

Topaz

het hele leven telt

Stichting Topaz

Jaarverslaggeving 2022

Mei 2022



1 Bestuursverslag

Inhoudsopgave

1 Bestuursverslag.....	2
Inhoudsopgave.....	2
Afkorting.....	6
Inleiding.....	7
1.1 De organisatie Topaz.....	8
De locaties van Topaz uitgelicht.....	8
Foreschate.....	8
Haagwijk.....	9
Lakenhof.....	9
Munnekewij.....	9
Overduin.....	10
Overrhyn.....	10
Revitel.....	11
Vlietwijk.....	11
Zuydtwijk.....	11
Volledig Pakket Thuis.....	12
Ontmoetingscentra.....	12
Topaz 360.....	13
1.2 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning.....	13
Het hele leven telt.....	14
Zorg in de laatste levensfase.....	14
Procedure zorg.....	15
Kleinschalig zorgen.....	15
Seksualiteit en intimiteit.....	16
1.3 Wonen en welzijn.....	17
Zinnvolle dagbesteding en zingeving.....	17
Familieparticipatie en inzet vrijwilligers.....	17
De beweging gastvrije ontvangst.....	18
Eten en drinken.....	18
Woonomgeving.....	19
1.4 Veiligheid en kwaliteit.....	20
Corona.....	20
Indicatoren basisveiligheid.....	20

Leren.....	20
Resultaten.....	20
Kwaliteitsdashboard.....	21
Cliëntdossier	22
Veiligheid.....	22
Interne audits	22
Medicatieveiligheid	22
Infectiepreventie	23
1.5 Leren en werken aan kwaliteit.....	24
Prezo keurmerk.....	24
Zelforganisatie en Slim & Wendbaar	24
Doelgroep experticeentrum Huntington	24
Topcare predicaat Huntington en GRZ.....	25
Commissies.....	25
Duurzaamheid.....	26
Lerende organisatie	27
Meldingen incidenten Cliënten (MIC).....	28
Geweld cliënten onderling	29
Recidive geweld bewoners/cliënten onderling	29
Prisma analyses.....	30
Meldingen Incidenten Medewerkers	30
1.6 Leiderschap, governance en management.....	30
Strategie en structuur.....	30
Leiderschap.....	32
Medezeggenschap.....	32
Cliëntenraad	32
Ondernemingsraad.....	32
Verpleegkundige en verzorgende adviesraad	33
Raad van bestuur.....	33
Raad van toezicht	33
Wet- en Regelgeving	34
Wet Zorg en Dwang.....	34
Aangeleverde gegevens over onvrijwillige zorg aan IGJ	34
AVG	35
Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling	35
1.7 Personeelssamenstelling (voldoende vakbekwaam personeel).....	36
Arbeidsmarkt	36
Loopbaancentrum.....	36

Plan en flexbureau	36
Verzuim	37
Vitaliteit	37
Professioneel handelen	37
Lerend netwerk	38
Regionale Samenwerking	39
1.8 Gebruik van hulpbronnen	39
Informatieveiligheid	39
Ondersteuning voor medewerkers.....	40
Digicoach	40
Servicedesk	40
Domotica	40
Moreel beraad	41
Vastgoed	41
1.9 Gebruik van informatie	42
Wetenschappelijk onderzoek.....	42
Cliëntenraadpleging	43
Klachten	44
Tot slot.....	44
1.10 Financiële paragraaf	45
Financiële ontwikkelingen.....	45
Treasury	45
Risicomanagement	46
Risico's en onzekerheden.....	46
Korting tarief	46
Vastgoed.....	47
Arbeidsmarkt.....	47
Toekomstverwachtingen	47
Bijlage 1 Rapportage indicatoren basisveiligheid 2021 Topaz.....	48
Bijlage 2 overzicht prisma-analyses	54
Bijlage 3 Analyse onvrijwillige zorg 2022.....	55
2. Jaarverslag Interne toezichthouders Topaz 2022.....	65
Inleiding.....	65
Algemeen	65
Auditcommissie Kwaliteit en Veiligheid	66
Auditcommissie Financiën en Vastgoed.....	67
Remuneratiecommissie	68
Bij- en nascholing en zelfevaluatie RvT.....	68
Tot slot.....	68

Bijlage1 Leden RvT en nevenfuncties op 31-12-2022	69
3.1 Jaarrekening Topaz 2022	70
3.1.1 Balans per 31 december 2022.....	70
3.1.2 Winst en verliesrekening over 2022	70
3.1.3 Kasstroomoverzicht over 2022	70
3.1.4 Grondslagen van waardering en resultaatbepaling.....	70
3.1.5 Toelichting op de balans per 31 december 2022	70
3.1.6 Mutatieoverzicht materiele vaste activa.....	70
3.1.7 Mutatieoverzicht financiële vaste activa	70
3.1.8 Overzicht langlopende schulden ultimo 2022.....	70
3.1.9 Toelichting op de winst- en verliesrekening over 2022	70
WNT verantwoording 2022.....	70
3.1.10 Vaststelling en goedkeuring.....	70
3.2 Overige gegevens	70
3.2.1 Statutaire regeling resultaatbestemming	70
3.2.2 Nevenvestigingen	70
3.2.3 Controleverklaring van de onafhankelijk accountant.....	70

Afkortingen

Wet langdurige zorg	Wlz
Wet maatschappelijke ondersteuning	Wmo
Geriatrische Revalidatie Zorg	GRZ
Eerste Lijns Verblijf	ELV
European Multi Talent Group	EMTG
Leids Universitair Medisch Centrum	LUMC
Volledig Pakket Thuis	VPT
Gezondheidszorg-	gz-
Psychogeriatric-	pg-
Personeel niet in loondienst	PNIL
Zorgverzekeringswet	Zvw
Debt Service Coverage Ratio (dekkingsgraad)	DSCR
Nederlandse Wetenschapsbank	NWB
Bank Nederlandse Gemeenten	BNG
Waarborgfonds voor de zorg	Wfz
Verpleeghuis, Verzorgingshuis en Thuiszorg	VVT
Planning en Control	P&C
Key Performance Indicator	KPI
Raad van Bestuur	RvB
Managementteam	MT
Raad van toezicht	RvT
Nederlandse Zorg autoriteit	NZa
Collectieve Arbeid Overeenkomst	CAO
Elektronisch cliëntendossier	ECD
Hazard Analysis and Critical Control Point	HACCP
Centrale cliëntenraad	CCR
Bedrijfshulpverlening	BHV
Gemeentelijke Gezondheidsdienst	GGD
Infectiepreventiecommissie	IPC
Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorg	HKZ
Plan do check act	PDCA
Meldingen incidenten cliënten	MIC
Inspectie voor gezondheidszorg en jeugd	IGJ
Informatie- en communicatietechnologie	ICT
Ondernemingsraad	OR
Verpleegkundige en verzorgende adviesraad	VVAR
Wet zorg en dwang	Wzd
Eerstverantwoordelijk verzorgende	EVV
Algemene verordening gegevensbescherming	AVG
Data protection impact assessment	DPIA
Informatisering en automatisering	I&A
Universitair netwerk voor de care Zuid-Holland	UNC-ZH
Functionaris gegevensbescherming	FG
Gezond en actief leven akkoord	GALA
Programma wonen, ondersteuning en zorg voor ouderen	WOZO

Inleiding

Voor u ligt het bestuursverslag 2022 van Topaz, voorheen jaarverslag genoemd. Dit verslag is zodanig opgesteld dat het voldoet aan de eisen zoals deze opgenomen zijn in het kwaliteitskader en is daarmee direct ook het kwaliteitsverslag. Dit jaar is het voor de jaarverantwoording zorg nodig om een bestuursverslag aan te leveren, om die reden noemen we ons jaarverslag nu bestuursverslag om te voorkomen dat we verschillende documenten maken die veel overlap met elkaar hebben. Dit bestuursverslag vormt in combinatie met het verslag van de interne toezichthouder, de jaarrekening en de overige gegevens de jaarverslaggeving 2022. De criteria waaraan het bestuursverslag moet voldoen zijn daarbij beoordeeld zodat aan deze normen voldaan wordt. 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. Onze bewoners waarderen Topaz gemiddeld met een 7,9 op alle onderdelen die uitgevraagd worden. Daar zijn we blij mee. De eerlijkheid gebied dat we dat graag nog wat hoger zouden zien. Natuurlijk zijn er altijd verbeteringen mogelijk. Welke zaken wij op hebben gepakt en wat daarvan de resultaten zijn wordt inzichtelijk in dit verslag. Wij zijn enorm trots op wat er allemaal in onze organisatie gerealiseerd is in het afgelopen jaar. Dit verslag maakt ons daar nog eens extra bewust van!

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 voor de cliënt volgens ons motto 'het hele leven telt'; zorg die aansluit bij de behoefte van de cliënt. Dat doen we voor de 1.400 cliënten van Topaz met bijna 1.650 medewerkers en ongeveer 850 vrijwilligers. Topaz bestaat uit negen locaties in Leiden, Katwijk, Voorschoten en Noordwijkerhout. Hiervan zijn er 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 revalidatiehotel 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. Dit zien we als onze groeibriljant. In hoofdstuk 1 is opgenomen waar de verschillende locaties het meest trots op zijn als zij terugkijken naar 2022.

De locaties van Topaz uitgelicht

In het kwaliteitsplan voor 2022 is voor iedere locatie opgenomen waar voor die locatie het accent ligt in 2022. Iedere locatie noemt hier kort wat hun in 2022 het meest heeft beziggehouden en waar ze in 2023 mee verder gaan.

Foreschate



Foreschate 1973
Huur van woning-
corporatie Woonzorg
Nederland

De bewoners van Foreschate wonen tijdelijk op de locatie Groenhoven in Leiden in afwachting van de nieuwbouw. 2022 was het jaar van settelen en werken aan de toekomst. De medewerkers hebben zeer zelfstandig gewerkt en zijn erin geslaagd een warm tijdelijk huis neer te zetten. Er is door omstandigheden in 2022 een periode zonder de vaste teamleiders, met een interim-teamleider gewerkt, dit heeft elke medewerker heel goed opgepakt en het huis als samenwerkend geheel draaiende gehouden. De ELV is in productie achtergebleven waardoor we overbruggingszorg hebben omgezet naar de Wlz.

In 2023 gaan we ons focussen op de nieuwbouw. De uitgebreide ervaring die we hebben opgedaan bij het verhuizen van Voorschoten naar Leiden gaan we zeker weer gebruiken bij de verhuizing terug. We gaan ons in 2023 voorbereiden op complexere zorg in een kleinschalige woon-setting. Dit doen we door trainingen (on the job) op het gebied van dementie, kennis vergroten van ziektebeelden, gastvrije ontvangst en met ons eten en drinkenconcept. Maar ook door dat medewerkers mee gaan lopen op andere vestigingen waar men al zo werkt. Zo kunnen we van elkaar leren.

Haagwijk



Haagwijk 1965
Eigendom Topaz

In 2022 zijn de huiskamers verbouwd en vergroot om op die manier kleinschalig zorgen meer inhoud te kunnen geven. Iedere huiskamer beschikt over een keuken zodat er gekookt kan worden. Om deze verandering te ondersteunen is met Lean-coaches gewerkt. Dit is een flinke steun in de rug geweest van de teamleiders; eenduidigheid in processen helpt de medewerkers om hun werk goed te kunnen doen en mee te kunnen gaan in de veranderingen met betrekking tot kleinschalig zorgen en het vergroten van het welzijn. De locatie heeft te kampen met veel vacatures die moeilijk in te vullen zijn en daarnaast een hoog verzuim. Om die

reden is besloten om net als locatie Overrhyn te werken met medewerkers via EMTG. Een bureau dat buitenlandse zorgmedewerkers in een tijdsbestek van 3 maanden de Nederlandse taal leert waarna deze medewerkers ingezet kunnen worden in een Nederlandse zorginstelling. De medewerkers hebben het erg naar hun zin op de locatie. De locatie hanteert daarnaast het open deuren beleid dat in 2021 succesvol geïmplementeerd is.

In 2023 ligt de focus op welzijn en het implementeren van het beleid informele zorg met specifieke aandacht voor de mantelzorgers.

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 2022 zijn verbeteringen op het gebied van domotica in kaart gebracht en deze zullen in 2023 worden gerealiseerd. Door smart sensoren kunnen medewerkers indien afgesproken op afstand toezicht uitvoeren. In 2022 is vooral ingezet op het positioneren van de gastvrouwen en heren om op die manier het kleinschalig zorgen een extra impuls te geven. Op de locatie wordt gewerkt met een teamleider facilitair en een teamleider zorg.

Voor 2023 ligt de focus op het vergroten van de kennis over de ziektebeelden van de doelgroepen zodat medewerkers bewoners en mantelzorgers beter kunnen begeleiden. Daarnaast vraagt de invoering van de verbeterde domotica bijzonder aandacht van alle medewerkers.

Munnekeweij



Munnekeweij 2006
Eigendom Topaz

In 2022 heeft Munnekeweij de woonetages en huiskamers verbouwd zodat ook hier het kleinschalig wonen vorm heeft gekregen. Twee etages zijn gesplitst en groepen van 12 à 13 bewoners hebben een eigen huiskamer gekregen. Op de 3e etage is de huiskamer vergroot en gereed gemaakt om ook daar voor 20 bewoners te kunnen koken. De teams zijn meegenomen in de verandering die dat van hen vraagt. Munnekeweij kampt met een hoog ziekteverzuim, vooral veroorzaakt door langdurige zieken en een flink aantal vacatures. Ondanks de inspanningen om de vacatures te vervullen, gaat dit moeizaam. Dit vraagt inzet van uitzendkrachten, Ondanks

dit lukt het goed om goede zorg te leveren en richten ze zich graag op het welzijn van hun bewoners door hen individueel te horen en te zien.

In 2023 wordt de verandering naar kleinschalig zorgen voortgezet; dit betekent dat er veel aandacht zal uitgaan naar het eten en drink-concept voor de bewoners. Maar ook zal verder worden ingezet op de mogelijkheden om met de vele vrijwilligers die Munnekewij heeft en mogelijk ook met mantelzorgers, het welzijn van de bewoners verder te vergroten.

Overduin



Overduin 1963
Eigendom Topaz

Het management van Overduin is trots op de dagelijkse zorg die wordt geleverd aan de bewoners. Dit is te danken aan alle medewerkers: zorgmedewerkers, behandelaren, huishoudelijke dienst, medewerkers transportdienst, activiteitenbegeleiders, administratief ondersteunende medewerkers, medewerkers restaurant, kapsalon, receptie, geestelijke verzorging en niet te vergeten onze grote groep vrijwilligers. Op de locatie wonen mensen met de ziekte van Huntington, Korsakov en dementie. Bewoners van de Korsakov- en Huntingtongafdelingen kunnen deelnemen aan arbeidsmatige dagbesteding. De dagbesteding die wordt geboden sluit aan bij de deze doelgroepen. De interne verbouwing van de gangen waar de behandelaren zijn gehuisvest en waar de activiteitenruimtes zijn, is met een mooi resultaat afgerond. Nieuw is dat er

op deze gangen flexplekken zijn. De nieuwbouw van de Huntingtongafdelingen verloopt voorspoedig. Vanwege deze nieuwbouw woont een deel van de cliënten op de locatie Zuydtwijck in Leiden. Zij zijn daar in mei 2022 naar toe verhuisd. De bouw van een nieuwe kapel in bestaande gebouw is bijna afgerond. De ruimte heeft een prachtige uitstraling gekregen door glas-in-lood ramen.

In 2023 zal de locatie zich vooral richten op het uitdragen van de expertise die zij hebben voor de doelgroepen die op de locatie wonen.

Overrhyn



Overrhyn 2000
Eigendom

De locatie heeft te kampen met een hoog verzuim en veel vacatureruimte. Hierdoor wordt een hoge werkdruk ervaren. In de zomer van 2022 was de locatie genooddaakt om 2 afdelingen te sluiten om de kwaliteit van de zorgverlening te blijven waarborgen. Een moeilijke en ingrijpende beslissing waarbij de cliëntenraad nauw bij betrokken is geweest. In het najaar zijn plannen opgesteld om gefaseerd te openen in de vorm van een leerafdeling. Dit zal in 2023 uitgevoerd worden. Er is met elkaar hard gewerkt aan het proces van zorg begeleiding en welzijn en dit is nu vanuit de ik-vorm beschreven. Zo wordt de zorg steeds persoonlijker en kunnen men beter aansluiten bij de bewoners. De multidisciplinaire

samenwerking gaat steeds beter vorm krijgen en wordt meegenomen naar 2023. Op het gebied van de implementatie van de wet zorg en dwang is nog veel te doen. Er is een lokale werkgroep geformeerd die dit op gaan pakken samen met de coördinerend verzorgenden. Naast cliënten met dementie wonen er ook cliënten die lichamelijke beperkingen hebben waardoor zij een grote zorgvraag hebben. De locatie gaat zich specialiseren in deze specifieke zorgvraag. De locatie geeft In 2022 is het besluit genomen om met 4 leidinggevendenden te gaan werken in plaats van 5. De posities van hbo-verpleegkundigen zijn ingevuld waardoor ook het werken met aandachtswelders weer vorm gaat krijgen.

In 2023 ligt het accent op de wet zorg en dwang, specialiseren in de zorgvraag van de cliënten met lichamelijke beperkingen en het positioneren van de aandachtsvelders.

Revitel



Revitel 2013

Huur

Revitel had ook in 2022 te maken met een fluctuerende bedbezetting. Enerzijds is dit passend bij het kortdurend verblijf anderzijds is het gebouw beperkend waardoor dit niet voor alle doelgroepen geschikt is. Om die reden is er in 2022 onderzocht welke aanpassingen nodig zijn om pg-revalidatie te kunnen bieden. In 2023 zal hiervoor een verbouwing gedaan worden. 2022 heeft vooral in het teken gestaan van voorbereidingen voor het Topcare predicaat GRZ. Eind 2022 werd bekend dat dit predicaat behaald is. Revitel participeert daarnaast in het verder vorm geven van GRZ in de regio. Dit doet Revitel samen met collega organisatie Marente en Alrijne, met specialistische revalidatie aanbieder Basalt en met de het LUMC. De locatie meet kort cyclisch de cliëntentevredenheid

welke resultaten ieder kwartaal beschikbaar komen. De cliënten waarderen de zorg en behandeling op de locatie hoger dan een 8.

In 2023 zal de locatie starten met de pg-revalidatie zodra de verbouwing gerealiseerd is. Daarnaast wordt een businesscase opgesteld om voor te bereiden op de toekomst qua revalidatie en huisvesting.

Vlietwijk



Vlietwijk 2011

Huur van woning-corporatie Woonzorg Nederland

De locatie Vlietwijk is zodanig gebouwd dat er zorg verleend wordt in een kleinschalig wonen setting. Er zijn 10 huiskamers waar 8 mensen wonen. Op de huiskamer wordt de maaltijd dagelijks vers bereid. Na het vertrek van een teamleider zorg is er een pilot gestart om de locatie door een teamleider zorg en een teamleider facilitair aan te sturen. Deze pilot loopt door in 2023. De locatie is uitgerust met domotica wat aan vervanging toe is. In 2022 zijn de voorbereidingen daarvoor getroffen waarna in 2023 het nieuwe systeem in gebruik genomen zal worden. Daarnaast doet de locatie mee aan een onderzoek samen met het LUMC, ActiVite en Marente, om te kijken hoe de

overgang van iemand is die naar een verpleeghuis verhuist en wat we daarin kunnen verbeteren om deze overgang zo 'warm' mogelijk voor een bewoner te laten verlopen. Dit onderzoek gaat verder in 2023.

Zuydtwijk



Zuydtwijk 1968

Eigendom Topaz

De locatie Zuydtwijk wil zich ontwikkelen als expertiselocatie voor cliënten met dementie. Om te ontwikkelen tot expertiselocatie is een plan van aanpak opgesteld met verschillende bouwstenen te weten: van visie naar benaderingswijze & zorgstandaarden, multidisciplinair gespecialiseerd team, leren & ontwikkelen, passende omgeving, samenwerking & kennisdelen en ondersteuning voor de regio & aan huis. In 2023 zal met ondersteuning van een projectleider hier verder uitvoering aan gegeven worden. De locatie participeert in het onderzoek liefdevolle

samenwerking in de driehoek en doet mee aan het programma onbekend talent van het Van Kleef Instituut. Resultaten daarvan worden in 2023 verwacht. Regionale samenwerking wordt onderzocht op de doelgroep cliënten met dementie en zeer ernstig probleemgedrag, dit krijgt een vervolg in 2023. Ten slotte wordt er op de locatie getest met technologische innovaties, zoals slim incontinentie materiaal en de momo bedsens. Deze resultaten worden ook in 2023 verwacht waarna besloten wordt of deze innovaties uitgerold worden naar andere locaties.

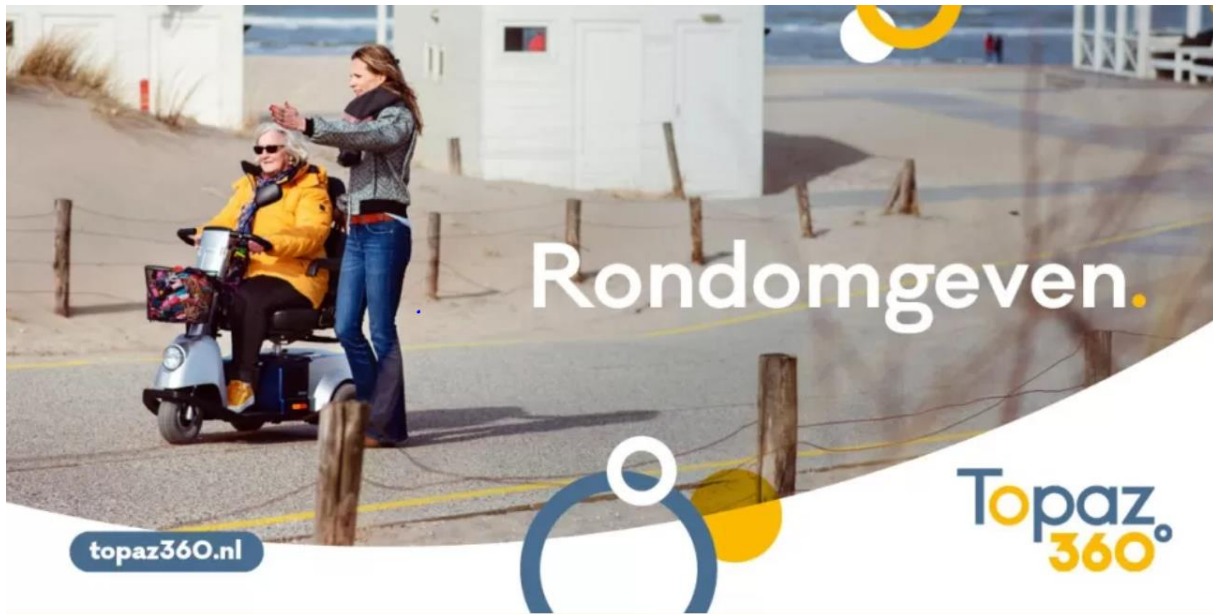
Volledig Pakket Thuis

Vanuit de locaties Vlietwijk, Foreschate en Munnekewij wordt bij thuiswonende mensen het Volledig Pakket Thuis (VPT) geboden. In 2022 is ook een start gemaakt met het aanbieden van VPT in Leiden Zuidwest. Hierbij wordt samengewerkt met collega organisatie Libertas. Bij het bieden van VPT wordt het onderhouden van contact met externe partijen steeds belangrijker als ook het samenwerken. Denk hierbij aan collega zorgaanbieders zoals Marente, Libertas, HOZO, DSV en Groot Hoogwaak en dan vooral ook de casemanagers van deze organisaties. Maar ook de samenwerking met woonzorg en de ziekenhuizen is heel belangrijk. Hierin zijn in 2022 mooie stappen gezet waardoor een stevige basis is ontstaan. In 2023 ligt het accent op verdere groei van de VPT; het doel daarvan is om mensen zo lang mogelijk thuis te kunnen laten wonen, waardoor de druk op de verpleeghuizen afneemt. In 2023 zal het accent verder liggen op het vergroten van kennis en vaardigheden van medewerkers omdat gemerkt wordt dat de zorgvraag steeds complexer wordt. Daarnaast wordt gekeken naar interventies om de medicatieveiligheid uit te voeren conform de veilige principes in de medicatieketen.

