezette ontwikkelingen worden voortgezet en wordt het strategisch plannen, capaciteitsmanagement, verder onderzocht.



Het flexbureau bestaat uit 2 intercedenten en 2 planners (3,1 fte). Het flexbureau zorgt voor een snelle en adequate invulling van de opengevallen adhoc diensten. Deze diensten worden ingevuld met de centrale flexpool medewerkers, en wanneer er geen andere mogelijkheden zijn, ingevuld met PNIL. De centrale flexpool heeft het afgelopen jaar een mooie groei doorgemaakt. Het voorkomen van onnodig hoge kosten, sturen op kwaliteit en continuïteit zijn onderdelen waar, door inzet van de centrale flexpool medewerkers, aan wordt bijgedragen. De komende periode zal ook de focus worden gelegd op groei van de flexpool en de doorontwikkeling van het flexbureau.

Verzuim

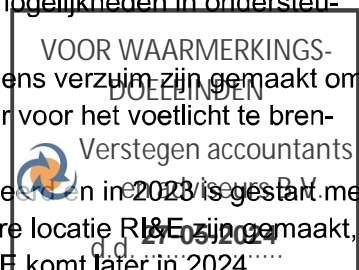
Het algehele verzuim van Topaz is gedaald ten opzichte van vorig jaar. In 2023 hadden we een verzuimpercentage van 8,77% gemiddeld, tegenover 9,86% in 2022. Dit is een daling van 1,09% en dat is positief. De meldingsfrequentie was in 2022 1,43 en is gedaald naar 0,7 in 2023. De aandacht voor verzuim heeft een positief effect gehad op de cijfers.

De ontwikkelingen in de samenleving qua vergrijzing en arbeidsmarkt krapte zorgen ervoor dat op preventief en verzuimgebied steeds meer maatwerk geleverd moet worden om onze medewerkers gezond aan het werk te kunnen houden. Ook als er klachten ontstaan waardoor onze medewerkers minder of anders belast moeten worden, kijken we hoe hun kennis en ervaring nog ingezet kan worden binnen Topaz. Om dit te bereiken hebben we met de P&O adviseurs, loopbaanadviseur en leidinggevendenden regelmatig overleg en bespreken we casussen om zo samen tot een passende oplossing te komen.

Het verzuimpercentage is ondanks de dalende trend nog steeds hoog en we blijven ons inzetten om dit te verlagen.

De medewerkers van de afdeling Arbo van Topaz hebben het afgelopen jaar de volgende acties ingezet:

- Samenwerking met de arbodienst is geïntensiveerd. We hebben structureel overleg met de Arbodienst over de samenwerking en hierover ook verwachtingen duidelijk naar elkaar uitgesproken. De lijntjes zijn korter geworden, issues worden sneller opgepakt. We kijken samen naar de samenwerking op de langere termijn en hoe we elkaar nog beter kunnen vinden en aanvullen.
- Trainingen gedrag en verzuim voor leidinggevendenden. Nieuwe leidinggevendenden zijn weer getraind en er is een herhalingstraining voor huidige leidinggevendenden geweest. Ook hier kijken we naar het optimaliseren van de invulling van de training om deze goed aan te laten sluiten bij de leidinggevendenden en de visie van Topaz en de Arbodienst.
- Sociaal interventie overleg (SIO). Door regelmatig per domein bij elkaar te komen konden ontwikkelingen en informatie worden gedeeld. Momenteel wordt er gewerkt aan een nieuwe invulling van dit overleg om het meer aan te laten sluiten bij de behoeftes van de domeinen en verschillende locaties/ diensten.
- Gesprekskaart voor het 'goede gesprek'. Daarin heeft de leidinggevende meer tools gekregen om medewerkers eerder te kunnen wijzen naar de mogelijkheden in ondersteuning als deze gewenst zijn.
- Infographic over de verzuim meldprocedure en de rollen tijdens verzuim zijn gemaakt om de verwachtingen rondom het verzuimproces nog duidelijker voor het voetlicht te brengen.
- Risico inventarisatie en evaluatie (RI&E) partner is geselecteerd en in 2023 is gestart met de beleids-RI&E voor heel Topaz. Het plan voor de Facilitaire locatie RI&E zijn gemaakt, de afspraken zijn ingepland en lopen deels al. De team RI&E komt later in 2024.



- Het niet-rookbeleid voor medewerkers is opgesteld en de Topaz terreinen zijn aangepast aan de nieuwe situatie.
- We zijn gestart met het gebruikmaken van de vergoedingsregeling van de verzekeraar bij het inzetten van preventieve interventies.
- Het team is uitgebreid en is nu op sterkte. De komst van de arbo ondersteuner is erg helpend en zorgt dat er nu meer tijd in projecten en strategische ontwikkelingen kan worden gestoken.

Duurzame inzetbaarheid

In 2023 is het beleid duurzame inzetbaarheid vastgesteld. In dit beleid zijn verschillende thema's opgenomen die bijdragen aan het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. In dit jaarverslag lichten we er graag een aantal uit:

Het goede gesprek

Het goede gesprek is een doorlopend gesprek tussen medewerker en leidinggevende, waarbij de medewerker centraal staat. In het gesprek worden met de gesprekskaart 'het goede gesprek' onderwerpen besproken die voor de medewerker relevant zijn. Thema's die aan de orde kunnen komen zijn:

- Gezondheid en vitaliteit
- Werk en privé
- Motivatie en talenten
- Werkomgeving en samenwerking
- Ook jouw hele leven telt

De gesprekskaart is bedoeld als hulpmiddel voor het gesprek. Naar behoefte kunnen vragen weggelaten of toegevoegd worden.



Fruit

Sinds mei 2023 wordt er iedere week op alle locaties van Topaz fruit geleverd. Dit doen wij in samenwerking met organisatie Froot. Wekelijks wordt er op alle afdelingen en kistje met diverse soorten fruit geleverd. Een maand na de start is er een evaluatie uitgezet onder alle medewerkers. Hier is door 58 collega's op gereageerd. De reacties zijn zeer positief met een gemiddelde score van 4,5 uit de 5. Er werden in deze evaluatie een aantal aandachtspunten meegegeven, onder andere over de locatie van het fruit binnen het pand. Hier is samen met de facilitair leidinggevende naar gekeken en zo nodig actie ondernomen.

We zien dat het fruit er iedere week hard doorheen gaat. Het fruit wordt iedere week op dinsdag geleverd, de ervaring leert dat het fruit vaak op donderdag of vrijdag op is.

Stoelmassage

In 2023 zijn er twee rondes van stoelmassages georganiseerd (oktober en december). Medewerkers konden zich hiervoor online aanmelden via het boekingssysteem van Topaz. Iedereen die zich via dit systeem aanmeldt krijgt automatisch na afloop een evaluatie toegestuurd. De ervaringen van de massages in oktober waren positief met een gemiddelde van 4,7 uit 5. De evaluatie is door 65 medewerkers ingevuld. De aandachtspunten die uit deze evaluatie naar voren komen waren onder andere de ruimte en de duur van de massages. De ruimte is afhankelijk van de beschikbaarheid op de locaties maar wordt als aandachtspunt meegenomen bij het vervolg. De duur werd ook als aandachtspunt genoemd, een groot aantal collega's vond de 15 min massage te kort. Deze zijn inmiddels verlengd naar 20 min.

PersoneelsFit

In 2023 is er hard gewerkt aan het vergroten van de capaciteit en professionaliteit van PersoneelsFit. In september 2023 is er een nieuwe collega aangenomen die voor haar volledige contractomvang bezig is met PersoneelsFit. Sinds haar komst is er veel aandacht besteed aan de communicatiemiddelen en de inrichting van PersoneelsFit op de verschillende locaties. PersoneelsFit is nu live op locatie Overduin, Zuydtwijck, Haagwijk, Vlietwijk en Lakenhof. Hier worden in 2023 nog de locatie Revitel en Overrhyn aan toegevoegd. Volgend jaar worden ook locatie Munnekewij en Foreschate opgezet.

Er heeft nog geen evaluatie plaatsgevonden onder de medewerkers over PersoneelsFit. De trainers van PersoneelsFit geven aan dat er veel positieve reacties komen op de sportlessen. Ook op de locaties waar de sportlessen de afgelopen maanden is opgezet zijn de collega's enthousiast. Per les doen er op dit moment gemiddeld 5 collega's mee. Per les is er ruimte voor 12 medewerkers. Er is dus nog ruimte voor groei. De komende maanden zal in het teken staan van de promotie. Zo worden er flyers gedrukt en nog een aantal filmpjes en Toplaza berichten gemaakt.

De trainers van PersoneelsFit geven aan dat het sportniveau onder collega's erg wisselend is. Er is een groot verschil in conditie, kracht en uithoudingsvermogen. Hierdoor worden medewerkers soms beperkt in hun bewegingen. Er sporten ook medewerkers mee die aangeven (oude) blessures te hebben waar zij al lange tijd mee rondlopen. Medewerkers lijken het belang niet in te zien om dit tijdig te melden en actie te ondernemen. De trainers geven hierin advies en verwijzen zo nodig door naar interne of externe partijen. Denk aan de personal trainingen via PersoneelsFit, ergocoaches, bedrijfsfysiotherapeut of externe fysiotherapeut.

Het komende maanden wordt er nagedacht hoe en op welke manier er een systeem van continue feedback opgezet kan worden. Op deze manier kunnen wij structureel bijsturen en zo nodig bijsturen.



We zien dat medewerkers de activiteiten rondom vitaliteit als erg positief ervaren. Het komende jaar willen we de activiteiten daarom doorzetten om op den duur ook een resultaat te kunnen meten. Denk aan het verder verlagen van het verzuimpercentage, een hogere medewerkerstevredenheid en een lagere uitstroom. Met andere woorden, leveren de ingezette acties een zichtbare bijdrage aan het vergroten van de vitaliteit.

Professioneel handelen

We verwachten van alle medewerkers dat zij hun werkzaamheden op een professionele manier uitvoeren en zich inzetten om hun kennisniveau op peil te houden zodat zij hoogwaardige zorg kunnen bieden. Voor behandelaren in onze organisatie geldt dat zij aan de vereisten moeten voldoen die hun beroepsgroep stelt. Behandelaren zijn zelf verantwoordelijk dat zij lid zijn van een beroepsvereniging indien dit voor hen van toepassing is en dat zij de accreditatie punten behalen die voor hun beroepsgroep vereist zijn.

Voor verzorgenden en verpleegkundigen is het van belang dat zij bevoegd en bekwaam zijn voor het uitvoeren van voorbehouden en risicovolle handelingen. In het kwaliteitsdashboard is voor het management inzichtelijk of voldaan wordt aan de norm die we voor onszelf gesteld hebben. Deze norm is een aantal jaar geleden arbitrair opgesteld. Onduidelijk is op dit moment welke risico's Topaz loopt bij het wel of niet voldoen aan die norm. Hier zal onderzoek naar gedaan worden de komende tijd. Eind 2023 is 78% van de medewerkers aantoonbaar bevoegd voor de handelingen. Waarbij drie locaties boven de 96% scoren.

We zien dat bepaalde handelingen in de praktijk minder voorkomen waardoor ze in de praktijk minder getoetst kunnen worden. De noodzaak om te toetsen via simulatie neemt hierdoor toe. Dit maakt het lastiger om het toetsen te organiseren. Locaties springen hierop in door een aantal vaste toets momenten te creëren gedurende het jaar. Het hoge verzuim is ook van invloed op het percentage getoetste handelingen. Medewerkers die langdurig ziek zijn kunnen de toetsing niet doen en tijdens een re-integratie-traject worden soms ook bewuste keuzes gemaakt welke handelingen wel en niet getoetst worden.

Binnen de commissie professioneel handelingen zijn voorbereidingen getroffen voor het inrichten van een leermanagementsysteem (LMS). Met dit LMS kunnen medewerkers en teamleiders nog beter inzicht krijgen in de stand van zaken; wat getoetst is en hoe lang de verschillende toetsen nog geldig zijn. Op dit moment is er voor de teamleiders en coördinatoren al wel op teamniveau inzicht via de managementinformatie. Op persoonlijk niveau gaat dit inzicht nog op papier via de eigen aftekenkaart.

Lerend netwerk

We zijn ervan overtuigd dat het belangrijk is om kennis en kunde te delen met anderen en natuurlijk ook om zelf van anderen te leren. Om die reden maken we deel uit van verschillende lerende netwerken. Deze lerende netwerken zijn op verschillende niveaus. Bijvoorbeeld:

- Parkinsonnet: behandelaren in de regio delen hier hun ervaringen en inzichten met betrekking tot zorg en behandeling van cliënten met Parkinson.
- Lerend netwerk beleidsadviseurs: beleidsadviseurs uit verschillende organisaties uit het hele land komen periodiek bij elkaar om kennis uit te wisselen. Dit is vanuit Actiz georganiseerd.



- Stichting Transmuralis: aangesloten organisaties in de keten in de regio Zuid Holland Noord delen ontwikkelingen in hun eigen organisatie en geven met elkaar invulling aan projecten die in de keten uitgevoerd worden. Ook het landelijk programma juiste zorg op de juiste plek heeft hier een plek gevonden.
- Radicale Vernieuwing Waardevol Onderwijs: samenwerking vanuit oorspronkelijk drie en inmiddels vijf VVT-organisaties om de opleiding van zorgprofessionals meer praktijkgericht in te steken.
- Universitair Netwerk voor de Care Zuid Holland (UNC-ZH): regionale samenwerking waarin onderzoek een centrale plek heeft.
- Netwerken geclusterd binnen Transmuralis te weten: Netwerk palliatieve zorg, dementie en CVA in Zuid Holland Noord.
- Huntington Netwerk Nederland: landelijk netwerk voor de zorg en behandeling van Huntington.
- Kennisnetwerk dementie van Vilans: dit is een lerend netwerk en is een verbinding tussen wetenschap en praktijk waarbij de praktijk altijd het uitgangspunt is.
- Hammond Care: dit is ons internationale netwerk met een ouderenzorg organisatie in Australië. Hierin leren we met elkaar over de zorgverlening en begeleiding van mensen met dementie.
- Van Kleef instituut: een landelijk kennis en inspiratienetwerk van en voor zorgprofessionals. Via dit netwerk kunnen bijeenkomsten en Webinars gratis gevolgd worden.
- ZW connect: het delen van kennis en ervaringen met name rond de benadering van de arbeidsmarkt.
- GRZ in de regio: samenwerking op het gebied van geriatrische revalidatiezorg. Doel is enerzijds om de kwaliteit van zorg voor de oudere cliënten in de regio Zuid-Holland Noord te verbeteren en anderzijds om kennis te delen en te verdiepen. Deze samenwerking vindt plaats tussen Marente, Basalt, Alrijne Zorggroep en Topaz.



Regionale Samenwerking

We zijn ervan overtuigd dat regionale samenwerking van groot belang is om de zorg aan kwetsbare ouderen ook in de toekomst te kunnen blijven geven. In de regio Zuid Holland Noord hebben de VVT-organisaties al meerdere jaren een samenwerkingsverband genaamd AVANT. Gezamenlijk worden er projecten ingediend om aanspraak te maken op transitie-middelen en maatwerkafspraken via het zorgkantoor. In een aparte paragraaf worden deze toegelicht. In 2022 is gezamenlijk een regiovisie opgesteld om met elkaar acties te ondernemen om de toekomstige uitdagingen in de ouderenzorg het hoofd te bieden. In het uitvoering geven van het Integraal zorgakkoord (IZA), het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) en het programma wonen, ondersteuning en zorg voor ouderen (WOZO) wordt gezamenlijk opgetrokken vanuit Transmuralis. Dit zal in de komende jaren een vervolg krijgen.



De transitie-middelen zijn in Q4 2022 toegekend voor een aantal projecten.

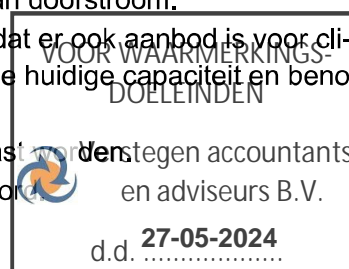
IBS-beoordelingen

Een IBS-beoordeling is nodig als een cliënt die valt onder de wet zorg en dwang verzet toont tegen het verhuizen naar een zorginstelling. Als deze verhuizing niet langer uitgesteld kan worden is een In Bewaring Stelling beoordeling nodig. Deze beoordeling wordt door de crisisdienst van de GGZ uitgevoerd. De crisisdienst heeft aangegeven dat zij deze beoordeling niet meer willen doen voor de VVT-organisaties. De oorspronkelijk ingediende aanvraag was om eventueel zelf een bereikbaarheidsdienst in te richten om IBS-beoordelingen uit te voeren. Na overleg op bestuurlijk niveau is overeengekomen dat de crisisdienst van de GGZ de IBS-beoordeling uit blijft voeren als verhuizing naar het verpleeghuis binnen 24 tot 48 uur noodzakelijk is. Hiervoor is in samenspraak met de GGZ een werkproces voor afgesproken waarbij de triage gedaan wordt door de VVT aan de hand van een stroomschema. Als dit niet nodig is wordt gekeken of een Rechterlijke machtiging aangevraagd kan worden. Als die termijn te lang is wordt er een IBS-beoordeling gepland binnen 5 werkdagen. Deze IBS-beoordeling wordt uitgevoerd door de VVT-organisatie. De VVT-organisaties hebben hiervoor een samenwerkingsovereenkomst opgesteld met Gericall. Het werkgebied van de crisisdienst is groter dan de regio Zuid Holland Noord. Het is de wens van de crisisdienst dat de werkafspraken zoals deze in Zuid Holland Noord gelden voor het hele werkgebied in worden gevoerd. Hiervoor is afstemming gezocht met de Haagse en Goudse regio. Het uiteindelijke doel is om zoveel mogelijk IBS-beoordelingen te voorkomen. Om dat te realiseren zijn er casuïstiek besprekingen georganiseerd waarbij de artsen van de crisisdienst, de triagisten van de VVT-organisaties, huisartsen, specialisten ouderengeneeskunde samen in gesprek gaan aan de hand van casuïstiek. Deze casuïstiek komt voort uit de aanmeldingen bij de crisisdienst voor IBS-beoordelingen. Vanuit deze casuïstiek besprekingen komt naar voren dat er vaak te laat actie ondernomen wordt om de client op een eerder moment multidisciplinair te bespreken. Door dit te doen zouden er sneller acties ondernomen kunnen worden om escalatie in de thuissituatie te voorkomen. De financiële uitnutting op dit project is minder hoog doordat de crisisdienst de IBS-beoordelingen is blijven doen, de casuïstiek besprekingen niet apart gedeclareerd worden, het projectleiderschap niet apart gedeclareerd wordt. Het restant budget wordt in 2024 ingezet voor de verdere doorontwikkeling en harmonisatie in de regio. Daarnaast worden de Gericall kosten op dit budget geboekt evenals de kosten voor het systeem dat gebruikt wordt om de IBS-beoordeling in te kunnen zien hetgeen noodzakelijk is om de client op een goede manier op te kunnen vangen intramuraal.

Doorontwikkeling van het Regionaal Aanmeldpunt Zuid Holland Noord

Het Regionaal Aanmeldpunt Zuid Holland Noord (RAP-ZHN) is gestart in 2018. Het RAP-ZHN is een coördinatiepunt voor Wlz crisiszorg en Eerstelijns Verblijf. Vanuit de jaarlijkse evaluatie is geconstateerd dat er een aantal doorontwikkel onderwerpen zijn te weten:

- Verbeteren optimale inzet beschikbare capaciteit van Eerstelijns verblijf en crisisbedden. Hierbij wordt gekeken naar centralisatie en optimaliseren van doorstroom.
- Verminderen van exclusiecriteria voor eerstelijns verblijf zodat er ook aanbod is voor cliënten met regieproblemen of dementie. Daarbij wordt ook de huidige capaciteit en benodigde capaciteit in kaart gebracht.
- Uitwerken van een passende regierol zodat verwijzers ontlast worden tegen accountants en adviseurs B.V.
- Integratie met het zorg coördinatiecentrum Zuid Holland Noord



Er is een besluit genomen om het RAP-ZHN te centraliseren met een team van triagisten dat uitsluitend deze diensten doet. Er is een werkgroep opgesteld om de samenwerking tussen de spoedeisende hulp en het RAP-ZHN te verbeteren om doorstromen te verbeteren. Een kwalitatief en kwantitatief onderzoek is uitgevoerd naar de capaciteit eerstelijns verblijf. Op dit project is een verder vervolg nodig. Hierbij is verbinding met het thema capaciteit en coördinatie van Transmuralis gezocht voor het opstellen van snelle toets en transformatieplan. De snelle toets is geaccordeerd hiermee zal het vervolg van dit project gefinancierd worden uit de IZA gelden. Het toegekende budget is volledig benut.

Regiovisie en werkagenda AVANT

AVANT heeft samen met het zorgkantoor een regiovisie met werkagenda opgesteld in 2022. Deze regiovisie sluit aan op landelijke bewegingen en programma's zoals Wonen ondersteuning en zorg voor ouderen programma (WOZO), het integraal zorgakkoord (IZA), de juiste zorg op de juiste plek (JZOJP) en het programma ouder worden 2040. Onder leiding van een programmamanager wordt hieraan invulling gegeven. In de werkagenda zijn 6 onderwerpen opgenomen:

- Arbeidsmarkt werving en behoud van medewerkers
- Digitalisering en inzet van zorgtechnologie
- Verbouwen en wonen
- Betrokken gemeenschappen en samenwerking in de keten
- Opleiden en scholen
- Kennisontwikkeling en kwaliteit van zorg

Tijdens het projectencarrousel dat 2 x per jaar georganiseerd wordt delen de organisaties de kennis met elkaar over onder meer de projecten die in het kader van de werkagenda worden uitgevoerd maar ook de voortgang van de maatwerkafspraken/ transitie middelen. Daarnaast pakt AVANT ook gezamenlijk ander thema's op. Zo is bijvoorbeeld de Greendeal 3.0 ondertekend en wordt op het gebied van innovaties samengewerkt via Innovant.

De ontmoetingsclub

Het doel is om een ontmoetingsclub op te richten voor ouderen en professionals op het snijvlak van welzijn en zorg. Op deze manier wordt enerzijds een zelfstandig wonende oudere een plek met structuur en plezier geboden en wordt anderzijds de mantelzorger tijd en ruimte geboden om de zorgtaak thuis te volbrengen. Het uitgangspunt bij de ontmoetingsclub is positieve gezondheid, er wordt dus niet naar de ziekte gekeken maar naar de mens zelf, hun veerkracht en wat het leven betekenisvol maakt. Doel is deze ontmoetingsclub in te richten in Voorschoten. Het project heeft vertraging opgelopen omdat de gekozen locatie eigendom is van woonzorg Nederland en daar toestemming voor nodig is, daarnaast is er een bewonersvereniging die nog niet geheel overtuigd is. Een vervelende ervaring uit het verleden is hier debet aan. De communicatie wordt opnieuw op gang gebracht met als doel in 2024 hier invulling aan te geven.

Maatwerkafspraken

Spraakgestuurd rapporteren in het ECD

De arbeidsmarktproblematiek zal komende jaren blijven toenemen. Zorginstellingen en ook Topaz kampen met personeelstekorten, stijgende werkdruk en moeilijkheden om medewerkers te vinden. Innovaties zijn nodig om menselijk werk te verlichten en administratief werk uit handen te nemen.

Daarnaast willen we de kwaliteit van rapportages verbeteren. Spraakgestuurd rapporteren helpt om de administratiedruk te verlagen, spelfouten verminderen en rapporteren toegankelijker te



maken. Er is bewezen dat spraakgestuurd rapporteren tijd kan opleveren, gemiddeld 25-30%. Deze tijd kunnen zorgprofessionals besteden aan de cliënt of aan andere werkzaamheden.

Ook ziet Topaz een kans om de visie en beleid op rapporteren te optimaliseren en dit ook implementeren. Met spraakgestuurd rapporteren moet niet alleen de kwaliteit omhooggaan maar ook het werkplezier.

Voor het spraakgestuurd rapporteren zal de app Anne gebruikt worden. Er is wat vertraging opgelopen in het project vanwege technische complicaties. Daarnaast is er een keuze gemaakt voor de rapportage methodiek, te weten SOAP (subjectief, objectief, analyse, plan). Een start plan is opgesteld, de trainingen zijn ingepland in het eerste kwartaal van 2024 wordt gestart met spraakgestuurd rapporteren in het ECD bij Topaz Volledig Thuis. Na een positieve evaluatie zal de uitrol naar de locaties van Topaz opgepakt worden.

Expertise GGZ-Dzep

Binnen dit project is onderzoek gedaan naar het volume van cliënten met GGZ problematiek en/of Dementie met zeer ernstig probleemgedrag (Dzep), om een inschatting te maken met welk zorgvolume er in de VVT rekening gehouden moet worden. Het onderzoek toont aan dat het heel lastig is om dit volume inzichtelijk te maken. Dit komt voor een groot deel omdat de doelgroepen moeilijk te onderscheiden zijn doordat een goede definitie ontbreekt. Dit project is samen met Marente uitgevoerd. De grote winst van dit project is dat er contact gelegd zijn met de GGZ en met collega organisatie Zorgbalans. Zorgbalans heeft 1 locatie in de regio Zuid Holland Noord en heeft daar een afdeling voor cliënten die onder de Dzep doelgroep vallen. Ondanks dat dit project niet de oorspronkelijke doelstelling heeft behaald is het meest waardevolle dat de verbinding op operationeel niveau gelegd is tussen Topaz locatie Zuydtwijck, Marente, Zorgbalans en de GGZ. Op operationeel niveau wordt er kennis gedeeld, gekeken op welke manier de zorgverlening in de keten vormgegeven kan worden. Daarmee is dit project afgerond. De opgestelde rapportage is gedeeld met het zorgkantoor.

Expertisecentrum dementie

Dit is een project dat oorspronkelijk gestart is door Topaz en ActiVite, in 2023 zijn ook Marente en Wijde zorg aangesloten. Het doel is om de kwaliteit van leven en de zorg, begeleiding en behandeling voor mensen met dementie en hun naasten te verbeteren. Hiertoe worden allerlei activiteiten ondernomen zoals:

- Brein en Bios In de week van Wereld Alzheimerdag gratis naar de bioscoop waar films gedraaid worden over dementie met na de tijd het bespreken van ervaringen. Deze week wordt samen met Transmuralis georganiseerd.
- Brein en Broodjes een kennisbijeenkomst voor zorgprofessionals aan de hand van een thema om met elkaar te leren en kennis uit te wisselen. Deze bijeenkomsten worden door eigen medewerkers georganiseerd en zijn voor alle zorgmedewerkers van Zuid Holland Noord toegankelijk.
- Beter thuis met dementie een cursusweek voor mensen met dementie en hun mantelzorger op een vakantieboerderij in Koudekerk. De mantelzorger volgt workshops hoe om te gaan met dementie. De mensen met dementie hebben een dagbestedingsprogramma. De gemeenten in Zuid Holland Noord dragen samen met Zorg en Zekerheid de kosten. De deelnemers betalen een eigen bijdrage.
- De Naastentraining is een training voor naasten van mensen met dementie. Zij krijgen workshops over hoe om te gaan met dementie. Deelnemers betalen een eigen bijdrage de overige kosten worden door de gemeenten en Zorg en Zekerheid vergoed.



- Het steun en consultatieteam ondersteunt professionals bij ingewikkelde casussen rondom dementie als het team er zelf niet verder mee komt. Het is laagdrempelig en snel en de stap voor de inzet van het CCE of consultatie van Dzep.
- Programma van eisen voor bouwen en interieur is ontwikkeld voor mensen met dementie. Dit programma wordt gedeeld met organisaties die heur vragen over hebben. Het is onder meer gedeeld met Woonzorg Nederland, Alrijne ziekenhuis en Zorggroep (Limburg).

Informele zorg

Het aantal medewerkers zal komende jaren in omvang afnemen, tegelijkertijd zal de zorgzwaarte en complexiteit van de ouderenzorg toenemen. Dit vraagt een grotere rol van informele zorgverleners, terwijl ook deze groepen (naasten en vrijwilligers) in omvang zullen afnemen. Het is daarom van belang om te investeren in deze samenwerking, zodat deze zo soepel mogelijk verloopt.

Door informele en formele zorg beter in samenhang te organiseren als community om de cliënt heen, kunnen vraag en aanbod beter op elkaar worden afgestemd. Dit zal bijdragen aan de kwaliteit van zorg en het welbevinden van de cliënt.

Hiervoor is inmiddels een vrijwilligersregistratiesysteem ingericht. Op die manier kan goed vastgelegd worden wat de vrijwilligers fijn vindt om te doen en wanneer. Zo kan er een goede match gemaakt worden. Op een locatie wordt een experiment gestart om jongvolwassenen informele zorg activiteiten te laten begeleiden. Hiervoor is contact gelegd met studentenverenigingen en concrete samenwerking is opgestart met Social Creators. Daarnaast zijn de voorbereidingen getroffen om in 2024 theatervoorstellingen te organiseren voor informele zorgverleners van AVANT. Deze interactieve theatervoorstelling zijn gericht op kennisoverdracht en het delen van ervaringen. In 2023 is hier al ervaring mee opgedaan op kleinere schaal en vanwege de positieve ervaringen wordt dit in 2024 breder uitgezet.

Korsakov

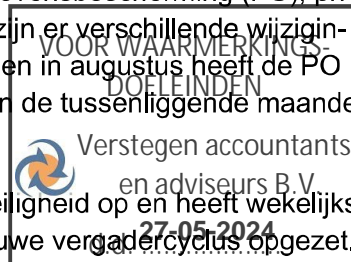
In 2023 is een marktonderzoek uitgevoerd naar de doelgroep Korsakov. Hoe groot is de doelgroep en wat is er nodig voor deze doelgroep. Het marktonderzoek is afgerond, er is verbinding met andere zorgverleners en er wordt geleerd in de keten onder meer door werkbezoeken aan elkaar. Er is een duidelijk plan opgesteld wat er nodig is om de zorg voor deze doelgroep in de toekomst verder te ontwikkelen. In 2024 zal het vooral gaan om expertiseontwikkeling. In 2023 is onder meer de arbeidsmatige dagbesteding verder uitgebreid. Hierbij wordt ook verbinding gezocht met de Huntington doelgroep die op dezelfde locatie woont.

1.8 Gebruik van hulpbronnen

Informatieveiligheid

We vinden het belangrijk de privacy van onze cliënten en medewerkers goed te bewaken. Binnen Topaz hebben we een actief securityteam met een functionaris gegevensbescherming (FG), privacy officer (PO) en een information security officer (ISO). In 2023 zijn er verschillende wijzigingen geweest binnen dit team. In februari is een nieuwe ISO gestart en in augustus heeft de PO de organisatie verlaten, de functie is in november intern opgevuld. In de tussenliggende maanden heeft de ISO de functie van de PO waargenomen.

Het securityteam pakt gezamenlijk de thema's AVG en informatieveiligheid op en heeft wekelijks overleg. De lijnen in het team zijn kort. Halverwege 2023 is een nieuwe vergaderingscyclus opgezet.



Waar informatiebeveiliging en privacy eerst alleen werd besproken met de Raad van Bestuur (RvB) worden de onderwerpen nu vier keer per jaar besproken in de Informatie Strategie Groep (ISG). In de ISG zit een afvaardiging van stakeholders uit de organisatie, waaronder directeuren zorg en bedrijfsvoering en een lid van de RvB. In deze overleggen komen de kwartaalrapportages en belangrijke lopende zaken aan bod, ook worden hier beleidsstukken besproken en vastgesteld door de RvB.

Topaz zoekt nadrukkelijk samenwerking met partners in de regio voor het uitwisselen van kennis over de onderwerpen privacy en security, Sleutelnet treedt hierbij op als faciliterende partij.

Acties 2023

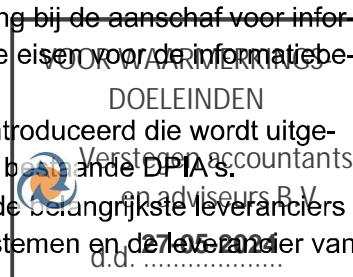
Voor het onderwerp privacy zijn in 2023 verschillende acties uitgevoerd. Topaz sluit verwerkersovereenkomsten af wanneer dit nodig is. Hierbij wordt voorkeur gegeven aan het standaard BOZ-model. Er zijn dertien datalekken geweest in 2023, waarvan twee bij een andere partij dan Topaz, wat een netto van elf datalekken geeft. Er zijn drie datalekken gemeld bij autoriteit persoonsgegevens (AP), bij de overige lekken was informatie niet in handen gekomen van risicovolle personen, personen met geheimhoudingsplicht of waren er geen gevolgen voor betrokkenen. Het jaarlijks bijwerken van de privacyverklaring en het privacy beleid is uitgevoerd. Het verwerkingsregister is bijgewerkt en bijgehouden.

In 2023 is veel aandacht besteed aan bewustwording. Zo is de werkinstructie van privacy/security bijgewerkt op de onderwerpen ChatGPT en social media. Er is een enquête uitgevoerd, daarop kwam lage respons. Hierom is besloten de enquête niet in deze vorm door te zetten in 2024. In plaats daarvan zal een onlinetraining aangeboden worden aan alle medewerkers, zie het bewustwordingsprogramma onder 'Doelen 2024'.

In februari en maart is een nulmeting op de informatiebeveiliging aan de hand van NEN7510 en een Topaz brede risicoanalyse uitgevoerd. De uitkomsten hiervan vormden het informatiebeveiligingsplan voor 2023 en een roadmap naar volledige compliance met NEN7510.

Vervolgens is een Information Security Management Systeem (ISMS) ingericht, wat een continue verbetering van de informatieveiligheid ondersteunt. Om de risico's uit de hiervoor benoemde risicoanalyse te mitigeren zijn in 2023 de volgende maatregelen doorgevoerd in de organisatie:

- Awareness: om de bewustwording over informatiebeveiliging te verhogen onder de medewerkers zijn er in 2023 diverse presentaties gegeven over informatiebeveiliging, waaronder aan het MT, afdeling I&A en de Onderzoeksgroep binnen Topaz. Vanaf Q3 voert Topaz elk kwartaal een phishingtest uit op de gehele organisatie om de medewerkers bewust te maken van de gevaren van phishing.
- Van de informatie verwerkende systemen binnen Topaz zijn autorisatiematrixen vastgesteld door systeemeigenaren, op basis van het in 2022 ontwikkelde autorisatiebeleid. De omgevingen zijn geschoond en worden actief periodiek beoordeeld op juistheid;
- Elke maand wordt een controle uitgevoerd op inzagen binnen de belangrijkste zorgsystemen van Topaz, conform vastgesteld beleid. Het proces is in 2023 geoptimaliseerd samen met de proceseigenaar.
- Er is een Programma van Eisen ontwikkeld als ondersteuning bij de aanschaf voor informatie verwerkende systemen en middelen, met aanvullende eisen voor de informatiebeveiliging;
- Binnen Topaz is de SIA (security impact assessments) geïntroduceerd die wordt uitgevoerd bij nieuwe projecten en grote wijzigingen, naast de al bestaande DPIA's.
- Er zijn gesprekken gevoerd over informatiebeveiliging met de belangrijkste leveranciers van Topaz, waaronder de ICT-leverancier, de grote zorgsystemen en de leverancier van domotica.



- Bij verschillende projecten -waaronder het project domotica-, neemt de ISO actief deel aan het projectteam om de beveiliging te borgen.
- De ISO neemt vast deel aan verschillende vaste overlegstructuren van o.a. I&A, facilitaire zaken, innovatie en onderzoek binnen Topaz, zodat al vroeg in het proces security by design kan worden geborgd en security issues laagdrempelig kunnen worden besproken.

Audits

Jaarlijks doen de ISO en PO op alle locaties een audit AVG. Hierbij komen ook verschillende informatiebeveiligingsaspecten aan bod. Bij zeven locaties was in 2023 duidelijk sprake van verbetering ten opzichte van vorig jaar. Op alle locaties werd goed gereageerd op de audit.

In 2023 zijn ook diverse audits uitgevoerd op het gebied van informatiebeveiliging. Zo is in de zomer een assessment uitgevoerd op de IT-omgeving met behulp van ICT-partner Insight. Bevindingen uit deze audit zijn in Q3 en Q4 aangepakt.

We sloten 2023 af met een externe audit op compliance NEN7510 door externe partij DEKRA. Een van de belangrijkste bevindingen uit deze audit is dat Topaz mag werken aan de aantoonbaarheid en van mitigerende maatregelen.



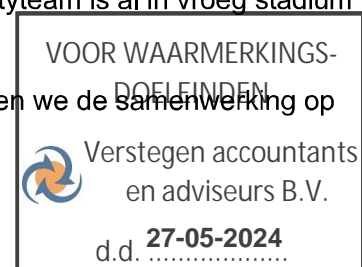
Doelen 2024

Voor 2024 streven we naar behoud van het huidige volwassenheidsniveau privacy, dit omdat het securityteam vrij nieuw is en het huidige volwassenheidsniveau bovendien op orde is. We blijven aandacht geven aan bewustwording rondom het onderwerp privacy door het uitvoeren van audits AVG, het publiceren van blogs en het uitvoeren van phishingtests. In 2024 zal qua beleid extra aandacht uitgaan naar camera-inzet. We gaan een training organiseren voor bepaalde ondersteunende diensten, naar aanleiding van de incidenten in 2023. Ook werken we aan een bewustwordingsprogramma waarmee alle medewerkers van Topaz aantoonbaar en periodiek hun kennis van AVG en informatieveilig werken kunnen bijhouden.

Op het gebied van informatieveiligheid gaan we werken aan de aantoonbaarheid van mitigerende maatregelen. Dit doen we onder andere met het inzetten van tooling voor de borging van ons ISMS.

Ook staan in 2024 verschillende grote projecten op de planning zoals methodisch werken voor de zorg en de implementatie van Afas voor bedrijfsvoering. Het securityteam is al in vroeg stadium betrokken om privacy- en security by design te borgen.

Tot slot richten we dit jaar een intern auditproces in. Hiervoor zoeken we de samenwerking op met partners in de regio.



Ondersteuning voor medewerkers

Digitalisering

In 2023 heeft Topaz een belangrijke stap gezet door een visie op digitalisering te ontwikkelen. De visie dient niet alleen als een leidraad voor onze toekomstige inspanningen maar bevestigt ook onze inzet om aan de kern van onze missie te blijven werken: zorgen dat het hele leven telt voor onze cliënten.

De noodzaak voor deze visie komt voort uit diverse uitdagingen. Er is een groeiend aantal mensen dat afhankelijk is van onze intensieve zorg, een toenemende druk op mantelzorgers, en een kritiek personeelstekort dat onze capaciteit en mogelijkheden beïnvloedt. Deze factoren onderstrepen de urgentie voor Topaz om een significante groei in digitale volwassenheid te realiseren. Het doel is niet alleen om efficiënter en effectiever te werken maar ook om onze medewerkers te ondersteunen en te ontzorgen, zodat zij zich volledig kunnen richten op het leveren van zorg. Topaz is ervan overtuigd dat zorg mensen werk is en dat digitalisering ondersteunt, vergemakkelijkt en verbetert.

Om onze strategische doelen te verwezenlijken is digitale volwassenheid een randvoorwaarde. Hoe hoger de volwassenheid; hoe beter Topaz in staat is om succesvol te digitaliseren en daardoor succesvol te zijn in het realiseren van de doelstellingen. Dit begint bij een digitale bewustwording. De processen binnen Topaz zijn al gedigitaliseerd. Medewerkers gebruiken elke dag digitalisering om het dagelijks werk uit te voeren: rapporteren, roosters maken, een behandelplan maken, zorg declareren, online vergaderen, een financiële verantwoording opstellen en ga zo maar door. Digitalisering is de strategische kurk waarop onze processen drijven. Door onze processen continue te verbeteren vanuit eigenaarschap zijn we digitaal 'aan het groeien'. Dit doen we op verschillende gebieden.

Intercollegiale samenwerking

Het is van belang om te beseffen dat Topaz 'het niet alleen kan'. Samenwerken in de regio is essentieel om goede zorg te kunnen blijven verlenen. Dit zien we terug in initiatieven zoals bijvoorbeeld AVANT, Sleutelnet en Topaz360. Hierbij werken we met andere organisaties samen aan dezelfde cliënt. Digitalisering moet de intercollegiale samenwerking ondersteunen en verbeteren.

Partners voor informatie en zorgtechnologie

Zonder anderen kun je niet digitaliseren. Hiervoor is te veel kennis nodig die voor een zorgorganisatie als Topaz een eenmalig karakter hebben of te veel expertise vragen. We hebben daarom partners nodig voor informatie- en zorgtechnologie. Beide technologieën komen steeds meer samen.

Kennis gedreven werken

Het baseren van beslissingen op data en inzichten om de zorg en bedrijfsvoering te optimaliseren.

Ruimte geven voor innovaties

Topaz zet in op sociale en technologische innovatie. Digitalisering maakt sociale en technologische innovatie mogelijk. Bij innovaties leggen we de focus op standaarden waardoor we deze bij geslaagde experimenten makkelijker kunnen implementeren. Hierdoor werken we slimmer en Wendbaarder.



Medewerkers ontzorgen

Door digitalisering in te zetten om de werkdruk te verlagen en medewerkers meer ruimte te geven voor hun primaire taak: de zorg voor cliënten. De zorgprocessen zijn in hoge mate al gedigitaliseerd. Het is daarom van belang dat we werken vanuit deze zorgprocessen. We willen in de praktijk niet harder maar slimmer te werken.

De ontwikkeling van een visie op digitalisering is essentieel omdat het ons een duidelijk pad voorwaarts biedt. Het helpt ons gefocust te blijven op wat belangrijk is, ondanks de voortdurend veranderende omstandigheden in de zorg. Met deze visie zijn we beter uitgerust om te navigeren door de uitdagingen die voor ons liggen, terwijl we trouw blijven aan onze missie om zorg te dragen dat het hele leven telt voor onze cliënten.

Domotica

Technologie wordt steeds belangrijker in de zorgverlening aan onze bewoners. Noodzakelijk om de kwaliteit van de zorgverlening hoog te houden. Slimme oplossingen die ten goede komen aan bewoners en medewerkers zijn dus van groot belang om de zorgverlening te vereenvoudigen en het welzijn te verbeteren. We hebben dit geborgd in het bestaande ICT-regieproces. Topaz zet onder meer in op toezichthoudende domotica, hiervoor hebben we een raamovereenkomst met een vaste leverancier. In 2023 is een goede infrastructuur voorbereid. Op twee locaties is de toezichthoudende domotica geïmplementeerd en een plan is opgesteld om in 2024 de overige locaties hiermee uit te rusten. Hierbij is ook van belang om aandacht te hebben voor de werkwijze van de zorg. Onder andere door deze technologie hebben we in het revalidatiecentrum Revitel een unit kunnen openen voor pg-revalidatie.