Ontmoetingscentra

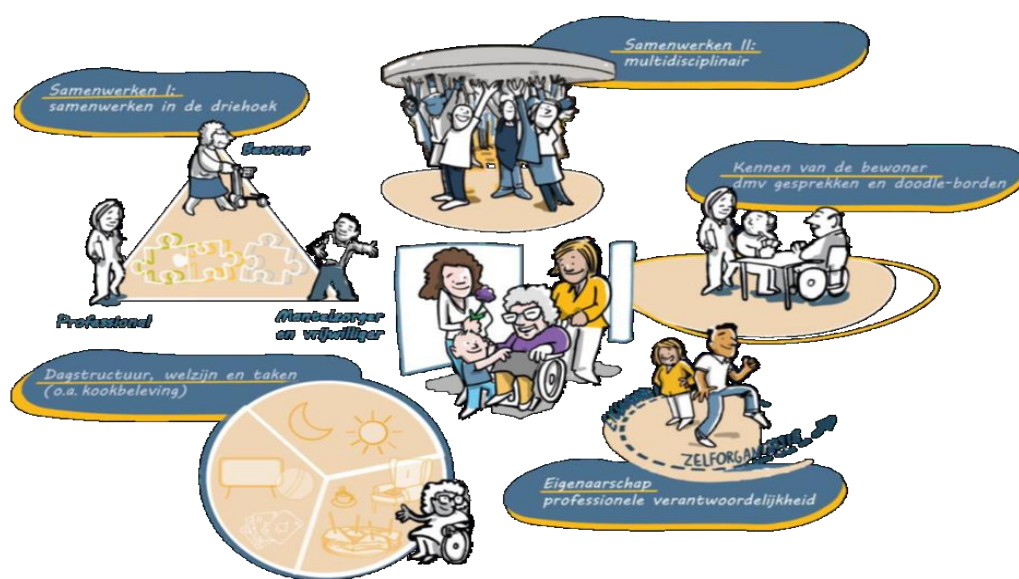
Op de locaties Haagwijk, Munnekewij, Overduin, Overrhyn Vlietwijk en Zuydtwijk wordt dagbesteding gegeven aan groepen cliënten. De meeste ontmoetingscentra bieden 5 dagen per week opvang. Cliënten die de dagbesteding bezoeken hebben een Wmo-indicatie of een Wlz indicatie. De cliëntentevredenheid op de ontmoetingscentra ligt hoog, al meerdere jaren boven de 8,5. Iets waar we enorm trots op zijn. In 2022 heeft Topaz de Wmo-aanbesteding gegund gekregen van de gemeente Leiden. We begrijpen ook dat er maatschappelijke ontwikkelingen zijn om zorg en welzijn in de wijk bij elkaar te brengen, en dagbesteding voor een breder publiek aan te bieden. Dit heeft tot gevolg gehad dat er minder mensen een Wmo-indicatie krijgen en de groepen wat kleiner zijn geworden. Daarnaast zien we dat mensen langer wachten met het aanvragen van een Wlz-indicatie. Als de stap tot een Wlz-indicatie genomen wordt merken we dat mensen kort daarna alsnog intramuraal gaan wonen. In 2022 is gestart gemaakt om het product Individuele begeleiding te ontwikkelen.

In 2023 wordt ingezet op het samenwerken met het VPT-team en Topaz 360. Daarnaast wordt onderzocht welke huisvesting passend is voor de ontmoetingscentra. Binnen het verpleeghuis of daarbuiten.



In 2022 heeft de behandelpraktijk van Topaz een nieuwe naam gelanceerd: Topaz 360. Met een team van verschillende professionals staan we 360 graden om mensen heen. Topaz360 is trots op de groei die doorgemaakt wordt binnen de extramurale WLZ. Dit betreft de inzet van de specialist oudergeneeskundige, gz-psycholoog en paramedische behandel disciplines. Met de eerdergenoemde disciplines wordt groei bewerkstelligd in plaatsen waar Topaz al werkzaam is, maar daarnaast ook groei op nieuwe plaatsen. Daarnaast is regionaal een grote groei rondom de VPT waar Topaz met behandel disciplines ingezet wordt. Topaz 360 levert naast zorg bij de mensen thuis ook zorg bij een aantal collega zorgaanbieders die geen eigen behandel dienst hebben. In 2023 zal het accent voor Topaz 360 vooral liggen in het verder verdiepen van de samenwerking met de huisartsenorganisaties en het verdiepen in het toepassen van de wet zorg en dwang in de thuissituatie.

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 2022 en 2021. Het gemiddelde cijfer van 2022 is gelijk aan dat van 2021 met op de onderdelen een lichte verschuiving.

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

Figuur 1: uitkomsten cliëntenraadpleging “het hele leven telt” 2022

Organisatie	Het hele leven telt	Kwaliteit van Leven	Afspraken	Luisteren
Stichting Topaz	7,9	7,8	7,8	8,0

Figuur 2: uitkomsten cliëntenraadpleging “het hele leven telt” 2021

Natuurlijk zijn we 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 commissie palliatieve zorg die bestaat uit vertegenwoordigers vanuit de artsen, zorg, welzijn, geestelijk verzorgers en centrale cliëntenraad. De commissie 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. De commissie werkt met een jaarplan en het bestuursverslag is op aanvraag beschikbaar. In dit verslag willen we graag een aantal punten opnemen:

- In het voorjaar is op de locatie Overduin een lezing door Sander de Hosson gegeven over palliatieve zorg. Hij is longarts en expert op het gebied van palliatieve zorg. Medewerkers van Topaz en collega organisaties hebben hieraan deelgenomen.
- In de week van de palliatieve zorg (oktober) is een mini symposium voor collega's zorg en behandeling georganiseerd met als thema Palliatieve zorg aan islamitische bewoners. Een islamitisch geestelijk verzorger gaf uitleg over de gedachten rond ziekte en sterven bezien vanuit de Islam en beantwoorde vragen uit de zaal. Ook is er casuïstiek

besproken en is de richtlijn Omgaan met cultuur diversiteit in de palliatieve fase gepresenteerd. Het minisymposium was goed bezocht.

- Op locatie Overrhyn is een pilot waakvrijwilligers gestart in samenwerking met Transmuralis. Er zijn 2 vrijwilligers opgeleid tot waakvrijwilliger. Eén is ingezet geweest. De pilot loopt door in 2023. Waakvrijwilligers worden ingezet bij bewoners die terminaal zijn en geen of een overbelast mantelzorgsysteem hebben.
- De waakmanden zijn met dank aan de vrienden van Topaz weer op elke locatie aanwezig om naasten te ondersteunen tijdens het waken in de laatste levensfase.

Procedure zorg

Afspraken over de zorgverlening, begeleiding en behandeling worden vastgelegd in het cliëntplan. Dit wordt 2 x per jaar besproken met de cliënt en de clientvertegenwoordiger. In de voorgaande jaren is een project uitgevoerd om het Elektronisch cliëntendossier (ECD) zodanig in te richten dat het aansluit bij ons motto “het hele leven telt”. Uitgangspunt daarbij is dat de medewerker snel een beeld krijgen van wie de bewoner is, welke zorg er nodig is en welke wensen er zijn voor de toekomst. De invulling van het dossier gebeurt vanuit de ik-vorm, dus vanuit het perspectief van de bewoner. Er wordt niet meer gewerkt vanuit doelen maar vanuit gewoonten en wensen van de bewoners. Om de medewerkers te ondersteunen in het hanteren van het ECD en ook te voldoen aan vereisten vanuit wet- en regelgeving m.b.t. het ECD is er een procedure zorg opgesteld die aansluit bij de inrichting van het ECD en bij de werkprocessen op de afdelingen. Deze procedure zorg is een uitgebreid document geworden wat als handleiding gebruikt kan worden door medewerkers, ook zijn er werkinstructies toegevoegd zodat het voor medewerkers duidelijk is wat waar vastgelegd kan worden. De procedure zorg is in 2022 geïmplementeerd. In 2023 wordt een interne audit uitgevoerd om te toetsen of de procedure zorg bijdraagt aan de zorgverlening.

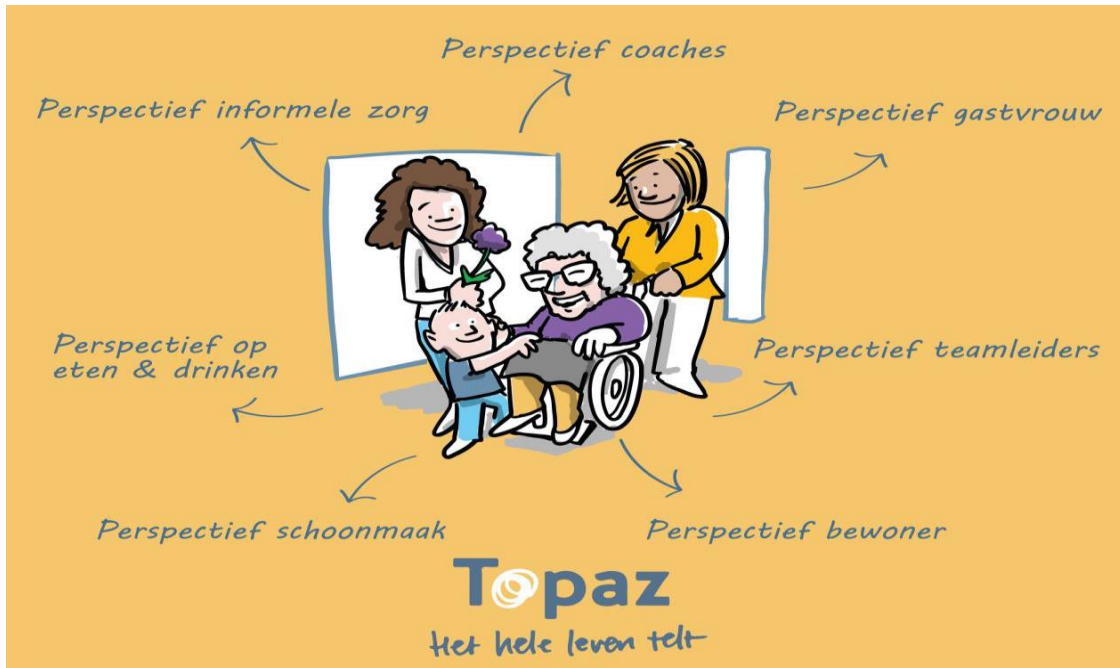
Kleinschalig zorgen

In 2021 zijn de pilots op Vlietwijk, Lakenhof en Zuydtwijk afgerond en is de verbreding van de beweging ingezet naar heel Topaz, behalve Revitel. Begin 2022 zijn op alle locaties gesprekken gevoerd over de visie op kleinschalig zorgen. Van daaruit is gekeken welke onderdelen van kleinschalig zorgen voor de betreffende locatie extra aandacht vroegen in 2022. Deze onderdelen zijn opgenomen in de jaarplannen. Voor sommige locaties was de samenwerking met de behandel-dienst een punt. Een andere locatie had vooral de focus op het realiseren van huiskamers. En op weer een andere locatie lag de focus op de samenwerking met naasten.

Verder is in 2022 een nieuwe visie ontwikkeld vanuit de behandel-dienst, waarin de rol van behandelaren in kleinschalig zorgen beschreven staat.

Ook vanuit de ondersteunende diensten is er op allerlei manieren aandacht geweest voor kleinschalig zorgen. Bijvoorbeeld: gesprekken over de bouwsteen personele samenstelling zijn meegenomen in een andere wijze van begrotingsbesprekingen. Een ander voorbeeld is de afstemming met het programma slim en wendbaar om te zorgen dat beide bewegingen goed op elkaar aansluiten. En nog een voorbeeld is het onderzoeken hoe en in hoeverre Prezo de beweging naar kleinschalig zorgen stimuleert en ontwikkeling hierin zichtbaar kan maken.

In 2023 wordt de ontwikkeling naar kleinschalig zorgen voortgezet. Elke locatie heeft zijn eigen aandachtspunten. Zo neemt Munnekeweij de nieuwe huiskamers in gebruik en bereidt Fore-schate zich verder voor op de verhuizing naar de kleinschalige nieuwbouw in 2024.



Onderwerpen die in 2023 voor alle locaties spelen zijn: informele zorg, met name de samenwerking met naasten, welzijn met daarbij de rol van activiteitenbegeleiders, gastvrijheid en leiderschap.

Tot slot wordt in 2023 de visie op kleinschalig zorgen na 3 jaar opnieuw tegen het licht gehouden en waar nodig aangescherpt.

Bij alles vormt de personele bezetting een uitdaging, omdat dit op gespannen voet staat met één van de belangrijkste uitgangspunten van kleinschalig zorgen, namelijk zorgen dat we iemand kennen, dat we weten wat er voor hem of haar op het spel staat, hier goed op afstemmen en bij aansluiten.

Seksualiteit en intimiteit

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. Op Valentijnsdag 2022 hebben we dit belangrijke onderwerp opnieuw onder de aandacht gebracht. Er zijn kaartjes en een box ontworpen om uit delen op elke locatie. Tevens is er een nader beleid gemaakt. Ook was er op Valentijnsdag een lezing. Dit heeft de locaties meer handvatten gegeven. In 2022 zijn enkele locaties verder zelfstandig aan de slag gegaan met het thema.

Er zijn nulmetingen gedaan om te kijken wat medewerkers nu weten en missen rond het onderwerp. Naar aanleiding daarvan is er een informatie gidsje ontwikkeld.

In 2023 wordt verder gewerkt aan dit belangrijke thema.

1.3 Wonen en welzijn

Zinnvolle dagbesteding en zingeving

Een zinnvolle dagbesteding daar streven we naar voor iedere bewoner. Dit doen we op verschillende manieren. Groepsactiviteiten, individuele activiteiten, grote dingen en kleine dingen. Onze activiteitenbegeleiders, gastvrouwen en heren en vrijwilligers hebben hierin een belangrijke rol. Op onze intranetpagina zijn wekelijks impressiefoto's te zien van wat er allemaal gedaan wordt.

Familieparticipatie en inzet vrijwilligers

Ondersteuning van vrijwilligers op de locaties is van grote toegevoegde waarde. Vrijwilligers zijn op veel verschillende manieren inzetbaar. Voor individuele activiteiten en voor groepsactiviteiten. De coördinatoren informele zorg hebben een bestuursverslag opgesteld waarin zij inzichtelijk maken wat er gedaan is op het gebied van informele zorg. Onderstaande infographic geeft hier een beeld van.



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.



Om aan deze visie vorm te geven is in mei 2022 de locatie Zuydtwijck van start gegaan met gastvrij ontvangst. Er heeft een grote verbouwing plaats gevonden en in de ontvangstruimte is een plek gecreëerd voor bezoekers, bewoners en medewerkers. Daarnaast zijn de medewerkers receptie en medewerkers restaurant samengevoegd naar één team waarbij dit team tezamen de ontvangst verzorgt. De receptiebalie is daarmee verdwenen, telefoontjes komen via een centrale binnen zodat de medewerker gastvrije ontvangst alle aandacht voor de mensen in de gastvrije ontvangst kan hebben. In 2023 wordt geëvalueerd om te beoordelen of er nog aanpassingen nodig zijn. De komende jaren wordt de gastvrije ontvangst uitgerold naar de andere locaties waarbij voor iedere locatie maatwerk toegepast wordt.

Eten en drinken

In 2021 zijn er culinair coaches aangesteld. Bij het verder vormgeven van kleinschalig zorgen zijn de centrale keukens gesloten en worden de maaltijden op de huiskamers gemaakt. Gastvrouwen en heren koken inmiddels op vrijwel alle locaties op de huiskamers. Dit draagt eraan bij dat eten en drinken voor onze bewoners meer een beleving wordt. Dat staat centraal in de visie op eten en drinken.



De culinair coaches hebben een belangrijke rol in het aandacht vragen voor eten en drinken. Zij adviseren en ondersteunen teamleiders zorg en/of facilitair, sluiten aan bij overleggen naar behoefte van de locatie, nemen deel aan de menucommissie van Topaz, ondersteunen bij themadiners, onderhouden contact met leveranciers, denken mee in vormgeven van gastvrije ontvangst en voeren HACCP-audits uit. Een heel breed pallet aan taken.

Daarnaast hebben zij een belangrijke rol in het vormgeven van de scholing voor de gastvrouwen en heren. Zo hebben de gastvrouwen en heren scholing ontvangen door middel van een vakdag waarin zij geïnspireerd zijn om hun vak nog beter uit te oefenen. Onderstaande illustratie geeft een impressie van wat behandeld is.

Woonomgeving

Een fijne woonomgeving heeft heel veel invloed op het geluksgevoel van de bewoner. Uit de cliëntenraadpleging 2022 blijkt dat de bewoners over de accommodatie meer tevreden zijn dan het voorgaande jaar. De gemiddelde score is in 2022 7,8 terwijl dit in 2021 nog 7,5 was. Wel is het zo dat de nieuwste gebouwen boven de 8 scoren en de oudere gebouwen rond de 7,5.

In 2022 is gestart met de nieuwbouw voor locatie Foreschate in Voorschoten. De bewoners zijn verhuisd naar locatie Groenhoven in Leiden. De verwachting is dat zij begin 2024 in de nieuwbouw terecht kunnen. Daarnaast zijn in 2022 de voorbereidingen getroffen op locatie Overduin om nieuwbouw te realiseren voor de bewoners met

de ziekte van Huntington. Een grote operatie. In mei 2022 is een deel van de bewoners verhuisd naar locatie Zuydtwijck waar zij 2 jaar zullen wonen. De oudbouw is gesloopt en de nieuwbouw is in het najaar van start gegaan. De verwachting is dat zij halverwege 2024 naar de nieuwbouw verhuizen. Daarnaast is er uiteraard ook onderhoud aan de gebouwen nodig. Op de locatie Overduin zijn bijvoorbeeld de afdelingen waar mensen met dementie wonen gerenoveerd waarbij ook nieuwe keukens geplaatst zijn voor het koken op de huiskamers door de gastvrouwen en heren. Bij het onderhoud is ook aandacht voor duurzaamheid bij het vervangen van oude ketels is gekozen voor een lucht warmte pomp en leidingen worden geïsoleerd om warmteverlies tegen te gaan. Bij de verlichting wordt nu gekozen voor ledverlichting. Bij het onderhoud hoort ook een nieuwe frisse verflaag, het vervangen van sanitair en het vervangen van vloerbedekking voor een pvc-vloer. Op verschillende locaties zijn dit soort werkzaamheden uitgevoerd om op die manier de woonomgeving aangenamer te maken.



1.4 Veiligheid en kwaliteit

Corona

In dit bestuursverslag kan niet voorbijgegaan worden aan corona. Ook in 2022 hebben we hier veel mee te maken gehad. Doordat de meeste bewoners gevaccineerd zijn en ook herhaalvaccinaties hebben gehad, zijn er minder uitbraken geweest. Daarnaast zijn ook de meeste medewerkers volledig gevaccineerd. Als er een uitbraak was dan zijn bewoners hier minder ziek van waardoor de beperkingen mee vielen. Dit was ook het landelijke beeld. Voor medewerkers blijft het werken in beschermende kleding zwaar. De landelijke maatregelen zijn afgeschaft waardoor we weer terug konden naar de oude situatie van voor de pandemie. Dit is voor iedereen prettig. Locaties zijn goed in staat om zelf te acteren in geval van besmettingen zowel bij bewoners als bij medewerkers. Iedere locatie heeft een eigen coronateam. Dit heeft ertoe geleid dat het centrale coronateam in de zomer van 2022 in een slaapmodus is gegaan. Uiteraard worden de ontwikkelingen gevolgd en op indicatie komt het centrale team bij elkaar als er een Topaz brede beleidswijziging nodig is.

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 teamleiders en de CCR. De verplichte indicatoren zijn: Advance Care Planning, bespreken medicatiefouten in het team en aandacht voor eten en drinken. Als keuze indicator is gekozen voor decubitus prevalentie en continentie.

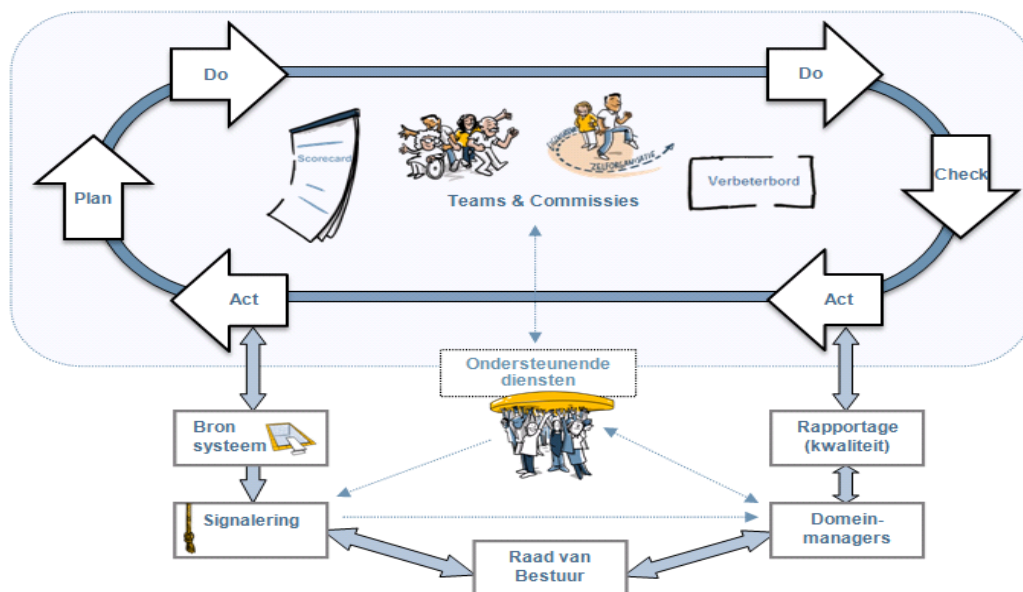
Leren

Het meten van deze indicatoren heeft tot doel om met elkaar te leren en verder te ontwikkelen uiteraard met als doel de zorgverlening aan onze bewoners te verbeteren. Om die reden zijn de uitkomsten van de metingen op afdelingsniveau teruggekoppeld naar de leidinggevenden met het verzoek de uitkomsten multidisciplinair te bespreken in het eigen team. Daarnaast is er een Topaz rapportage opgesteld op locatie-niveau. Deze uitkomsten zijn, zoals gebruikelijk, in het MT van Topaz besproken, evenals met de CCR en de Raad van Toezicht.



Resultaten

Over de resultaten van de kwaliteitsindicatoren zijn we als organisatie zeer tevreden. Het maakt ook dat er in toenemende mate nagedacht wordt of deze indicatoren ons nog aanzetten tot het lerende effect, het verbeteren van de kwaliteit van de zorgverlening. Aan de andere kant is het zo dat indicatoren die al meerdere jaren uitgevraagd worden ieder jaar nog iets betere score laten zien, hoewel dit soms om 0,1% gaat. In bijlage 1 zijn de resultaten opgenomen op locatieniveau. Daarnaast wordt er inzage gegeven in de gemiddelde score voor Topaz. Na 1 juli 2023 zijn de resultaten ook inzichtelijk op de [website zorginzicht](#) waar openbare databestanden van de verpleeghuiszorg te vinden zijn.



Kwaliteitsdashboard

Naast de indicatoren basisveiligheid die jaarlijks in kaart worden gebracht zijn er nog meerdere onderwerpen waaraan we binnen Topaz de stand van zaken rondom kwaliteit en veiligheid aflezen. Denk hierbij aan cliëntenwaardering, ondertekening van clientplan, risicosignalering op individueel 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.

kwaliteitsdashboard Topaz december 2022						
Dec						
Client waardering	Freq	Realiteit	Norm	Afwijking	Status	%
ZorgkaartNederland waarderingscijfer	tmMnd	7,9	8,0	-0,1	🟡	
Het hele leven telt	Jaar	69%	60%	9%	✅	
Dec						
Client Dossier	Freq	Realiteit	Norm	Afwijking	Status	Trend
Clientplan ondertekend	Mnd	739	914	-175	🔴	81%
Actuele Risico's	Mnd	752	806	-54	🟡	94%
Dec						
Veiligheid	Freq	Realiteit	Norm	Afwijking	Status	Trend
Brandveiligheid	Kw	57,0	63,0	-6,0	🔴	90%
Legionella	Kw	35,5	36,0	-0,5	✅	96%
HACCP	Kw	34,0	36,0	-2,0	🟡	94%
Interne audit	tmMnd	2	3	-1	🟡	75%
MIC Rapportages	Kw	11	11	0	✅	100%
Dec						
Personeel	Freq	Realiteit	Norm	Afwijking	Status	Trend
Bevoegd	Mnd	271	528	-257	🔴	77%
VOG	Mnd	1.972	1.993	-21	🟡	99%
Geregistreerde functioneringsgesprekken	1x2J	640	1.487	-847	🔴	43%

Clïëntdossier

Vanuit het kwaliteitsdashboard is te zien dat niet alle cliënten beschikken over een ondertekend cliëntplan. De norm die gehanteerd wordt is dat 95% van de cliënten die langer dan 6 weken bij ons woont een geaccordeerd plan heeft dat niet ouder mag zijn dan 6 maanden. Hierin is een inhaalslag nodig. 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. 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 waarin de volgende onderwerpen opgenomen zijn: 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 uitsluitend uitval is bij de opkomst bij de BHV scholing. Dit moet namelijk boven de 90% liggen en ligt voor veel locaties tussen de 70 en 80%. Het is 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. Indien er gewerkt wordt met oproepkrachten die niet BHV geschoold zijn wordt een brandwacht ingehuurd. In 2023 zal opnieuw gekeken worden of de normen set voor dit onderdeel passend is. Een belangrijk onderdeel bij brandveiligheid zijn oefeningen. Deze hebben op alle locaties meerdere keren plaatsgevonden. Ook het managementteam van Topaz heeft een oefening gedaan. Dit zal in 2023 een vervolg krijgen zodat bij een eventuele crisis het management goed weet te handelen.