Binnen Topaz ligt een goede basis voor verdere doorontwikkeling op het gebied van innovatie en zorgtechnologie. In 2023 hebben we onder meer de functie Business consultant zorgtechnologie geïntroduceerd. De business consultant analyseert de ontwikkelingen, wensen en behoeften van de organisatie op het gebied van zorgtechnologie en formuleert een doelgericht veranderplan. Ook draagt de functie bij aan het realiseren van innovaties in de zorgtechnologie. De business consultant fungeert als verbindende schakel tussen mens en techniek, adviseert over benodigde randvoorwaarden, en neemt een centrale rol in als aanspreekpunt voor het signaleren en oplossen van knelpunten in technologische vernieuwingsprojecten. De business consultant zorgtechnologie is een sleutelfiguur die technologische ontwikkelingen begrijpt en implementeert, met oog voor de menselijke factor. Deze rol draagt niet alleen bij aan de optimalisatie van processen, maar ook aan het welzijn van medewerkers en de verbetering van de kwaliteit van zorgverlening.

Moreel beraad

Topaz hecht waarde aan het ondersteunen van medewerkers bij ethische dilemma's die men in het werk tegenkomt. Moreel Beraad is hiertoe een geschikt gebleken werkwijze. Topaz heeft 11 opgeleide gespreksleiders moreel beraad.

In 2023 zijn er 17 moreel beraden gehouden. De ethische dilemma's betroffen de autonomie van de bewoner die in het geding was, vragen rond grenzen van de zorg, het belang van de bewoner versus die van naasten en het bewaken van de veiligheid van een bewoner. Vier moreel beraden betroffen dilemma's in de terminale en stervensfase van cliënten.

Om de bekendheid met de methodiek te vergroten zijn in twee locaties kennismakingen moreel beraden. Hierin is naast de uitleg over inhoud en werkwijze geoefend met een casus. Sinds november is de kennismaking met het moreel beraad ook opgenomen in de training persoonlijk werken. Binnen Topaz wordt meestal de methode van Reliëf gehanteerd voor het houden van



een moreel beraad. Per beraad wordt 1,5 uur gepland. Gezocht is naar methodieken die minder tijdsintensief zijn. De werkgroep heeft besloten het CURA-model uit te proberen.

Om toekomstige zorgmedewerkers bekend te maken met moreel beraad geeft een gespreksleider jaarlijks een les hierover op MBO Rijnland voor leerling verzorgende IG en leerling Verpleegkunde. Ook heeft zij een intervisiebijeenkomst geleid bij de werkgroep ethiek van een andere organisatie.

Speerpunten voor 2024 zijn:

- Ervaring opdoen met CURA-methode naast moreel beraden.
- Blijvend onder de aandacht brengen van het moreel beraad.
- De inbedding van het moreel beraad in de training persoonsgerichte zorg volgen en evalueren op samenwerking en resultaat.

Vastgoed

Woonomgeving

Een fijne woonomgeving heeft heel veel invloed op het geluksgevoel van de bewoner. De bouw op Overduin verloopt volgens planning en wordt eind maart 2024 opgeleverd. Voor de tussenliggende tijd was een deel van de bewoners verhuisd naar locatie Zuydtwijck. Deze bewoners, en de bewoners die nog in de oudbouw wonen, kunnen binnenkort naar de nieuwbouw verhuizen. Veel medewerkers van de locatie hebben al rondleidingen tijdens de bouw gehad en zijn erg onder de indruk. De bouwkosten staan onder druk maar de post onvoorzien voorziet hier nog in, zij het met een kleine marge. De raming van de interieurkosten zijn binnen budget.

Ook de nieuwbouw voor locatie Foreschate in Voorschoten vordert gestaag. De bewoners van Foreschate waren voor de tussenliggende periode verhuisd naar locatie Groenhoven in Leiden. Uitgaven bouwkosten liggen binnen budget, de kosten voor het interieur overschrijden mogelijk licht, vanwege gelijktijdige omzetting naar een locatie "Wlz met behandeling" waarvoor tilliften en verpleegmiddelen moeten worden aangeschaft. De oplevering van de nieuwbouw van Foreschate is 2 maanden uitgesteld en staat nu gepland voor juni 2024. Door dit uitstel van de verhuizing van Foreschate, komen beide verhuizingen dicht bij elkaar te liggen. Om te voorkomen dat dit te veel druk voor de organisatie oplevert, is de planning hierop aangepast.

De locatie Groenhoven komt na de verhuizing van de huidige bewoners terug naar Foreschate weer leeg te staan. Hiervoor loopt overleg met de gemeente Leiden om deze locatie tijdelijk te verhuren aan hen voor de opvang van Oekraïense vluchtelingen. Daarnaast wordt gestart om de benodigde ruimtelijke procedures in gang te zetten voor de nieuwbouw van Groenhoven. Hiervoor is de medewerking en inzet van de gemeente hard nodig. De gemeente heeft nu een projectleider aangewezen.

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. 27-05-2024

Meerjarenplannen

Topaz heeft een meerjaren vastgoed- en een meerjaren onderhoudsplan waarnaar gehandeld wordt. De laatste jaren wordt ter verbetering van het woongenot naast het onderhoud de locaties aangepast op het kleinschalig zorgen zoals uitbreiding van het aantal woonkamers en de mogelijkheid om daar te koken. Bij wooncomfort is al wat genoemd over actuele bouwplannen. Hieronder de plannen voor de toekomst in een overzicht.

Topaz beschikt over 10 locaties in de Duin- en Bollenstreek en Leiden en omstreken.
Wat zijn de plannen voor de toekomst?

Overduin 1963
Eigendom Topaz
Nieuwbouw voor 80 studio's voor bewoners met de ziekte van Huntington is in aanbouw. Dit wordt in 2024 opgeleverd.

Munnekewijk 2006
Eigendom Topaz
In 2023 implementatie Kleinschalig Zorgen realiseren middels woonkamers en keukens per woongroep.

Revitel 2013
In 2023 een afdeling geschikt maken voor validanten met een PG-indicatie.

Lakenhof 2019
Eigendom Topaz
Begin 2019 opgeleverd, geen aanpassingen nodig.

Foreschate 2024
Huur van woning corporatie Woonzorg Nederland
Nieuwbouw is in uitvoering. In 2024 verhuizen de bewoners van Leiden terug naar Voorschoten. Er komen 70 intramurale plaatsen verdeeld over 7 woongroepen.

Overrhyn 2000
Eigendom Topaz
In 2023 zijn geen verbouwingen voorzien

Vlietwijk 2011
Huur van woning corporatie Woonzorg Nederland
Geen aanpassingen nodig.

Haagwijk 1965
Eigendom Topaz
Sterk verouderd, maar blijft de komende jaren in exploitatie. Meerdere scenario's mogelijk in de toekomst.

Zuydwijk 1968
Eigendom Topaz
Meerdere scenario's mogelijk in de toekomst.

Groenhoven 1957
Eigendom Topaz
In Groenhoven wonen tijdelijk de bewoners van Foreschate. Op de 2-de en 3-de etage verhuurt Topaz kamers aan de bewoners van Foreschate terug naar het concept Bed&Baan.

VOOR WAARMERKINGSDOELINDEN

Verstegen accountants en adviseurs B.V.
d.d. 27-05-2024

Topaz *het hele leven telt*

1.9 Gebruik van informatie

Wetenschappelijk onderzoek

Bij Topaz vindt er veel onderzoek plaats, van kleine praktijk onderzoeken door leerlingen, studenten, medewerkers tot wetenschappelijk onderzoek. Er vinden ook scholingen plaats om medewerkers kleinschalige laagdrempelige onderzoeken te laten doen. Hierdoor zorgen medewerkers voor verbeteringen in kwaliteit van leven en behandeling voor bewoners, naasten en verbeteren zij hun eigen praktijk. Daarnaast leren zij van het onderzoek doen en is het een van de doorontwikkel mogelijkheden binnen Topaz.



VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**
.....

Onderzoek bij Topaz

Kennis maken, delen en toepassen



Hoe draagt onderzoek bij?
Een greep uit...

- Ontwikkeling pijnprotocol bij afasie;
- Beter inzicht in sterven bij HD;
- Verbetering samenwerkingsrelatie tussen naasten en zorgmedewerkers;
- Activiteiten passend bij de wensen van de bewoner (bruine kroeg, beautysalon);
- Implementatie van lepelbrood voor een optimale eetbeleving;
- Een zachtere overgang van thuis naar het verpleeghuis;
- Optimale samenwerking tussen paramedici extramuraal.

Wat betekent onderzoek voor Topaz?

- Draagt bij aan uitvoering motto "het hele leven telt";
- Draagt expertise uit;
- Versterkt de positie in de regio;
- Fijne samenwerkingspartner;
- Versterkt de positie op de arbeidsmarkt.

Topaz Overzicht lopende onderzoeken 2023

Betere herkenning van pijn bij afasie	PhD project	ism UNCZH, gefinancierd door ZOF	Topaz-breed
E-health voor thuiszorg bij de ziekte van Huntington	PhD project en implementatieonderzoek	ism UNCZH, gefinancierd door ZonMw en ZOF	Overduin
Palliatieve zorg bij de ziekte van Huntington	PhD project	ism UNCZH.	Overduin
Re-active: Optimale fysieke activiteit tijdens onbelaste revalidatie	PhD project	ism UNCZH, gefinancierd door ZOF	Revitel
E-Health voor ambulante geriatrische revalidatie	PhD project	ism UNCZH, gefinancierd door ZOF	Revitel
Samenwerken aan liefdevolle zorg (in de driehoek)	Participatief actieonderzoek	ism Leyden Academy for Vitality and Ageing, gefinancierd door ZOF	Zuydtwijk
Toolbox persoonsgerichte zorg en dementie	Participatief actieonderzoek	ism Erasmus Universiteit Rotterdam, gefinancierd door ZOF	Topaz-breed (dementie)
Hartelijk welkom: de overgang van thuiszorg naar verpleeghuis	Participatief actieonderzoek	ism Activit en Marente, gefinancierd door ZonMw	Vlietwijk
De mens zien, die (ook) dementie heeft	Participatief actieonderzoek	ism Vilans, gefinancierd door ZonMw	Topaz-breed (dementie)
De kunst van het samenbrengen (relatie naasten en bewoners na inhuizing)	Participatief actieonderzoek	ism HKU, gefinancierd door AGIS innovatiefonds	Lakenhof, Foreschate, Vlietwijk
Leergang Onbekend talent	Participatief actieonderzoek	ism van Kleef Instituut, gefinancierd door ZonMw	Zuydtwijk
Leergang clientparticipatie	Participatief actieonderzoek	ism Haagse Hogeschool	Zuydtwijk en Overduin
Identify: continenzorg op maat en zelfredzaamheid	Implementatieonderzoek	ism van Kleef Instituut	Overduin
Dementie, dysfagie en kwaliteit van leven	Implementatieonderzoek	ism UNCZH, gefinancierd door UNCZH	Topaz-breed (dementie)
MASQUE 2: implementatie van draagbare stresssensor bij bewoners met dementie	Implementatieonderzoek	ism UNCZH, gefinancierd door ZonMw	Topaz-breed (dementie)
In gesprek over nu en later: gesprekstechnieken in de palliatieve zorg	Implementatieonderzoek	Gefinancierd door ZonMw	Topaz-breed
Zelfredzaamheidsradar	Implementatieonderzoek	ism van Kleef Instituut	Topaz-breed
Samenwerking in complexe ambulante zorg voor ouderen thuis	Wetenschappelijk onderzoek	ism UNCZH, gefinancierd door ZonMw	Topaz-breed
Ruimte voor zorg	Wetenschappelijk onderzoek	ism UNCZH	Overduin
RELOCARE: Het ontwikkelen en evalueren van een verhuisinitiatief voor het verhuizen van bewoners in tussen verpleeghuizen	Wetenschappelijk onderzoek	ism UNCZH	Topaz-breed

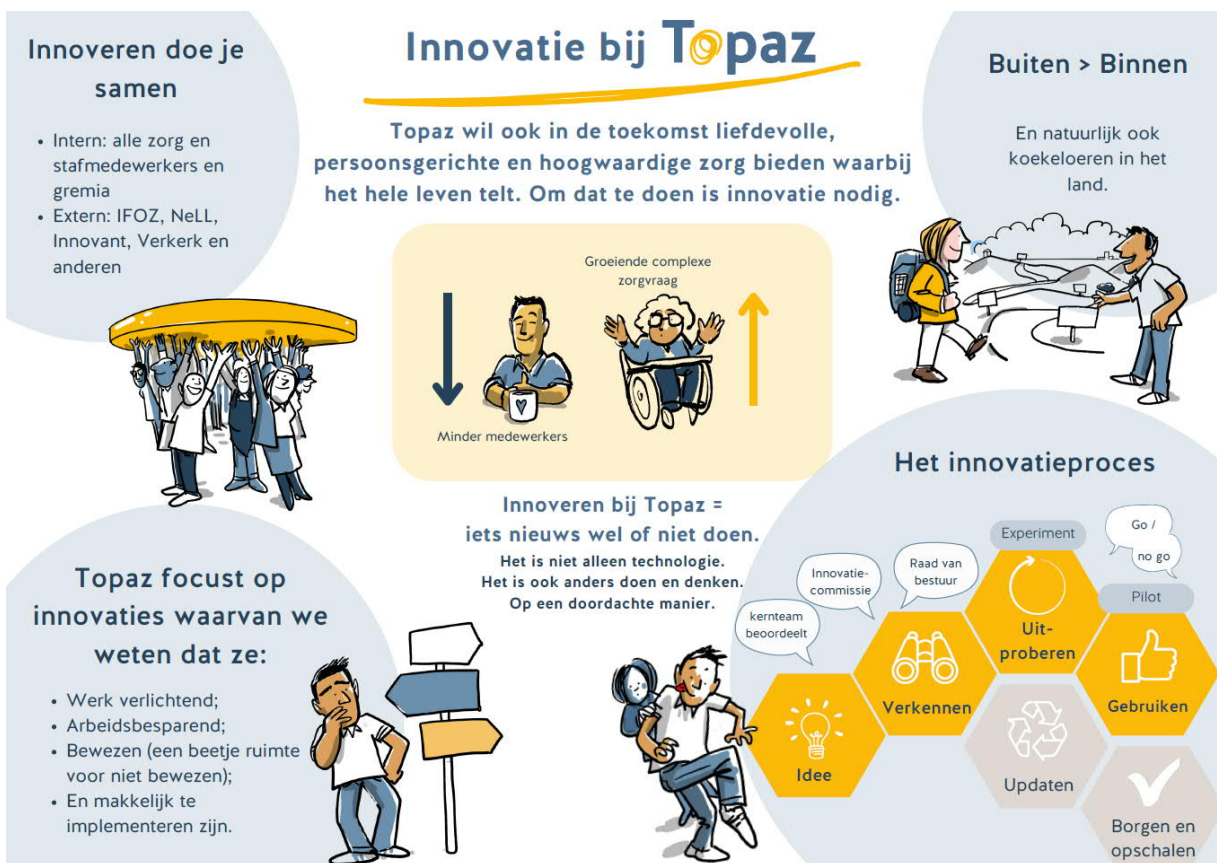
VOOR WAARMERKINGS-DOELEINDEN
Verstegen accountants en adviseurs B.V.
d.d. 27-05-2024

Innovatie en zorgtechnologie

De toenemende tekorten van medewerkers en de toename van de complexere en grotere zorgvraag is een grote uitdaging. Om bij Topaz in de toekomst liefdevolle, hoogwaardige en persoonsgerichte zorg te kunnen garanderen is innovatie in de zorg nu nodig.

Topaz zet in op technologische en sociale innovaties die nieuw zijn voor Topaz. Het gaat niet enkel om het inzetten van een technologie. Het gaat ook over anders handelen, inzetten van meer creativiteit en oplossingsgerichtheid om samen de toekomst van de zorg te kunnen blijven waarborgen op een manier die helemaal bij Topaz hoort.

We innoveren met focus op bewezen innovaties die werk verlichtend voor de medewerkers, en/of arbeidsbesparend en die makkelijk te implementeren zijn. Daarnaast is er ook een beetje ruimte voor innovaties die zich in mindere mate hebben bewezen of volledig nieuw zijn. Innovaties proberen we uit om te bepalen of we willen opschalen. Het uitproberen doen we op een doordachte manier.



2023 was het eerste volledige jaar voor innovatie. De eerste innovaties zijn via het innovatieproces opgestart. Interne en externe samenwerkingen zijn versterkt. Naast het Innovatiefonds Ouderenzorg en het National eHealth Living Lab is Topaz nu ook onderdeel van Innovant. Dit is het nieuwe innovatielab van AVANT. Topaz heeft bijgedragen aan de opstart van dit lab.

Terugblik innovaties in 2023:

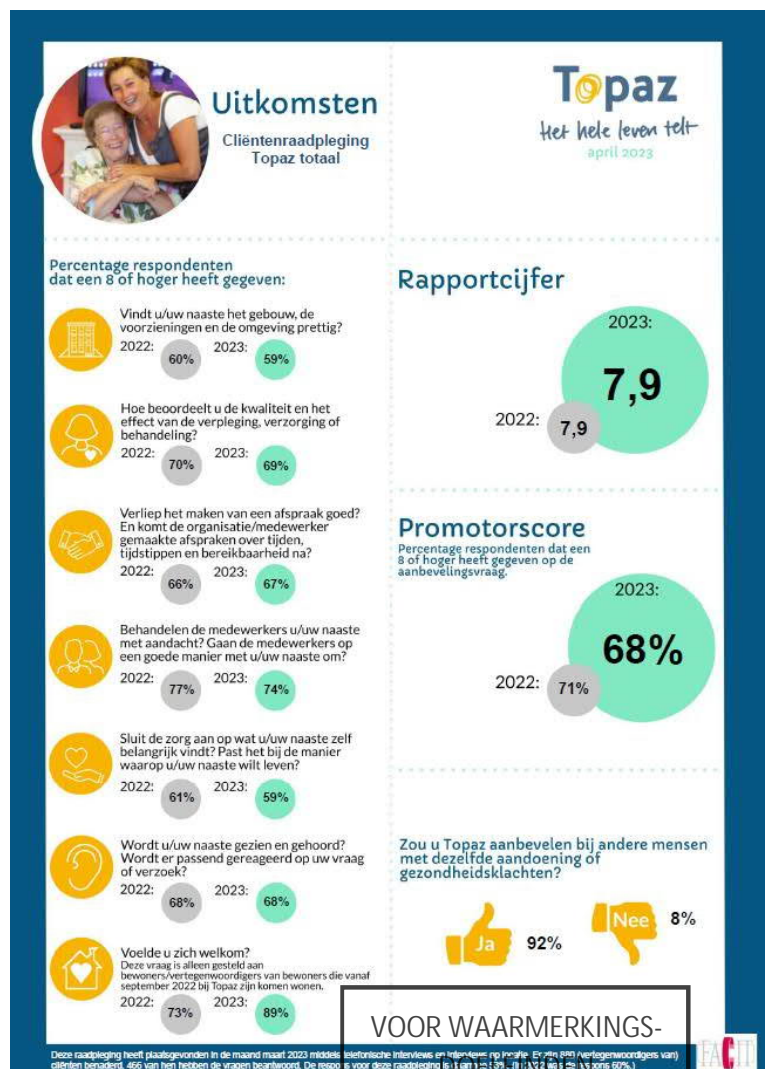
- Slim incontinentiemateriaal: 72-uurs assessment. Op basis van de pilot in 2022 zijn we in 2023 gestart met de opschaling van deze innovatie.
- Slim incontinentiemateriaal: 24/7 monitoring. Op basis van de pilot heeft Topaz besloten om deze innovatie nu niet op te schalen, maar te focussen op het 72-uurs assessment.



- Het disposable po systeem: de ervaringen waren positief. In 2024 vindt er vervolgonderzoek plaats en op basis daarvan beslist Topaz of we er verder mee gaan.
- Bedmatje: om meer ervaring met het specifieke bedmatje op te doen liep de pilot door in 2023. Deze innovatie deden we als implementatieversneller van het Innovatiefonds ouderenzorg.
- Medicijn dispenser: bij Topaz Volledig Thuis zijn we gestart met een experiment met de medicijn dispenser. Dit experiment loopt door in 2024.
- Demo medicijn dispenser bij Revitel, geriatrische revalidatie: deze innovatie hebben we verkend en in 2024 wordt dit verder opgepakt.
- De box: een pakket met apparaten voor monitoring en zorg op afstand. In samenwerking met het National eHealth Living Lab zijn we gestart met een oriëntatie op een box voor mensen met de ziekte van Huntington.
- Exoskelet: We hebben deze innovatie verkend en in 2024 wordt deze verder opgepakt.

Cliëntenraadpleging

In 2023 hebben we wederom de uitvraag in het voorjaar gedaan. Deze periode is goed bevallen. Op deze manier kunnen leidinggevenden de rest van het jaar met uitkomsten aan de slag gaan. We stellen de Zorgkaart Nederland aangevuld met jaarlijks wisselende Topaz eigen vragen. We doen dit onderzoek omdat we willen weten of dat wat we doen, ook goed doen vanuit de beleving van cliënten en hun vertegenwoordigers. We willen een bovengemiddelde kwaliteit van zorg- en dienstverlening bieden. Ervaren onze cliënten dit ook? Met als doel onze zorg- en dienstverlening te blijven verbeteren. Af te blijven stemmen op de behoeften van de cliënten en hun naasten. Bovendien is het ook een verplichting om minimaal eens per jaar cliënten/ vertegenwoordigers expliciet en anoniem in de gelegenheid te stellen hun mening over de ontvangen zorg en dienstverlening te geven. De doelgroep van deze cliëntervaringsmeting wordt gevormd door alle (vertegenwoordigers van) cliënten van Topaz die zorg ontvangen in maart/ april 2023. Zij worden benaderd voor een interview. De verslaglegging is visueel gemaakt op een poster, zowel op afdelingsniveau als op locatieniveau. Ook heeft iedere locatie een rapport met de belangrijkste lichtingen op de gegeven antwoorden per vraag per afdeling zijn opgenomen. Want ieder cijfer krijgt betekenis wanneer we weten waarom dit cijfer is gegeven. De individuele uitkomsten van de Zorgkaart Nederland vragen zijn na toestemming ook in het landelijk systeem vastgelegd.



Klachten

Klachten worden in eerste instantie in de lijn opgepakt. Mocht dit niet tot tevredenheid leiden dan komt de klachtenfunctionaris in beeld. Bij de behandeling van klachten wordt uiteraard de klager gehoord en vindt er een onderzoek plaats op de afdeling waar de klacht heeft plaatsgevonden. Het principe hoor en wederhoor wordt toegepast en bij voorkeur vindt er uiteindelijk een gesprek plaats met de betrokkenen. De teamleider van de afdeling is hierbij aanwezig.

Het aantal klachten is in 2023 vrijwel gelijk aan 2022. De doelstelling is vanzelfsprekend dat de klachten naar tevredenheid opgelost worden. En in 2023 is dat voor het merendeel van de klachten ook gelukt. In 2023 zijn er 44 klachten bij de klachtenfunctionaris ingediend. Het indienen van de klachten gaat over het algemeen via het meldingsformulier op de website van Topaz maar ook telefonisch of via het postvak van de klachtenfunctionaris op de locaties. Veelal dient de familie de klacht in. De meeste klachten hebben betrekking op de kwaliteit van leven. Daarbij kun je denken aan het woongenot, zaken missen om zich prettig en veilig te voelen op de afdeling en hoe er om gegaan wordt met de cliënt; het missen van 'warme' zorg. Daarnaast gaan ook meerdere klachten over het nakomen van afspraken en over de communicatie. De meeste klachten zijn naar tevredenheid opgelost. Een aantal klachten is afgesloten omdat er na geruime tijd geen reactie meer is gekomen van de klager. In vier gevallen is de onvrede gebleven.

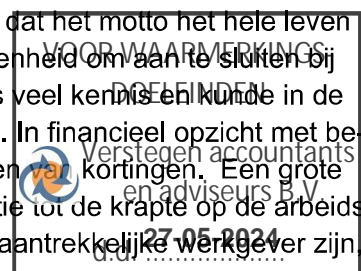
Een aandachtspunt blijft verwachtingsmanagement. Familie die een naaste naar een verpleeghuis moet brengen heeft daar een verwachting over, bijvoorbeeld het gevoel dat 'nu alles goed zal gaan' en dat de familie ontzorgd is. Dat blijkt niet het geval en dan ontstaan er klachten. Vooraf goed doorspreken wat familie kan verwachten van de zorg is van groot belang, het helpt om samen naast de cliënt te staan. Goede communicatie voorkomt veel ongenoegen, frustratie en boosheid. In gesprekken is het belangrijk dat geluisterd wordt en dat gemaakte beloften nagekomen worden. Als een teammanager snel reageert en ruimte maakt voor een gesprek, dan helpt dat om een klacht tot tevredenheid op te lossen.

Snelheid is bij klachten van groot belang. Er zijn teamleiders die direct ruimte maken als er een klacht over hun afdeling binnenkomt. Mensen voelen zich gehoord en voelen zich veilig, want ze weten dat er naar hen wordt geluisterd. Zo worden klachten werkelijk kansen.

De klachtenfunctionaris heeft aangegeven haar werkzaamheden neer te leggen per 1 februari 2024. Om die reden is de werving van een nieuwe klachtenfunctionaris gestart. Hiertoe is het profiel van de klachtenfunctionaris herzien. De werving en selectie is succesvol doorlopen. Per 1 februari 2024 is een nieuwe klachtenfunctionaris gestart. Een warme overdracht heeft plaatsgevonden. In het licht van het inwerken van de nieuwe klachtenfunctionaris is ook de klachtenregeling herzien.

Tot slot

Als nieuwe raad van bestuur van Topaz herkennen we de beschreven onderwerpen vanuit onze eigen observaties die wij sinds onze start hebben gedaan. We zien dat het motto het hele leven telt in de gehele organisatie aanwezig is. Er is een enorme betrokkenheid om aan te sluiten bij het leven van de cliënten. Medewerkers werken met passie en er is veel kennis en kunde in de organisatie aanwezig. Als sector staan we voor een grote uitdaging. In financieel opzicht met betrekking tot de plannen die de overheid heeft rondom het doorvoeren van kortingen. Een grote toename van kwetsbare ouderen die een zorgvraag hebben in relatie tot de krapte op de arbeidsmarkt. Dat heeft onder meer nodig dat het belangrijk is dat we een aantrekkelijke werkgever zijn.



we processen efficiënt inrichten, technologische voorzieningen inzetten, kennis en expertise delen en we de samenwerking met andere zorgaanbieders opzoeken. Als raad van bestuur gaan wij hier graag mee aan de slag!

1.10 Financiële paragraaf

Financiële ontwikkelingen

Het financieel resultaat 2023 van Topaz is € 1,8 miljoen positief. Dit is lager dan begroot, maar hoger dan het resultaat van 2022. De belangrijkste oorzaken van de achterstand op de begroting liggen in het hoge ziekteverzuim in 2023, waardoor een hoge inzet van PNIL noodzakelijk was. Daarnaast heeft Topaz te maken gehad met leegstand op een aantal locaties, waardoor de opbrengsten achterbleven.

Topaz maakt onderscheid in een zorg exploitatie en een vastgoed exploitatie. De zorg exploitatie staat de laatste jaren steeds meer onder druk. In 2023 levert de zorg exploitatie een negatief rendement op van € 0,9 miljoen negatief. Vanwege verouderd vastgoed, kan Topaz een positief rendement maken op de vastgoed exploitatie, in 2023 is dat € 2,7 miljoen positief. De komende jaren zal Topaz zich verder moeten ontwikkelen om een wendbare organisatie te worden, waarbij een rendabele zorg exploitatie haalbaar wordt en we de broodnodige (vastgoed)investeringen kunnen doen in de nabije toekomst.

In het laatste kwartaal van 2023 heeft Topaz een extern adviesbureau opdracht gegeven om het besparingspotentieel van de organisatie te onderzoeken om daarmee het resultaat van de zorg-exploitatie te verbeteren. Het adviesrapport dat in december 2023 is opgeleverd, heeft geresulteerd in een programmatische aanpak van een aantal verbeterinitiatieven in 2024. De resultaten hiervan moeten in de tweede helft van 2024 zichtbaar worden in de zorgexploitatie.

In 2023 voldoet Topaz aan de bankconvenanten (solvabiliteitsratio van 40,0% versus banknorm van minimaal 25% en DSCR van 2,3 versus banknorm van 1,3).

Treasury

In 2023 heeft er één rentewijziging plaatsgevonden binnen de bestaande leningenportefeuille voor 4,32% voor een periode van vier jaar. Verder is het hele jaar een kasgeldlening beschikbaar geweest voor de 100% financiering nieuwbouw Overduin bij NWB tegen 1 maands Euribor + 0,42%, waarvan geen gebruik is gemaakt. In 2024 is de kasgeldlening omgezet naar een langlopende lening bij BNG met een stortingsdatum op 28 maart 2024 tegen een rentepercentage van 2,395% waarbij de rentevast periode geldt over de gehele looptijd van 30 jaar.

Eind 4^e kwartaal 2023 is de liquiditeitspositie € 15,8 miljoen positief. Verwachting is een ontwikkeling van € 18,2 miljoen eind 2024 naar € 13,8 miljoen eind 2024.

Risico's ten aanzien van de liquiditeit zijn de stijgende rente en druk op de zorg met betrekking tot PNIL en inflatie. Desondanks zien wij een laag risico ten aanzien van de ontwikkeling van de liquiditeitspositie.



Risicomanagement

Topaz is zich terdege bewust van de risico's die zich in de VVT-sector voordoen en heeft daartoe een P&C cyclus ingericht om de grootste risico's te kunnen afvangen. Planning & control is het interne systeem van beheersing dat gericht is op het realiseren van de doelstellingen van de organisatie. In dit systeem vindt sturing plaats op de verbinding tussen missie, visie en strategie (meerjarenbeleid en -begroting), jaarplannen/begrotingen en de bedrijfsvoering. Daarnaast is ook het toetsen/evalueren op verschillende momenten belangrijk om afwijkingen te signaleren en bij te sturen. De schaalgrootte van Topaz en het integraal management leidt tot sturing op grotere afstand. De stichting heeft daarbij een instrumentarium nodig waarmee de voortgang in de beleids- en bedrijfsvoering kan worden bewaakt en de integraliteit op stichtingsniveau kan worden gewaarborgd.

Om het resultaatgericht werken te stimuleren is het van belang om op transparante wijze meetbare indicatoren te formuleren, waarmee de locatie- en stichtingsdoelstellingen moeten worden behaald. Binnen Topaz wordt voor rapportagedoeleinden actief gebruikt van de intern beschikbare managementinformatie.

De risicobereidheid van Topaz is laag, vanwege de geringe financiële marges en het feit dat de kwaliteit van zorg hoog in het vaandel staat. Hiertoe zijn voor de thema's financiën, kwaliteit en personeel KPI's opgesteld met een vooraf vastgelegde norm. Topaz beschikt over een intern dashboard waarop periodiek gerapporteerd wordt, middels de financiële en de kwaliteitsrapportage.

De risico's die VVT-organisaties op zich af zien komen, worden steeds groter en hebben meer impact. Om die reden heeft Topaz de ambitie om in 2024 het risicomanagement systeem verder te professionaliseren door de verschillende functionarissen die zich binnen Topaz bezighouden met risicomanagement te trainen en een meer uniforme werkwijze te hanteren.

Tot slot heeft Topaz in 2022 haar fraudepreventiebeleid geactualiseerd. In 2023 zijn aan de hand van het beleid de frauderisico's geïnventariseerd en besproken binnen het management (RvB-MT) en de RvT. Op verschillende lagen binnen Topaz is integriteit onderwerp van gesprek. In belangrijke mate wordt gesproken over de kernwaarde van Topaz zoals beschreven in de Leidraad. Voorgaande resulteert o.a. in bewustwording van de tone at the top, beoordeling van de toereikendheid van de huidige regelingen zoals gedragscode en de klokkenluidersregeling.

Risico's en onzekerheden

Binnen de sector waarin Topaz zich bevindt, doen zich continu talrijke risico's voor. Een aantal hiervan zijn momenteel meer prominent aanwezig en worden om die reden hieronder nader toegelicht.

Korting tarief

De tarieven in de ouderenzorg staan onder druk. De voorgenomen kortingen zoals deze in 2023 waren aangekondigd, zijn grotendeels teruggedraaid, maar de verwachting is dat deze vroeg of laat alsnog worden doorgevoerd. Zonder financiële maatregelen zal de zorg in Nederland onbetaalbaar worden. Gezien de resultaten die nu al onder druk staan bij Topaz en andere VVT-instellingen, is dit een grote opgave om te verwerken. Om die reden lopen er dan ook verschillende initiatieven om de resultaten van verschillende onderdelen binnen Topaz significant te verbeteren.



Vastgoed

Topaz is bezig met de uitvoering van het strategisch vastgoedplan. Door de negatieve resultaten op de zorgexploitatie, zijn de investeringsmogelijkheden in de toekomst beperkter dan gewenst. In combinatie met de gestegen bouwkosten heeft dit ertoe geleid dat Topaz ervoor heeft gekozen om het vastgoedplan vertraagd uit te voeren. Het is essentieel dat er meer investeringsruimte komt voor het vastgoed om de toekomstige zorgvraag aan te kunnen.

Arbeidsmarkt

De huidige arbeidsmarkt staat enorm onder druk. Topaz merkt dit doordat vacatures steeds moeilijker zijn in te vullen, het ziekteverzuim structureel hoog blijft en veel zorgmedewerkers ervoor kiezen om als ZZP'er hun diensten te verlenen. Deze ontwikkeling, in combinatie met de steeds verder oplopende kosten voor levensonderhoud, heeft ertoe geleid dat in 2023 een nieuwe CAO is afgesloten. In een aantal stappen groeit het loon met 10%. Dit is nodig voor het behoud van personeel, maar tegelijkertijd een groot financieel risico, aangezien de ontwikkeling van de OVA hierop achterblijft. Met het veranderende fiscale kader rondom ZZP'ers in de zorg in zicht, zet Topaz verschillende acties uit om zoveel mogelijk mensen in vast dienstbetrekking te krijgen. Tot slot, Topaz zet veel acties uit om tevredenheid onder het eigen personeel te verhogen en het ziekteverzuim te laten dalen.

Toekomstverwachtingen

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling. Na balansdatum en tijdens het opstellen van de jaarrekening hebben er geen gebeurtenissen plaatsgevonden die deze veronderstelling in gevaar brengen.

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**
.....

Bijlage 1 overzicht prisma-analyses

2023	Gemeld aan IGJ	Onderwerp onderzoek en toelichting
Q1	Ja	<p>Hoge bloedsuikerwaarden bij niet-onderkende diabetes II</p> <p><i>Onderzoek nadat een cliënt is overleden na mogelijk langere tijd hoge bloedsuikers. Bij opname was bekend dat cliënt diabetes II had maar geen medicatie slikte. Gedurende verblijf is alleen in het begin bloedsuiker geprikt. Na 1,5 jaar werd i.v.m. algehele malaise weer geprikt en bleek bloedsuikers veel te hoog. Binnen 1 week is cliënt overleden. Dit is gemeld bij de IGJ en een prisma onderzoek is gestart. Het onderzoeksteam heeft geconcludeerd dat binnen de protocollen en richtlijnen is gehandeld, maar dat je wel zicht wilt houden op de bloedsuikers van een diabetes II cliënt. Ook als deze cliënt geen medicatie krijgt. Het feit dat deze diagnose op de achtergrond is geraakt, is onwenselijk. De aanbevelingen richtten zich dan ook op het beter monitoren van de bloedsuikers bij een diabetes II cliënt.</i></p>
Q2	Nee	<p>Breuken na val</p> <p><i>Cliënt wilde na een fysiotherapeutische behandeling op de trippelstoel gaan zitten en gleed van haar stoel. Cliënt heeft hier meerdere botbreuken bij opgelopen. De onderzoekers concluderen dat het incident geen calamiteit is. Er is gehandeld in lijn met de wensen en behoeftes van de cliënt. Er is een bewust gekozen valrisico genomen. Dit is mondeling afgesproken, maar niet schriftelijk vastgelegd in het dossier. Aanbevelingen zijn gedaan om dit beter vast te leggen.</i></p>

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**
.....

Topaz JAARVERSLAG CENTRALE CLIËNTENRAAD 2023

DOELSTELLING

De centrale cliëntenraad komt op voor de belangen van de cliënten van Topaz, zowel op lokaal als centraal niveau. In de centrale cliëntenraad zijn de locaties van Topaz vertegenwoordigd door een lid vanuit elke lokale cliëntenraad. Een preksparner van de CCR is de Raad van Bestuur (RvB). In 2023 is het overleg met de RvB & de interim bestuurder in een goede en constructieve sfeer verlopen.

VERGADERINGEN

- 8x Overlegvergadering
- 5x RvB geheel aanwezig
- 3x RvB gedeeltelijk aanwezig
- 9x commissievergadering
- 1x cliëntenraden themadag
- Diverse informele overleggen
- Strategiebijeenkomsten Topaz
- Sollicitatieprocedures Topaz
- Vergaderpartners:
 - Raad van Bestuur
 - Raad van Toezicht
 - Diverse werkgroepen

01



COMMISSIES CCR

- Ethische Dilemma's**
- Eten & Drinken
 - Ongewenst gedrag
- Kwaliteit**
- Topstructuur wijziging
 - Medezeggenschap

Financieel

- Kwartaalrapportages
- Jaarrekening 2022
- Begroting 2024
- Vastgoedplan

"Een bijzonder jaar waarin we afscheid namen van een kundige Raad van Bestuur, en veel zorgen zijn over de betaalbaarheid van de zorg in de nabije toekomst. In goede samenwerking gaan we de uitdagingen aan."

02

SAMENSTELLING

E. Boldingh, voorzitter

F. van Erp, afgevaardigde

G. van der Meer, CR Lakenhof

H. van der Meer, CR Lakenhof

I. van der Meer, CR Lakenhof

J. van der Meer, CR Lakenhof

K. van der Meer, CR Lakenhof

L. van der Meer, CR Lakenhof

M. van der Meer, CR Lakenhof

N. van der Meer, CR Lakenhof

O. van der Meer, CR Lakenhof

P. van der Meer, CR Lakenhof

Q. van der Meer, CR Lakenhof

R. van der Meer, CR Lakenhof

S. van der Meer, CR Lakenhof

T. van Wetten, CR Munnekeveel

U. van Wetten, CR Munnekeveel

V. van Wetten, CR Munnekeveel

W. van Wetten, CR Munnekeveel

X. van Wetten, CR Munnekeveel

Y. van Wetten, CR Munnekeveel

Z. van Wetten, CR Munnekeveel

E. Adema, CR Foreschate

F. Klein, CR Vlietwijk & Revitel

G. Klein, CR Vlietwijk & Revitel

H. Klein, CR Vlietwijk & Revitel

I. Klein, CR Vlietwijk & Revitel

J. Klein, CR Vlietwijk & Revitel

K. Klein, CR Vlietwijk & Revitel

D. Koldenhof, CR Zuydewijk & Revitel

E. Koldenhof, CR Zuydewijk & Revitel

F. Koldenhof, CR Zuydewijk & Revitel

G. Koldenhof, CR Zuydewijk & Revitel

H. Koldenhof, CR Zuydewijk & Revitel

I. Koldenhof, CR Zuydewijk & Revitel

J. Koldenhof, CR Zuydewijk & Revitel

K. Koldenhof, CR Zuydewijk & Revitel

Uitgebrachte adviezen/instemmingen

- Pestgedrag
- Gastvrije ontvangst & telefonie
- Aansturen behandelingsdienst
- Visie op dagbesteding
- Waskosten
- Cultuurdiversiteit palliatieve fase
- Bekostiging rollator
- Mondzorgbeleid
- Slim incontinentiemateriaal
- Kwaliteit/bestuursverslag
- Algemene voorwaarden CRZ & WZD
- Rookvrijbeleid
- Jaarrekening
- Triple Play
- Wijzigen topstructuur
- Plaatsingsbeleid
- Beschermende middelen
- Eten & drinken
- Kwaliteitsplan
- Indicatoren basisveiligheid
- Revisie Kleinschalig zorgen
- Beleid gevaarlijke stoffen
- Begroting 2024

Verdere gespreksonderwerpen

- Communicatie cliëntenraden
- Clientvaringsmetingen
- Personeelstekort
- Onvrijwillige zorg
- Parkeerbeleid
- Telefonie
- Diverse verbouwingen
- Informele zorg
- Nieuwe raad van bestuur

VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN



Verstegen accountants en adviseurs B.V.

27-05-2024

We waarderen ook uw inbreng om onze taken goed te kunnen uitvoeren. U kunt de centrale cliëntenraad altijd bereiken via de ambtelijk secretaris (m.vandermeer@topaz.nl) of via een lid van de lokale cliëntenraden van een locatie van Topaz. We zetten ons graag in voor alle bewoners en cliënten!

1.b VERSLAG VAN DE RAAD VAN TOEZICHT

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**
d.d.

1b: JAARVERSLAG RAAD VAN TOEZICHT TOPAZ 2023

Inleiding

Oplopende krapte op de arbeidsmarkt, druk op de financiën, een toenemende complexiteit van de zorgvraag leiden in combinatie met een overheidsbeleid gericht op zo lang mogelijk thuis (digitaal als het kan, fysiek wanneer nodig) tot een dynamisch en snel veranderend zorglandschap.

In dit verslag leest u hoe de raad van toezicht (RvT) van Topaz, rekening houdend met boven geschetste ontwikkelingen, in 2023 vorm en inhoud aan haar taak heeft gegeven.

Met het vertrek van de voorzitter van de RvT per 1 januari 2023 in verband met het verstrijken van haar tweede termijn is opnieuw kritisch gekeken naar de samenstelling van de RvT. De keuze is gemaakt om de RvT te reduceren tot 6 i.p.v. 7 leden, waarbij de gewenste deskundigheid binnen de raad behouden is. Een lid van de RvT werd in 2023 herbenoemd voor een tweede termijn. Daarnaast bleef ook dit jaar een stagiaire die zich verder wilde verdiepen in de rol van toezichthouder betrokken.