Met betrekking tot de HACCP kan opgemerkt worden dat op 2 locaties de HACCP-audit op 2 afdelingen niet aan de norm voldeed. Deze afdelingen krijgen een heraudit binnen 3 maanden.

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 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 in het evalueren en bijstellen van documentatie die betrekking heeft op medicatieveiligheid. Op 1 locatie is geconstateerd dat de medicatieveiligheid niet op orde is en er risico's

voor cliënten en medewerkers waren. Daar zijn direct corrigerende maatregelen ingezet en een heraudit is gedaan na 3 maanden. Hierin is geconstateerd dat er weliswaar verbeteringen waren maar het nog niet voldeed. Tijdens de Prezo audit in november van 2022 op deze locatie zijn geen tekortkomingen geconstateerd op het gebied van medicatieveiligheid. Op de ontmoetingscentra komt het steeds vaker voor dat bezoekers ook medicatie gebruiken waarbij ondersteuning van medewerkers nodig is, om die reden is een procedure medicatieverstrekking op de ontmoetingscentra opgesteld.

Infectiepreventie

In het kader van het hele leven telt is infectiepreventie en antibioticaresistentie een belangrijk thema voor de cliëntveiligheid en kwaliteit van zorg. Onze voorzitter raad van bestuur neemt namens alle VVT-organisaties in de regio Zuid Holland Noord deel aan de stuurgroep antibioticaresistentie van de GGD. De activiteiten van de Infectie Preventie Commissie (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 heeft ook een bestuursverslag opgesteld. Vanuit dit bestuursverslag nemen we de volgende punten graag op in deze rapportage:

- Protocollen zijn actueel en het beleid is geheel vernieuwd. 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. Vanaf plaatsing in mei 2022 is het beleid door 120 personen 413 keer bekeken (ijkdatum 10-1-2023).
- 7 aandachtsvelders Infectiepreventie hebben de meerdaagse gratis training Contactpersoon Infectie Preventie gevolgd. Deze werd aangeboden door het Antibioticaresistentie- netwerk.
- Het advies van de infectiepreventiecommissie om handalcohol, handschoenen en handzeep te harmoniseren en standaardiseren is overgenomen. Het is zelfs uitgebreid met wc-papier, handdoekjes, dames hygiëne en dispensers. Hiervoor is een projectgroep gestart onder leiding van een facilitair teamleider van locatie Overduin. Dit project zal in 2023 doorlopen.
- Topaz heeft zich aangesloten bij MUIZ een Meldpunt voor Uitbraken Infectie Ziekten. Inzage in uitbraken en hierop passend handelen en acties ondernemen om dit verminderen is een verplichting waaraan wij tot op heden niet methodisch aan voldeden. Met het aansluiten bij dit meldpunt geven we hieraan invulling.



Daarnaast worden er 2-jarlijks volgens een roulerend schema audits uitgevoerd door een deskundige infectiepreventie van een externe organisatie. Deze deskundige infectiepreventie is ook lid van de commissie. Van de in het totaal 5 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.

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 maakt in 2023 de overstap. Naast de locaties hebben ook de ontmoetingscentra en Topaz 360 een keurmerk behaald. We zijn enorm trots dat alle locaties het certificaat in 1 x behaald hebben.

Zelforganisatie en Slim & Wendbaar

Om de toegevoegde waarde te bewerkstelligen heeft Topaz ervoor gekozen te werken volgens de principes van Lean. We willen onze zorg graag slim en wendbaar (Lean) organiseren zodat we snel in kunnen springen op veranderingen maar ook dat medewerkers ervaren knelpunten zelf oppakken. Meer bezig zijn met wat ertoe doet en stoppen met de dingen die er niet toe doen, waardoor meer tijd beschikbaar is voor de zorg en het welzijn van bewoners. Dit draagt bij aan zelforganisatie en eigenaarschap. Twee medewerkers van Topaz zijn tot gecertificeerd leancoach opgeleid. Dit programma loopt sinds 2018. Topaz wordt daarin ondersteund door instituut Lean Verbeeten. Inmiddels is er zoveel ervaring opgedaan dat de ondersteuning meer naar de achtergrond zal gaan. Medewerkers blijven de mogelijkheid krijgen om een yellow belt of green belt training te volgen. Daarnaast volgen leidinggevenden en andere sleutelfiguren in de organisatie over het algemeen de Lean leiderschapstraining.



Doelgroep expertisecentrum Huntington

Vanuit de commissie Expertisecentra langdurige zorg is voor een aantal doelgroepen die behoren tot de laagvolume hoog complex doelgroep vastgesteld dat daar een kennisinfrastructuur voor nodig is. De ziekte van Huntington is een van deze doelgroepen. Een van de onderdelen van de kennisinfrastructuur is dat er een aantal doelgroep expertisecentra zijn. Topaz heeft het selectieproces voor dit doelgroep expertisecentrum succesvol doorlopen. Hier zijn we enorm trots op en is een bevestiging dat we met de zorgverlening, onze kennis en kunde, en ons onderzoek tot de top van Nederland behoren.

Topcare predicaat Huntington en GRZ

Topaz heeft al geruime tijd het Topcare predicaat Huntington. Eens per 3 jaar wordt getoetst of we als organisatie nog voldoen aan de criteria. In 2024 zal die toets weer afgenomen worden.

Daarnaast heeft locatie Revitel in 2022 het Topcare GRZ predicaat behaald. Dit betekent een tweede Topcare predicaat. Extra trots zijn we om dat het in eerste instantie de bedoeling was om een proefaudit te doen, echter meteen voor een initiële audit zijn gegaan. Deze beoordeling was zodanig positief dat er 2 aandachtspunten geformuleerd werden. Na het indienen van het plan van aanpak is het predicaat toegekend.



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

Binnen Topaz zijn meerdere Topaz brede commissies actief. In dit bestuursverslag wordt hier op verschillende punten naar verwezen. In 2022 is een nieuwe commissie ingesteld en dit betreft de commissie decubitus en ernstig huidletsel. Het hebben van decubitus (of ernstig huidletsel) heeft grote invloed op de kwaliteit van leven van onze bewoners. Het doel van de commissie is om de preventie en behandeling van decubitus (en ernstig huidletsel) binnen Topaz naar een hoger niveau te brengen. Hierdoor willen we de incidentie, ernst en/of duur van decubitus (en ernstig huidletsel) naar beneden brengen.

Successen

- Opstart commissie decubitus (en ernstig huidletsel) is goed gelukt. November 2021 is de commissie decubitus gestart als Topaz-brede commissie. De commissie draait sindsdien goed. De leden (vooral de behandelaren) zijn trouw aanwezig tijdens de overleggen. Alle leden leveren gevraagd en ongevraagd input. Er is goede energie in de commissie. Ook buiten de commissievergaderingen om is op onderwerp goed overleggen te plannen.
- De richtlijn decubitus is grondig geëvalueerd en staat aangepast in het handboek. Dit was een mooie klus om mee te beginnen. Alle leden hebben hun input geleverd voor hun deel in de richtlijn. Alle informatie is op deze manier mooi bij elkaar gekomen.
- De wondkaart (zakkaartje voor verpleegkundigen, VS-en en artsen) is geëvalueerd en wordt opnieuw gedrukt.

Risico's

- Continuïteit in de commissie blijft lastig door de werkdruk die (vooral de zorgmedewerkers) ervaren op de werkvloer. Het lukt tot nu toe gelukkig nog steeds wel om de input van de zorgmedewerkers op andere momenten te verzamelen.
- Rol wondverpleegkundigen blijft nog onduidelijk vanuit Topaz. Mogelijk hiermee samenhangend blijft de continuïteit van wondverpleegkundigen lastig binnen Topaz. Opgeleide wondverpleegkundigen vertrekken naar andere instellingen.
- Kwaliteit van de wondzorg binnen Topaz blijft nog onduidelijk. Dit zou beter in kaart gebracht kunnen worden door de wondverpleegkundigen hierin een rol te geven.

Duurzaamheid

Duurzaamheid moet een vanzelfsprekend onderdeel worden van de ouderenzorg. Als Topaz hier goed in mee beweegt, zorgen we automatisch nog beter voor onze bewoners en medewerkers. Met de ondertekening van de Green Deal Samen werken aan duurzame zorg onderstreept Topaz, samen met heel veel andere zorgorganisaties, de urgentie om aan de slag te gaan met verduurzaming. Door de Green Deal te ondertekenen werken we actief aan 5 hoofdthema's:

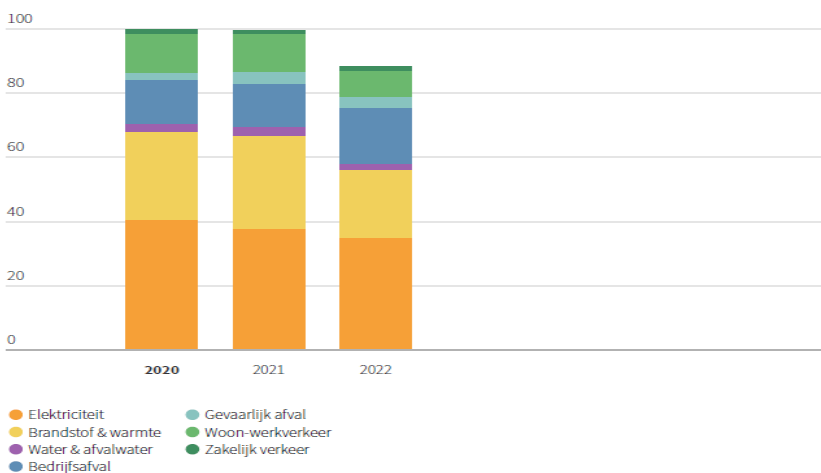
- Bevorderen van gezondheid; de nadruk ligt op het bevorderen van gezonde en duurzame voeding zowel voor bewoners als medewerkers.
- Bewustzijn en kennis bevorderen; meer communiceren over de green deal zorg zodat bewustzijn vergroot wordt
- Reductie CO2 voetafdruk; het opstellen en uitvoeren van portefeuille routekaarten en mobiliteitsplannen.
- Circulair werken; dele van kennis over restafval en incontinentiemateriaal en monitoren voedselverspilling in de ouderenzorg.
- Medicijnresten uit water; minder verspilling van medicatie en stimuleren van gepast voorschrijven en gepast gebruik.

Topaz is lid van het milieuplatform zorg en heeft de ambitie om het bronzen keurmerk te behalen. Door de milieuthermometer in te vullen hebben we in beeld wat de impact van onze organisatie op het milieu is. Ook zien we daarin op welke onderdelen we al stappen hebben gezet zoals bijvoorbeeld energieverbruik en vervoer. Maar ook is te zien waar we nog werk aan de winkel hebben en dat is bijvoorbeeld afvalverwerking waarbij je dan kan denken aan het scheiden van afval maar ook het verminderen van afval. Door hier actief op in te zetten verlagen we de CO2 uitstoot en daarmee de CO2 footprint.

Milieu

Meerjarengrafiek - Totaal

% t.o.v. 2020



Deze grafiek toont de verdeling van de milieubelasting over de thema's. De berekende milieuscore is de som van milieuschade zoals fijn stof, verzuring en het broeikaseffect. De milieubelasting van het eerste jaar is daarbij op 100% gesteld.

In oktober 2022 is meegedaan aan de nationale campagne "Zorg voor energie". Door middel van verschillende filmpjes zijn medewerkers bewuster gemaakt van kleine verspillingen. Door deze gezamenlijk tegen te gaan kunnen we de kosten drukken. Denk bijvoorbeeld aan het zuiniger omgaan met gas water en licht. Tips die je op het werk kunt gebruiken maar natuurlijk ook thuis! Omdat we duurzaamheid een belangrijk thema vinden hebben we een coördinator duurzaamheid die de voortgang in de gaten houdt en de aandacht voor dit thema onder de aandacht brengt.

Lerende organisatie

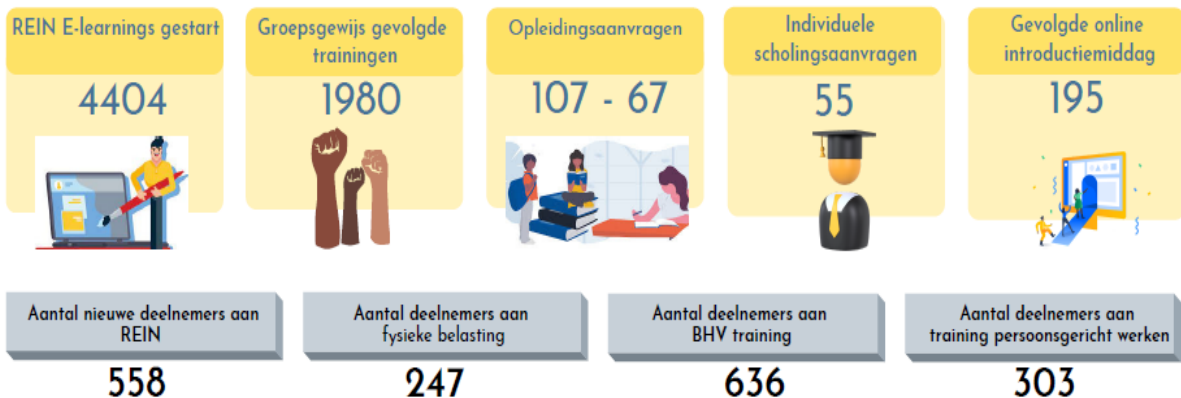
Om hoogwaardige zorg te kunnen geven is het belangrijk dat medewerkers en vrijwilligers de gelegenheid krijgen om te leren op een manier die past bij de ontwikkelfase van de medewerker. Binnen Topaz zijn volop scholingsmogelijkheden. Medewerkers kunnen zich daar zelf voor aanmelden mits toestemming van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

Topaz: Leren & Ontwikkelen | Infographic over 2022

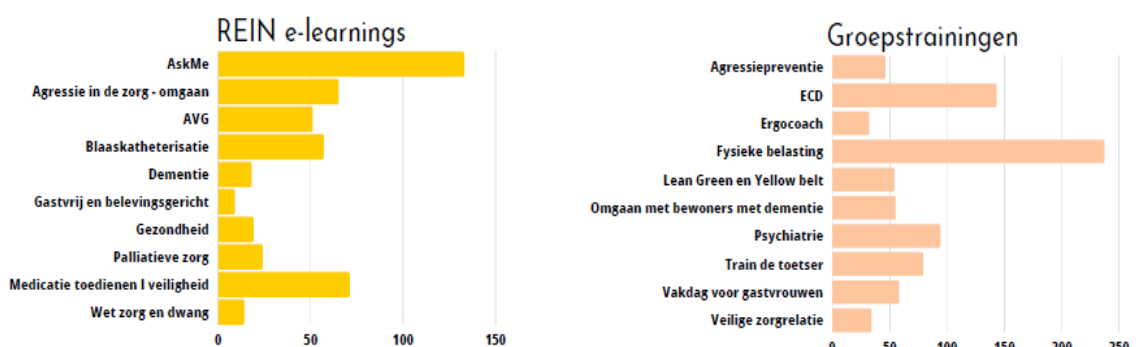
Topaz faciliteert en organiseert leren en ontwikkelen binnen Topaz. Vanzelfsprekend ontwikkel en leer jij dagelijks in je werk bij Topaz; aan ons de taak om jou, jouw team of afdeling hierbij te ondersteunen. Zo organiseren we trainingen, ontwikkelen we e-learnings en begeleiden we stagiaires en leerlingen tijdens leerwerktrajecten. Ook houden we toezicht op verplichte onderdelen voor jouw functie en/of afdeling en nog veel meer. Om ons leeraanbod te verrijken en actueel te houden, maken wij gebruik van de online leeromgeving: REIN.

Wat gebeurde er in 2022: een aantal interessante cijfers

Topaz
Het hele leven telt



Een greep uit de gevolgde e-learnings / trainingen



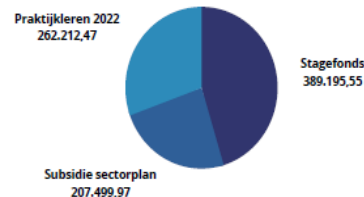
Een greep uit het jaarplan L&O

- ✓ De training persoonsgericht werken heeft een vervolg op zeven locaties.
- ✓ Deelname aan het leernetwerk Van Kleef Instituut: interne trainers hebben leermiddelen ontwikkeld over persoonsgericht werken, privacy- intimiteit- seksualiteit en fysieke beheersing.
- ✓ Samen met VKI is een pilot gestart 'onbekend talent', een gesubsidieerd traject waarin mbo-verpleegkundigen en verzorgenden IG aan de slag met uitdagingen / problemen uit hun eigen werkpraktijk.
- ✓ De interne trainers hebben de visie en beleid van coaching en mentoring geschreven met ondersteuning van opleidingsadviseurs in samenwerking met HR.
- ✓ Zoektocht naar nieuw Leer Management Systeem is ook dit jaar weer voortgezet o.l.v de opleidingsadviseur met betrokkenheid van interne stakeholders.
- ✓ De gastvrouwen/ heren worden ondersteund met een eigen leerlijn. Na het volgen van een inspirerende vakdag, gestart 8 oktober, hebben zij binnen die leerlijn keuze uit 8 inhoudelijke basismodules. Zie de [carrousel](#).
- ✓ Deelname aan bijeenkomsten van o.a. ZWConnect, Avant en OADB gericht op het interesseren van VMBO studenten voor een opleiding in de zorg.
- ✓ L&O is gestart met het ontwikkelen en voorbereiden van een leiderschapstraject voor alle leidinggevendenden, in samenwerking met GooiConsult.
- ✓ De vindbaarheid van informatie over L&O op Toplaza is verbeterd.

REIN

- Veel medewerkers (1080) maken gebruik van REIN.
- Vanwege 1 jarig bestaan is een Sint cadeau, een kistje MandaREINen en een gedicht, verstuurd naar alle locaties.
- Leerlijnen van REIN voor verschillende functies en onderwerpen staan nu op toplaza onder de tegel [Leren](#).
- REIN Café Topaz is 6 x geweest. Bijdrage geleverd aan landelijk 1 x.

Subsidies



Subsidies spelen een belangrijke rol in het faciliteren van L&O. De meerjarige subsidie Sectorplan Plus bood een extra tijdvak aan om subsidie aan te vragen. Voor scholing en training die de werkcultuur bevorderen. Het totale bedrag van alle te ontvangen subsidies was € 858.907,99

Meldingen incidenten Cliënten (MIC)

Binnen Topaz worden incidenten gecategoriseerd. Onderscheiden worden: medicatie incidenten, valincidenten, agressie incidenten en overige incidenten. Ook kunnen de incidenten op doelgroep niveau geanalyseerd worden. Iedere locatie maakt per kwartaal een analyse, ook incidenten op locatie Revitel, het ontmoetingscentrum en bij de eerstelijnsbehandeling worden geanalyseerd. 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 MIC-commissie maakt een bestuursverslag.

In 2022 hebben we het leren van elkaar en van incidenten verder doorgevoerd. Door het samenbrengen van de lokale MIC-commissie hebben we met elkaar en van elkaar kunnen leren en ervaringen kunnen uitwisselen. Niet alleen de lokale MIC-commissies onderling maar ook naar de Centrale MIC commissie toe. Lokale MIC-commissies brengen regelmatig punten in bij de Centrale MIC commissie. Deze punten kunnen daardoor kort cyclisch opgepakt en teruggekoppeld worden. Ook kunnen dergelijke punten besproken worden in een volgend afvaardigingsoverleg. Er is daardoor een veel betere samenhang en samenwerking op het gebied van beleid en leren van incidenten. We zitten niet meer allemaal op een eigen eiland maar weten elkaar te vinden.

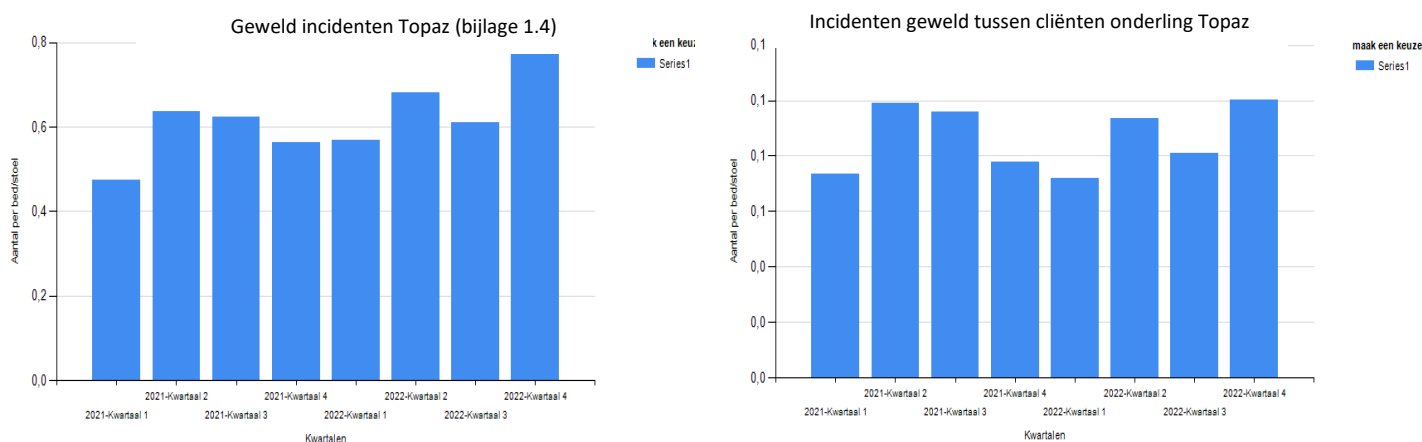
De afgelopen twee jaar is met verschillende afvaardigingen vanuit de lokale MIC-commissie veel werk verzet bij de evaluatie van de MIC-formulieren, de evaluatie van het overzicht met grafieken en tabellen in MI die de basis vormt voor de analyses van de MIC-commissies en de evaluatie van de format voor de kwartaalrapportages. Er liggen hiervoor mooie voorstellen. Voor de MIC-formulieren in het ECD en het overzicht grafieken en tabellen in MI zijn we afhankelijk ook van ontwikkelingen die nog lopen bij Adapcare. Zodra Adapcare de wijzigingen doorvoert, de verwachting is dat zij dit gedurende 2023 gaan doen, kunnen wij onze gewenste aanpassingen ook gaan implementeren.

Geweld 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.



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	8%

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 vindt nagenoeg alle recidive plaats op de pg-afdelingen.

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 drie incidenten gehad die zo ernstig waren dat deze onderzocht zijn middels de PRISMA methode. Twee incidenten zijn middels een uitgebreid PRISMA onderzoek onderzocht maar niet gemeld. In bijlage 4 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 af en toe op papier gedaan. 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. De Arbo adviseur zal onderzoeken op welke wijze het melden van incidenten opnieuw ingericht kan worden op een LEAN manier. Dit is in 2022 niet opgepakt en derhalve kunnen hier geen gegevens getoond worden

1.6 Leiderschap, governance en management

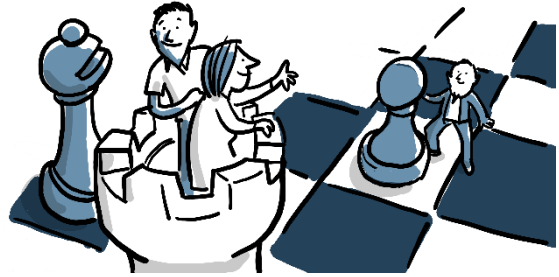
Strategie en structuur

Topaz heeft een viertal jaar geleden haar strategie opgesteld en een passende structuur hierbij samengesteld. De afgelopen jaren is veel van deze strategie tot stand gekomen. Een paar voorbeelden hier van zijn de herijking van het strategisch vastgoedplan, de sterke verbeteringen op het gebied van ICT (waaronder Topexit), het tot bloei komen van het onderzoekklimaat, de implementatie van Slim en Wendbaar (LEAN), en de doorontwikkeling van Topcare locaties. Ook is het gedachtengoed rondom ons motto: “het hele leven telt” goed geland in de organisatie. Kleinschalige zorg en Gastvrij ontvangst zijn begrippen die alle mensen binnen Topaz kennen.