De RvT kent drie commissies:

- De remuneratiecommissie (voorzitter en vicevoorzitter RvT).
- De auditcommissie kwaliteit en veiligheid (drie leden RvT, Raad van Bestuur (RvB), in de aanwezigheid van drie Specialisten Ouderengeneeskunde/ eerste geneeskundigen en de bestuurssecretaris).
- De auditcommissie financiën en vastgoed (twee leden RvT, RvB, in aanwezigheid van de manager bedrijfsvoering).

De bezoldiging van de leden van de RvT is in 2023 vastgesteld op 75% van het maximum van de Wet Normering Topinkomens (WNT).

De voltallige raad van toezicht is in 2023 zevenmaal bij elkaar gekomen. In de regel hebben de vergaderingen plaats gevonden op locatie Zuydwijck. Eenmaal vond de vergadering plaats op locatie Overrhijn in combinatie met een rondleiding op deze locatie. Daarnaast was sprake van de gebruikelijke periodieke deelname van een afvaardiging van de RvT aan de vergaderingen van de Ondernemingsraad (OR) en de Centrale Cliënten Raad (CCR).

In het kader van de advies- en klankbordfunctie van de RvT vonden naast de reguliere overlegmomenten frequent tussentijdse bilaterale gesprekken plaats tussen de voorzitters van de RvB en RvT. Ook zijn individuele RvT-leden op specifieke vraagstukken geconsulteerd, bijvoorbeeld met betrekking tot kwaliteit van zorg, bouw, ICT en gegevensbescherming (AVG).



Algemeen

Met beperkte naweeën van de corona epidemie werd Topaz ook in 2023 geconfronteerd met een relatief hoog verzuim onder medewerkers en daarmee druk op de personele bezetting. Voor de continuïteit van de zorg was de organisatie genoodzaakt tot een flinke inzet van Personeel niet in loondienst (PNIL), hetgeen een grote invloed heeft gehad op het financieel resultaat over 2023.

Niettemin is het Topaz naar de mening van de RvT goed gelukt om haar focus te houden op persoonsgerichte zorg en ondersteuning vanuit het motto 'Het hele leven telt' met aandacht voor kleinschalige zorg, welzijn, de kwaliteit en veiligheid van de zorg en een stimulerend leerklimaat in het algemeen en het leren en werken aan kwaliteit in het bijzonder.

Topaz richt zich op zwaardere vormen van zorg en ondersteuning in de ouderenzorg en biedt daarbij o.m. specialistische dienstverlening aan specifieke doelgroepen als mensen met de ziekte van Huntington of dementie. De organisatie heeft het Topcare-predicaat voor Huntington zorg en is in 2022 ook erkend als Doelgroep Expertisecentrum (DEC) op dit terrein. Daarnaast heeft Topaz Revitel het Topcare-predicaat voor geriatrische revalidatie. Topaz heeft een stevige agenda op het gebied van wetenschappelijk onderzoek, wat de organisatie een aantrekkelijk werkgever maakt voor behandelaars.

De bewoner gerichtheid binnen Topaz is ook in 2023 bevestigd door een tussentijdse audit in het kader van het Prezo kwaliteitskeurmerk. Binnen de organisatie wordt op de onderscheiden niveaus eigenaarschap ervaren, worden verbeterpunten opgepakt en volgens de Plan-Do-Check-Act (PDCA) cyclus opgevolgd. Daarmee laat Topaz zien dat het een lerende organisatie is, continue gericht op verbetering van de zorg.

De RvT onderschrijft de door de RvB ingezette organisatiewijzing, c.q. aanpassing van de topstructuur om Topaz, gezien de interne en externe ontwikkelingen, nog meer toekomstbestendig te maken.

Ondanks alle financiële uitdagingen wist Topaz over 2023 een positief financieel rendement te behalen. Door de RvT, als ook door de accountant, is hierover opgemerkt dat dit resultaat opnieuw met name gebaseerd is op de vergoeding voor de kapitaallasten en inventaris (NHC en NIC) en is de RvB gevraagd om blijvend te sturen op een positief resultaat op zorg en materieel.

Auditcommissie Kwaliteit en Veiligheid

De Auditcommissie Kwaliteit en Veiligheid kwam in 2023 zes keer bijeen.

In de overleggen stond de kwaliteit en veiligheid van de zorg centraal. Naast de uitkomsten van de tussentijdse Prezo audit, is o.m. aandacht uitgegaan naar de keuze van de indicatoren voor basisveiligheid, incidenten & calamiteiten (inclusief Prisma onderzoek), klachten en de uitkomst van het toezichtbezoek van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) aan locatie Overrhyn.

Terwijl de tussentijdse Prezo-audits resulteerden in een positieve beoordeling van de processen van goede zorg (alle Wlz locaties en Topaz 360 hebben het Prezo keurmerk), bevestigde de cliëntenraadpleging in 2023 een positieve beoordeling van de ontvangen zorg en dienstverlening door de bewoners.



Veel aandacht is door de commissie besteed aan de gevolgen van de krapte op de arbeidsmarkt en het relatief hoge verzuim. Hierbij werd gesproken over de gevolgen voor de continuïteit van zorg, de inzet van uitzendkrachten en ZZP'ers, de beschikbaarheid van voor bewoners vertrouwde gezichten, en de werkdruk voor vaste medewerkers. Werving, selectie (middels een nieuwe arbeidscampagne) en behoud van vaste medewerkers (door onder meer een gericht vitaliteitsbeleid) is het uitgangspunt. In het verlengde hiervan is gesproken over de uitkomsten van het medewerkers onderzoek, de uitkomsten van exitgesprekken, het ARBO-beleid, digitalisering van de zorg, gelijkwaardige samenwerking tussen formele- en informele zorg (mantelzorgers en vrijwilligers), het terugdringen van administratieve lasten, het uitnodigen van medewerkers om meer uren te werken en de inzet van buitenlandse verpleegkundigen.

Op het gebied van Organisatie en Ontwikkeling is in de commissie aandacht besteed aan de leermogelijkheden binnen Topaz, de deelname aan kennisnetwerken en praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek. Dit in aansluiting op het Jaarplan van de organisatie. Ook is stilgestaan bij de installering van een Verpleegkundigen en Verzorgenden Adviesraad (VVAR) en het beleid op palliatieve zorg.

Wat betreft informatiebeveiliging is uitgebreid gesproken over het aantoonbaar werken volgens NEN 7510.

Auditcommissie Financiën en Vastgoed

De Auditcommissie Financiën en Vastgoed kwam in 2022 zes keer bijeen.

De besprekingen in de Auditcommissie Financiën en Vastgoed volgen de bestaande planning- & control cyclus binnen Topaz. De RvT ontvangt periodiek maand/kwartaalrapportages en diverse voortgangsrapportages (waaronder vastgoed en controles AO/IC) met uitgebreide analyses en toelichting, hetgeen een goed inzicht geeft. Ook de stand van zaken van de zorgverkoop stond op de agenda.

Wat betreft de zorgverkoop constateert de RvT dat vanuit het zorgkantoor wordt gewerkt met afslagen op de tarieven, terwijl de complexiteit en zorgzwaarte, en daarmee de kosten van zorg voor de bewoners, alleen maar toeneemt. Door de structurele afslagen op de toch al lage tarieven staat de ouderenzorg in het algemeen en dus ook bij Topaz onder druk. De RvT maakt zich hier zorgen over en ziet een rol voor Topaz om zich actief in dit maatschappelijk debat te mengen.

Op het gebied van financiën heeft de Auditcommissie Financiën en Vastgoed voortdurend gemonitord op het financiële resultaat van Topaz. Daarbij sprongen aan de kostenkant de sterk groeiende PNIL-kosten eruit. Met als vraag in welke mate onder meer werving, selectie en het vasthouden van vast personeel, centrale planning, het gebruik van een moderne roostertool, de inzet van een flexpool, het intern mobiliteitsbureau, et cetera de personele kosten in de hand kan houden.

Daarnaast was er veel aandacht voor financieel minder presterende locaties met de gewenste en noodzakelijke financiële ombuigingen, als ook de achterblijvende resultaten bij de geriatrische revalidatie zorg (GRZ), eerstelijns verblijfszorg (ELV) en volledig pakket thuis (VPT). Aan de opbrengstenkant werd ingegaan op leegstand, medisch verpleegkundigen en vacatures.



In de Auditcommissie Financiën en Vastgoed is uitgebreid gesproken over de mogelijkheden tot structurele verbetering van het financiële resultaat van Topaz aan de hand van het voorstel tot onderzoek door adviesbureau Boer & Croon.

Met de nieuwbouw van locaties Foreschate en Overduin en het gebruik van locatie Groenhoven als vervangende huisvesting is tevens veel aandacht uitgegaan naar het strategisch vastgoed van Topaz en de stijgende bouwkosten. Vanuit het bredere perspectief van bovengenoemde ontwikkelingen in de V&V-sector heeft een heroriëntatie plaats gevonden op de uitvoering van het Strategisch Vastgoed Plan voor 2020-2025 in de vorm van een financiële meerjarenraming. Ook met het oog op de financiële ratio's, waaronder de liquiditeit van de organisatie.

Topaz breed zijn stappen gezet op het gebied van duurzaamheid om daarmee tegemoet te komen aan de ambities van de Green Deal Zorg 2.0 en de ambitie van Topaz om binnen 3 jaar het Bronzen certificaat van de milieuthermometer zorg te behalen.

De Auditcommissie Financiën en Vastgoed heeft kennisgenomen van de Treasury rapportage met het oog op frauderisico's het fraudepreventiebeleid van Topaz.

Begin 2023 heeft een tender plaatsgevonden voor een nieuw bureau voor de accountant controle, hetgeen geleid heeft tot de contractering van Verstegen Accountants en Belastingadviseurs B.V. De voorzitter van de RvB en de externe accountant zijn aanwezig geweest bij de bespreking in de commissie van het accountantsverslag en de managementletter.

Remuneratiecommissie

Vanuit haar werkgeversrol heeft de remuneratiecommissie in de eerste helft van 2023 een constructief jaargesprek gehad met de leden van de RvB, waarin de RvT haar waardering heeft uitgesproken voor de wijze waarop de RvB de organisatie bestuurt.

Medio 2023 gaven de bestuurders te kennen dat zij, ieder vanuit eigen moverende redenen, per 1 november uit dienst wilden treden, hetgeen voor de RvT enigszins als een verrassing kwam.

Met het gelijktijdig vertrek van beide bestuurders per 1 november 2023, is de RvT slagvaardig aan de slag gegaan met de aanstelling van een interim bestuurder en de werving en selectie van twee nieuwe bestuurders. Uit het feit dat er een groot aantal stevige kandidaten zich meldden, kan worden opgemaakt dat Topaz goed in de markt bekend staat.

De selectie van de nieuwe bestuurders werd, met betrokkenheid van een vertegenwoordiging van de O.R., CCR en het managementteam, succesvol voor 1 december 2023 afgerond, zodat de aanstelling per 1 maart 2024 kon plaats vinden.

Van de vertrekkende bestuurders is passend afscheid genomen met een goed bezochte receptie en een symposium onder de titel 'Wij kunnen toveren', waarin onder meer praktijkervaringen en wetenschappelijke inzichten werden gedeeld.

Tevens is met het oog op het vertrek per 1 januari 2024 i.v.m. het verstrijken van de tweede termijn, van het lid van de RvT met het juridisch profiel, een nieuw lid voor de RvT gewonnen.



Zelfevaluatie RvT

Tijdens de zelfevaluatie van de RvT is terug gekeken op de wijze waarop vervolg is gegeven aan de uitkomsten van de zelfevaluatie van de RvT in 2022, met aandacht voor de expertise van de niet expert in de vergadering van de voltallige RvT, balans tussen aandacht voor beleidsontwikkelingen binnen en buiten Topaz, verdiepende gesprekken over strategische thema's (inclusief scenario denken), ruimte voor dilemmabespreking, de behoefte aan outcome informatie naast proces- en structuurinformatie, het acteren van de afzonderlijke auditcommissies, onderlinge samenwerking binnen de RvT en de relatie van de RvT tot de RvB.

Daarnaast is vooruitgekeken met als centrale vraag hoe de RvT invulling kan geven aan toezicht op deelname van Topaz aan externe netwerken. Dit in het kader van de toename van het aantal netwerksamenwerkingen a.g.v. onder meer de extramuralisering van de ouderenzorg en het Integraal Zorg Akkoord (IZA).

De zelfevaluatie heeft geleid tot een eerste aanzet tot een collectief scholingsplan voor de RvT als geheel. Daarnaast zijn er door een lid RvT twee scholingen gevolgd vanuit de NVTZ. Te weten een verdiepende leergang voor de toezichthouder met de financiële portefuille en dynamische oordeelvorming

Ten slotte is de toezicht visie in 2023 aangescherpt en is, in verband met de reductie van het aantal RvT leden tot 6, het regelement van de RvT aangepast wat betreft de wijze van besluitvorming.

Afsluitend

De RvT heeft het jaarverslag en de jaarrekening over 2023 goedgekeurd en de RvB decharge verleend. Ook heeft zij goedkeuring gegeven aan de begroting en het jaarplan 2024.

De RvT spreekt graag haar dank en waardering uit richting de RvB, het managementteam en alle medewerkers van Topaz die zich dag en nacht maximaal inzetten om 'het hele leven telt' voor de bewoners waar te maken.



Bijlage leden RvT en nevenfuncties op 31-12-2022

De heer drs. E.E.E. Bessem	<ul style="list-style-type: none"> • lid sinds 1-8-2020 • lid auditcommissie financiën en vastgoed • 	<ul style="list-style-type: none"> • manager vastgoed & klant, Elan wonen • lid raad van toezicht voortgezet onderwijs Kennemerland • lid raad van toezicht stichting Sophia Scholen
De heer drs. J.J. van Esch	<ul style="list-style-type: none"> • lid sinds 1-6-2018 / voorzitter sinds 1-1-2023 • lid auditcommissie kwaliteit en veiligheid • aandachtsgebieden: Bestuurlijk, Leiderschap, Governance, Kwaliteit en Veiligheid 	<ul style="list-style-type: none"> • lid raad van bestuur Philadelphia (tot 1 december 2023). • bestuurslid bij Stichting BoPP Midden Nederland (tot 1 december 2023). • bestuurslid bij Platform EMG • bestuurslid bij Platform 'Dit vind ik ervan!' (tot 1 december 2023).
Mevrouw drs. A. Hartstra	<ul style="list-style-type: none"> • lid sinds 1-2-2019 • voorzitter auditcommissie kwaliteit en veiligheid • aandachtsgebieden: Human Resources Management en Organisatieontwikkeling 	<ul style="list-style-type: none"> • directeur Human Resources bij Alliage • Lid van de Raad van Commissarissen bij De Goede Woning in Apeldoorn, tevens voorzitter Remuneratiecommissie • Lid van de Raad van Toezicht bij Pro Persona in Wolfheze, tevens lid van de Remuneratiecommissie
De heer mr. J.M. Oosting	<ul style="list-style-type: none"> • lid sinds 1-1-2016 • vicevoorzitter • lid remuneratiecommissie • aandachtsgebieden: juridische zaken 	<ul style="list-style-type: none"> • directeur Thoraxcentrum Erasmus MC • bestuurslid Stichting IMRF
De heer H.J. Wegter	<ul style="list-style-type: none"> • lid sinds 1-6-2018 • lid commissie kwaliteit en veiligheid • aandachtsgebieden: technologie en innovatie 	<ul style="list-style-type: none"> • directeur ICT Kliniek • bestuurder MINDD - Moet ik naar de dokter? • lid raad van toezicht Yorneo
Mevrouw F.H. Schrier	<ul style="list-style-type: none"> • lid sinds 1-6-2022 • lid auditcommissie financiën en vastgoed • aandachtsgebieden: financiën en bedrijfsvoering 	<ul style="list-style-type: none"> • manager Financiën, Control en Informatievoorziening bij Stichting De Hartekamp Groep • eigenaar van Montagne Business Coaching (1 januari 2023)

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**
.....

2 JAARREKENING

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**
.....

2.1 BALANS PER 31 DECEMBER 2023
 (na resultaatbestemming)

	<u>Ref.</u>	<u>31-dec-23</u>	<u>31-dec-22</u>
		€	€
ACTIVA			
Vaste activa			
Materiële vaste activa			
	1		
Bedrijfsgebouwen en -terreinen		40.156.641	39.812.434
Machines en installaties		11.041.179	10.968.229
Andere vaste bedrijfsmiddelen		5.323.113	5.057.021
Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering/ vooruitbetaald op materiële vaste activa		18.148.094	9.073.037
		<u>74.669.027</u>	<u>64.910.722</u>
Financiële vaste activa			
	2		
Overige effecten en overige vorderingen		172.530	532.780
		<u>172.530</u>	<u>532.780</u>
Vlottende activa			
Voorraden			
	3		
Onderhanden werk		613.589	420.150
Voorraden (emballage)		4.792	5.000
		<u>618.382</u>	<u>425.150</u>
Vorderingen			
	4		
Op handelsdebiteuren		1.784.097	2.053.445
Overige vorderingen		2.420.146	4.330.170
Overlopende activa		3.954.587	4.017.892
		<u>8.158.830</u>	<u>10.401.506</u>
Liquide middelen			
	5	15.881.455	22.963.528
Totaal activa		<u><u>99.500.223</u></u>	<u><u>99.233.686</u></u>

 VOOR WAARMERKINGS-
 DOELEINDEN

 Verstegen accountants
 en adviseurs B.V.

 d.d. **27-05-2024**

	<u>Ref.</u>	<u>31-dec-23</u>	<u>31-dec-22</u>
		€	€
PASSIVA			
Eigen vermogen			
Gestort en opgevraagd kapitaal	6	32.443	32.443
Bestemmingsreserve		28.176.419	25.499.088
Bestemmingsfonds		11.506.838	12.365.599
Overige reserves		<u>22.983</u>	<u>22.983</u>
		39.738.682	37.920.113
Voorzieningen			
Overige	7	<u>2.500.751</u>	<u>2.824.267</u>
		2.500.751	2.824.267
Langlopende schulden (voor meer dan 1 jaar)			
Schulden aan banken	8	<u>33.621.152</u>	<u>36.040.852</u>
		33.621.152	36.040.852
Kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)			
Schulden aan leveranciers en handelskredieten	9	2.837.837	3.456.056
Belastingen en premies sociale verzekeringen		1.472.221	1.524.871
Schulden terzake van pensioenen		850.587	1.676.897
Overige schulden		2.427.720	2.565.509
Overige passiva		<u>16.051.272</u>	<u>13.225.120</u>
		23.639.637	22.448.453
Totaal passiva		<u>99.500.223</u>	<u>99.233.686</u>

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**
.....

2.2 WINST- EN VERLIESREKENING OVER 2023

	Ref.	2023 €	2022 €
BEDRIJFSOPBRENGSTEN			
Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening	10		
Zorgverzekeringswet		12.112.212	10.259.871
Wet langdurige zorg		105.650.752	98.594.282
VWS- en/of Wlz-subsidies		450.742	651.408
Baten uit zorgverlening in onderaanneming		2.922.303	2.505.916
Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening		433.728	0
		121.569.736	112.011.477
Baten uit andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten	11	504.972	580.592
Netto omzet		122.074.708	112.592.069
Overige bedrijfsopbrengsten	12	2.198.840	1.831.139
Som der bedrijfsopbrengsten		124.273.548	114.423.208
BEDRIJFSLASTEN			
Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten	13	13.329.160	11.192.392
Lonen en salarissen	14	59.802.605	56.873.287
Sociale lasten	15	10.026.216	9.668.146
Pensioenlasten	16	5.057.335	5.056.659
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	17	4.381.574	4.320.169
Overige waardevermindering immateriële en materiële vaste activa	18	359.632	-770.642
Overige bedrijfskosten	19	28.851.439	26.257.347
Som der bedrijfslasten		121.807.961	112.597.358
BEDRIJFSRESULTAAT		2.465.587	1.825.850
Andere rentebaten en soortgelijke opbrengsten	20	135.573	0
Rentelasten en soortgelijke kosten	21	-782.591	-907.369
RESULTAAT		1.818.569	918.481

RESULTAATBESTEMMING

Het resultaat is als volgt verdeeld:

	2023 €	2022 €
Bestemmingsreserve	2.677.330	3.874.455
Bestemmingsfonds	-858.761	-2.955.974
	1.818.569	918.481

VOOR WAARDEVERMINDERINGS-
DOELEN

Verstegen accountants
en adviseurs B.V.
d.d. 27-05-2024

2.3 KASSTROOMOVERZICHT OVER 2023

	Ref.	2023		2022	
		€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten					
Bedrijfsresultaat			2.465.587		1.825.850
Aanpassingen voor:					
- afschrijvingen en overige waardeverminderingen	17, 18	4.741.206		3.549.527	
- mutaties voorzieningen (exclusief voorziening deelnemingen)	7	-323.516		187.091	
			4.417.690		3.736.618
Veranderingen in werkkapitaal:					
- voorraden	3	-193.232		-40.958	
- vorderingen	4	2.242.677		1.201.412	
- kortlopende schulden (excl. schulden aan banken)	9	1.019.841		3.376.370	
			3.069.286		4.536.824
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			9.952.563		10.099.292
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	20	135.573		0	
Rentelasten en soortgelijke kosten	21	-782.591		-907.369	
			-647.018		-907.369
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten			9.305.545		9.191.923
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
Investerings materiële vaste activa	1	-14.872.685		-9.947.541	
Desinvesteringen materiële vaste activa	1	669.517		0	
Desinvesteringen overige financiële vaste activa	2	360.250		33.000	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten			-13.842.918		-9.914.541
Kasstroom uit financieringsactiviteiten					
Aflossing langlopende schulden	8	-2.544.700		-2.318.451	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten			-2.544.700		-2.318.451
Mutatie geldmiddelen			-7.082.073		-3.041.069
Stand geldmiddelen per 1 januari	7		22.963.528		26.004.597
Stand geldmiddelen per 31 december	7		15.881.455		22.963.528
Mutatie geldmiddelen			-7.082.073		-3.041.069

Toelichting:

Het kasstroomoverzicht is opgesteld conform de indirecte methode. Deze komt tot stand door mutaties op balansposten en posten uit de resultatenrekening die geen invloed hebben op de kasstroom, zoals voorzieningen en afschrijvingen.

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. 27-05-2024

2.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

2.4.1 Algemeen

Statutaire naam en activiteiten

De statutaire naam van Topaz is voluit Stichting Topaz en de statutaire vestigingsplaats is Leiden. Topaz is geregistreerd onder KvK-nummer 28116689.

De activiteiten van Topaz bestaan hoofdzakelijk uit het verlenen van lang- en kortdurende zorg en (specialistische) behandeling en vinden plaats op de volgende locaties: Topaz Zuydtwijk Leiden, Topaz Overrhyn Leiden, Topaz Groenhoven Leiden, Topaz Overduin Katwijk, Topaz Haagwijk Leiden, Topaz Foreschate Voorschoten, Topaz Vlietwijk Voorschoten, Topaz Munnekewij Noordwijkerhout, Topaz Revitel revalidatie- en zorghotel Leiden, Topaz Lakenhof Leiden.

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2023, lopend van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023. De vergelijkende cijfers hebben betrekking op boekjaar 2022, lopend van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.

Continuïteitsveronderstelling

De verwachting is dat het geheel van de activiteiten van Topaz, waaraan de activa en passiva dienstbaar zijn, wordt voortgezet. Deze jaarrekening is derhalve opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de *Regeling openbare jaarverantwoording WMG (RojW)*. De jaarrekening is opgesteld in euro. Toelichtingen op posten in de balans, winst- en verliesrekening en kasstroomoverzicht zijn in de jaarrekening genummerd.

De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en het resultaat zijn gebaseerd op historische kosten, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen. Opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop deze betrekking hebben.

Bij de toepassing van de grondslagen voor de waardering en de resultaatbepaling wordt voorzichtigheid betracht. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verplichtingen die hun oorsprong vinden vóór het einde van het boekjaar, worden in acht genomen, indien zij vóór het opmaken van de jaarrekening zijn bekend geworden. Voorzienbare verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden vóór het einde van het boekjaar worden in acht genomen indien zij vóór het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

De verdere toelichting op specifieke grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening en voor de waardering en resultaatbepaling komt in het hierna volgende aan de orde.

Gebruik van schattingen

De volgende oordelen en schattingen zijn van belangrijke invloed op de in deze jaarrekening opgenomen bedragen:

- het bepalen van de beste schatting van voorzieningen, schulden en verplichtingen uit hoofde van verlofrechten en toekomstige (salaris)rechten van medewerkers, zoals verwerkt onder de voorzieningen en de overige kortlopende schulden;
- het bepalen van de omvang van een bijzondere waardevermindering;

Topaz hanteert voor de schattingen en veronderstellingen voorzichtige uitgangspunten, waarbij nog kan worden opgemerkt dat het management oordelen vormt en schattingen, veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor deze herzieningen gevolgen hebben. De volgende waarderingsgrondslagen zijn naar de mening van het management het meest kritisch voor het weergeven van de financiële positie, en vereisen een aantal schattingen en veronderstellingen: personele voorzieningen en bepaling onderhanden werken posities DBC. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen, schattingen inclusief de bij de onzekerheden behorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

Herrubricering vergelijkende cijfers

De cijfers voor 2022 zijn, waar nodig, geherrubriceerd om vergelijkbaarheid met 2023 mogelijk te maken.

De herrubriceringen betreffen: Persoonlijk levensfase budget is geherrubriceerd van voorzieningen naar overlopende passiva in 2022 om de vergelijkbaarheid met 2023 mogelijk te maken. Het bedrag van de herrubricering bedraagt € 112.211. De inlooppremie WIA/HIA is geherrubriceerd van overlopende passiva naar voorzieningen in 2022 om de vergelijkbaarheid met 2023 mogelijk te maken. Het bedrag van de herrubricering bedraagt € 335.000. Vooruitontvangen investeringssubsidies zijn geherrubriceerd van overlopende activa naar overlopende passiva in 2022 om de vergelijkbaarheid met 2023 mogelijk te maken. Het bedrag van de herrubricering bedraagt € 1.188.



VOOR WAARMERKINGS
DOELLEN
Versteegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. 27-05-2024

2.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

Leasing

Operationele leasing

Bij de stichting kunnen er leasecontracten bestaan waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan de eigendom verbonden zijn, niet bij de stichting ligt. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Als de onderneming optreedt als lessee in een operationele lease, wordt het leaseobject niet geactiveerd. Leasebetalingen worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de winst-en-verliesrekening over de looptijd van het contract.

2.4.2 Grondslagen van waardering van activa en passiva

Activa en passiva

Een actief wordt in de balans verwerkt wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de onderneming zullen toevloeien en het actief een kostprijs of een waarde heeft waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Activa die hier niet aan voldoen worden niet in de balans verwerkt, maar worden aangemerkt als niet in de balans opgenomen activa. Activa waarvan het waarschijnlijk is dat de realiseerbare waarde lager is dan de boekwaarde, worden afgewaardeerd tot het niveau van de hoogste van de indirecte en directe realiseerbare waarde.

Een verplichting wordt in de balans verwerkt wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag waartegen de afwikkeling zal plaatsvinden op betrouwbare wijze kan worden vastgesteld. Onder verplichtingen worden mede voorzieningen begrepen. Verplichtingen die hier niet aan voldoen worden niet in de balans opgenomen, maar worden verantwoord als niet in de balans opgenomen verplichtingen.

Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans opgenomen als een transactie niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting. Dergelijke transacties geven evenmin aanleiding tot het verantwoorden van resultaten. Bij de beoordeling of er sprake is van een belangrijke verandering in de economische realiteit wordt uitgegaan van de economische voordelen en risico's die zich waarschijnlijk in de praktijk zullen voordoen en niet op voordelen en risico's waarvan redelijkerwijze niet te verwachten is dat zij zich voordoen.

Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. De resultaten van de transactie worden in dat geval direct in de winst- en verliesrekening opgenomen, rekening houdend met eventuele voorzieningen die dienen te worden getroffen in samenhang met de transactie. Indien de weergave van de economische realiteit ertoe leidt dat het opnemen van activa waarvan de rechtspersoon niet het juridisch eigendom bezit, wordt dit feit vermeld.

Immateriële en materiële vaste activa

De immateriële en materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs onder aftrek van cumulatieve afschrijvingen en cumulatieve bijzondere waardeverminderingen.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de verkrijgings- of vervaardigingsprijs volgens de lineaire methode op basis van de verwachte economische levensduur. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Op bedrijfsterreinen en op vaste activa in ontwikkeling en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven. Materiële vaste activa met een beperkte gebruiksduur worden afzonderlijk afgeschreven. In het geval dat belangrijkste bestanddelen van een materieel vast actief van elkaar te onderscheiden zijn en verschillen in gebruiksduur of verwacht gebruikspatroon, worden deze bestanddelen afzonderlijk afgeschreven. De afschrijvingspercentages zijn toegelicht in de toelichting op de balans.

In het geval dat de betaling van de kostprijs van een materieel vast actief plaatsvindt op grond van een langere dan normale betalingstermijn, wordt de kostprijs van het actief gebaseerd op de contante waarde van de verplichting.

In het geval dat materiële vaste activa worden verworven in ruil voor een niet-monetair actief, wordt de kostprijs van het materieel vast actief bepaald op basis van de reële waarde voor zover de ruiltransactie leidt tot een wijziging in de economische omstandigheden en de reële waarde van het verworven actief of van het opgegeven actief op betrouwbare wijze kan worden vastgesteld.

Groot onderhoud

Periodiek groot onderhoud wordt volgens de componentenbenadering geactiveerd. Hierbij worden de totale uitgaven toegewezen aan de samenstellende delen.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen reële waarde en vervolgens tegen geamortiseerde kostprijs. Kapitaalbelangen die niet worden aangemerkt als deelneming worden onder de effecten gerubriceerd.



2.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

Vaste activa - bijzondere waardeverminderingen

Vaste activa met een lange levensduur worden beoordeeld op bijzondere waardeverminderingen wanneer wijzigingen of omstandigheden zich voordoen die doen vermoeden dat de boekwaarde van een actief niet terugverdiend zal worden. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. De terugverdienmogelijkheid van activa die in gebruik zijn, wordt bepaald door de boekwaarde van een actief te vergelijken met de opbrengstwaarde of de bedrijfswaarde zijnde de geschatte contante waarde van de toekomstige netto kasstromen die het actief naar verwachting zal genereren. Wanneer de boekwaarde van een actief hoger is dan de geschatte contante waarde van de toekomstige kasstromen, worden bijzondere waardeverminderingen verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. De opbrengstwaarde is gebaseerd op de geschatte verkoopprijs minus de geschatte kosten welke nodig zijn om de verkoop te realiseren.

Topaz heeft de realiseerbare directe opbrengstwaarde bij verkoop en de contante waarde van de toekomstige kasstromen van haar zorgvastgoed benaderd op het niveau van de kasstroombegenerende eenheden, en vergeleken met de boekwaarde van het vastgoed en de overige met de bedrijfsvoering samenhangende activa per 31 december 2023. Topaz is niet voornemens om vaste activa in de nabije toekomst te verkopen.

Bij de bepaling van de contante waarde van de toekomstige kasstromen is in verband met de onzekerheden over de definitieve uitwerking van de beleidsvoornemens, de temporisering van de maatregelen, de gevolgen daarvan voor de omvang van de cliëntenpopulatie, de mogelijkheden tot externe verhuur van vrijgekomen appartementen in een scenario uitgewerkt:

- Omschrijving scenario
- Voor de opbrengstberekening is rekening gehouden met tariefafspraken met Zorgkantoor, zorgverzekeraars en gemeenten.
- De gehanteerde huurprijzen zijn gebaseerd op de werkelijk huurprijzen met een jaarlijkse indexering van 1,5%.
- Er is gerekend met een bezettingsgraad van 98%
- De vrijgekomen appartementen/ te verhuurbare ruimten worden tegen marktconforme tarieven verhuurd.

Belangrijke overige veronderstellingen die zijn gehanteerd bij de benadering van de contante waarde van de kasstromen zijn:

- Alle locaties zijn als WLZ locatie aangemerkt met uitzondering van locatie Revitel die valt onder segment ZVW. Hierin zijn t.o.v. 2022 geen wijzigingen in opgetreden.
- Een resterende levensduur van gemiddeld 22 jaar, wat tot een totale levensduur van het vastgoed leidt van gemiddeld 40 jaar;
- Er zijn geen restwaarden gehanteerd;
- Gehanteerde groeivoet voor de kasstromen voor de opbrengsten bedraagt 1,5%, kosten 1,5% en voor de investeringen in vastgoed 2%.
- Vervangingsinvesteringen tot het niveau dat noodzakelijk wordt geacht om het betreffende vastgoed tot aan het einde levensduur in gebruik te houden;
- Een disconteringsvoet van 4%, welke is gebaseerd op het gemiddelde rentepercentage van het vreemd vermogen. Deze is afgeleid van de laatste renteherziening in oktober 2023. Het gewenste rendement op het eigen vermogen is gebaseerd op 1% van de bedrijfsopbrengsten.

Vorraden

Vorraden zijn gewaardeerd tegen kostprijs op basis van [bijv. FIFO of LIFO]-methode onder aftrek van een voorziening voor incurantheid, of tegen lagere opbrengstwaarde.

Onderhanden DBC's en DBC-zorgproducten

De onderhanden DBC's en DBC-zorgproducten worden gewaardeerd tegen de opbrengstwaarde of de vervaardigingsprijs, zijnde de afgeleide verkoopwaarde van de reeds bestede verrichtingen. De productie van het onderhanden werk is bepaald door de openstaande verrichtingen te koppelen aan de DBC's / DBC-zorgproducten die ultimo boekjaar openstonden. Op het onderhanden werk worden de voorschotten die ontvangen zijn van verzekeraars in mindering gebracht.

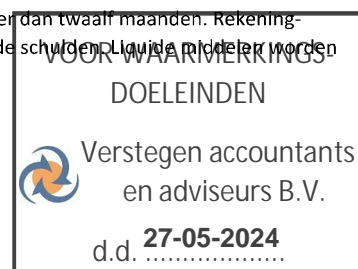
Vorderingen

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde (inclusief transactiekosten) en vervolgens tegen de geamortiseerde kostprijs. Indien er geen sprake is van agio of disagio of transactiekosten is de geamortiseerde kostprijs gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. De voorzieningen worden bepaald op basis van een individuele beoordeling van de vorderingen.

Een vordering uit hoofde van financieringstekorten of een schuld uit hoofde van financieringsoverschotten is het aan het einde van het boekjaar bestaande verschil tussen het wettelijk budget voor aanvaardbare kosten en de ontvangen voorschotten en de in rekening gebrachte vergoedingen voor diensten en verrichtingen ter dekking van het wettelijk budget.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en direct opeisbare deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.



2.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan en die het gevolg zijn van een gebeurtenis uit het verleden, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen zijn tegen nominale waarde gewaardeerd, tenzij uit de toelichting blijkt dat een andere waarderingmethode is gehanteerd. Indien het effect van de tijdswaarde van geld materieel is, wordt de voorziening gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen.

Aanvullend op de hiervoor vermelde algemene grondslagen voor voorzieningen, gelden de volgende specifieke grondslagen per voorziening:

a. Voorziening uitgestelde beloningen

Deze voorziening betreft de geldwaarde van de (opgebouwde) rechten van werknemers die naar verwachting op een later moment uitbetaald of genoten/ opgenomen worden. Het gaat hierbij onder meer om:

- i. jubileumgratificaties,
- ii. wachtgeldregelingen,
- iii. doorbetaling van loon na 45 dienstjaren in de zorg- of welzijnssector,
- iv. andere soorten van uitgestelde beloningen, en
- v. Wia voorziening

De eerder genoemde verwachting wordt onder meer beïnvloed door de inschatting van de blijf-kans van werknemers en van het blijven voldoen aan de voorwaarden voor uitbetaling/ genieting. De geldwaarde betreft de opgebouwde rechten, omgerekend in het brutoloon op balansdatum, verhoogd met de daarover door de werkgever verschuldigde premies en heffingen en gecorrigeerd voor de inschatting van blijf-kans en het voldoen aan andere voorwaarden.

Verlofrechten (inclusief spaarverlof) zijn tegen de nominale waarde (opgebouwde rechten, omgerekend in het brutoloon op balansdatum, verhoogd met de daarover door de werkgever verschuldigde premies en heffingen) verwerkt onder de kortlopende schulden. Met betrekking tot de grondslagen voor de verwerking van de pensioenlasten, wordt verwezen naar het onderdeel 'Grondslagen van resultaatbepaling'.

b. Voorziening doorbetaling na 45 dienstjaren

Deze voorziening betreft de geldwaarde van de (opgebouwde) rechten van werknemers die naar verwachting op een later moment uitbetaald of genoten/ opgenomen worden. De verwachting wordt onder meer beïnvloed door de inschatting van de blijf-kans van werknemers en van het blijven voldoen aan de voorwaarden voor uitbetaling/ genieting. De geldwaarde betreft de opgebouwde rechten, omgerekend in het brutoloon op balansdatum, verhoogd met de daarover door de werkgever verschuldigde premies en heffingen en gecorrigeerd voor de inschatting van blijf-kans en het voldoen aan andere voorwaarden.

c. Reorganisatievoorziening

Een reorganisatievoorziening wordt getroffen indien op balansdatum een gedetailleerd reorganisatieplan is geformaliseerd en uiterlijk op opmaakdatum van de jaarrekening de gerechtvaardigde verwachting van uitvoering van het plan heeft gewekt bij hen voor wie de reorganisatie gevolgen zal hebben. Van een gerechtvaardigde verwachting is sprake als is gestart met de uitvoering van de reorganisatie, of als de hoofdlijnen bekend zijn gemaakt aan hen voor wie de reorganisatie gevolgen zal hebben. In de reorganisatievoorziening worden de als gevolg van de reorganisatie noodzakelijke kosten opgenomen die niet in verband staan met de doorlopende activiteiten van Topaz.

d. Voorziening langdurig zieken

Voor langdurig zieken is een voorziening gevormd op basis van de nominale waarde van de loonkosten in de eerste twee jaren van de arbeidsongeschiktheid (voor medewerkers die naar verwachting niet zullen terugkeren in het arbeidsproces), voorzover deze na 31 december 2023 vallen, gebaseerd op 100% gedurende het eerste jaar en 70% gedurende het tweede jaar. De voorziening is vermeerderd met de verwachte transitievergoeding op het moment dat de medewerker volledig twee jaar ziek is.

e. WGA Hiaatverzekering

De voorziening inloop WGA hiaatverzekering is gebaseerd op het te verwachten pensioengevend salaris en de te betalen premie gedurende 5 jaar. Op grond van de CAO is deze verzekering in 2022 afgesloten en in de resterende 4 jaar wordt inlooppremie betaald door de werkgever voor de periode maart 2020 tot en met december 2022. Tot en met 2027 wordt de premie derhalve ingelopen.

Schulden

Onder de langlopende schulden worden schulden opgenomen met een resterende looptijd van meer dan één jaar. De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar. De schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde (inclusief transactiekosten) en vervolgens tegen de geamortiseerde kostprijs. Indien er geen sprake is van agio of disagio of transactiekosten is de geamortiseerde kostprijs gelijk aan de nominale waarde. De nominale waarde van een schuld is de hoofdsom die wordt genoemd in de overeenkomst waaruit de schuld is ontstaan. De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder de kortlopende schulden. Verlofrechten (inclusief spaarverlof) zijn tegen de nominale waarde (opgebouwde rechten, omgerekend in het brutoloon op balansdatum, verhoogd met de daarover door de werkgever verschuldigde premies en heffingen) verwerkt onder de kortlopende schulden. Met betrekking tot de grondslagen voor de verwerking van de pensioenlasten, wordt verwezen naar het onderdeel 'Grondslagen van resultaatbepaling'.

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. 27-05-2024

2.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

2.4.3 Grondslagen van resultaatbepaling

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en de lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde grondslagen. Baten worden verantwoord in het jaar waarin de baten zijn gerealiseerd. Lasten worden in aanmerking genomen in het jaar waarin deze voorzienbaar zijn. Daarbij wordt voorzichtigheid betracht overeenkomstig de grondslagen die gelden voor het opnemen van activa en passiva (zoals eerder vermeld).

Baten en lasten uit voorgaande jaren die in dit boekjaar zijn geconstateerd, worden aan dit boekjaar toegerekend. In het geval van een geconstateerde fout in voorgaande boekjaren wordt fouterstel toegepast.

Opbrengsten

Opbrengsten uit het verlenen van diensten worden in de winst-en-verliesrekening verwerkt wanneer het bedrag van de opbrengsten op betrouwbare wijze kan worden bepaald, de inning van de te ontvangen vergoeding waarschijnlijk is, de mate waarin de dienstverlening op balansdatum is verricht betrouwbaar kan worden bepaald en de reeds gemaakte kosten en de kosten die (mogelijk) nog moeten worden gemaakt om de dienstverlening te voltooien op betrouwbare wijze kunnen worden bepaald. Indien het resultaat van een bepaalde opdracht tot dienstverlening niet op betrouwbare wijze kan worden bepaald, worden de opbrengsten verwerkt tot het bedrag van de kosten van de dienstverlening die worden gedekt door de opbrengsten.

De met de opbrengsten samenhangende lasten worden toegerekend aan de periode waarin de baten zijn verantwoord.

Overheidssubsidies

Overheidssubsidies worden aanvankelijk in de balans opgenomen als vooruitontvangen baten zodra er redelijke zekerheid bestaat dat zij zullen worden ontvangen en dat Topaz zal voldoen aan de daaraan verbonden voorwaarden. Subsidies ter compensatie van gemaakte kosten worden systematisch als opbrengsten in de winst-en-verliesrekening opgenomen in dezelfde periode als die waarin de kosten worden gemaakt. Subsidies ter compensatie voor de kosten van een actief worden systematisch in de winst-en-verliesrekening opgenomen gedurende de gebruiksduur van het actief.

Pensioenen

Topaz heeft voor haar werknemers een toegezegde pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op de pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij Topaz. De verplichtingen, die voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). Topaz betaalt hiervoor premies waarvan de helft door de werkgever wordt betaald en de helft door de werknemer. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad (meest recent circa 110%) van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.

Topaz heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Topaz heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

2.4.4 Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen en beleggingen die zonder beperkingen en zonder materieel risico van waardeverminderingen als gevolg van de transactie kunnen worden omgezet in geldmiddelen.

2.4.5 Grondslagen voor gebeurtenissen na balansdatum

Gebeurtenissen die nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum en die blijken tot aan de datum van het opmaken van de jaarrekening worden verwerkt in de jaarrekening.