Vorig jaar 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. Besloten is om door te gaan op de ingeslagen weg en deze strategie tot 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 plakken in de organisatie door de vele ontwikkelingen fricties en schuarpunten ontstaan zijn in de structuur van de organisatie. Daarnaast is ook geconstateerd dat er in de omgeving om ons heen vele externe ontwikkelingen zijn.

De ouderenzorg is sterk in verandering. Meer dan de afgelopen jaren het geval is geweest zien we dat er andere opdrachten liggen en andere verwachtingen zijn over de zorg voor ouderen. Duidelijk is dat er veranderingen noodzakelijk zijn in de visie op ouder worden en waar we ouder worden. Niet alleen voor het individu maar voor de hele samenleving. De samenleving is veranderd. Niet alleen worden we met elkaar ouder, ook worden we ouder dan voorheen. Er is sprake van een (dubbele) vergrijzing. Tegelijkertijd worden er minder kinderen geboren en zien we dat de samenleving steeds meer gaat bestaan uit mensen met een niet-Nederlandse achtergrond.

Het huidige systeem gaat echter nog steeds uit van zorg voor kwetsbare (witte) ouderen met eenzelfde aantal beschikbare zorgverleners. Dit roept grote vragen op over de houdbaarheid van ons stelsel. Is dit stelsel nog wel betaalbaar, is er nog wel solidariteit bij de jeugd en is er nog wel voldoende personele beschikbaarheid? Het kabinet heeft niet voor niets de leuze: zelf als het kan, thuis als het kan en met digitaal (technologische ondersteuning) als het kan.

Net als andere zorgaanbieders werkt Topaz steeds vaker in ketens en andere samenwerkingsverbanden om maatschappelijke effectief aan te pakken. Dit betekent dat Topaz naast de reguliere 'eigen zorg' ook moet investeren in het ontwikkelen van transmurale- of ketenzorg.

Er zullen geen tot weinig verpleeghuisplaatsen bijkomen, terwijl tegelijkertijd de vraag naar deze zorg voor kwetsbare ouderen sterk zal gaan toenemen. Doordat mensen vaak langer thuis blijven wonen, ook bij dementie, zal de zorgvraag veranderen. Voor Topaz betekent dit dat we een antwoord dienen te geven op al deze vragen van een groot veranderende context. Hoe geven we een passend antwoord op een vergrote en een verzwaarde zorgvraag in een model van schaarste waarbij er tegelijkertijd ook een probleem is op de arbeidsmarkt? Daarbij zal ook regionale samenwerking noodzakelijk zijn om de zorgvraag in de toekomst het hoofd te bieden.

Daarmee kwam de vraag naar voren of de huidige structuur nog wel voor de juiste executiekracht voor de herijkte strategie zorgt en past de huidige structuur bij gevraagde oplossingen voor de toekomst. Dit heeft geleid tot het besluit om de structuur te evalueren. Bij deze structuur evaluatie worden we ondersteund door een externe partij. In het najaar van 2022 is gestart met de evaluatie waarbij het de wens was om dit in gezamenlijkheid te doen. Om die reden is een brede groep met mensen betrokken. Er zijn 3 thematafels geweest om vraagstukken te verdiepen. Een

thematafel waarin de structuur getoetst is aan de strategische uitdagingen van Topaz. Twee thematafels met focus op de evaluatie van de knelpunten in de huidige structuur waarbij een gericht was op het primaire proces en de ander gericht was op de hiërarchische en ondersteuningsstructuur binnen Topaz. De gedachte was om de evaluatie voor 1 januari 2023 af te ronden echter het leverde dermate veel informatie op dat besloten is de evaluatie te verlengen en goed door te pakken. De afronding van de evaluatie zal daarmee medio 2023 zijn.

Leiderschap

Hoe leidinggevenden 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. De opgestelde leiderschapsvisie daar willen we als organisatie actief mee aan de slag. In 2022 zijn daarom acties ondernomen om een leiderschapsprogramma op te stellen samen met een extern bureau. Alle leidinggevenden van Topaz zullen dit leiderschapsprogramma gaan volgen. De start daarvan zal in 2023 zijn.

Medezeggenschap

Clëntenraad

Iedere locatie heeft een eigen cliëntenraad, daarnaast is er een centrale cliëntenraad waarin leden van de lokale raden samen organisatie brede onderwerpen bespreken. Op locatieniveau spreken teamleiders periodiek met de cliëntenraad. In de praktijk merken we dat het voor locaties soms nog zoeken is welke onderwerpen advies- en instemmingplichting zijn. De rol van de lokale cliëntenraad is daarbij veel steviger geworden na de implementatie van de wet op de medezeggenschap cliënten zorginstellingen 2018. De centrale cliëntenraad komt iedere 6 weken bij elkaar, de bestuurder sluit de ene keer de hele vergadering aan de andere keer de helft. In 2022 is het rooster van aftreden van de centrale cliëntenraad geactualiseerd. In de komende jaren zullen om die reden veel wisselingen plaats gaan vinden. De cliëntenraad heeft een eigen bestuursverslag opgesteld.



Ondernemingsraad

De ondernemingsraad van Topaz bestaat uit een actieve groep mensen die de vertegenwoordigers zijn van onze medewerkers. Door het jaar heen zijn er verschillende instemming en adviesaanvragen behandeld door de OR. Plannen die er zijn in de organisatie hebben consequenties voor medewerkers en de OR gaat daar zorgvuldig mee om. Bijvoorbeeld plannen rondom klein-

schalig zorgen, gastvrije ontvangst en het sluiten van een afdeling op locatie Overrhyn. Daarnaast zijn er allerlei procedures en richtlijnen ontwikkeld 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 de procedure beeldschermwerk en bril, dat instructies bevat hoe je de werkplek optimaal inricht om gezondheidsproblemen te voorkomen en daarnaast ook regelt dat de medewerker een vergoeding kan ontvangen als een beeldschermbril nodig is.

Verpleegkundige en verzorgende adviesraad

In 2017 is de VVAR geïnstalleerd. Na een aantal jaren functioneren is door verloop van medewerkers deze helaas inactief geworden. De raad van bestuur liet onderzoeken of medezeggenschap in de vorm van een Professionele Advies Raad haalbaar was. Daarop hebben verpleegkundigen en verzorgenden aangegeven een VVAR te willen. Een aantal kwartiermakers heeft de herstart voorbereid waaronder het werven van leden voor de VVAR en het aanvragen van een subsidie in het kader van actieplan zeggenschap in de Zorg. Beide acties zijn gelukt. De nieuwe leden van de VVAR zullen in 2023 getraind en gecoacht worden om een goede doorstart te maken.

Raad van bestuur

Topaz heeft een tweehoofdige raad van bestuur. Zij hebben de portefeuilles onderling verdeeld. Naast het besturen van Topaz zijn 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	

Raad van toezicht

De raad van toezicht bestaat uit 7 leden in 2022. Er wordt gewerkt met een rooster van aftreden. Bij een aankomende wisseling wordt gekeken naar het gewenste profiel. De termijn van de voorzitter van de raad van toezicht loopt tot 1 januari 2023. Dat was voor de raad van toezicht aanleiding om kritisch te kijken naar de samenstelling. Besloten is om verder te gaan met een raad van toezicht van 6 leden vanaf 1 januari 2023. Om die reden is het reglement aangepast. De raad van toezicht heeft verschillende commissies zoals de auditcommissie kwaliteit en veiligheid, auditcommissie vastgoed en financiën en de remuneratiecommissie. De raad van toezicht heeft een eigen jaarverslag, wat ook deel uitmaakt van de bestuursverslaggeving 2022. Dit is opgenomen in hoofdstuk 2 van de jaarverslaglegging.

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.

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.



De wet helpt daar niet altijd bij en wordt als onnodig ingewikkeld ervaren. Om die reden doen we mee met de pilot van radicale vernieuwingen. We experimenteren met de verpleegkundig specialist als Wzd-functionaris. De resultaten zijn goed. Het geeft extra invalshoeken en dat is precies wat je wil bij de Wzd. Bovendien lost het een capaciteitsprobleem op.

We zijn blijven scholen in 2022, maar de Wzd blijft complex. We hebben in dat kader besloten om de rol van zorgverantwoordelijke toch bij de EVV-er te beleggen en niet bij de arts. Dit vraagt van alle partijen een grotere betrokkenheid en hopelijk blijft kennis dan beter gewaarborgd. Ook zien we de doelgroep op enkele locaties zwaarder worden. Daarom hebben we in het bijzonder op Forreschate meer geschoold.

In 2023 zullen wij ons blijven richten op de bedoeling van de wetgeving. Dit om onze bewoners de regie te geven die zij verdienen.

Aangeleverde gegevens over onvrijwillige zorg aan IGJ

Vanuit de Wzd vraagt de IGJ dat de organisatie één keer per jaar een analyse opstelt over de onvrijwillige zorg. Deze analyse wordt gedaan op locatieniveau. Zij geven aan op welke wijze zij reflecteren en leren om zoveel mogelijk vrijheid en veiligheid te bieden. In bijlage 3 is de analyse opgenomen.

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 om 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.

AVG

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). Gezamenlijk pakken zij het thema op. De lijnen in het team zijn kort. In 2022 heeft het team zich gefocust op bewustwording aangaande privacy en gegevensbescherming. Tevens is 2 factor authenticatie (2FA) op alle devices geïntroduceerd.



Acties 2022

In 2022 is naar ongeveer 1900 medewerkers een privacy toets gestuurd via Microsoft Forms. Deze vragenlijst bevatte tussen de 20 en 35 vragen. Uiteindelijk zijn alle antwoorden in een rapportage verwerkt, gesorteerd op: gedrag, kennis en attitude. Daarmee kunnen we de komende jaren onze inspanningen meten. Zo maken we de PDCA-cyclus mooi rond.

Op elke Topaz locatie is een audit gedaan. Het privacy team heeft rondgelopen op de afdelingen en daar gekeken of ze bij informatie konden en gesproken met de medewerkers. Los daarvan, zijn alle stukken netjes bijgewerkt, denk aan het privacy beleid, de privacyverklaring en het verwerkingsregister. Tevens hebben we 7 DPIA's gedaan op diverse thema's. Elk kwartaal zijn er blogs verschenen over privacy thema's uit de werkinstructie. Ook hebben we een vaste plek gekregen op de introductiedag van Topaz.

Aandachtspunten 2023

Afgelopen jaar is er veel geïnoveerd en geïnvesteerd in domotica. Een heel interessant dossier met veel mogelijkheden maar daardoor ook veel valkuilen. We moeten goed blijven opletten dat ons verlangen naar toezicht geen inbreuk maakt op de privacy van cliënten.

Ook social media gaan een steeds grotere rol spelen. Natuurlijk willen we uitdragen wat voor mooi werk we doen, maar ook daarbij moeten we de privacy wensen van onze cliënten en medewerkers niet uit het oog verliezen!

Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

Topaz geeft uitvoering aan de wet Vernieuwde meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling op verschillende manieren. Zo is er aandacht voor het preventief en actief inspelen op signalen van grensoverschrijdend gedrag waarbij óf de bewoner/ client of de medewerker/vrijwilliger slachtoffer van kan worden. Doel van het Adviesteam ouderenmishandeling is alertheid van alle medewerkers voor (vermoedens van) signalen van mishandeling en het stoppen van (ouderen)mishandeling bij bewoners en cliënten van Topaz. Het team richt zich op (ouderen)mishandeling van bewoners of cliënten van Topaz door personen uit huiselijke kring, vallend onder de wet 'Vernieuwde meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling'. De meldcode is uitgewerkt in een stappenplan. Per stap is aangegeven wie en hoe betrokken is binnen het (multidisciplinaire) team en de advies en begeleidingsmogelijkheid die het adviesteam kan bieden. Ook wanneer contact opgenomen kan of moet worden met Veilig Thuis. Het stappenplan is opgenomen in het handboek van Topaz en in verschillende overleggen besproken. Verder is hieraan aandacht besteed via een artikel op Toplaza op de dag tegen ouderenmishandeling, 15 juni.

Er wordt nog gezocht naar een manier waarop vermoedens van ouderenmishandeling afgeschermd opgenomen kunnen worden in het ECD zodat alleen bij de casus betrokken medewerkers hier toegang tot hebben. Nieuwe medewerkers worden uitgenodigd de training Veilige zorg-

relatie; signaleren grensoverschrijdend gedrag en ouderenmishandeling te volgen. In 2022 hebben 34 medewerkers deelgenomen aan deze training. Het adviesteam ouderenmishandeling kan door medewerkers/ teams gevraagd worden om advies of begeleiding bij het volgen van het stappenplan. Dit is 1 keer gebeurd in 2022 waarbij advies is gegeven over verdere aanpak van de situatie. Om de eigen deskundigheid te onderhouden heeft het adviesteam een tweedaagse training gevolgd verzorgd door bureau Veerkracht. Alle aspecten van ouderenmishandeling, van wetgeving, signalering tot aanpak zijn aan de orde gekomen.

1.7 Personeelssamenstelling (voldoende vakbekwaam personeel)

Arbeidsmarkt

Ook Topaz heeft last van de krapte op de arbeidsmarkt. Het vinden en behouden van met name gediplomeerde medewerkers is moeilijker geworden. Dit vraagt ook een verandering in het werven van medewerkers. Social media nemen daarin een belangrijke plaats in, facebook, Instagram en LinkedIn zijn niet meer weg te denken. Medewerkers worden gestimuleerd om vacatures te liken en te delen via social media om zoveel mogelijk mensen te bereiken. Daarnaast zijn in 2022 acties ondernomen om een nieuwe arbeidsmarktcampagne te lanceren. De nieuwe arbeidsmarktcampagne sluit aan op de vorige waarbij vanuit de client nieuwe medewerkers werden gezocht. In de nieuwe arbeidsmarkt campagne laten medewerkers zien welke mogelijkheden er zijn binnen Topaz. Deze campagne zal in 2023 gelanceerd worden. Daarnaast worden er speeddates ingezet, als kennismaking met een locatie. Voor het werven van leerlingen worden kennismakingsbijeenkomsten georganiseerd om meer informatie te geven over de opleiding maar vooral ook over de mogelijkheden bij Topaz. Naast speeddates is er ook een mogelijkheid om juist langer ervaring op te doen met het werken bij Topaz. Dat gebeurt via het project Oriëntatiebaan. Mensen (vaak van buiten de zorg) krijgen de kans om betaald 3 maanden mee te lopen op verschillende afdelingen. Acht op de tien deelnemers aan de Oriëntatiebaan kiezen vervolgens voor een leer/werktraject bij Topaz.

Loopbaancentrum

Voor eigen medewerkers is er ook een loopbaancentrum. Enerzijds is dit er voor medewerkers die na een herinrichting in de organisatie boventallig zijn geworden. Het loopbaancentrum biedt een traject (met tests en gesprekken) waarin verkend wordt welke zijn binnen Topaz en wat ervoor nodig is om daarvoor in aanmerking te komen. Ook kunnen medewerkers die langdurig ziek zijn en waarvoor terugkeer naar de eigen functie onder druk staat hier terecht. Ten slotte kunnen ook medewerkers die op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging binnen of buiten Topaz hier terecht. Samen wordt er besproken wat wensen zijn en welke mogelijkheden er dan zijn. Op die manier willen we ook graag medewerkers aan ons binden en daarmee behouden voor de organisatie.

Plan en flexbureau

In 2021 is een centraal plan en flexbureau opgezet. Op deze manier is er meer verbinding tussen de planners, is er meer overzicht en kan het plannen verder geprofessionaliseerd worden. Daarbij is in 2021 ook gekozen voor een ander roostersysteem wat in 2022 geïmplementeerd is. Planners en medewerkers hebben hun vaardigheden vergroot. Medewerkers kunnen via een app zien of er open diensten zijn en kunnen aangeven of zij beschikbaar zijn voor die dienst. De planner maakt de match. Het flexbureau gaat aan de slag met de open diensten die niet door de locatie ingevuld kunnen worden. Het flexbureau wil bij voorkeur zelf medewerkers aan zich binden. Dus

zo min mogelijk via bureaus. Dit uiteraard om de kosten te drukken maar ook om zelf meer invloed te hebben of de kwaliteit en ook om je te richten op zoveel mogelijk bekende medewerkers voor onze cliënten. In 2023 is het streven om het aantal medewerkers dat aangesloten is op het flexbureau te vergroten. Uiteraard willen we zoveel mogelijk medewerkers in dienst hebben waardoor we minder uitzendkrachten in hoeven te zetten. Helaas hebben we moeten constateren dat de inzet van Personeel Niet In Loondienst gestegen is naar 11,1% ten opzichte van 9,3% in 2021. Wel hebben we wat meer medewerkers in dienst 1674 ten opzichte van 1649 in 2021 maar het de gemiddelde contractomvang is gedaald van 0,46 naar 0,45.

Verzuim

Helaas hebben we te maken met een hoog verzuim van 9,6 % en een meldingsfrequentie van 1,47. Het verzuim is gedurende het jaar opgelopen. Redenen voor verzuim zijn:

- Veel oudere medewerkers met serieuze fysieke (blijvende) beperkingen
- Langdurige ernstige medische aandoeningen
- Hoge werkdruk door personeelstekort en geen nee zeggen tegen extra diensten
- Wisseling van leidinggevenden, waardoor verzuimdossiers tijdelijk minder adequaat worden opgepakt, er minder aandacht/betrokkenheid is voor de verzuimende medewerker
- Mentale klachten tgv werk en/of privé gerelateerde omstandigheden

De hoge meldingsfrequentie wordt ook ingegeven door corona en de griepgolf waar we mee te maken hadden. In de beïnvloeding van verzuim is het contact tussen leidinggevende en medewerker van cruciaal belang. Leidinggevenden worden hierin ook getraind door een externe partij. Daarnaast is het contact tussen de arbodienst en de leidinggevende belangrijk. De dienstverlening door de arbodienst is geëvalueerd en hieruit zijn samenwerkingsafspraken vastgesteld die vastgelegd zijn en die periodiek geëvalueerd worden.

Vitaliteit

We zetten in op vitale medewerkers. Zo hebben we een vitaliteitsplatform waar medewerkers op 3 thema's informatie en interventies vinden om aan de slag te gaan. De thema's zijn mentale gezondheid, fysieke gezondheid en leefstijl. In 2022 is een vitaliteitsmarkt georganiseerd met activiteiten op alle locaties. Op de vitaliteitsmarkt zijn een drietal externe partijen aanwezig geweest. De smoothiebar, stoelmassage en leefstijlcheck van MyDailyLifestyle. Daarnaast heeft Topaz 360 diverse sportlessen verzorgd en was O&O aanwezig met een aantal give aways en informatiefolders. De give aways bestonden uit een thera-sportband, een mueslireep en een stuk fruit. Daarnaast werd er informatie gedeeld over het vitaliteitsplatform van Topaz, de collectiviteitskorting van Zorg & Zekerheid, het aanbod van REIN (online leerplatform) op het gebied van vitaliteit en een recept van de culinair coaches voor het maken van een gezonde mueslireep. De markt is door collega's als positief gewaardeerd. Voor 2023 wordt een vitaliteitsplan uitgewerkt waarin een aantal activiteiten terugkomen. In de begroting is hiervoor ruimte opgenomen.

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 er zelf verantwoordelijk voor dat zij lid zijn van een beroepsvereniging indien van toepassing 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 dat opgenomen is bij hoofdstuk 3 is te zien dat we daarin niet voldoen aan de norm die we voor onszelf gesteld hebben. 77% van de medewerkers is aantoonbaar bevoegd voor de handelingen. In 2021 was dat 85%. Dit wil overigens niet zeggen dat zij handelingen uitvoeren waarvoor zij niet bevoegd zijn. Soms komen handelingen ook weinig voor waardoor het ook lastig is om te toetsen. Het hoge verzuim is hierop ook van invloed, medewerkers die langdurig ziek zijn kunnen de toetsing niet doen. Anderzijds is er een verbinding met hoge werkdruk waardoor het inplannen van toets momenten moeilijker wordt. Tegelijk is het ook de vraag hoe bewust medewerkers zijn dat de handeling getoetst moet worden, nemen zij hierin hun eigen verantwoordelijkheid? In ieder geval is het van groot belang dat de leidinggevendenden hier extra aandacht aan geven. Dit onderwerp moet eigenlijk op ieder werkoverleg staan en al werkende de aandacht krijgt. Daarnaast kan dit ook tijdens het functioneringsgesprek. Echter in het dashboard is te zien dat slechts 43% in de afgelopen 2 jaar een functioneringsgesprek heeft gehad. Hier kan een stuk onder registratie een rol hebben. De hoge werkdruk enerzijds en een hoog verloop onder leidinggevendenden anderzijds spelen hierin een belangrijke rol. Daarnaast wordt de huidige procedure van de functioneringsgesprekken als intensief, ingewikkeld en tijdrovend ervaren. Om die reden is dit proces onder de loep genomen. Aanpassingen zijn gedaan en worden begin 2023 op een locatie getest. Als dit positief verloopt zal de procedure aangepast worden.

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, hier delen behandelaars in de regio hun ervaringen en inzichten met betrekking tot zorg en behandeling van cliënten met Parkinson.
- Lerend netwerk beleidsadviseurs, vanuit Actiz georganiseerd beleidsadviseurs uit verschillende organisaties uit het hele land komen periodiek bij elkaar om kennis uit te wisselen
- 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 3 en inmiddels 5 VVT organisaties om de opleiding van zorgprofessionals meer praktijkgericht in te steken.
- Universitair Netwerk voor de Care Zuid Holland, regionale samenwerking waarin onderzoek een centrale plek heeft.
- Netwerken geclusterd binnen Transmuralis te weten: Netwerk palliatieve zorg, dementie en CVA in Zuid Holland Noord



- Bestuurlijk Netwerk tussen de organisaties ActiVite, Topaz en Zorgpartners. Bestuurders delen ontwikkelingen met elkaar en verbinden professionals aan elkaar voor verdere ontwikkeling.
- 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. In 2022 is dit lidmaatschap geëvalueerd en als positief beoordeeld.
- ZW connect, het delen van kennis en ervaringen met name rond de benadering van de arbeidsmarkt.

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 transitiemiddelen via het zorgkantoor. Daarnaast is er in 2022 een regiovisie opgesteld om met elkaar acties te ondernemen om gezamenlijk de toekomstige uitdagingen in de ouderenzorg het hoofd te bieden. Ook is al jaren geleden het regionaal aanmeldpunt ingesteld om inzage te geven in de beschikbaarheid van ELV-bedden en Wlz crisisbedden. In het uitvoering geven van het Integraal zorgakkoord, het GALA en WOZO wordt ook gezamenlijk opgetrokken. Dit zal in de komende jaren een vervolg krijgen.

1.8 Gebruik van hulpbronnen

Informatieveiligheid

Topaz gebruikt informatiesystemen om relevante gegevens te raadplegen en vast te leggen. Bij alle systemen is de integriteit van belang, we willen immers niet dat iedereen zomaar gegevens kan veranderen. Bij veel systemen speelt de vertrouwelijkheid een rol, niet iedereen mag zomaar persoonsgegevens of anderszins vertrouwelijke informatie raadplegen. Voor het naleven van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG), is het noodzakelijk dat het autorisatiebeleid van de informatiesystemen welke gevoelige gegevens bevatten goed is geregeld.

Het toekennen van rechten wie wat mag, noemen we autorisatie.

Het Autorisatiebeleid geeft algemene richtlijnen hoe bij informatiesystemen om te gaan met autorisaties. De meer complexe systemen zullen de behoefte hebben aan een eigen nadere uitwerking. De eenvoudiger systemen kunnen volstaan met het vastleggen wie welke "rol" vervult.

Het controleren of iemand is wie hij zegt te zijn is authenticatie¹. Eén van de manieren om informatie te beveiligen is door te zorgen dat alleen personen met een combinatie van gebruikers-ID en wachtwoord kunnen inloggen.