Gebeurtenissen die geen nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum worden niet in de jaarrekening verwerkt. Als dergelijke gebeurtenissen van belang zijn voor de oordeelsvorming van de gebruikers van de jaarrekening, worden de aard en de geschatte financiële gevolgen ervan toegelicht in de jaarrekening.

2.4.6 Waarderingsgrondslagen WNT

Voor de uitvoering van de Wet normering topinkomens (WNT) heeft Topaz zich gehouden aan de wet- en regelgeving inzake de WNT, waaronder de instellingsspecifieke (sectorale) regels. De WNT-verantwoording inzake Topaz is opgenomen in de toelichting op de winst- en verliesrekening.

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. 27-05-2024

2.5 TOELICHTING OP DE BALANS

ACTIVA

1. Materiële vaste activa

	Bedrijfs- gebouwen en - terreinen	Machines en installaties	Andere vaste bedrijfs- middelen	Vaste bedrijfs- middelen in uitvoering/ vooruit betaald op materiële vaste activa	Totaal
	€	€	€	€	€
Stand per 1 januari 2023					
- aanschafwaarde	62.858.697	30.323.160	11.573.746	9.073.037	113.828.640
- cumulatieve herwaarderings	0	0	0	0	0
- cumulatieve afschrijvingen	23.046.264	19.354.934	6.516.725	0	48.917.923
Boekwaarde per 1 januari 2023	<u>39.812.433</u>	<u>10.968.226</u>	<u>5.057.021</u>	<u>9.073.037</u>	<u>64.910.717</u>
Mutaties in het boekjaar					
- investeringen	1.002.851	0	1.408.948	12.460.886	14.872.685
- herrubricering	2.014.313	1.371.516		3.385.829	0
- herwaarderings	0	0	0	0	0
- afschrijvingen	1.711.889	1.216.945	1.142.855	0	4.071.689
- bijzondere waardeverminderingen	286.806	72.826	0	0	359.632
- terugname bijz. waardeverminderingen	0	0	0	0	0
- <i>terugname geheel afgeschreven activa</i>					
.aanschafwaarde	4.745	8.792	0	0	13.537
.cumulatieve herwaarderings	0	0	0	0	0
.cumulatieve afschrijvingen	0	0	0	0	0
- <i>desinvesteringen</i>					
aanschafwaarde	669.517	0	0	0	669.517
cumulatieve herwaarderings	0	0	0	0	0
cumulatieve afschrijvingen	0	0	0	0	0
per saldo	<u>669.517</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>669.517</u>
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	<u>344.207</u>	<u>72.953</u>	<u>266.093</u>	<u>9.075.057</u>	<u>9.758.310</u>
Stand per 31 december 2023					
- aanschafwaarde	65.201.599	31.685.884	12.982.694	18.148.094	128.018.271
- cumulatieve herwaarderings	0	0	0	0	0
- cumulatieve afschrijvingen	25.044.959	20.644.705	7.659.580	0	53.349.244
Boekwaarde per 31 december 2023	<u>40.156.640</u>	<u>11.041.179</u>	<u>5.323.114</u>	<u>18.148.094</u>	<u>74.669.027</u>
Afschrijvingspercentage	2,5 - 10%	2,5 - 25%	10,0%		

Over de materiële vaste activa is voor een totaalbedrag van € 74.669.027 (2022: € 64.910.717) aan vaste activa opgenomen waarvan Topaz alleen het economisch eigendom heeft.

De WOZ-waarde over 2023 (waardepelddatum 1-1-2022) bedraagt € 63.750.000

De verzekerde waarde bedraagt ultimo 2023 € 219.492.806

De marktwaarde van de materiële vaste activa bedraagt € 74.669.027

De vaste activa zijn als zekerheid gesteld voor de langlopende schulden. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar het overzicht van de langlopende leningen in onderdeel 2.6.

De materiële vaste activa dienen voor een bedrag van € 36.040.853 (2022: € 38.585.553) als onderpand voor schulden aan kredietinstellingen, waarvan € 12.445.853 (2022: € 13.525.553) als garantie voor leningen die zijn geborgd via het Waarborgfonds voor de Zorg (WFZ). Topaz heeft zich verbonden niet zonder voorafgaande toestemming van het WFZ onroerende goederen die zijn gefinancierd met geborgde leningen te vervreemden of met een ander zakelijk recht te bezwaren. Tevens heeft Topaz zich verbonden om op eerste verzoek van het WFZ een recht van hypotheek aan het WFZ te verstrekken op onroerende zaken waarvoor een lening is aangegaan die geheel of gedeeltelijk door het WFZ is geborgd.

Topaz heeft de realiseerbare directe opbrengstwaarde bij verkoop en de contante waarde van de toekomstige kasstromen van haar zorgvastgoed benaderd op het niveau van de kasstroomgenererende eenheden en vergeleken met de boekwaarde van het vastgoed en de overige met de bedrijfsvoering samenhangende activa per 31 december 2023.

De realiseerbare directe opbrengstwaarden van vaste activa waarvan het voornemen bestaat deze te verkopen, zijn ontleend aan de uitgevoerde analyses in 2023:

- een afwaardering verwerkt van € 359.632 (2022: € 1.293.356) en

- een eerder verwerkte afwaardering teruggenomen voor een bedrag van € 0 (2022: € 2.063.998)

2. Financiële vaste activa

	Overige effecten en overige vorderingen	Totaal
	€	€
Boekwaarde per 1 januari 2023	532.780	532.780
(Terugname) waardeverminderingen	-360.250	-360.250
Boekwaarde per 31 december 2023	<u>172.530</u>	<u>172.530</u>
Som waardeverminderingen	660.000	660.000

Van de vorderingen op de financiële vaste activa heeft een totaalbedrag van € 172.530 een looptijd langer dan 1 jaar.

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. 27-05-2024

2.5 TOELICHTING OP DE BALANS

3. Voorraden

De specificatie is als volgt:

31-dec-23	31-dec-22
€	€

Overige voorraden (waaronder emballage)	4.792	5.000
---	-------	-------

Onderhanden werk				
De specificatie is als volgt:				
	31-dec-23		31-dec-22	
	€		€	
Onderhanden werk DBC's / DBC-zorgproducten	613.589		420.150	
Af: ontvangen voorschotten	0		0	
Af: voorziening onderhanden werk	0		0	
Totaal onderhanden werk	<u>613.589</u>		<u>420.150</u>	
De specificatie per categorie DBC's / DBC-zorgproducten is als volgt weer te geven:				
Stroom DBC's / DBC-zorgproducten	Gerealiseerde kosten en toegerekende winst	Af: verwerkte verliezen	Af: ontvangen voorschotten	Saldo per 31-dec-23
	€	€	€	€
	8.036.622		7.423.033	613.589
Totaal (onderhanden werk)	<u>8.036.622</u>	<u>0</u>	<u>7.423.033</u>	<u>613.589</u>
Toelichting				
Het bedrag opgenomen onder gerealiseerde kosten en toegerekende winst betreft de gedeclareerde zorg in over 2023 en 2022. Het onderhanden werk betreft gerealiseerde zorg in 2023 op nog niet afgeronde trajecten per 31-12-2023.				

4. Vorderingen

De voorziening die in aftrek op de vorderingen is gebracht, bedraagt € 0 (2022: € 0).

De overige vorderingen en overlopende activa kunnen als volgt worden gespecificeerd:

	31-dec-23	31-dec-22
	€	€
Overige vorderingen:		
- Vorderingen uit hoofde van financieringstekort	2.420.146	4.330.170
Totaal overige vorderingen	<u>2.420.146</u>	<u>4.330.170</u>
Overlopende activa:		
- Vooruitbetaalde bedragen	3.064.979	3.233.946
- Nog te ontvangen bedragen	889.608	783.946
Totaal overlopende activa	<u>3.954.587</u>	<u>4.017.892</u>

Van de overige vorderingen en overlopende activa is € 3.954.587 kortlopend.

Onder de overige vorderingen en schulden worden de bedragen opgenomen aangaande het financieringstekort dan wel -overschot Wlz.

De opbouw hiervan is als volgt:

Vorderingen uit hoofde van financieringstekort en schulden uit hoofde van financieringsoverschot

	2023	2022	totaal
	€	€	€
Saldo per 1 januari	0	4.330.170	4.330.170
Financieringsverschil boekjaar	2.420.146		2.420.146
Correcties voorgaande jaren		-34.276	-34.276
Betalingen/ontvangsten		-4.295.894	-4.295.894
Subtotaal mutatie boekjaar	<u>2.420.146</u>	<u>-4.330.170</u>	<u>-1.910.024</u>
Saldo per 31 december	<u>2.420.146</u>	<u>0</u>	<u>2.420.146</u>

Stadium van vaststelling (per erkenning):

5-4-2024 b c

a= interne berekening

b= overeenstemming met zorgkantoren

c= definitieve vaststelling NZa


	31-dec-23	31-dec-22
	€	€
Waarvan gepresenteerd als:		
- overige vorderingen	2.420.146	4.330.170
- overige schulden		
	<u>2.420.146</u>	<u>4.330.170</u>
Specificatie financieringsverschil in het boekjaar	<u>31-dec-23</u>	<u>31-dec-22</u>
	€	€
Wettelijk budget voor aanvaardbare kosten	105.958.950	97.698.582
Af: vergoedingen ter dekking van het wettelijk budget	-103.538.804	-93.368.412
Totaal financieringsverschil	<u>2.420.146</u>	<u>4.330.170</u>

5. Liquide middelen

In de liquide middelen zijn vrij beschikbaar met uitzondering van afgegeven bankgaranties in verband met borg voor huur van locatie Revitel tot een bedrag van € 200.000 (2022: € 200.000).

De liquide middelen kunnen als volgt worden gespecificeerd:

	31-dec-23	31-dec-22
	€	€
Bankrekeningen	15.841.068	22.930.462
Kassen	40.386	33.066
Totaal liquide middelen	<u>15.881.455</u>	<u>22.963.528</u>

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN

 Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. 27-05-2024

2.5 TOELICHTING OP DE BALANS

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**
d.d.

2.5 TOELICHTING OP DE BALANS

PASSIVA

6. Eigen vermogen

Gestort en opgevraagd kapitaal

	Saldo per 1-jan-2023	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Saldo per 31-dec-2023
	€	€	€	€
Gestort en opgevraagd kapitaal	32.443			32.443
Totaal gestort en opgevraagd kapitaal	32.443	0	0	32.443

	Saldo per 1-jan-2023	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Saldo per 31-dec-2023
	€	€	€	€
Bestemmingsreserve: Vastgoed	25.499.088	2.677.330		28.176.419
			0	0
Totaal bestemmingsreserve	25.499.088	2.677.330	0	28.176.419

Het doel van de bestemmingsreserves betreft het deel van het eigen vermogen waarbij de bestuurders dit deel van het vermogen een specifieke bestemming kan geven. Hiermee kan dekking worden geregeld voor bijvoorbeeld het doen van belangrijke investeringen en/of bijzondere uitgaven.

Bestemmingsfondsen

	Saldo per 1-jan-2023	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Saldo per 31-dec-2023
	€	€	€	€
Bestemmingsfondsen: V&V sector Topaz	12.365.599	-858.761		11.506.838
Totaal bestemmingsfondsen	12.365.599	-858.761	0	11.506.838

Het doel van de bestemmingsfondsen betreft het deel van het eigen vermogen waar de stichting zelf geen volledige zeggenschap over heeft. De raad van bestuur en/of raad van toezicht kunnen dus niet vrijelijk beschikken over dit deel van het vermogen. De zeggenschap over dit deel van het vermogen is wettelijk belegd bij instanties niet zijnde stichting Topaz. Onder het oude AWBZ regime was sprake van het gebruik van de Reserve Aanvaardbare kosten (RAK) als onderdeel van het eigen vermogen van een zorginstelling met als karakter een bestemmingsfonds. Via het RAK werden tekorten en overschotten op de bekostiging en de toegekende zorgbudgetten verrekend.

Overige reserves

	Saldo per 1-jan-2023	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Saldo per 31-dec-2023
	€	€	€	€
Overige reserves: Overige reserves:	22.983			22.983
Totaal overige reserves	22.983	0	0	22.983

Het aansprakelijk vermogen bestaat uit het eigen vermogen.

Het aansprakelijk vermogen per 31 december 2023 bedraagt € 28.231.845, (2022: € 25.554.514).

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. 27-05-2024

2.5 TOELICHTING OP DE BALANS

7. Voorzieningen

	Saldo per 1-jan-2023	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Saldo per 31-dec-2023
	€	€	€	€	€
- reorganisatie	163.653		163.653		0
- uitgestelde beloningen	493.297	129.652	109.085		513.864
- doorbetaling na 45 dienstjaren	812.596	88.898	90.801	122.912	687.781
- langdurig zieken	1.019.722	537.620	85.139	430.830	1.041.374
- Inloop WGA hiaatverzekering	335.000		77.268		257.732
Totaal voorzieningen	<u>2.824.267</u>	<u>756.170</u>	<u>525.945</u>	<u>553.742</u>	<u>2.500.751</u>

Toelichting in welke mate (het totaal van) de voorzieningen als langlopend moeten worden beschouwd:

31-dec-2023

Kortlopend deel van de voorzieningen (< 1 jr.)	1.261.164
Langlopend deel van de voorzieningen (> 1 jr.)	1.239.587
hiervan > 5 jaar	45.190

Met betrekking tot de voorzieningen gelden nog de volgende toelichtingen:

Reorganisatievoorziening

De gevormde reorganisatievoorziening is in 2023 geheel uitgenut. Er is geen nieuwe reorganisatievoorziening gevormd.

Voorziening uitgestelde beloningen

De voorziening uitgestelde beloningen betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. De voorziening betreft de contante waarde van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De berekening is gebaseerd op gedane toezeggingen, blijfjans en leeftijd. De gehanteerde disconteringsvoet bedraagt 2,5%.

Voorziening doorbetaling na 45 dienstjaren

De voorziening doorbetaling na 45 dienstjaren betreft een voorziening voor medewerkers die gebruik maken van de regeling om na 45 dienstjaren in de zorg- en welzijnsector vervroegd uit te treden en voor de medewerkers die naar verwachting in de toekomst zullen opteren voor het gebruik van de regeling. Binnen deze regeling hebben medewerkers die opteren voor de regeling en voldoen aan de voorwaarden, recht op een maandelijks uitkering die voor rekening van de werkgever komt. De voorziening betreft de beste schatting van de contante waarde van de verschuldigde uitkeringen en daarmee samenhangende kosten. Hiervoor is bepaald welke medewerkers voldoen aan de voorwaarden voor de regeling en is per medewerker een inschatting gemaakt van de kans dat daadwerkelijk wordt geopteerd voor de regeling. De gehanteerde disconteringsvoet bedraagt 0%. Er is rekening gehouden met een jaarlijkse indexatie van de uitkering van 0%. De levenskans van de betreffende medewerkers is ingeschat op 100%.

De voorziening is bepaald op basis van de 'verplichting per balansdatum'-methode.

Voorziening langdurig zieken

Voor langdurig zieken is een voorziening gevormd op basis van de contante waarde van de verwachte loonkosten in de eerste twee jaren van de arbeidsongeschiktheid (voor medewerkers die naar verwachting niet zullen terugkeren in het arbeidsproces), voor zover deze na 31 december 2023 vallen, gebaseerd op 100% gedurende het eerste jaar en 70% gedurende het tweede jaar.

Voorziening inloop WGA hiaat verzekering

De voorziening inloop WGA hiaatverzekering is gebaseerd op het te verwachten pensioengevend salaris en de te betalen premie gedurende 5 jaar. Op grond van de CAO is deze verzekering in 2022 afgesloten en in de resterende 4 jaar wordt inlooppremie betaald door de werkgever voor de periode maart 2020 tot en met december 2022. Tot en met 2027 wordt de premie derhalve ingelopen.

8. Langlopende schulden (voor meer dan 1 jaar)

De specificatie van het totaal van de langlopende schulden naar hun looptijd is als volgt:	31-dec-23	31-dec-22
	€	€
Kortlopend deel van de langlopende schulden (< 1 jr.), aflossingsverplichtingen	2.419.701	2.544.701
Langlopend deel van de langlopende schulden (> 1 jr.) (balanspost)	33.621.152	36.040.853
hiervan > 5 jaar	23.942.343	26.362.049

Voor een nadere toelichting op de langlopende schulden wordt verwezen naar het overzicht langlopende schulden (onderdeel 2.6).

De aflossingsverplichtingen komend boekjaar zijn verantwoord onder de kortlopende schulden.

In 2023 heeft er één renteherziening plaatsgevonden. De eerstvolgende renteherziening is in 2024. Er is sprake van een goede spreiding van de renteherzieningen. Het gemiddelde rentepercentage van de bestaande portefeuille is eind 2023 2,46%. Conform de overeenkomst tot hypotheekstelling uit 2014 bedragen de verstrekte zekerheden voor de opgenomen lening bij BNG en het WFZ als volgt:

* hypothecaire zekerheid op bedrijfsgebouwen en -terreinen

* pandrecht op vorderingen

* pandrecht op de machines en installaties

In 2023 zijn er geen nieuwe leningen aangetrokken.

De reële waarde van de leningen is € 33.621.152 (2022: € 36.040.853).

Topaz valt onder het huidige regime van het WFZ. Dit betekent dat al het vastgoed van Topaz als gezamenlijkheid is ondergebracht in een totaal portefeuille die dienst doet als zekerheid ten opzichte van de totale financiering waarop borging rust.

De volgende panden zijn in de portefeuille ondergebracht:

- Locatie Munnekewij aan de Via Antiqua 25 te Noordwijkerhout

- Locatie Overduin aan de Nachtegaallaan 1-5 alsmede enige woonhuizen in de gemeente Katwijk

- Locatie Lakenhof aan de Arthur van Schendelstraat 2 te Leiden

- Locatie Overrhyn aan de Willem de Zwijgerlaan 44 te Leiden, althans het recht van erfpacht van percelen grond met de zich daarop bevindende opstallen

- Locatie Haagwijk aan de Beethovenlaan 2, en ook Berlizopad 10 en 12

- Tenslotte een perceel tuin aan de Kennedylaan, allen te Leiden

Tevens zijn alle tegenwoordige en toekomstige roerende zaken aan deze partijen in pand gegeven als mede alle aan het verbodende aangebrachte of nog aan te brengen veranderingen en/of toevoegingen.

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. 27-05-2024

2.5 TOELICHTING OP DE BALANS

9. Kortlopende schulden		
De overige schulden en overige passiva kunnen als volgt worden gespecificeerd:		
	31-dec-23	31-dec-22
	€	€
Overige schulden:		
- Aflossingsverplichtingen komend boekjaar langlopende leningen	2.419.701	2.544.701
- Nog te betalen salarissen	8.019	20.808
- Diversen	0	0
Totaal overige schulden	<u>2.427.720</u>	<u>2.565.509</u>
Overige passiva:		
- Vakantiegeld	2.376.615	2.584.331
- Vakantiedagen	4.633.797	4.500.624
- Persoonlijk budget levensfase/balansbudget	0	112.211
- Vooruitontvangen opbrengsten	538.581	164.188
- Diversen	8.502.280	5.863.766
Totaal overige passiva	<u>16.051.274</u>	<u>13.225.120</u>
De stijging van de post diversen in voornamelijk toe te schrijven aan de toegenomen post projecten. Alle ingang gezette projecten in 2023 zijn nog niet afgerond en lopen door in 2024. Tevens is in deze post de pensioennota m.b.t. januari 2024 verantwoord.		

10.a Niet in de balans opgenomen verplichtingen en niet in de balans opgenomen activa**Huurverplichtingen**

De met derden aangegane meerjarige huurverplichtingen van onroerende zaken betreffen:

<u>Onroerende zaak</u>	<u>Geschatte</u>	<u>Omvang</u>	<u>Omvang</u>	<u>Findatum</u>
	<u>jaarhuursom</u> 2024 in €	<u>verplichting</u> 2 - 5 jaar in €	<u>verplichting</u> > 5 jaar in €	<u>huurcontract</u>
Locatie Zuydtwijk, Aaltje Noordewierlaan 50 te Leiden, Erfpachtrecht	41.695	166.780	667.120	31-12-2044
Locatie Revitel, Bargelaan 180 te Leiden, huurlocatie	852.742	3.540.813	4.570.604	31-10-2033
Locatie Vlietwijk, Professor Einsteinlaan 2 te Voorschoten, huurlocatie	789.492	3.278.183	9.021.707	30-11-2038
Locatie Foreschate, Witte Rozenstraat 21 te Leiden, huurlocatie	692.832	3.452.186	15.128.013	1-4-2044
Totaal	2.376.761	10.437.962	29.387.444	

De huurverplichtingen kwalificeren op grond van de bepalingen van RI-Richtlijn 292 Leasing als operational lease en zijn om die reden niet in de balans opgenomen.

Investeringsverplichtingen

De volgende investeringsverplichtingen bestaan er per balansdatum:

- Gedeeltelijke nieuwbouw locatie Overduin voor een totale investering van € 21.697.407

Onzekerheden opbrengstverantwoording

Als gevolg van materiële nacontroles door zorgkantoren, zorgverzekeraars en gemeenten op de gedeclareerde zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning kunnen correcties noodzakelijk zijn op de gedeclareerde productie. De effecten van eventuele materiële nacontroles zijn vooralsnog onzeker. Topaz heeft op basis van een risicoanalyse een zo nauwkeurig mogelijke inschatting gemaakt van de hieruit voortvloeiende risico's en verplichtingen. Daarbij is rekening gehouden met uitkomsten van interne en externe controles.