¹ Hoe Topaz authenticatie regelt staat in het "Multifactor authenticatiebeleid"

Er bestaat op dit moment geen authenticatiemiddel op zich waar geen misbruik van gemaakt kan worden. Met minimaal 2 van deze factoren inloggen maakt het dus extra veilig. Dit is ingeregeld bij Topaz. Naast invoeren van gebruikers-ID en wachtwoord is het ook nodig om je identiteit te bevestigen. Hiervoor kan een app gebruikt worden of bevestig je de identiteit telefonisch. De information Security Officer heft een belangrijke taak in het monitoren hiervan. In 2022 is deze positie een tijd vacant geweest. Blij zijn we dat in februari 2023 de nieuwe Information Security Officer gestart is, het in kaart brengen in hoeverre Topaz voldoet aan de NEN 7510 norm zal de eerste taak zijn. In de periode dat er geen Information Security Officer was is dit gemonitord door de manager I&A samen met de privacy officer en de functionaris gegevensbescherming. Eind 2022 zijn steekproeven gedaan om te toetsen of de toegang tot de cliëntendossiers conform de autorisatiematrix is. Hieruit zijn geen knelpunten naar voren gekomen.

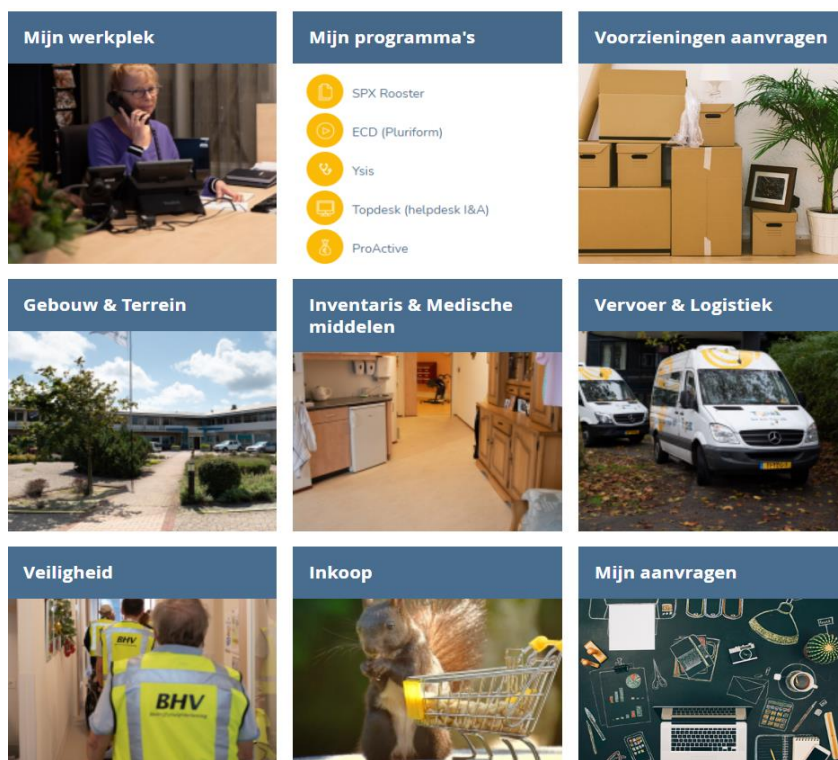
Ondersteuning voor medewerkers

Digicoach

Digitale vaardigheden zijn niet meer weg te denken in het werken van alledag. Echter niet iedereen is zomaar digitaal vaardig. Om die reden zijn digicoaches aangesteld. Op iedere locatie zijn zij beschikbaar om medewerkers te helpen in het digitaal vaardiger te worden.

Servicedesk

Servicedesk is het servicepunt waar medewerkers met ICT vragen en facilitaire vragen terecht kunnen. Hiervoor wordt het programma TOPdesk gebruikt. Via dit programma kunnen medewerkers een probleem melden of een vraag stellen. De medewerkers van de servicedesk handelen de meldingen zelf af en als dat niet kan dan zorgen zij ervoor dat de melding naar de juiste medewerker wordt doorgezet die het dan oppakt. Op deze manier kan er efficiënt gewerkt worden en wordt de wachttijd verminderd. Het programma is eenvoudig ingericht om op die manier het digitaal melden te vergroten. Als medewerker kun je altijd inzien wat de stand van zaken is.



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. Topaz zet onder meer in op toezichthoudende domotica. Hiervoor is een meerjarenplan opgesteld zodat dit op alle locaties gerealiseerd wordt. Een belangrijk uitgangspunt daarbij is om onze bewoners zo veel mogelijk vrijheid te geven. In de plannen van de locaties zoals deze in hoofdstuk 1 opgenomen zijn komt domotica veelvuldig terug. Daarnaast wordt ook bij innovatie en zorgtechnologie pilots uitgevoerd om zorgtechnologie te testen.

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 10 opgeleide gespreksleiders Moreel Beraad. Door de nasleep van Corona was er in 2022 weinig ruimte voor het organiseren van een moreel beraad. We hopen dat in 2023 hier weer aandacht en tijd voor vrijgemaakt kan worden. In 2022 zijn 8 moreel beraden georganiseerd. Er zijn ook 2 evaluaties van de coronatijd gehouden onder begeleiding van een gespreksleider.

De ethische dilemma's betroffen de autonomie van de bewoner die in het geding was, het in het geding zijn van de veiligheid van bewoners, medewerkers en naasten door onvoorspelbaar gedrag van een bewoner, vragen rond grenzen van de zorg, belang bewoner versus familielid. Er is een moreel beraad gehouden met de raad van bestuur, leden van de Centrale Clienten Raad (CCR) en de raad van toezicht. De CCR heeft een casus ingebracht. Daaraan voorafgaand is een toelichting gegeven over de werkwijze rond moreel beraad in Topaz.

Om toekomstige zorgmedewerkers bekend te maken met moreel beraad heeft een gespreksleider les hierover gegeven op MBO Rijnland voor Leerling Verzorgende IG en Leerling Verpleegkunde. Ook heeft zij een intervisiebijeenkomst geleid bij de werkgroep ethiek van Argos zorggroep

Vastgoed

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 zorg 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.



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.

Op dit moment doet er een medewerker een grootschalig praktijkonderzoek en zijn er vier medewerkers die een promotieonderzoek doen. Het onderzoek wordt voor het grootste deel mogelijk gemaakt door het verkrijgen van subsidies. Alle onderzoeken worden eerst getoetst in de Wetenschappelijke Onderzoek Commissie. In deze commissie is ook de Centrale Cliëntenraad vertegenwoordigd.

We hebben de **ambitie een academisch verpleeghuis te zijn**. Onderzoek is daarmee onlosmakelijk verbonden en

wij zijn daarnaast blij dat hoogleraar Wilco Achterberg verbonden is aan Topaz. Het onderzoek dat uitgevoerd wordt, is altijd dienend aan de visie en strategie van Topaz en vindt voor het grootste gedeelte plaats bij de doelgroepen dementie, GRZ en Huntington. Hiermee wordt er ook bijgedragen om een Topcare predicaat te kunnen behouden of verkrijgen. Onderwerpen waar naar we onderzoek doen is persoonsgerichte zorg, palliatieve zorg, samenwerking met naasten, pijn waarneming bij bewoners met afasie en ambulante behandeling met EHealth. Op dit moment zijn er meer dan twintig medewerkers die affiniteit en ervaring met onderzoek of innovatie hebben en samen vormen zij de afdeling Onderzoek & Innovatie. Samen zorgen zij voor beleid en verbeteren ze het onderzoeks- en innovatieklimaat. Door implementatie van de onderzoeken in de praktijk verbeteren we de zorg intern en extern. Naast dat er veel onderzoek plaats vindt door medewerkers van Topaz, vindt er ook door externe partijen onderzoek plaats bij Topaz meestal doordat we deelnemer zijn van het universitair netwerk UNC-ZH.



Innovatie en zorgtechnologie

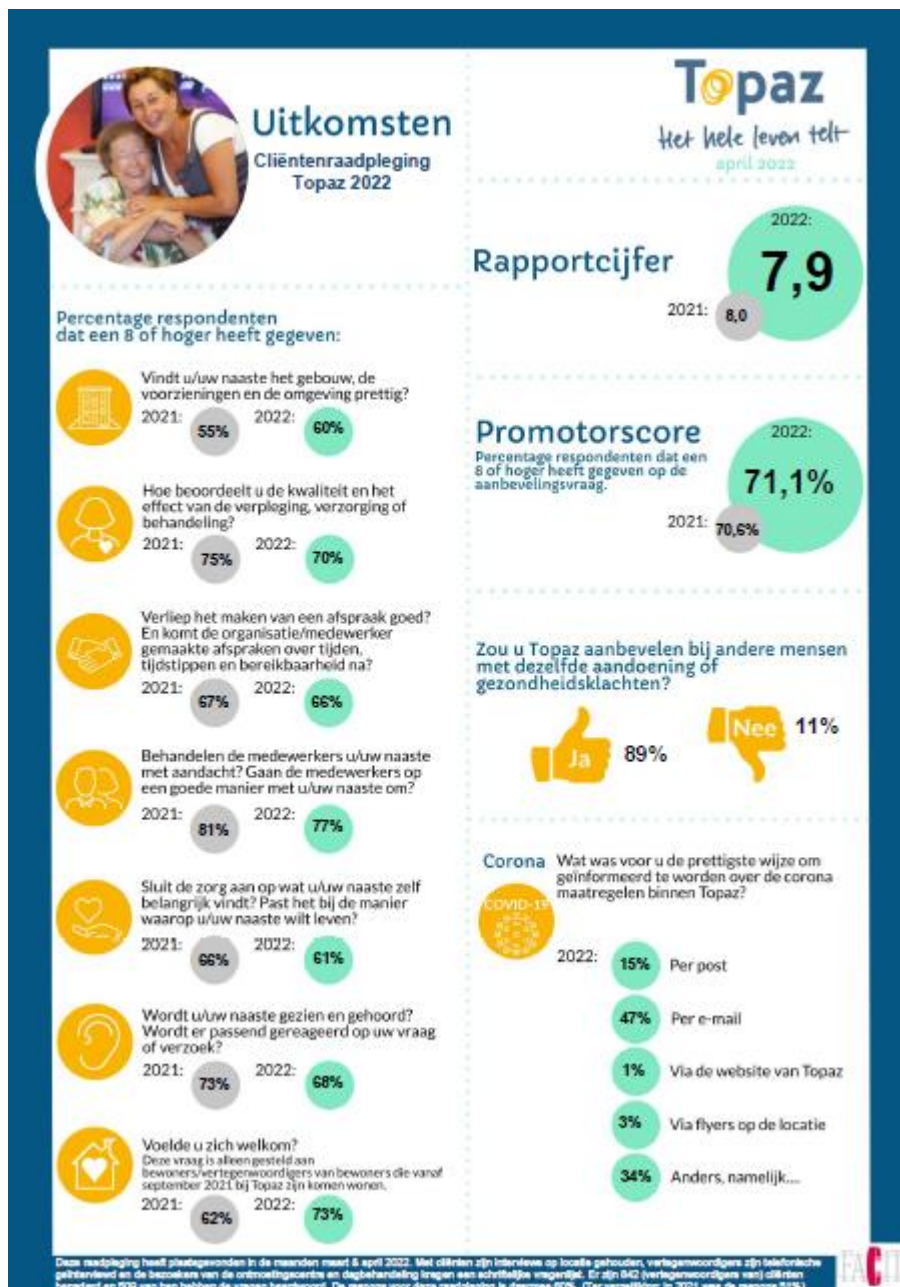
Topaz zet in op sociale en technologische innovaties. Innovatie en Zorgtechnologie zijn middelen om doelen te bereiken, zoals de zorg toegankelijk en betaalbaar houden. De programmamanager innovatie en zorgtechnologie, die in 2022 aangetrokken is, onderhoudt nauw contact met de afdeling onderzoek en innovatie zodat zij van elkaar goed weten waar ze mee bezig zijn.

In 2022 heeft Topaz het innovatieproces vastgesteld. Dit proces helpt ons om samen verantwoord te innoveren. Daarnaast is Topaz twee samenwerkingen aangegaan. Ten eerste zijn we implementatieversneller voor het Innovatie Fonds Ouderenzorg. Als implementatieversneller zijn we in 2022 een pilot met de Momo BedSense gestart. Ten tweede hebben we een intentieverklaring met het National EHealth Living Lab (NeLL) getekend en vormen we een Topaz – NeLL hub: eHealth in de langdurige en post-acute geriatrische zorg

Naast deze twee samenwerkingen is er een experiment met een disposable po systeem op Revitel gestart en op de afdelingen Engeldael en Boshuysen loopt een pilot met slim incontinentiemateriaal. De resultaten van de experimenten en pilots worden in 2023 verwacht waarna besloten wordt of en welke vervolgstappen ingezet worden.

Cliëntenraadpleging

In 2022 hebben we de uitvraag in het voorjaar gedaan in plaats van in het najaar. Op deze manier kunnen leidinggevenden de rest van het jaar met uitkomsten aan de slag gaan. Het najaar wordt vaak als drukke periode ervaren vanwege jaarplan en begrotingsproces. 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 cliëntentevastmeting wordt gevormd door alle (vertegenwoordigers van) cliënten van Topaz die zorg ontvingen in maart/ april 2022. Zij worden benaderd voor een interview. De verslaglegging is visueel gemaakt op een poster, zowel op afdelingsniveau als op locatieniveau. En heeft iedere locatie een rapport ontvangen waarin alle toelichtingen op de gegeven antwoorden zijn opgenomen. De uitkomsten van de Zorgkaart Nederland vragen zijn na toestemming ook in dat 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.

De doelstelling is vanzelfsprekend dat de klachten naar tevredenheid opgelost worden. En in 2022 is dat voor het merendeel van de klachten ook gelukt. In 2022 zijn er 43 klachten bij de klachtenfunctionaris ingediend. De meeste klachten hebben betrekking op de manier van bejegenen/contact onderhouden. Daarnaast gaan ook meerdere klachten over facilitaire zaken, het gebouw/kwijtgeraakte spullen. De meeste klachten zijn naar tevredenheid opgelost. In 5 gevallen is de onvrede gebleven.

Een aandachtspunt blijft verwachtingsmanagement. Familie verwacht van alles van de zorg en als die daar niet altijd wat aan kan doen, is dat begrijpelijk en het vraagt om heldere communicatie van wat wel en niet kan. Het 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.

Wie zijn naaste naar een verpleeghuis moet brengen is daardoor vaak van slag en niet in staat om bij de eerste gesprekken goed te luisteren wat hij/zij allemaal kan verwachten. Dan is ook voor deze naaste helpend als er in de eerste weken na opname ook wat aandacht aan hen gegeven wordt. Het duidelijk maken wat de cliënt en familie te wachten staat is van groot belang voor het welzijn van de cliënt en dus ook voor de familie.

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.

Tot slot

Als we terugkijken naar 2022 dan realiseren we ons dat we trots mogen zijn op deze mooie organisatie. Wat wordt er toch enorm veel werk verzet, wat zijn we trots op de betrokkenheid en inzet van onze medewerkers. In 2022 hebben we dat ook kunnen vieren door een groot personeelsfeest te geven. Een dank je wel voor iedereen, voor de inzet tijdens corona waarin dit voor iedereen zwaar was en onzekerheid meebracht maar ook om ons 15-jarig jubileum te vieren. Het was een groot succes en het was fijn dat dit weer kon. Er zijn vele uitdagingen die op ons pad komen, hoe bereiden we ons voor op de toekomst, op de veranderingen in de maatschappij, hoe zorgen we dat we hierop goed kunnen anticiperen? Uitdagende vraagstukken waar we met elkaar over nadenken en dat we niet uit de weg gaan. In 2023 geen we daar verder mee en blijven we bouwen aan deze mooie organisatie die een stevige positie heeft.

1.10 Financiële paragraaf

Financiële ontwikkelingen

Het financieel resultaat 2022 van Topaz is € 0,9 miljoen positief. Dit is lager dan begroot en tevens lager dan 2021. De belangrijkste oorzaken hiervan liggen in het hoge ziekteverzuim in 2022, waardoor een hoge inzet van PNIL noodzakelijk was. Daarnaast heeft Topaz te maken gehad met leegstand op een aantal locaties, waardoor de opbrengsten achterbleven op de begroting.

De totale opbrengsten zijn in 2022 met € 1,0 miljoen gestegen. De opbrengsten vanuit de Wlz zijn met € 2,5 miljoen gestegen ten opzichte van 2021, wat met name toe te rekenen is aan de geïndexeerde tarieven. De opbrengsten vanuit de Zvw zijn met € 2,5 miljoen afgenomen vanwege het wegvallen van covid compensatieregelingen. De opbrengsten uit onderaannemerschap zijn toegenomen in 2022. Steeds meer zorginstellingen in de regio maken gebruik van de diensten van onze behandelpraktijk Topaz360. Dit is een trend die Topaz in 2023 en verder graag voortzet.

Topaz maakt onderscheid in een zorg exploitatie en een vastgoed exploitatie. De zorg exploitatie staat de laatste jaren steeds meer onder druk. In 2022 levert de zorg exploitatie een negatief rendement op van € 3,0 miljoen negatief. Vanwege verouderd vastgoed, kan Topaz een positief rendement maken op de vastgoed exploitatie, in 2022 is dat € 3,9 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 te kunnen doen in de nabije toekomst.

Ten tijde van het opstellen van de begroting 2023, heeft Topaz ook een meerjarenbegroting opgesteld. Hierin zijn de huidige ontwikkelingen verwerkt, zoals het vastgoedplan en de beoogde investeringen op het gebied van zorgtechnologie en duurzaamheid. Gezien de druk op de exploitatie en de onzekerheden in de markt, hebben de uitkomsten van de meerjarenraming ertoe geleid dat Topaz een temporisering doet op de uitrol van het vastgoedplan.

In 2022 voldoet Topaz aan de bankconvenanten (solvabiliteitsratio van 37,4% versus banknorm van minimaal 25% en DSCR van 1,4 versus banknorm van 1,3) en de verwachting is dat dit ook voor 2023 het geval zal zijn.

Treasury

In 2022 heeft er één rentewijziging plaatsgevonden binnen de bestaande leningenportefeuille voor 3,27% over de resterende looptijd. Verder is een kasgeldlening beschikbaar voor de 100% financiering nieuwbouw Overduin bij NWB tegen 1 maands Euribor + 0,42%. Na oplevering van de nieuwbouw wordt de kasgeldlening omgezet naar een langlopende lening bij BNG. Hier is inmiddels een forward voor afgesloten uitgaande van een stortingsdatum op 28 maart 2024 tegen een rentepercentage van 2,395% waarbij de rentevast periode geldt over de gehele looptijd van 30 jaar.

In 2022 is de wijzigingsovereenkomst m.b.t. de verhaalsregeling zekerheidsrechten getekend door Topaz, BNG en het Wfz. Dit betekent dat alle gebouwen (met uitzondering van Groenhoven) van Topaz zijn ondergebracht in de zekerhedenstructuur via een nieuwe hypothecaire akte. Eind 4e kwartaal 2022 is de liquiditeitspositie € 23 miljoen positief. Verwachting is een ontwikkeling van € 30 miljoen eind 2023 naar € 23,2 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 2023 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. Frauderisico's zijn geïnventariseerd en worden 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. Als onderdeel van het fraudepreventiebeleid zal Topaz jaarlijks een risico-inventarisatie uitvoeren op het gebied van fraude.

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 zittende minister van langdurige zorg is voornemens een korting van 1,2% in de NZa tarieven te verwerken in 2024, oplopend tot 3% in 2026. Deze besparing is volgens haar nodig in het licht van de houdbare overheidsfinanciën. Gezien de resultaten die nu al onder druk staan bij Topaz en andere VVT-instellingen, zal dit een grote opgave zijn om te verwerken. Topaz is van mening

dat dit een bedreiging is voor de continuïteit van de hele sector! Bij het opstellen van de begroting 2024 zal Topaz rekening houden met daling in de tarieven en scherpere keuzes moeten maken.

Vastgoed

De normatieve huisvestingscomponent (NHC) wordt in 2024 met 8% verlaagd. Tegelijkertijd zijn de bouwkosten sterk gestegen. De investeringen in het vastgoedplan van Topaz komen hiermee onder druk te staan. Om dit risico te verlagen, heeft Topaz ervoor gekozen om de uitvoering van het strategisch vastgoedplan te temporiseren.

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 Actiz de CAO wil openbreken. De onderhandelingsdelegatie heeft een mandaat gekregen van 10% voor aanvullende afspraken. Dit is nodig voor het behoud van personeel, maar tegelijkertijd een groot financieel risico. Bij het opstellen van de begroting 2024 zal hier uitdrukkelijk rekening mee gehouden worden. Tot slot, Topaz zet veel acties uit om tevredenheid onder het eigen personeel te verhogen, het ziekteverzuim te laten dalen en hiermee de inzet van ZZP'ers af te bouwen.

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.

Overzicht uitgevraagde indicatoren

- **De verplichte indicatoren:**

- Advanced Care Planning
- Bespreken van medicatiefouten in het team
- Aandacht voor eten en drinken

- **De keuze indicatoren:**

- Prevalentie decubitus graad 24
- Continentie, ondersteuning bij toiletgang



Algemene informatie

- De meeste gegevens worden uit het ECD gehaald met uitzondering van de prevalentie van decubitus. Dit gebeurt door iedere cliënt te beoordelen.
- Locatie Foreschate en de afdeling Heren Mare Zijlsingel van locatie Overrhyn hebben dit niet kunnen doen, die resultaten ontbreken.
- Locatie Revitel hoeft geen gegevens aan te leveren voor de indicatoren basisveiligheid maar heeft wel de prevalentie decubitus gemeten.
- De VPT hoeft geen gegevens aan te leveren voor de indicatoren maar alle gegevens zijn gegenereerd om een beeld te krijgen wat de stand van zaken is.



Gemiddelden Topaz

- Advanced care planning wordt in het ECD goed vastgelegd. Bij 96% van de bewoners is de reanimatiewens vastgelegd. Afspraken over behandelwensen/ziekenhuisopname zijn in 85% van de dossiers terug te vinden. Ten opzichte van 2021 is er sprake van een lichte daling van 1% in het vastleggen van deze gegevens.
- Medicatiefouten worden in de teams besproken. Iedere locatie heeft een MHC commissie waarbij per kwartaal een analyse wordt opgesteld. De uitkomsten van deze analyse wordt teruggekoppeld in de teams. Bij teams die een scholing medicatieveiligheid volgen worden de MIGmeldingen van die afdeling meegenomen zodat het team met elkaar verbetermaatregelen voor de eigen afdeling kan opstellen.



Gemiddelden Topaz

- Wensen met betrekking tot eten en drinken zijn bij 93% van de bewoners vastgelegd. Een stijging ten opzichte van de vorige meting toen was het nog 85%.
- De decubitus prevalentie graad 1 is voor Topaz gemiddeld 2,8% een daling van 0,2% ten opzichte van vorig jaar. Decubitusprevalentie graad 2 en hoger is 1,8 dit is 0,1% lager dan vorig jaar. Landelijk was de prevalentie decubitus graad 2 in 2021 boven de 4%.
- Afspraken rondom ondersteuning bij de toiletgang zijn in 86% van de dossiers opgenomen een forse toename ten opzichte van vorig jaar toen die indicator voor het eerst werd uitgevraagd. Toen was het resultaat 72%.



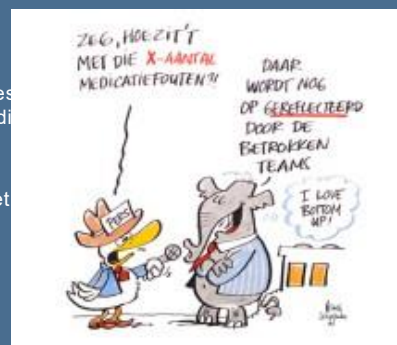
Resultaten locatieniveau

- De volgende dia's geven meer inzicht in de verschillen tussen locaties

Topaz

Bespreken van medicatiefouten in het team

- Op alle locaties is een MIC commissie ingesteld.
- De samenstelling van de MIC commissies is multidisciplinair. Meestal bestaat deze uit een leidinggevende, verpleegkundige, verzorgende, arts/verpleegkundige specialist en soms een psycholoog en fysiotherapeut
- Alle locaties behalve Overhyn bespreken de MIC meldingen in het werkoverleg of als voorbereiding bij het opstellen van de MIC rapportage

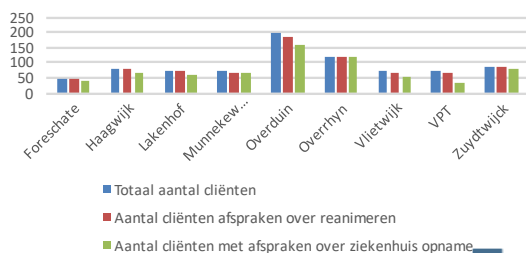


Topaz

Advanced Care Planning

- Het onderwerp reanimeren wordt vaker vastgelegd dan afspraken over ziekenhuisopname.
- Het vastleggen van afspraken rondom reanimeren is ten opzichte van 2021 gedaald van gemiddeld 96,75% naar 95,5%.

Reanimeren/ziekenhuisopname

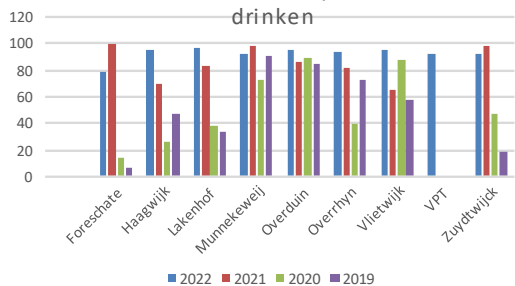


Topaz

Aandacht voor eten en drinken

- De locaties leggen in meer dan 90% afspraken over eten en drinken vast in het dossier met uitzondering van Foreschate.

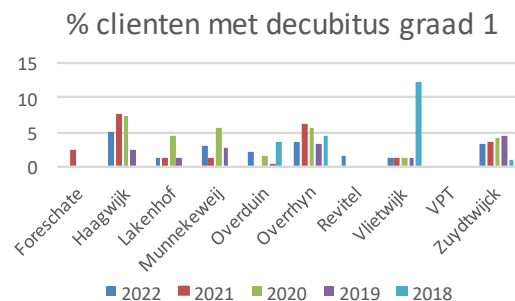
% cliënten met een afspraak over eten en drinken



Topaz

Prevalentie decubitus graad 1

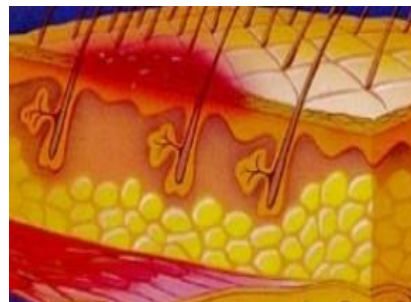
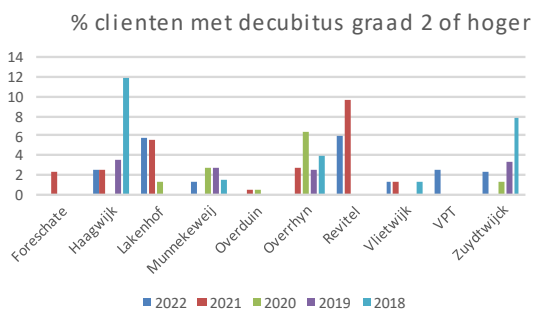
Op vrijwel alle locaties is een afname te zien van decubitus graad 1



Topaz

Prevalentie decubitus graad 2 -4

- Er zijn minder cliënten met decubitus graad 2 dan in 2021
- De prevalentie ligt op de meeste locaties onder het landelijk gemiddelde (4,34%)

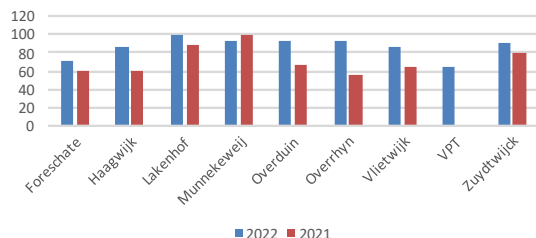


Topaz

Ondersteuning bij toiletgang

- De meeste locaties leggen bij meer dan 85% van de cliënten afspraken over ondersteuning bij de toiletgang vast in het dossier met uitzondering van Foreschate en de VPT

% cliënten met afspraken ondersteuning bij toiletgang

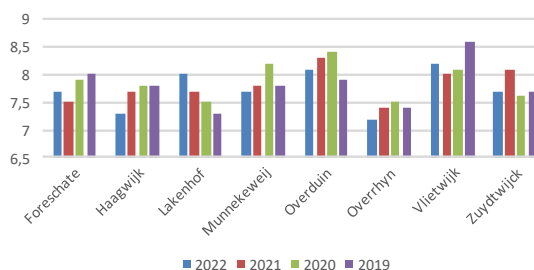


Zorgkaart Nederland

- Het aantal reviews is hoog doordat tijdens de clientraadpleging toestemming gevraagd wordt de waardering op zorgkaart Nederland te plaatsen
- Spontane reviews zijn minimaal



Zorgkaart Nederland Waardering



Bijlage 2 overzicht prisma-analyses

2022	Gemeld aan IGJ	Onderwerp onderzoek en toelichting
Q1	Ja	Dwangmedicatie <i>Een cliënt heeft onder dwangmedicatie toegediend gekregen zoals ook tot de mogelijkheden behoorde volgens het signaleringsplan. Naderhand waren er grote twijfels (m.n. door summiere rapportage) of het signaleringsplan goed doorlopen was. Daarom is melding gedaan bij de IGJ. Vanwege deze melding is er een prisma onderzoek gestart binnen Topaz. Gedurende het onderzoek gaf de IGJ aan dit niet als incident te zien. Het onderzoeksteam volgt die lijn en vindt het incident niet meldingswaardig. Er lijkt correct gehandeld te zijn, de afhandeling van de kwestie had beter gekund. Aanbevelingen zijn gedaan op het gebied van rapportage, scholing en onderzoeken alternatieven om onrust tegen te gaan.</i>
Q2	Nee	Letsel in rolstoel <i>Onderzoek na letsel van een cliënt door de hendel van de rolstoel. De onderzoekers hebben geconcludeerd dat het incident geen calamiteit was. Er zijn geen grote fouten in de zorg geweest. Bovendien is er geen blijvend letsel voor client. Aanbevelingen zijn gedaan voor de triage en Gericall en voor het rapporteren in het ECD.</i>
Q3	Nee	Overlijden door verstikking <i>De onderzoekers hebben geconcludeerd dat het incident geen calamiteit is geweest in de zin van de WKKGZ. De medewerkers waren op de hoogte van de bijzonderheden en hebben direct adequaat gereageerd en kundig de juiste handelingen uitgevoerd. Aanbevelingen zijn gedaan op het gebied van de richtlijn reanimatie bij verslikking, het slikprotocol en scholing hiervan en het gebruik van de attentieregel in het ECD.</i>

Inleiding

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

Visie onvrijwillige zorg

In het algemeen kan gesteld worden dat Topaz streeft naar zoveel mogelijk regie bij de cliënt. Dit betekent ook dat we leefruimte en vrijheid hoog in het vaandel hebben staan. Het bewustzijn over de trend van bewegingsvrijheid blijven we als thema aan de orde stellen bij onze medewerkers, cliënten en hun naasten.

De afweging tussen vrijheid en veiligheid blijft een moeilijke. Zeker omdat zorgmedewerkers zich in de eerste plaats verantwoordelijk voelen voor de veiligheid van bewoners. Zorgdomotica is in onze ogen een goede manier om die balans te vinden. Mits juist ingezet kan je goed toezicht houden, zonder de client (te veel) te belemmeren in zijn bewegingsvrijheid. Dit nemen we ook mee in onze plannen op langere termijn, zeker op het gebied van vastgoed en domotica. Uiteraard besteden we ook aandacht, aan het belang van vrijheid voor onze bewoners.

Cijfers onvrijwillige zorg

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 om 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.

Onderstaand overzicht geeft de inzet van onvrijwillige zorg weer in de afgelopen jaren op organisatieniveau. Opvallend hierin is dat sinds de invoer van de Wet zorg en dwang er minder onvrijwillige zorg ingezet is in vergelijking met de vrijheidsbeperkende interventies onder de Wet Bijzondere Opname Psychiatrische Ziekenhuizen (BOPZ). Dit heeft met name te maken met de zorgdomotica die niet meer standaard geregistreerd hoeft te worden, maar enkel bij verzet.

Totaal aantal maatregelen		
	2019	412
	2020	191
	2021	208
	2022	165

Trend inzet onvrijwillige zorg op locatieniveau

Topaz heeft 8 locaties waar cliënten wonen met een aandoening die onder de Wet zorg en dwang vallen. Bij een aantal locaties wonen ook cliënten met een somatische zorgvraag. Onderstaand schema geeft inzicht in de inzet van onvrijwillige zorg op locatieniveau.

Locatie	Onvrijwillige Zorg 2019	Onvrijwillige Zorg 2020	Onvrijwillige zorg 2021	Onvrijwillige zorg 2022
Haagwijk	29	11	13	27
Lakenhof	24	14	12	11
Overduin	30	38	84	50
Vlietwijk	50	4	4	11
Zuydtwijck	42	21	31	48
Munnekeweij	41	14	4	1
Foreschate	0	0	1	1
Overrhyn	83	63	28	16

- Locatie Vlietwijk en Lakenhof zijn ingericht met zorgdomotica, deze hoeven onder de Wet zorg en dwang zonder verzet niet geregistreerd te worden. Dit heeft op de betreffende locaties geleid tot een afname van registratie ten opzichte van 2019.
- Bovendien zie je op de locaties met zorgdomotica relatief weinig Wzd-acties. Zorgdomotica geeft de mogelijkheid meer persoonsgerichte middelen in te zetten. Waardoor verzet vaker voorkomen kan worden, zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de veiligheid van cliënten.
- Veel van de cijfermatige verschillen tussen de locaties kunnen verklaard worden door het verschil in doelgroep. Zo heeft Foreschate nog een heel lichte doelgroep, met nauwelijks tot geen ZZP zeven.

Om dit laatste verder te duiden hebben we onderstaande tabel gemaakt. Daarin is te zien hoeveel Wzd-acties er over 2022 waren ten opzichte van het aantal PG-cliënten op de locatie. Let op: het is dus niet het percentage cliënten met onvrijwillige zorg inzet.

Locatie	Totaal aantal cliënten vallend onder Wzd	Percentage	Percentage
Haagwijk	81	16%	33%
Lakenhof	48	25%	23%
Overduin	196	43%	26%
Vlietwijk	64	6%	17%
Zuydtwijck	92	34%	52%
Munnekeweij	42	10%	2%
Foreschate	25	4%	4%
Overrhyn	80	35%	20%

- Zuydtwijck heeft relatief veel Wzd-acties. We zien daar een zware doelgroep. We hebben daar namelijk onze crisisbedden. Tevens zit daar een GP doelgroep. Afgelopen jaar zijn er meer crisisbedden gereserveerd op Zuydtwijck. Daar zit gedeeltelijk een verklaring voor de stijging in.
- Hetzelfde geldt voor Overduin, waar onze Huntington cliënten verblijven.

Vormen van onvrijwillige zorg

Onderstaande tabel geeft inzicht van de vormen van onvrijwillige zorg die ingezet worden binnen de organisatie. Hierbij vallen een aantal zaken op:

- De tabel is anders vormgegeven in voorgaande jaren. Afgelopen jaar hebben we de subcategorieën iets anders gesorteerd. Hierdoor staan er in 2020 en 2021 iets meer acties onder overig/leeg.
- De gesloten afdeling stond niet op de goede plek. Dit is hersteld. Daardoor zien we een verschuiving van insluiting naar beperken bewegingsvrijheid. Het totale getal van beide is nagenoeg gelijk gebleven.
- Vanaf 2022 sorteren we op hoofdcategorie en subcategorie. De subcategorie van voorgaande jaren hebben we niet in detail mee kunnen nemen.
- We zien een redelijk stabiel beeld als het gaat om onvrijwillige zorg.
- Voornamelijk rond de artikel 2 lid 2 categorieën zien we veel registratie.

Categorie	2020	2021	2022
Aanbrengen van beperkingen in het eigen leven in te richten die tot gevolg hebben dat betrokkene iets moet doen of nalaten			1
Beperken van bewegingsvrijheid	58	99	37
Controle op aanwezigheid van gedrag beïnvloedende middelen			
Het toedienen van vocht, voeding en medicatie	26	66	65
Het verrichten van medische controles of andere medische handelingen en therapeutische maatregelen			2
Insluiten	13	1	48
Onderzoek van kleding of lichaam			3
Onderzoek van woon/verblijf ruimte op gedrag beïnvloedende middelen en gevraagde voorwerpen			1
Uitoefenen van toezicht op betrokkenen	52	10	5
Leeg/overig	48	32	3
Eindtotaal	191	208	165

Subcategorie	2022
Beperken bewegingsruimte, plukpak	9
Beperken bewegingsruimte, ballen deken	3
Beperken bewegingsruimte, zitbroek	1
Beperking in gebruik van communicatiemiddelen	1
Binnen de locatie, deur op slot op de etage	10
Binnen de locatie, deur op slot van de afdeling	20
Binnen de locatie, deur op slot van de hoofdingang	12
Cameramonitoring, smart sensor	1
Fysieke fixatie, client tegenhouden/vasthouden	11
Fysieke fixatie, riem in de stoel	2
Het verrichten van medische controles en handelingen	2
In een afzonderingsruimte (Huntington)	1
Mechanische fixatie, bedhekken	4
Mechanische fixatie, laag laag bed	1
Mechanische fixatie, posey bed	2
Mechanische fixatie, tafelblad op rolstoel	4
Medicatie, placebo	4
Medicatie, verborgen medicatie	25
Onderzoek aan kleding of lichaam	3
Onderzoek van woon-/verblijf ruimte op gedrag-beïnvloedende m	1
Op eigen kamer/verblijfsruimte, deur op slot	2

Op eigen kamer/verblijfsruimte, deur op slot kast	3
Toediening psychofarmaca in afwijking van richtlijn	34
Toepassing domotica privéruimte, sensor	3
Toepassing traceringsmiddel, wegloopchip	1
Vocht en voeding	2
(leeg)	3
Eindtotaal	165

Analyse op locatieniveau

Iedere locatie is gevraagd zelf een analyse te maken op de geregistreerde onvrijwillige zorg. Waarbij de volgende vragen gesteld zijn:

- Welke acties zijn er uitgevoerd om onvrijwillige zorg terug te dringen en wat is het resultaat daarvan?
- Wat is er verbeterd rondom het toepassen, terugdringen en voorkomen van onvrijwillige zorg?
- Wat is geleerd rondom (het toepassen, verminderen en voorkomen van) onvrijwillige zorg?
- De verhouding van het aantal cliënten dat vormen van onvrijwillige zorg heeft ontvangen ten opzichte van het aantal cliënten dat geen onvrijwillige zorg heeft ontvangen, uitgedrukt in aantallen en percentages;
- Is er een stijging of een daling van de inzet van onvrijwillige zorg ten opzichte van eerdere jaren en wat zijn mogelijke verklaringen daarvoor?

Haagwijk

Deze locatie heeft plaats voor 81 bewoners. Op deze locatie wonen pg-cliënten en GP-cliënten en vallen daarmee allemaal onder de Wet zorg en dwang. Op deze locatie zijn ook 2 ontmoetingscentra die bezocht worden door cliënten die onder de Wzd kunnen vallen. De cliënten die wonen op de eerste en tweede etage hebben veelal een besluit tot opname en verblijf (artikel 21 Wzd).

Op Haagwijk kijkt een lokale commissie naar het verder openen van de locatie. De afdelingsdeuren zijn in een eerdere pilot geopend. Gestreefd wordt naar ook een open voordeur. Tegelijkertijd wordt de doelgroep die Haagwijk bediend zwaarder. Onderzocht wordt wat er nodig is om deze twee zaken met elkaar te verenigen. De stijging lijkt met name te komen door een aantal foutieve registraties.

Als gekeken wordt naar het aantal registraties van onvrijwillige zorg dan worden de volgende vormen ingezet.

Haagwijk	2021	2022
Aanbrengen van beperkingen in het eigen leven in te richten die tot gevolg hebben dat betrokkene iets moet doen of nalaten		
Beperken van bewegingsvrijheid	1	6
Controle op aanwezigheid van gedrag beïnvloedende middelen		
Het toedienen van vocht, voeding en medicatie	7	10
Het verrichten van medische controles of andere medische handelingen en therapeutische maatregelen		1
Insluiten	3	9
Onderzoek van kleding of lichaam		
Onderzoek van woon/verblijfsruimte op gedrag beïnvloedende middelen en gevraagde voorwerpen		
Uitoefenen van toezicht op betrokkenen	2	1
Eindtotaal	13	27
Percentage	16%	33%

Lakenhof

Deze locatie heeft plaats voor 72 cliënten. Op deze locatie kunnen 48 pg-clieñten wonen en 24 somatische cliënten. Op de locatie wordt gewerkt met leefcirkels, hierdoor kan er individugericht gewerkt worden. Cliënten die onder de Wzd vallen kunnen een beperking hebben in hun bewegingsvrijheid. Indien zij zich hier niet tegen verzetten wordt dit geregistreerd in het cliëntplan maar wordt dit niet als onvrijwillige zorg gezien.

Om de onvrijwillige zorg terug te dringen wordt er binnen Lakenhof regelmatig casuïstiek besprekingen gehouden tijdens teamoverleg, gedragsvisite en MDO's. Om op deze wijze de zorgmedewerkers meer bewust te laten worden van wat onvrijwillige zorg is, wat is de balans tussen vrijheid en veiligheid. Regelmatig bespreekbaar maken is belangrijk, op die manier kun je elkaar ook stimuleren om creatief te worden/zijn op die manier kun je tot alternatieven komen. Daarnaast worden de cliënten met onvrijwillige zorg 1 x per 3 maanden multidisciplinair besproken waarbij ook specifieke aandacht is voor het juiste omschrijven van de ingezette maatregel het "waarom". In 2023 wordt een start gemaakt met scholing over WZD voor Behandeldienst en zorgmedewerkers.

Het aantal Wzd-acties blijft door de jaren heen redelijk gelijk. Dankzij de zorgdomotica heeft Lakenhof veel alternatieven opties om in te zetten. Desondanks komt het af en toe voor dat maatregelen voor de veiligheid ingezet moeten worden.

Als gekeken wordt naar het aantal registraties van onvrijwillige zorg dan worden de onderstaande vormen ingezet.

Lakenhof	2021	2022
Aanbrengen van beperkingen in het eigen leven in te richten die tot gevolg hebben dat betrokkene iets moet doen of nalaten	2	
Beperken van bewegingsvrijheid		1
Controle op aanwezigheid van gedrag beïnvloedende middelen		
Het toedienen van vocht, voeding en medicatie	1	1
Het verrichten van medische controles of andere medische handelingen en therapeutische maatregelen		
Insluiten	9	7
Onderzoek van kleding of lichaam		1
Onderzoek van woon/verblijfruimte op gedrag beïnvloedende middelen en gevraagde voorwerpen		
Uitoefenen van toezicht op betrokkenen		
Eindtotaal	12	10
Percentage	25%	23%

Overduin

Deze locatie heeft plaats voor 192 cliënten. Op deze locatie wonen pg-clieñten op gesloten afdelingen, deze cliënten vallen onder de Wet zorg en dwang en hebben veelal een besluit tot opname en verblijf (artikel 21 Wzd). Daarnaast wonen op deze locatie cliënten met Korsakov, Gerontopsychiatrie en Huntington deze cliënten vallen ook onder de Wet zorg en dwang. Deze afdelingen kunnen gesloten zijn. Sommige cliënten hebben een besluit tot opname en verblijf (artikel 21 Wzd) en een enkeling heeft een Rechterlijke Machtiging. De locatie heeft ook een dagbehandeling en een ontmoetingscentrum. Cliënten die daarvan gebruik maken vallen ook onder de Wet zorg en dwang.

Op de locatie is vooral ingezet op het vergroten van kennis over de uitvoering van de Wet zorg en dwang. Dit ook vooral met behandelaren. Door het gesprek multidisciplinair te voeren en evaluatiemomenten te borgen zoals bijvoorbeeld artsensite, gedragsvisite en een multidisciplinair overleg worden ook alternatieven gevonden en toegepast.

In het voeren van het gesprek is ook de bewustwording gegroeid dat de juiste juridische status en wilsbekwaamheid ter zake belangrijk zijn. Ook is er aandacht voor het durven nemen van acceptabele risico's waarbij het belangrijk is om de rapportage te verbeteren zodat er ook juiste afwegingen gemaakt kunnen worden. Hierbij wordt vooral ook gekeken naar het creëren en behoud van het welzijnsaspect. Op de afdeling Huntington met complex gedrag is met succes een methode ingevoerd vanuit de verpleegkundig specialist waardoor onvrijwillige zorg minder hoeft te worden ingezet.

We zien een afname in Wzd-acties omdat geschoold is op de registratie in het ECD. Bij werkende alternatieven (zonder verzet) maken we geen Wzd-actie meer aan. Wel wordt de afspraak opgenomen in het zorgplan. De registratie van onvrijwillige zorg in het ECD blijft een aandachtspunt, het ECD wordt niet als ondersteunend ervaren en dit belemmert in juiste registratie en het goed doorlopen van het stappenplan.

Als gekeken wordt naar het aantal registraties van onvrijwillige zorg dan worden de onderstaande vormen ingezet.

Overduin	2021	2022
Aanbrengen van beperkingen in het eigen leven in te richten die tot gevolg hebben dat betrokkene iets moet doen of nalaten	2	1
Beperken van bewegingsvrijheid	22	15
Controle op aanwezigheid van gedrag beïnvloedende middelen		
Het toedienen van vocht, voeding en medicatie	32	26
Het verrichten van medische controles of andere medische handelingen en therapeutische maatregelen		
Insluiten	17	5
Onderzoek van kleding of lichaam		
Onderzoek van woon/verblijf ruimte op gedrag beïnvloedende middelen en gevraagde voorwerpen		
Uitoefenen van toezicht op betrokkenen	11	
Eindtotaal	84	47
Percentage	43%	26%

Vlietwijk

Deze locatie heeft plaats voor 72 cliënten. Op deze locatie wonen 64 pg-cliënten en 8 somatische cliënten. Op de locatie wordt gewerkt met leefcirkels. Cliënten die onder de Wzd vallen kunnen een beperking hebben in hun bewegingsvrijheid. Indien zij zich hier niet tegen verzetten wordt dit geregistreerd in het zorgleefplan maar wordt dit niet als onvrijwillige zorg gezien. Op de locatie is ook een ontmoetingscentrum dat bezocht wordt door cliënten die onder de Wzd kunnen vallen. Daarnaast wordt vanuit deze locatie ook VPT geleverd aan cliënten die onder de Wzd kunnen vallen.

Op de locatie is vooral ingezet op het voeren van gesprekken met elkaar om bewustwording te vergroten, kritisch te kijken naar wat we willen doen, hierbij creatief te zijn en vooral ook de familie te betrekken in de besluitvorming. Men is zich ervan bewust dat onvrijwillige zorg breed is, je moet goed kijken om het te herkennen en te erkennen. Belangrijk is om te investeren op een goede samenwerking tussen arts en Wzd functionaris. Daarnaast komt ook op deze locatie de wens naar voren op een eenvoudige en duidelijke registratie in het ECD naar voren.

Als gekeken wordt naar het aantal registraties van onvrijwillige zorg dan worden de onderstaande vormen ingezet.

Vlietwijk	2021	2022
Aanbrengen van beperkingen in het eigen leven in te richten die tot gevolg hebben dat betrokkene iets moet doen of nalaten		
Beperken van bewegingsvrijheid		4
Controle op aanwezigheid van gedrag beïnvloedende middelen		
Het toedienen van vocht, voeding en medicatie	1	
Het verrichten van medische controles of andere medische handelingen en therapeutische maatregelen		
Insluiten	3	5
Onderzoek van kleding of lichaam		1
Onderzoek van woon/verblijf ruimte op gedrag beïnvloedende middelen en gevraagde voorwerpen		1
Uitoefenen van toezicht op betrokkenen		
Eindtotaal	4	11
Percentage	6%	17%

Zuydtwijk

Deze locatie heeft plaats voor 92 cliënten. Op deze locatie wonen pg-clieñten en GP-clieñten en vallen allen onder de Wet zorg en dwang. Een aantal afdelingen zijn gesloten. Clieñten op gesloten afdelingen hebben veelal een besluit tot opname en verblijf (artikel 21). De locatie heeft een ontmoetingscentrum dat bezocht wordt door cliënten die onder de Wet zorg en dwang kunnen vallen.

De WZD komt meer en meer ter sprake op de locatie, vooral door hier aandacht aan te besteden in de wekelijkse gedragsvisites, in teamoverleg en per cliënt tijdens de halfjaarlijkse cliëntplan-evaluaties. Dit heeft eraan bijgedragen dat er meer gezocht wordt naar alternatieven, dat er eerder en meer met cliënt en/of naasten wordt overlegd over inzet van onvrijwillige zorg.

Daarnaast wordt de onvrijwillige zorg die geboden wordt beter geregistreerd. Dit kan een deel van de percentuele toename verklaren.

Door inzet van domotica kan een aantal cliënten nu zelfstandig de afdeling verlaten en bijvoorbeeld het restaurant bezoeken.