Dezelfde onzekerheid is aan de orde met betrekking tot de definitieve vaststelling van subsidies. Hiervoor geldt dat op basis van landelijke en lokale richtlijnen en afspraken een zo nauwkeurig mogelijke schatting is gemaakt van de te verwerken opbrengsten. Niet uitgesloten kan worden dat de verwerkte bedragen bij de definitieve vaststelling nog substantieel bijgesteld worden. Deze bijstellingen zullen dan in het resultaat van het boekjaar verwerkt worden, waarin de bijstelling voldoende aannemelijk wordt.

Topaz verwacht uit hoofde van genoemde nacontroles en de subsidievaststellingen overigens geen noemenswaardige correcties op de verantwoorde opbrengsten.

10.b Mogelijke rechten of verplichtingen in het kader van de niet in de balans opgenomen regelingen**Verplichtingen uit hoofde van het macrobeheersinstrument**

Bij het opstellen van de jaarrekening bestaat nog geen inzicht in realisatie van het mbi-omzetplafond. Topaz is niet in staat een betrouwbare inschatting te maken van de uit het macrobeheersinstrument voortkomende verplichting en deze te kwantificeren. Als gevolg daarvan is deze verplichting niet tot uitdrukking gebracht in de balans per 31 december 2023.

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**
.....

2.6 OVERZICHT LANGLOPENDE SCHULDEN ULTIMO 2023

Leninggever	Afsluit- datum	Hoofdsom	Totale loop-tijd	Soort lening	Werke- lijke rente	Einde rente-vast periode	Restschuld		Nieuwe leningen in 2023	Aflossing in		Restschuld over 5 jaar	Resterende looptijd in jaren eind 2023	Aflossings- wijze	Aflossing 2024	Gestelde zekerheden
							31 december 2022	31 december 2023		2023	2023					
		€	€	€	%	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€
NWB	15-apr-02	11.400.000	35	langlopend	3,58%	15-apr-27	4.885.714	4.560.000	0	325.714	2.931.428	2.931.428	14	lineair	325.714	Borg Wfz
NWB	3-apr-06	5.200.000	30	langlopend	1,37%	3-apr-36	2.426.666	2.253.333	0	173.333	1.386.666	1.386.666	13	lineair	173.333	Borg Wfz
NWB	19-nov-10	766.666	22	langlopend	3,27%	19-nov-32	333.333	300.000	0	33.333	133.333	133.333	9	lineair	33.333	Borg Wfz
BNG	2-apr-03	2.500.000	20	langlopend	1,94%	2-apr-23	125.000	0	0	125.000	0	0	0	lineair	0	Borg Wfz
BNG	5-jul-04	4.160.000	35	langlopend	2,35%	5-jul-39	2.020.572	1.901.715	0	118.857	1.307.428	1.307.428	16	lineair	118.857	Borg Wfz
BNG	25-nov-04	4.160.000	35	langlopend	1,67%	25-nov-39	2.020.572	1.901.715	0	118.857	1.307.428	1.307.428	16	lineair	118.857	Borg Wfz
BNG	14-sep-05	2.000.000	33	langlopend	1,71%	14-sep-38	969.697	909.091	0	60.606	606.060	606.060	15	lineair	60.606	Borg Wfz
BNG	25-jul-11	2.108.000	17	langlopend	2,51%	25-jul-28	744.000	620.000	0	124.000	0	0	5	lineair	124.000	Borg Wfz
BNG	22-okt-14	3.000.000	15	langlopend	2,70%	22-okt-29	1.800.000	1.650.000	0	150.000	900.000	900.000	7	lineair	150.000	recht van hypotheek
BNG	2-sep-19	8.200.000	15	langlopend	2,80%	2-sep-34	6.970.000	6.560.000	0	410.000	4.510.000	4.510.000	16	lineair	410.000	recht van hypotheek
BNG	1-okt-20	14.100.000	15	langlopend	1,25%	1-okt-35	12.690.000	11.985.000	0	705.000	8.460.000	8.460.000	12	lineair	705.000	recht van hypotheek
BNG	1-okt-20	4.000.000	15	langlopend	4,32%	1-okt-35	3.600.000	3.400.000	0	200.000	2.400.000	2.400.000	12	lineair	200.000	recht van hypotheek
Totaal							38.585.553	36.040.853	0	2.544.700	23.942.343	23.942.343			2.419.701	

Toelichting:

De solvabiliteitsratio (eigen vermogen/totaal vermogen) komt uit op 39,94%, dit is boven de gestelde norm van 25.

De DSCR (EBITDA ten opzichte van de rentelasten en aflossingen) komt uit op 2,26. Dit is ruim boven de norm van minimaal 1,3 welke door de bank wordt gehanteerd.



2.7 TOELICHTING OP DE WINST- EN VERLIESREKENING

BATEN

10. Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening

In 2023 heeft de Covid-19 pandemie geen invloed meer gehad op de zorgomzetten. Dit heeft er toe geleid dat de productie mede door prijsstijgingen is gestegen met een bedrag van € 9.850.340 naar een omzet van in totaal € 124.273.548. Alle financieringstromen hebben er aan bij gedragen dat de omzet is gestegen behalve de WMO. De teruggang in WMO-opbrengsten wordt veroorzaakt doordat er meer cliënten zijn overgestapt naar de WLZ. De ontvangen subsidies zijn echter gedaald met een bedrag van € 200.066 naar in totaal € 450.742. De daling wordt veroorzaakt doordat er landelijk minder subsidiegelden beschikbaar zijn gesteld voor Stagefonds en praktijkleren. In 2022 zijn nog subsidiegelden voor Sectorplan Plus opgenomen. In 2023 zijn er voor Sectorplan Plus geen subsidiegelden opgenomen.

11. Baten uit andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten

De baten uit andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten kunnen als volgt worden gespecificeerd:

	2023	2022
	€	€
Wet maatschappelijke ondersteuning (niet zijnde Veilig Thuis activiteiten)	504.972	580.592
Totaal	504.972	580.592

12. Overige bedrijfsopbrengsten

De overige bedrijfsopbrengsten kunnen als volgt worden gespecificeerd:

	2023	2022
	€	€
Subsidies:		
- Overige subsidies	182.572	276.003
Overige opbrengsten:		
- Verhuuropbrengsten	717.585	565.343
- Opbrengsten servicekosten	841	2.303
- Opbrengsten horecavoorzieningen	603.865	469.650
- Opbrengsten andere dienstverlening aan cliënten	577.363	346.630
- Opbrengsten uit eigen bijdragen van cliënten	70.336	107.874
- Opbrengsten diensten aan andere organisaties en detachering	19.583	19.711
- Opbrengsten uit activiteiten van/door cliënten	26.696	43.623
Totaal	2.198.840	1.831.139

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**
.....

2.7 TOELICHTING OP DE WINST- EN VERLIESREKENING

LASTEN

13. Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten

De kosten uitbesteed werk en andere externe kosten kunnen als volgt worden gespecificeerd:		
	<u>2023</u>	<u>2022</u>
	€	€
Kosten ingehuurd personeel/ uitzendkrachten	13.329.160	11.192.392
Totaal	<u>13.329.160</u>	<u>11.192.392</u>

14. Lonen en salarissen

De lonen en salarissen kunnen als volgt worden gespecificeerd:		
	<u>2023</u>	<u>2022</u>
	€	€
Lonen en salarissen	59.802.605	56.873.287
Totaal	<u>59.802.605</u>	<u>56.873.287</u>
Het gemiddelde aantal personeelsleden op basis van full-time eenheden (fte's) is als volgt:	1.233	1.223
	<u>1.233</u>	<u>1.223</u>

Toelichting

De kosten voor personeel in loondienst stegen t.o.v. 2022 met € 2.929.318 naar € 59.802.605. De stijging heeft te maken met de algemene loonstijging met ingang van 1 maart 2023 en met ingang van 1 oktober 2023 conform CAO 2022-2024 voor de CAO VVT sector. Daarnaast kunnen vacatures m.b.t. de zorgfuncties moeilijk worden ingevuld als gevolg van de arbeidsmarktproblematiek. Voor de niet zorgfuncties worden de vacatures makkelijker ingevuld wat er toe heeft geleid dat het totaal aantal fte in 2023 is gegroeid met 10 fte.

15. Sociale lasten

De sociale lasten voor personeel in loondienst stegen t.o.v. 2022 met € 358.070 naar € 10.026.216. De stijging heeft te maken met de algemene loonstijging met ingang van 1 maart 2023 en met ingang van 1 oktober 2023 conform CAO 2022-2024 voor de CAO VVT sector.

16. Pensioenlasten

De algemene loonstijgingen met ingang van 1 maart 2023 en met ingang van 1 oktober 2023 conform CAO 2022-2024 voor de CAO VVT sector hebben geringe invloed gehad op de stijging. De geringe stijging wordt nagenoeg in zijn geheel veroorzaakt door mutaties in het personeelsbestand.

17. Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

De afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa kunnen als volgt worden gespecificeerd:		
	<u>2023</u>	<u>2022</u>
	€	€
Afschrijvingen:		
- materiële vaste activa	4.381.574	4.320.169
Totaal afschrijvingen	<u>4.381.574</u>	<u>4.320.169</u>

18. Overige waardevermindering immateriële en materiële vaste activa

De overige waardevermindering immateriële en materiële vaste activa kan als volgt worden gespecificeerd:		
	<u>2023</u>	<u>2022</u>
	€	€
Overige waardevermindering van:		
- materiële vaste activa	359.632	-770.642
Totaal	<u>359.632</u>	<u>-770.642</u>

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**
.....

2.7 TOELICHTING OP DE WINST- EN VERLIESREKENING

19. Overige bedrijfskosten

De overige bedrijfskosten kunnen als volgt worden gespecificeerd:

	2023	2022
	€	€
Voedingsmiddelen en hotelmatige kosten	7.077.942	6.502.811
Patiënt- en bewonersgebonden kosten	4.113.590	3.766.161
Overige personeelskosten	3.155.480	3.318.502
Algemene kosten	7.755.314	7.982.768
Huur en leasing	2.027.823	1.592.649
Onderhoudskosten	1.489.689	1.271.190
Energiekosten	3.231.602	1.823.265
Totaal overige bedrijfskosten	<u>28.851.439</u>	<u>26.257.347,00</u>

20. Andere rentebaten en soortgelijke opbrengsten

De andere rentebaten en soortgelijke opbrengsten kunnen als volgt worden gespecificeerd:

	2023	2022
	€	€
Rentebaten deposito's	135.573	0
Totaal	<u>135.573</u>	<u>0</u>

21. Rentelasten en soortgelijke kosten

De rentelasten en soortgelijke kosten kunnen als volgt worden gespecificeerd:

	2023	2022
	€	€
Rentelasten	-782.591	-907.369
Totaal	<u>-782.591</u>	<u>-907.369</u>

22. Bijzondere baten en lasten

De bijzondere baten en lasten die reeds verwerkt zijn in de verschillende kosten- en opbrengsten soorten kunnen als volgt worden gespecificeerd:

	2023	2022
	€	€
Vrijval voorzieningen		
Nagekomen baten en lasten	237.227	1.097.270
Boekwinst verkopen		
Totaal	<u>237.227</u>	<u>1.097.270</u>

23. Honoraria accountant

De honoraria van de accountant over 2023 zijn als volgt:

	2023	2022
	€	€
1. Controle van de jaarrekening	143.385	179.080
2. Overige controlewerkzaamheden	5.687	13.310
3. Fiscale advisering	0	4.126
4. Niet-controlediensten	0	0
	<u>149.072</u>	<u>196.516</u>

Toelichting:

De in de tabel vermelde honoraria voor de controle van de jaarrekening 2023 (2022) hebben betrekking op de totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2023 (2022), ongeacht of de werkzaamheden al gedurende het boekjaar 2023 (2022) zijn verricht.

24. Transacties met verbonden partijen

Van transacties met verbonden partijen is sprake wanneer een relatie bestaat tussen de instelling, haar deelnemingen en hun bestuurders en leidinggevende functionarissen.

Er hebben zich geen transacties met verbonden partijen voorgedaan op niet-zakelijke grondslag aangezien er geen deelnemingen zijn.

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDENVerstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. 27-05-2024

2.7 TOELICHTING OP DE WINST- EN VERLIESREKENING

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)

De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur (en overige topfunctionarissen) over het jaar 2023 is als volgt:

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling

	A.L.R. de Jongh	E. Kalbfleisch
1 Functie (functienaam)	Voorzitter Raad van Bestuur	Lid Raad van Bestuur
2 In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	1-jan-23	1-jan-23
3 In dienst tot en met (datum einde functievervulling)	31-okt-23	31-okt-23
4 (Fictieve) dienstbetrekking?	Ja	Ja
5 Deeltijdfactor (minimaal 0,025 fte)	100%	100%
6 Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	158.134	158.161
7 Voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn	12.606	12.578
8 Totale bezoldiging uit hoofde van de functie van topfunctionaris	170.740	170.740
9 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	170.740	170.740
12 Totale bezoldiging	170.740	170.740

Vergelijkende cijfers 2022

1 (Fictieve) dienstbetrekking?	Ja	Ja
2 Deeltijdfactor (minimaal 0,025 fte)	100%	100%
3 Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	200.408	190.574
4 Voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn	13.539	13.468
5 Totale bezoldiging uit hoofde van de functie van topfunctionaris	213.947	204.042
6 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	199.000	199.000

Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12

	A.W. Weermeijer
1 Functie (functienaam)	Interim Bestuurder
2 In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	1-okt-23
3 In dienst tot en met (datum einde functievervulling)	31-dec-23
4 Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	3
5 Omvang dienstverband in uren	551
6 Werkelijk uurtarief lager dan het (gemiddeld) maximum uurtarief?	Ja
7 Totale bezoldiging	88.500
8 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	88.500

Toezichthoudende topfunctionarissen

	Dhr. J.J. van Esch	Mevr. A. Hartstra	Dhr. H.J. Wegter
1 Functie (functienaam)	Lid RvT / Vz RvT 17-01-23	Vice voorz RvT	Lid RvT
2 In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	1-jun-18	1-jan-19	1-jun-18
3 In dienst tot en met (datum einde functievervulling)	heden	heden	heden
4 Totale bezoldiging in het kader van de WNT	23.063	15.375	15.375
5 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	30.301	20.500	20.500

Vergelijkende cijfers 2022

1 Totale bezoldiging in het kader van de WNT	14.214	14.214	13.510
2 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	19.900	19.900	19.900

	Dhr. E.E.E. Bessem	Mevr. F.H. Schrier	Dhr. J.M. Oosting
1 Functie (functienaam)	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
2 In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	1-aug-20	1-jun-22	1-jan-16
3 In dienst tot en met (datum einde functievervulling)	heden	heden	31-dec-23
4 Totale bezoldiging in het kader van de WNT	15.375	15.375	16.402
5 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	20.500	20.500	20.500

Vergelijkende cijfers 2022

1 Totale bezoldiging in het kader van de WNT	14.214	8.292	14.214
2 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	19.900	11.667	19.900

Toezichthoudende topfunctionarissen met totale bezoldiging van € 1.900 of minder

Naam	Functie
Mevr. S.I. Bandhoe	Voorzitter RvT

Toelichting

De Raad van Toezicht heeft conform de Regeling Bezoldigingsmaxima Topfunctionarissen Zorg en Jeugdhulp aan Stichting Topaz een totaalscore van 10 punten toegekend. De daaruit volgende klassenindeling betreft klasse IV, met een bijbehorend bezoldigingsmaximum voor de Raad van Bestuur van € 205.000. Dit maximum wordt niet overschreden door de Raad van Bestuur. Het bijbehorende bezoldigingsmaximum voor de voorzitter van de Raad van Toezicht bedraagt € 30.750 en voor de overige leden van de Raad van Toezicht € 20.500. Deze maxima worden niet overschreden.

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**

2.8 VASTSTELLING EN GOEDKEURING

Vaststelling en goedkeuring jaarrekening

De raad van bestuur van Topaz heeft de jaarrekening 2023 opgemaakt en vastgesteld in de vergadering van 27 mei 2024, onder gelijktijdige goedkeuring daarvan door de raad van toezicht.

Resultaatbestemming

Het resultaat wordt verdeeld volgens de resultaatverdeling in de winst- en verliesrekening.

Gebeurtenissen na balansdatum

Gebeurtenissen na balansdatum met een bijzonder effect op de situatie per balansdatum zijn in de jaarrekening verwerkt. Er zijn geen andere gebeurtenissen na balansdatum die van belang zijn voor de oordeelsvorming van de gebruikers van de jaarrekening.

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

W.G.

 R.C. Souwerbren 27-mei-24
 Voorzitter Raad van Bestuur

W.G.

 M.H. Vos-Lambooy 27-mei-24
 Lid raad van Bestuur

W.G.

 J.J. van Esch 27-mei-24
 Voorzitter Raad van Toezicht

W.G.

 A. Hartstra 27-mei-24
 Vice Voorzitter Raad van Toezicht

W.G.

 E.E.E van Bessem 27-mei-24
 Lid Raad van Toezicht

W.G.


 H.J. Wegter 27-mei-24
 Lid Raad van Toezicht

W.G.

 F.H.Schrier 27-mei-24
 Lid Raad van Toezicht

W.G.

 M.Heringa 27-mei-24
 Lid Raad van Toezicht

VOOR WAARMERKINGS- DOELEINDEN  Verstegen accountants en adviseurs B.V. d.d. 27-05-2024	27-mei-24
---	-----------

3 OVERIGE GEGEVENS

VOOR WAARMERKINGS-
DOELEINDEN



Verstegen accountants
en adviseurs B.V.

d.d. **27-05-2024**
.....

3 OVERIGE GEGEVENS

3.1 Statutaire regeling resultaatbestemming

In de statuten is bepaald, conform artikel 5.4, dat de in een jaar behaalde positieve resultaten zullen worden aangewend voor de verwezenlijking van het doel van Stichting gelegen op het terrein van de zorg, dan wel ten goede komen aan lichamen die gebruik maken van de zorgvrijstelling conform artikel 5, lid 1 sub c van de Wet op de vennootschapsbelasting 1969 of een daarvoor in de plaatstredende bepaling, danwel een algemeen maatschappelijk belang.

3.2 Nevenvestigingen en handelsnamen

Topaz werkt vanuit de volgende nevenvestigingen en onder de volgende handelsnamen:

- Topaz Zuydtwijck, Leiden
- Topaz Overrhyn, Leiden
- Topaz Groenhoven, Leiden
- Topaz Overduin, Katwijk
- Topaz Haagwijk, Leiden
- Topaz Foreschate, Voorschoten
- Topaz Vlietwijk, Voorschoten
- Topaz Munnekewey, Noordwijkerhout
- Topaz Revitel, revalidatie- en zorghotel, Leiden
- Topaz Lakenhof, Leiden

3.3 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

De controleverklaring van de onafhankelijke accountant is opgenomen op de volgende pagina.



Aan de raad van toezicht en de raad van bestuur van Stichting Topaz

info@verstegenaccountants.nl
www.verstegenaccountants.nl

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Verklaring over de in de Jaarverantwoording 2023 opgenomen jaarrekening 2023

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2023 van Stichting Topaz te Leiden gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in de Jaarverantwoording 2023 opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Topaz op 31 december 2023 en van het resultaat over 2023 in overeenstemming met de vereisten voor de jaarrekening bij en krachtens *artikel 40b van de Wet marktordening gezondheidszorg* en de bepalingen van en krachtens de *Wet normering topinkomens (WNT)*.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2023;
2. de winst- en verliesrekening over 2023; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

Op deze jaarrekening zijn de voorschriften van de *Regeling openbare jaarverantwoording WMG* van toepassing.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de *Nederlandse controlestandaarden* en de *Regeling Controleprotocol WNT 2023* vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Topaz zoals vereist in de *Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO)* en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de *Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA)*.

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met de *Regeling Controleprotocol WNT 2023* hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in *artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1, sub n en o Uitvoeringsregeling WNT*, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.



Verklaring over de in de Jaarverantwoording 2023 opgenomen andere informatie

De Jaarverantwoording 2023 omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. De andere informatie bestaat uit:

- het bestuursverslag
- het verslag van de raad van toezicht
- de overige gegevens

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de *Regeling openbare jaarverantwoording WMG* en de *Nederlandse Standaard 720*. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

De raad van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens, alsmede voor het toevoegen van het verslag van de interne toezichthouder, in overeenstemming met de *Regeling openbare jaarverantwoording WMG*.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van de raad van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

De raad van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de vereisten voor de jaarrekening bij en krachtens *artikel 40b van de Wet marktordening gezondheidszorg* en de bepalingen van en krachtens de *WNT*. In dit kader is de raad van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die de raad van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet de raad van bestuur afwegen of de organisatie in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet de raad van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de raad van bestuur het voornemen heeft om de organisatie te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. De raad van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de organisatie haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de organisatie.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.



Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de *Nederlandse controlestandaarden*, de *Regeling Controleprotocol WNT 2023*, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.
- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de organisatie.
- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door de raad van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- Het vaststellen dat de door de raad van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de organisatie haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een organisatie haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen.
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Dordrecht, 27 mei 2024

Verstegen accountants en adviseurs B.V.,

was getekend,
L.G.J. Mostert RA