In 2022 is een doorstart gemaakt met de lokale WZD-commissie, die nu met vaste frequentie bijeenkomt. Hierin is aandacht voor complexe casuïstiek, de behoefte aan scholing en ondersteuning binnen de zorgteams en voor de praktische uitvoering van bijv. registratie en evaluaties van onvrijwillige zorg. De toezichthoudende WZD-functionaris wordt hierbij betrokken.

Daarnaast wordt het beleid t.a.v. het openen van deuren (zowel binnen als buiten de afdelingen) opnieuw onder de loep genomen.

Het tijdig en multidisciplinair evalueren van ingezette onvrijwillige zorg en het vervolgens rapporteren hiervan blijft praktisch een uitdaging.

Behalve een adequatere registratie kan de stijging van inzet van onvrijwillige zorg ten opzichte van het vorige jaar mogelijk verklaard worden uit de hoge doorstroom van cliënten, zowel met crisisopnames als ter overbrugging. Een aanzienlijk deel hiervan wordt opgenomen vanwege een IBS of RM.

Juist voor deze laatstgenoemde cliënten wordt meer en eerder gezocht naar mogelijkheden om de vrijheden te vergroten. Er wordt minder vanuit risico's en meer vanuit de persoonlijke behoeften gedacht en gewerkt.

Als gekeken wordt naar het aantal registraties van onvrijwillige zorg dan worden de onderstaande vormen ingezet. Insluiting komt eigenlijk niet voor, regelmatig worden RM/IBS als zodanig aangevinkt, terwijl het dan om een gesloten deur en dus 'beperken van de bewegingsvrijheid' gaat. Dit betekent nu dus een vertekening van de cijfers.

Zuydtwijck	2021	2022
Aanbrengen van beperkingen in het eigen leven in te richten die tot gevolg hebben dat betrokkene iets moet doen of nalaten		
Beperken van bewegingsvrijheid	4	5
Controle op aanwezigheid van gedrag beïnvloedende middelen		
Het toedienen van vocht, voeding en medicatie	15	20
Het verrichten van medische controles of andere medische handelingen en therapeutische maatregelen		
Insluiten	10	20
Onderzoek van kleding of lichaam		
Onderzoek van woon/verblijfruimte op gedrag beïnvloedende middelen en gevraagde voorwerpen		
Uitoefenen van toezicht op betrokkenen	2	3
Eindtotaal	31	48
Percentage	34%	52%

Munnekeweij

Deze locatie heeft plaats voor 70 cliënten. Op deze locatie wonen ongeveer 40 pg-cliënten en 30 somatische cliënten. De verpleegunit is een gesloten afdeling, hier wonen cliënten die veelal een besluit hebben tot opname en verblijf (artikel 21 Wzd). De locatie heeft een ontmoetingscentrum dat bezocht wordt door cliënten die onder de Wzd kunnen vallen. Daarnaast wordt vanuit deze locatie ook zorg verleent aan VPT-cliënten die onder de Wzd kunnen vallen.

Op de locatie is sinds kort een Wzd-commissie ingesteld. Deze commissie heeft als eerste focus om te kijken welke onvrijwillige zorg er nu ingezet wordt en of dat nog van toepassing is. Zij ondersteunen het multidisciplinaire team hierin. Daarnaast wordt er nu beter naar situaties gekeken en onderzocht of er alternatieven mogelijk zijn. Het bewustzijn groeit om niet direct te kiezen voor onvrijwillige zorg. De juiste registratie in het ECD is een aandachtspunt. De gedachte op de locatie is namelijk dat de ingezette onvrijwillige zorg hoger is dan uit het ECD-overzicht zichtbaar is.

Als gekeken wordt naar de registraties van onvrijwillige zorg worden de onderstaande vormen ingezet.

MW	2021	2022
Aanbrengen van beperkingen in het eigen leven in te richten die tot gevolg hebben dat betrokkene iets moet doen of nalaten		
Beperken van bewegingsvrijheid	3	
Controle op aanwezigheid van gedrag beïnvloedende middelen		
Het toedienen van vocht, voeding en medicatie		
Het verrichten van medische controles of andere medische handelingen en therapeutische maatregelen		1
Insluiten	1	
Onderzoek van kleding of lichaam		
Onderzoek van woon/verblijfruimte op gedrag beïnvloedende middelen en gevraagde voorwerpen		
Uitoefenen van toezicht op betrokkenen		
Eindtotaal	4	1
Percentage	10%	2%

Foreschate

Deze locatie heeft plaats voor 48 cliënten. Op deze locatie wonen pg-cliënten en somatische cliënten. Ongeveer de helft van de cliënten valt onder de Wet zorg en dwang. Op deze locatie worden cliënten niet gedwongen opgenomen.

De locatie is van oudsher een verzorgingshuis. De cliënten vallen onder verantwoording van de huisarts. Op deze locatie is bij 1 cliënt onvrijwillige zorg ingezet. Deze cliënt dwaalt en daarbij is dwaaldetectie ingezet. De zorgvraag van de cliënten neemt toe, dit zou ook kunnen betekenen dat de inzet van onvrijwillige zorg gaat toenemen. Het is belangrijk dat ook op deze locatie ingezet wordt op vergroten van het bewustzijn of er onvrijwillige zorg ingezet wordt.

Als gekeken wordt naar de registraties van onvrijwillige zorg worden de onderstaande vormen ingezet.

Foreschate	2021	2022
Aanbrengen van beperkingen in het eigen leven in te richten die tot gevolg hebben dat betrokkene iets moet doen of nalaten		
Beperken van bewegingsvrijheid		
Controle op aanwezigheid van gedrag beïnvloedende middelen		
Het toedienen van vocht, voeding en medicatie		
Het verrichten van medische controles of andere medische handelingen en therapeutische maatregelen		
Insluiten		1
Onderzoek van kleding of lichaam		
Onderzoek van woon/verblijfruimte op gedrag beïnvloedende middelen en gevraagde voorwerpen		
Uitoefenen van toezicht op betrokkenen		
Anders	1	
Eindtotaal	1	1
Percentage	4%	4%

Overrhyn

Deze locatie heeft plaats voor 151 cliënten. Op deze locatie wonen 80 pg-cliënten en 71 somatische cliënten. De cliënten die hier wonen vallen onder de Wzd en hebben veelal een besluit tot opname en verblijf (artikel 21 Wzd). De locatie heeft 2 ontmoetingscentra die bezocht worden door cliënten die onder de Wzd kunnen vallen.

Op deze locatie is de Wzd-commissie nieuw leven ingeblazen met een flink aantal leden van de diversen afdelingen. De commissie heeft zich gefocust op het onder de aandacht brengen van de Wet zorg en dwang bij het zorgteam, met als doel om medewerkers meer bewust te maken van de inzet van onvrijwillige zorg. Hierin zien we wel resultaat, er zijn momenteel zes aandachtsvelders. Daarnaast is de focus gericht op structurele scholing, onder andere door e-learning. Ook zal WZD, door middel van casusbespreking, besproken worden tijdens de periodieke EVV overleggen.

De meest voorkomende vormen van onvrijwillige zorg, zoals beperking van bewegingsvrijheid en inzet psychofarmaca, wordt door de zorg in algemene lijnen herkent als onvrijwillige zorg. Andere vormen, zoals het hebben van een sensor op de kamer, wordt in de meeste gevallen niet herkend. De omschrijving van onvrijwillige zorg binnen het ECD blijft moeizaam, het zorgteam moet naast scholing, hier routine in krijgen. Tot slot zijn er op alle pg-afdelingen geen gesloten unit deuren. De deuren bij de trap en lift zijn wel dicht, deze gaan open met een tag.

De inzet van geregistreerde onvrijwillige zorg lijkt gedaald te zijn in vergelijking met afgelopen jaren. Daarbij valt op dat niet alle meldingen volledig zijn ingevuld, ook zijn er meldingen gemaakt bij somatische afdelingen. De registratie in het ECD heeft dan ook extra aandacht nodig zodat de monitoring beter gedaan kan worden en er een meer betrouwbaar beeld is.

Als gekeken wordt naar de registratie van onvrijwillige zorg worden onderstaande vormen gezien.

Overrhyn	2021	2022
Aanbrengen van beperkingen in het eigen leven in te richten die tot gevolg hebben dat betrokkene iets moet doen of nalaten	4	
Beperken van bewegingsvrijheid	14	5
Controle op aanwezigheid van gedrag beïnvloedende middelen		
Het toedienen van vocht, voeding en medicatie	3	7
Het verrichten van medische controles of andere medische handelingen en therapeutische maatregelen		
Insluiten	1	
Onderzoek van kleding of lichaam		1
Onderzoek van woon/verblijfruimte op gedrag beïnvloedende middelen en gevraagde voorwerpen		
Uitoefenen van toezicht op betrokkenen	8	1
Eindtotaal	30	14
Percentage	35%	20%

2. Jaarverslag Interne toezichthouders Topaz 2022

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) tot een dynamisch en snel veranderend zorglandschap. In dit verslag leest u hoe de raad van toezicht (RvT) van Topaz in 2022 vorm en inhoud aan haar taak heeft gegeven. In een jaar dat nog steeds overschaduwd werd door de Corona epidemie, met een stevige impact voor bewoners en medewerkers.

Met twee wisselingen in de RvT in verband met het verstrijken van de tweede termijn van de betreffende leden heeft de RvT van Topaz zich in 2022 beijverd om een optimaal functionerende RvT te continueren met aandacht voor een diverse samenstelling. Twee leden van de RvT werden in 2022 herbenoemd voor een tweede termijn. Daarnaast werd de RvT verrijkt met een stagiaire die zich verder wil verdiepen in de rol van toezichthouder.

Met het vertrek van de voorzitter van de RvT per 1 januari 2023 werd de keuze gemaakt om met de RvT van 7 naar 6 leden te gaan.

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 2022 vastgesteld op 70% van het maximum van de Wet Normering Topinkomens (WNT).

De voltallige raad van toezicht is in 2022 zevenmaal bij elkaar gekomen. In verband met corona tweemaal digitaal en vijfmaal fysiek. Als onderdeel van de fysieke vergaderingen is er een rondleiding geweest op locatie Overduin, heeft de RvT deelgenomen aan de kerstviering op locatie Zuydtwijck en heeft een delegatie van de RvT deelgenomen aan een moreel beraad met als vraag of het gerechtvaardigd zou zijn dat bewoners op basis van bijbetaling extra zorg ontvangen. Dit naast 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

Zeker de eerste helft van 2022 stond nog in het teken van de corona epidemie. Door de ingezette boostercampagne werden gelukkig minder bewoners van Topaz ziek en beperkte het ziekteverloop van besmette bewoners zich veelal tot enkele dagen.

De corona epidemie verliep anders bij de medewerkers. Sprake was van een hogere besmettingsgraad en later in het jaar meer medewerkers met vitaliteitsproblemen. Met als gevolg een

relatief hoog ziekteverzuim en daarmee druk op de personele bezetting, waardoor ook Topaz niet ontkwam aan de inzet van Personeel niet in loondienst (PNIL). Een toenemende inzet van PNIL in combinatie met stijgende energie- voedings- en bouwkosten leidde tot een in financieel opzicht spannend jaar.

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 al het Topcare-predicaat voor Huntington zorg en is in 2022 ook erkend als Doelgroep Expertisecentrum (DEC) op dit terrein. Topaz heeft een daartoe voorwaardelijke stevige agenda op het gebied van wetenschappelijk onderzoek, wat de organisatie een aantrekkelijk werkgever maakt voor behandelaars.

De bewoner gerichtheid binnen Topaz kwam in 2022 onder meer tot uitdrukking in de positieve beoordelingen vanuit de externe Prezo audits waarin gekeken wordt naar de prestaties van medewerkers en organisatie ten dienste van de bewoners.

Ondanks alle financiële uitdagingen wist Topaz over 2022 een positief financieel rendement te behalen. Door de RvT, als ook door de accountant, is hierover opgemerkt dat deze resultaten met name gebaseerd zijn 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. Ook de vergoeding voor de coronakosten heeft bijgedragen aan het uiteindelijke positieve financiële resultaat.

Auditcommissie Kwaliteit en Veiligheid

De Auditcommissie Kwaliteit en Veiligheid kwam in 2022 zes keer bijeen.

In de overleggen stond de kwaliteit en veiligheid van de zorg centraal. Terwijl de Prezo-audits resulteerden in een positieve beoordeling van de processen van goede zorg (alle Wlz locaties en Topaz 360 hebben het Prezo keurmerk behaald), bevestigde de cliëntenraadpleging een positieve beoordeling van de ontvangen zorg- en dienstverlening door de bewoners met een rapportcijfer van 7,9.

Veel aandacht is door de commissie besteed aan de gevolgen van de krapte op de arbeidsmarkt en het relatief hoge ziekteverzuim (dat bij Topaz net iets onder het gemiddelde van de branche ligt). Hierbij werd gesproken over de gevolgen voor de continuïteit van zorg, de beschikbaarheid van voor bewoners vertrouwde gezichten, de inzet van uitzendkrachten en ZZP'ers 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 zaken als verdergaande digitalisering, 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.

Wat betreft het verzuim is gesproken over het verzuimbeleid met o.m. het gedragsmodel van Falke & Verbaan (ziek zijn overkomt je, verzuim is een keuze), het belang van aandacht vanuit de leidinggevende, Sociaal Inzetbaarheid Overleggen (SIO) en samenwerking met de Arbodienst.

Zowel vanuit het oogpunt van veiligheid van zorg, het beperken van onvrijwillige zorg als het verlagen van de werkdruk van medewerkers wordt binnen Topaz ingezet op het gebruik van domotica. Op verantwoorde wijze zijn in 2022 aan de hand van het Programma Domotica de nodige stappen gemaakt met oog voor zowel de kwaliteit van zorg als de financiële consequenties. Innovatie krijgt in brede zin aandacht, waarbij geconstateerd wordt dat implementatie van zorgtechnologie extra aandacht vraagt.

Met een kritische blik is vanuit de commissie gekeken naar de informatieveiligheid binnen Topaz, waaronder twee-factor-authenticatie (2FA) en logging. Beleidsstukken zijn ontwikkeld en de aanstelling van een information security officer dragen eraan bij dat de organisatie hierin een doorontwikkeling heeft kunnen maken. Het is belangrijk om medewerkers bewust te blijven maken van het belang van privacy- en gegevensbescherming.

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 en de impact van corona en het ziekteverzuim staan regelmatig 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. Als de kosten en opbrengsten steeds verder van elkaar af komen te liggen, komt de toekomstige zorg, al dan niet voor specifieke doelgroepen, steeds meer onder druk te staan. 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 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, mede als gevolg van veel vacatures.

Met de nieuwbouw van Foreschate en Overduin, verbouwing bij Munnekeweij en Revitel en het gebruik van 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.

Ook is de awareness vergroot ten aanzien van frauderisico's, beheersmaatregelen en het preventiebeleid.

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 positieve jaargesprekken met de leden van de RvB gehad. Daarin is gereflecteerd op het afgelopen jaar en is een blik geworpen op de toekomst.

De RvT heeft waardering voor de wijze waarop de bestuurders de organisatie besturen bij de transitie richting kleinschalig zorgen met aandacht voor arbeidsmarktproblematiek en complexe financieringsvraagstukken.

Tevens is er waardering uitgesproken voor de positionering en profilering van de organisatie, zowel regionaal als landelijk.

Bij- en nascholing en zelfevaluatie RvT

In het kader van bijscholing heeft de voltallige RvT een bijeenkomst met prof. dr. T. Abma, directeur-bestuurder van Leyden Academy on Vitality and Ageing bijgewoond waarin stil werd gestaan bij de houdbaarheid van de ouderenzorg.

Met het oog op huisvesting van Topaz op lange termijn heeft een dialoog van de RvT met ZorgSaamWonen plaatsgevonden. Over de toekomst van vastgoed in relatie tot de ontwikkeling van de ouderenzorg. Daarbij is onder meer stilgestaan bij leefgemeenschappen, verschillende soorten woonvormen die er zijn en/of gebouwd gaan worden en is besproken wat eventuele knelpunten zijn.

Daarmee gaat de deskundigheidsbevordering binnen de RvT uit van collectieve thematische besprekingen naast individuele leertrajecten.

Tevens heeft onder begeleiding van een externe facilitator de jaarlijkse zelfevaluatie van de RvT plaats gevonden. De bevindingen zijn gedeeld met de RvB hetgeen geleid heeft tot afspraken over extra aandacht voor de meerjaren strategie van Topaz, deskundigheidsbevordering aan de hand van strategische thema's, strakker toezicht op projectplanning bij grotere projecten en het inkoopbeleid van het zorgkantoor Zorg&Zekerheid.

Tot slot

De RvT waardeert de constructief kritische samenwerking tussen RvT en RvB, waarbij de RvB in alle openheid de RvT proactief informeert over onder meer de voortgang op het Jaarplan en Kwaliteitsplan, de realisatie van de begroting, regionale samenwerking, haar dilemma's deelt en de RvT meeneemt in de organisatorische ontwikkelingen binnen Topaz. Ook wordt de RvT goed geïnformeerd over de uitkomsten van interne audits, incidenten en klachten.

De RvT heeft het jaarverslag en de jaarrekening 2021 goedgekeurd en de RvB decharge verleend. Ook heeft zij goedkeuring gegeven aan de begroting en het jaarplan 2022.

Ten slotte spreekt de RvT 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.

Bijlage1 Leden RvT en nevenfuncties op 31-12-2022

Mevrouw drs. S.I. Bandhoe MBA	- Lid sinds 1-1-2015 - Voorzitter RvT - Aandachtsgebieden: Bestuurlijk/ Leiderschap/ Governance/ Kwaliteit en Veiligheid	- Voorzitter raad van bestuur GGZ Delfland - Voorzitter bestuurlijk overleg Syn-Quest CV - Lid college van advies Albeda College Rotterdam - Lid RvT Intrakoop - Lid RvC Landzijde
De heer drs. E.E.E. Bessem	- Lid sinds 1-8-2020 - Lid auditcommissie financiën en vastgoed	- 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	- Lid sinds 1-6-2018 - Voorzitter auditcommissie kwaliteit en veiligheid - Aandachtsgebieden: cliëntenperspectief, kwaliteit van leven	- Lid raad van bestuur Philadelphia - Bestuurslid bij Stichting BoPP Midden Nederland - Bestuurslid bij Platform EMG - Bestuurslid bij Platform 'Dit vind ik ervan!'
Mevrouw drs. A. Hartstra	- Lid sinds 1-2-2019 - Lid auditcommissie kwaliteit en veiligheid - Aandachtsgebieden: Human Resources Management en Organisatieontwikkeling	- Directeur Human Resources bij Aliade - 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
Mevrouw K.S.M. Hubert RA	- Lid sinds 1-5-2014 tot 1-6-2022 - Voorzitter auditcommissie financiën en vastgoed - Aandachtsgebieden: financiën en bedrijfsvoering	- Zelfstandig adviseur - Voorzitter audit commissie Kenter Jeugdzorg
De heer mr. J.M. Oosting	- Lid sinds 1-1-2016 - Vicevoorzitter - Lid remuneratiecommissie - Aandachtsgebieden: juridische zaken	- Directeur Thoraxcentrum Erasmus MC - Bestuurslid Stichting IMRF
De heer H.J. Wegter	- Lid sinds 1-6-2018 - Lid commissie kwaliteit en veiligheid - Aandachtsgebieden: technologie en innovatie	- Directeur ICT Kliniek - Bestuurder MINDD - Moet ik naar de dokter? - Lid raad van toezicht Yorneo
Mevrouw F. Schrier	- Lid sinds 1-6-2022 - Lid auditcommissie financiën en vastgoed - Aandachtsgebieden: financiën en bedrijfsvoering	- Manager Financiën, Control en Informatievoorziening bij Stichting De Hartekamp Groep - Eigenaar van Montagne Business Coaching (1 januari 2023)

3.1 Jaarrekening Topaz 2022

- 3.1.1 Balans per 31 december 2022
- 3.1.2 Winst en verliesrekening over 2022
- 3.1.3 Kasstroomoverzicht over 2022
- 3.1.4 Grondslagen van waardering en resultaatbepaling
- 3.1.5 Toelichting op de balans per 31 december 2022
- 3.1.6 Mutatieoverzicht materiele vaste activa
- 3.1.7 Mutatieoverzicht financiële vaste activa
- 3.1.8 Overzicht langlopende schulden ultimo 2022
- 3.1.9 Toelichting op de winst- en verliesrekening over 2022
WNT-verantwoording 2022
- 3.1.10 Vaststelling en goedkeuring

3.2 Overige gegevens

- 3.2.1 Statutaire regeling resultaatbestemming
- 3.2.2 Nevenvestigingen
- 3.2.3 Controleverklaring van de onafhankelijk accountant

3.1 JAARREKENING

3.1.1 BALANS PER 31 DECEMBER 2022
(na resultaatbestemming)

	Ref.	31-dec-22 €	31-dec-21 €
ACTIVA			
A Vaste activa	1		
I Materiële vaste activa			
1. bedrijfsgebouwen en -terreinen		40.275.424	38.512.139
2. machines en installaties		10.505.236	12.829.180
3. andere vaste bedrijfsmiddelen		5.057.021	5.367.438
4. vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetaald op materiële vaste activa		9.073.037	1.803.946
5. niet aan de bedrijfsuitoefening dienstbaar		0	0
Totaal materiële vaste activa		<u>64.910.717</u>	<u>58.512.703</u>
II Financiële vaste activa	2		
1. overige vorderingen		532.840	565.840
Totaal financiële vaste activa		<u>532.840</u>	<u>565.840</u>
B Vlottende activa			
I Voorraden	3	5.000	5.000
II Onderhanden DBC's en DBC-zorgproducten	4	420.150	379.192
III Vorderingen	5		
1. op handelsdebiteuren		2.053.445	1.833.207
2. nog te factureren omzet DBC's / DBC-zorgproducten		783.946	705.205
3. overige vorderingen		0	0
4. overlopende activa		7.399.926	8.900.317
Totaal vorderingen		<u>10.237.317</u>	<u>11.438.729</u>
IV Liquide middelen	6	22.963.528	26.004.597
C Totaal activa		<u>99.069.552</u>	<u>96.906.061</u>

	Ref.	31-dec-22 €	31-dec-21 €
PASSIVA			
D Vermogen	7		
I Gestort en opgevraagd kapitaal		32.443	32.443
II Bestemmingsreserves		25.499.090	21.624.635
III Bestemmingsfondsen		12.365.603	15.321.577
IV Overige reserves		22.983	22.983
Totaal vermogen		<u>37.920.119</u>	<u>37.001.638</u>
E Voorzieningen	8		
1. overige voorzieningen		2.601.478	2.414.387
F Langlopende schulden (nog voor meer dan een jaar)	9		
1. schulden aan banken		36.040.853	38.359.304
G Kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)	10		
1. schulden aan banken		2.544.701	2.544.701
2. vooruitontvangen op bestellingen		0	0
3. schulden aan leveranciers en handelskredieten		3.456.058	3.220.801
4. belastingen en premies sociale verzekeringen		1.524.871	1.850.536
5. schulden terzake van pensioenen		1.676.897	124.914
6. te betalen vakantiegeld en eindejaarsuitkering		2.584.331	2.483.855
7. te betalen vakantiedagen		4.500.624	4.396.969
8. overlopende rente		322.642	294.058
9. overige schulden		20.808	54.875
10. overige passiva		5.876.170	4.160.023
Totaal kortlopende schulden		<u>22.507.102</u>	<u>19.130.732</u>
H Totaal passiva		<u>99.069.552</u>	<u>96.906.061</u>

3.1.2 WINST- EN VERLIESREKENING OVER 2022

	Ref.	2022	2021
		€	€
BEDRIJFSOPBRENGSTEN:			
Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening	11		
Zorgverzekeringswet		10.259.871	12.777.051
Wet langdurige zorg		98.594.282	96.098.321
Baten uit onderaanneming		2.505.916	1.482.585
Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening		0	0
		111.360.069	110.357.957
Andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten	12	580.592	622.375
Netto omzet		111.940.661	110.980.332
Overige bedrijfsopbrengsten	13	2.482.547	3.681.635
Som der bedrijfsopbrengsten		114.423.208	114.661.967
BEDRIJFSLASTEN:			
Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten	14	11.192.392	7.113.009
Lonen en salarissen	15	56.873.287	56.441.405
Sociale lasten	15	9.668.146	8.905.710
Pensioenlasten	15	5.056.659	4.714.012
Afschrijvingen op materiële vaste activa	16	4.320.169	4.551.776
Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa	17	-770.642	3.232.457
Overige bedrijfskosten	18	26.257.347	26.326.872
Som der bedrijfslasten		112.597.358	111.285.241
Andere rentebaten en soortgelijke opbrengsten	19	-3.033	-91.286
Rentelasten en soortgelijke kosten	19	904.336	849.934
RESULTAAT BOEKJAAR		918.481	2.435.506
RESULTAATBESTEMMING			
<i>Het resultaat is als volgt verdeeld:</i>		2022	2021
		€	€
Toevoeging/(onttrekking):			
Reserve aanvaardbare kosten		-2.955.974	2.483.332
Bestemmingsreserve vastgoed		3.874.455	-47.825
		918.481	2.435.507

3.1.3 KASSTROOMOVERZICHT OVER 2022

	Ref.	2022		2021	
		€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten					
Bedrijfsresultaat			1.819.784		3.376.727
Aanpassingen voor:					
- afschrijvingen en overige waardeverminderingen	16	4.320.169		4.551.776	
- mutaties voorzieningen	8	187.091		-205.640	
			4.507.260		4.346.136
Veranderingen in werkkapitaal:					
- voorraden	3	0		0	
- mutatie onderhanden werk uit hoofde van DBC's / DBC-zorgproducten	4	-40.958		-38.073	
- handelsdebiteuren	5	-220.238		0	
- vorderingen/overlopende activa	5	1.421.650		-1.643.556	
- kortlopende schulden (excl. schulden aan banken)	10	3.376.370		-888.078	
			4.536.824		-2.569.707
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			10.863.868		5.153.156
Betaalde interest	19	-901.303		-941.220	
			-901.303		-941.220
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten			9.962.565		4.211.936
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
Investerings materiële vaste activa	1	-9.947.541		-4.940.898	
Herubriceringen	1	0		0	
Bijzondere waardevermindering	1	-770.642		3.232.457	
Desinvesteringen materiële vaste activa	1	0		0	
Investerings in overige financiële vaste activa	2	33.000		266.046	
			-10.685.183		-1.442.395
Kasstroom uit financieringsactiviteiten					
Nieuw opgenomen leningen	9	0		0	
Aflossing langlopende schulden	9	-2.318.451		-2.770.951	
			-2.318.451		-2.770.951
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten					
Mutatie geldmiddelen			-3.041.069		-1.410
Stand geldmiddelen per 1 januari	6		26.004.597		26.006.007
Stand geldmiddelen per 31 december	6		22.963.528		26.004.597
Mutatie geldmiddelen			-3.041.069		-1.410

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.

3.1.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

3.1.4.1 Algemeen

Activiteiten en groepsverhoudingen

Stichting Topaz is statutair (en feitelijk) gevestigd te Leiden, op het adres Aaltje Noordewierlaan 50, en is geregistreerd onder KvK-nummer 28116689.

De belangrijkste activiteiten zijn het verlenen van lang- en kortdurende zorg en (specialistische) behandeling.

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2022, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2022.

Grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Regeling openbare jaarverantwoording WMG (RojW) en met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW - voor zover deze volgens deze regeling van toepassing zijn - en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die zijn uitgegeven door de Raad voor de Jaarverslaggeving.

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.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Continuïteitsveronderstelling

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Vergelijking met voorgaand jaar

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

Stelselwijziging

De jaarrekening 2022 is opgesteld op basis van de Regeling openbare jaarverantwoording WMG. De Regeling schrijft voor de balans en de winst-en-verliesrekening modellen voor die afwijken van de modellen die in de jaarrekening 2021 zijn gehanteerd. De vergelijkende cijfers over 2021 zijn aangepast op basis van de nieuwe modellen. De aanpassingen hebben geen invloed op omvang van het eigen vermogen ultimo 2021 en het resultaat over 2021. Zorgspecifieke posten zijn waar dit noodzakelijk wordt geacht vermeld in de toelichting.

De belangrijkste presentatiewijzigingen als gevolg van de stelselwijziging zijn hierna genoemd.

Vorderingen of schulden uit hoofde van financieringstekort (2021: €5,8 miljoen vordering) worden vanaf 2022 niet meer separaat gepresenteerd in de balans, maar als onderdeel van de kortlopende vorderingen en/of kortlopende schulden.

In de winst en verliesrekening komt de opbrengstcategorie Zorgprestaties, jeugdhulp en maatschappelijke ondersteuning niet meer als zodanig voor. De opbrengsten uit de zorgverzekeringswet (2021: €12,8 miljoen) en wet langdurige zorg (2021: €96,1 miljoen) zijn gepresenteerd onder de Baten uit beroepsmatige activiteiten. De opbrengsten Wmo (2021: €0,6 miljoen) zijn gepresenteerd onder de Andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten.

De post personeelskosten (2021: €79,8 miljoen) is vanaf 2022 vervangen door afzonderlijke posten in de winst- en verliesrekening voor Lonen en salarissen, Sociale lasten en Pensioenlasten; deze werden voorheen in de toelichting opgenomen. Personeel niet in loondienst (2021: €7,1 miljoen) en overige personeelskosten (2021: €2,5 miljoen) zijn met de invoering van de RojW gepresenteerd onder Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten respectievelijk de Overige bedrijfskosten (beiden waren voorheen ook onderdeel van de overige personeelskosten).

3.1.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

3.1.4.1 Algemeen - vervolg

Vergelijkende cijfers

De cijfers 2021 zijn, waar nodig, geherrubriceerd om vergelijking met 2021 mogelijk te maken.

Impact van Covid-19

De Raad van Bestuur heeft er de afgelopen jaren naar gestreefd de best mogelijke informatie te verkrijgen om de risico's van de uitbraak van de wereldwijde Covid-pandemie te beoordelen en passende maatregelen door te voeren om daarop in te spelen. Topaz heeft in 2020 en 2021 gebruik gemaakt van de verschillende regelingen per financier voor het compenseren van de financiële gevolgen van Covid-19 voor omzetderving en extra kosten. Voor de WMO is geen gebruik gemaakt van regelingen in deze jaren. De coronapandemie is in 2022 officieel afgelopen, waardoor de financiële impact van Covid-19 in het jaar 2022 financieel gezien minimaal is. Enkel voor de WLZ is € 1 mln. aan Covid-meerkosten in de omzet 2022 opgenomen. Het Zorgkantoor heeft bevestigd dat dit bedrag in de nacalculatie 2022 verwerkt kan worden.

3.1.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

3.1.4.1 Algemeen

Operational Lease

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. Verplichtingen uit hoofde van operationele leasing worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de resultatenrekening over de looptijd van het contract.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist 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 de herziening gevolgen heeft. 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 bepalingen 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.

Specifieke schattingen in het kader van Covid-19

De jaarrekening is opgesteld met inachtneming van gemaakte afspraken en opgestelde regelingen in het kader van Covid-19, en de diverse geldende beleidsregels van de NZa. De continuïteitsbijdragen over 2021 van de zorgverzekeraars zijn inmiddels toegekend, waarmee er geen schattingsrisico meer is in het kader van Covid-19.

3.1.4.2 Grondslagen van waardering van activa en passiva

Activa en passiva

Activa en passiva worden tegen verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs opgenomen, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen. Toelichtingen op posten in de balans, resultatenrekening en kasstroomoverzicht zijn in de jaarrekening genummerd. Met deze nummering (referentie) wordt verwezen naar de toelichting.

Een actief wordt in de balans verwerkt wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar Stichting Topaz zullen toevloeien en de waarde daarvan 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.

Een verplichting wordt in de balans opgenomen 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 daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans, als een transactie met betrekking tot het actief of verplichting niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of verplichting.

Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen als een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. Verder wordt een actief of een verplichting niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip dat niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

De jaarrekening wordt geresenteerd in euro's, wat ook de functionele valuta is van Stichting Topaz.

3.1.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN I

3.1.4.2 Grondslagen van waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

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

De afschrijvingstermijnen van immateriële en materiële vaste activa zijn gebaseerd op de verwachte economische levensduur van het vast actief.

Materiële vaste activa met een beperkte gebruiksduur worden afzonderlijk afschreven op basis van de inzichten en de economische levensduur van dat actief. 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.

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.

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.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

- Bedrijfsgebouwen : 2 - 2,5 %.
- Machines en installaties : 2,5% - 10%.
- Andere vaste bedrijfsmiddelen : 5% - 10%.

In de investeringen zijn geen bedragen aan geactiveerde rente opgenomen.

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.

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 zijn de realiseerbare waarde van de toekomstige netto kasstromen die het actief naar verwachting zal genereren. Wanneer de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare 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.

3.1.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

3.1.4.2 Grondslagen van waardering van activa en passiva

Topaz beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde van het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort.

Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en bedrijfswaarde. De opbrengstwaarde is gebaseerd op de geschatte verkoopprijs minus de geschatte kosten welke nodig zijn de verkoop te realiseren. Een bijzonder waardeverminderingsverlies wordt direct als last verwerkt in de verlies-en-winstrekening onder gelijktijdige verlaging van de boekwaarde van het desbetreffende actief.

Voor de bepaling van de bedrijfswaarde wordt een inschatting gemaakt van de toekomstige netto kasstromen bij voortgezet verbruik van het actief/de kasstroomgenererende eenheid; vervolgens worden deze kasstromen contact gemaakt waarbij de disconteringsvoet wordt gehanteerd van 4% (2021: 4%). De disconteringsvoet geeft geen risico's weer waarmee in de toekomstige kasstromen al rekening is gehouden.

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 2022. De realiseerbare directe opbrengstwaarden van vaste activa waarvan het voornemen bestaat deze te verkopen, zijn ontleend aan WOZ waarden.

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 e.d. het scenario doorgerekend waarvan nagenoeg zeker vaststaat dat deze in boekjaren 2022 t/m 2054 worden doorgevoerd. Dit betreft investeringen in nieuwbouw in één locatie. De overige locaties blijven in tact en via instandhoudinginvesteringen wordt de functionaliteit van deze locaties op niveau gehouden tot einde levensduur. Bij het doorgerekend scenario wordt ook als uitgangspunt gehanteerd dat geen sprake is van afbouw van plaatsen op de locaties. Dit is overeenkomstig de afspraken met het zorgkantoor. De begroting 2023 is als startpositie genomen. De bedrijfswaardeberekening wordt toegepast over de periode 2022 - 2053 (vanwege nieuwbouw Overduin). De bezetting bedraagt 98% van de maximale capaciteit.

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

- iedere locatie wordt beschouwd als een kasstroomgenererende eenheid;
- een levensduur van de locaties tot 2053 (a.g.v. nieuwbouw Overduin);
- de restwaarde na afloop is nihil;
- opbrengst tarieven 2022 volledig vrijgegeven tegenover CAO stijging 2022;
- vanaf 2023 een indexering van 1,5% op de opbrengsten;
- een indexering vanaf 2023 van 1,5% op de loonkosten;
- een indexering van 1,5% op de overige kosten;
- een indexering van 2,0% op de investeringen en
- genormaliseerde trendmatige kasstromen vanaf 2024 tot aan einde verwachte gebruiksduur;
- 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%, zijnde het gemiddelde van de externe vermogenskosten van Topaz en het aewenste rendement op het eiden vermoeden.

3.1.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

3.1.4.2 Grondslagen van waardering van activa en passiva

Vervreemding van vaste activa

Voor verkoop beschikbare activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere opbrengstwaarde.

Vorraden

Vorraden zijn gewaardeerd tegen kostprijs.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten handels- en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, handelsschulden en overige te betalen posten.

Verstrekte leningen en overige vorderingen

Verstrekte leningen en overige vorderingen worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode, verminderd met bijzondere waardeverminderingverliezen.

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode.

De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder kortlopende schulden.

Onderhanden werk uit hoofde van DBC's / DBC-zorgproducten (en DBBC's)

Het onderhanden werk uit hoofde van DBC's / DBC-zorgproducten wordt 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

Vorderingen worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde inclusief transactiekosten van de tegenprestatie. Vorderingen worden na de eerste verwerking opgenomen tegen geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlegde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente, rente-inkomsten ten gunste van de resultatenrekening gebracht. Een voorziening wordt getroffen op de vorderingen op grond van verwachte oninbaarheid. De voorziening op oninbaarheid is bepaald op basis van een betrouwbaar mogelijke inschatting van het risico, waarbij wordt gedifferentieerd op basis van ouderdom. De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar, tenzij anders toegelicht.

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 (artikel 6 Regeling verslaggeving WTZi).

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. Liquide middelen die naar verwachting langer dan 12 maanden niet ter beschikking staan van de onderneming, worden gerubriceerd als financiële vaste activa.

3.1.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

3.1.4.2 Grondslagen van waardering van activa en passiva

Voorzieningen (algemeen)

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichting per balansdatum af te wikkelen. Conform de waarderingsgrondslagen is de voorziening jubileum op contante waarde berekent; voor de overige voorzieningen geldt dat er tussen de huidige waarde en contante waarde geen materieel verschil zit er derhalve niet is opgenomen.

Wanneer verplichtingen naar verwachting door een derde zullen worden vergoed, wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen indien het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting.

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 de onderneming.

Voorziening persoonlijk budget levensfase (toerekening aan jaren)

De voorziening persoonlijk budget levensfase (PBL) betreft een voorziening uit hoofde van een CAO verplichting in het kader van de overgangsregeling 45+. Het persoonlijk budget levensfase kwalificeert als een beloning met opbouw van rechten. De voorziening betreft de contante waarde van de in de toekomst eenmalig uit te keren PBL-uren. De berekening is gebaseerd op de CAO-bepalingen, blijfkans, leeftijd en resterende dienstjaren tot het bereiken van de 55-jarige leeftijd. De gehanteerde disconteringsvoet bedraagt 2,5%.

Voorziening jubileumverplichtingen

De jubileumvoorziening 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, blijfkans en leeftijd. De gehanteerde disconteringsvoet bedraagt 2,5%.

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 2022 vallen, gebaseerd op 100 % gedurende het eerste jaar en 70 % gedurende het tweede jaar.

Voorziening regeling 45 jaar zorg

Er is een voorziening getroffen voor mensen voor wie langer doorwerken te zwaar valt en na 45 dienstjaren kunnen stoppen met werken. Er is in de CAO een regeling afgesproken voor mensen die minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een zwaar beroep en aantoonbaar 45 jaar in zorg en welzijn gewerkt hebben. Daarnaast dient de werknemer de laatste 5 jaar werkzaam te zijn geweest op basis van een arbeidsovereenkomst bij een werkgever in de VVT-sector. Om het gat tot aan de AOW-leeftijd te overbruggen stelt de werkgever een maandelijks (gemaximeerde en geïndexeerde) uitkering vast die is gebaseerd op het laatstverdiende salaris van de medewerker aan het einde van het dienstverband tot maximaal het bedrag van de geldende RVU-drempelvrijstelling,

3.1.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

3.1.4.2 Grondslagen van waardering van activa en passiva

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 en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder kortlopende schulden.

Rente- en kasstroomrisico

Topaz loopt renterisico over de rentedragende vorderingen (met name onder financiële vaste activa en effecten, opgenomen onder vlottende activa) en rentedragende langlopende schulden en kortlopende schulden (waaronder schulden aan kredietinstellingen)

3.1.4.3 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 waarderingsgrondslagen.

Baten worden in de winst- en verliesrekening opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Baten worden verantwoord in het jaar waarin de baten zijn gerealiseerd. Lasten worden in aanmerking genomen in het jaar waarin deze voorzienbaar zijn. De overige baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

Baten (waaronder nagekomen budgetaanpassingen) 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 furtherstel toegenast

Opbrengsten (opbrengsten uit zorgprestaties en overige bedrijfsopbrengsten)

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.

3.1.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

3.1.4.3 Grondslagen van resultaat+B33bepaling

Overheidssubsidies

(Delen van) overheidssubsidies worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen gerelateerd aan beschikkingen en overige correspondentie waaruit dat is af te leiden. Tevens dienen (delen van) de gesubsidieerde diensten en/of prestaties geleverd te zijn.

Overheidssubsidies worden aanvankelijk in de balans opgenomen als vooruitontvangen baten zodra er redelijke zekerheid bestaat dat zij zullen worden ontvangen en dat de stichting zal voldoen aan de daaraan verbonden voorwaarden. Subsidies ter compensatie van door de stichting 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 van de stichting voor de kosten van een actief worden systematisch in de winst-en-verliesrekening opgenomen gedurende de gebruiksduur van het actief. Een krediet afgesloten tegen een lagere rente dan de marktrente, wordt als schuld in de balans opgenomen, waarbij de waardering plaatsvindt zoals opgenomen onder de financiële instrumenten. Het verschil tussen het hoger ontvangen bedrag van het krediet en de boekwaarde bij de eerste verwerking van het voordeel als gevolg van de lagere rente. Dit voordeel wordt verwerkt als overheidssubsidie.

Personele kosten

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de resultatenrekening voorzover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit.

De beloningen van het personeel worden als last in de winst-en-verliesrekening verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door de instelling.

Voor de beloningen met opbouw van rechten (sabbatical leave, gratificaties e.d.) worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Een verwachte vergoeding ten gevolge van gratificaties worden verantwoord indien de verplichting tot betaling van die vergoeding is ontstaan op of vóór balansdatum en een betrouwbare schatting van de verplichtingen kan worden gemaakt. Ontvangen bijdragen voortvloeiend uit levensloopregelingen worden in aanmerking genomen in de periode waarover deze bijdragen zijn verschuldigd. Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de winst-en-verliesrekening gebracht.

Ontslagvergoedingen

Ontslagvergoedingen zijn vergoedingen die worden toegekend in ruil voor de beëindiging van het dienstverband. Een uitkering als gevolg van ontslag wordt als verplichting en als last verwerkt als de onderneming zich aantoonbaar onvoorwaardelijk heeft verbonden tot betaling van een ontslagvergoeding. Als het ontslag onderdeel is van een reorganisatie, worden de kosten van de ontslagvergoeding opgenomen in een reorganisatievergoeding. Zie hiervoor de grondslag onder het hoofd Voorzieningen. Ontslagvergoedingen worden gewaardeerd met inachtneming van de aard van de vergoeding. Als de ontslagvergoeding een verbetering is van de beloningen na afloop van het dienstverband, vindt waardering plaats volgens dezelfde grondslagen die worden toegepast voor pensioenregelingen. Andere ontslagvergoedingen worden gewaardeerd op basis van de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen.

3.1.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

3.1.4.3 Grondslagen van resultaatbepaling

Pensioenen

Stichting 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, welke 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 van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. Per 1 januari 2015 gelden nieuwe regels voor pensioenfonds. Daarbij behoort ook een nieuwe berekening van de dekkingsgraad. De 'nieuwe' dekkingsgraad is het gemiddelde van de laatste twaalf dekkingsgraden. Door een gemiddelde te gebruiken, zal de dekkingsgraad nu minder sterk schommelen. In februari 2023 bedroeg de dekkingsgraad van het pensioenfonds 112,6% (actuele dekkingsgraad ultimo februari 2023 112,8%). Per 1 juli 2022 zijn de regels om (gedeeltelijk) te indexeren versoepeld. Pensioenfonds mogen door deze versoepeling de pensioenen verhogen bij een beleidsdekkingsgraad van 105% of hoger. De grens lag voor 1 juli 2022 op 110%. Het bestuur van PFZW heeft besloten per 1 januari 2023 de pensioenen van alle gepensioneerden en de pensioenaanspraken van alle andere deelnemers met 6% te verhogen. Dit komt bovenop de 2,7% pensioenverhoging van 1 oktober 2022. Pas bij een beleidsdekkingsgraad van rond de 125% mogen zij de pensioenen volledig laten meestijgen met de prijzen. In het najaar 2023 bekijkt het bestuur of het verantwoord en evenwichtig is om in 2023 de pensioenen opnieuw te verhogen. Het bestuur van PFZW voorziet dat de financiële situatie op dat moment niet voldoende zal zijn om maximaal te verhogen. 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.

Financiële baten en lasten

De financiële baten en lasten betreffen van derden en groepsmaatschappijen ontvangen (te ontvangen) en aan derden en groepsmaatschappijen betaalde (te betalen) interest. Tevens is hieronder opgenomen het aandeel van de stichting in het resultaat van de op nettovermogenswaarde gewaardeerde deelnemingen danwel ontvangen dividenden van deelnemingen waarin geen invloed van betekenis op het zakelijke en financiële beleid wordt uitgeoefend en waardeveranderingen van financiële vaste activa en effecten.

Uitgangspunten Sociaal Domein

Bij het bepalen van de Wmo-omzet heeft Stichting Topaz de grondslagen voor waardering en resultaatbepaling gevolgd zoals hiervoor opgenomen. In de praktijk kan het lang duren voordat de geleverde Wmo-zorg in een kalenderjaar definitief wordt afgerekend door de gemeenten. Hierdoor is er onzekerheid over het vergoeden van overproductie en kunnen gemeenten geleverde zorg ter discussie stellen, waardoor deze mogelijk niet wordt vergoed.

De raad van bestuur heeft deze mogelijke effecten naar beste weten geschat en verwerkt in deze jaarrekening waar mogelijk en wijst op het resterende inherente risico terzake dat kan leiden tot nagekomen financiële effecten in 2022 of later.

3.1.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

3.1.4.4 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. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest, ontvangen dividenden en winstbelastingen zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

Betaalde dividenden zijn opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.

Transacties waarbij geen instroom en uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van het financiële leasecontract zijn voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten.

Kasstromen uit financiële afgeleide instrumenten die worden verantwoord als reële waarde hedges of kasstroom hedges worden in dezelfde categorie ingedeeld als de kasstromen uit de afgedekte balansposten.

3.1.4.5 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.

3.1.4.6 Waarderingsgrondslagen WNT

Voor de uitvoering van de Wet normering topinkomens (WNT) heeft de instelling zich gehouden aan de wet- en regelgeving inzake de WNT, waaronder de instellingsspecifieke (sectorale) regels.

3.1.5 TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2022

ACTIVA

1. Materiële vaste activa

	31-dec-22	31-dec-21
	€	€
<i>Het verloop van de materiële activa in het verslagjaar is als volgt weer te geven:</i>		
Boekwaarde per 1 januari	58.512.703	61.356.038
Bij: investeringen	9.947.541	4.940.898
Af: herrubicingen	0	0
Af: bijzondere waardevermindering	-770.642	3.232.457
Af: afschrijvingen	4.320.169	4.551.776
Af: terugname geheel afgeschreven activa	0	0
Af: desinvesteringen	0	0
Boekwaarde per 31 december	64.910.717	58.512.703

Toelichting:

Voor een nadere specificatie van het verloop van de materiële vaste activa per activagroep wordt verwezen naar het mutatieoverzicht onder 3.1.6.

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 bijlage 3.1.8.

De materiële vaste activa dienen voor een bedrag van € 66.220.000 (2021: € 66.220.000) als onderpand voor schulden aan kredietinstellingen, waarvan € 32.294.666 (2021: € 32.294.666) 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.

Vanuit de specifieke kenmerken van het vastgoed is Topaz van mening dat voor de panden Revitel en Munnekewij momenteel specifieke aanwijzingen bestaan voor het risico van impairment (waarbij de boekwaarde de zogenaamde bedrijfswaarde overstijgt). Per 31-12-2022 is een impairmentcorrectie toegepast op locatie Revitel ad. € 1.293.356. De impairmentcorrectie toegepast in de jaarrekening 2021 voor locatie Munnekewij ad. € 2.063.998, is door veranderende omstandigheden in de jaarrekening 2022 terug gedraaid. Die impairmentcorrecties zijn in deze jaarrekening als bijzondere waardevermindering verwerkt.

Sinds boekjaar 2018 hanteert Topaz de componentenbenadering. Deze benadering heeft als uitgangspunt dat belangrijke bestandsdelen van een materieel vast actief afzonderlijk worden onderscheiden en afschrijving gebaseerd wordt op de verwachte gebruiksduur.

2. Financiële vaste activa

	31-dec-22	31-dec-21
	€	€
<i>Het verloop van de financiële vaste activa is als volgt:</i>		
Boekwaarde per 1 januari	565.840	831.886
Af: afschrijving btw schade	-33.000	-33.000
Af: vordering UWV, transitievergoeding ex werknemers	0	-233.046
Boekwaarde per 31 december	532.840	565.840

Toelichting Financiële vaste activa

Voor een nadere specificatie van het verloop van de financiële vaste activa per activagroep wordt verwezen naar het mutatieoverzicht onder 3.1.7.

In 2017 (en eerder) is onder de overige posten een betaling opgenomen aan de verhuurder van de locatie Revitel vanwege btw schade. Er is geen sprake van kredietrisico over de vorderingen op de btw schade. Het huurcontract voor de locatie Revitel is ingegaan op 1 december 2013 en loopt 20 jaar. De afschrijving op de vergoeding btw schade is gekoppeld aan de huurperiode tot 1 december 2033.

3.1.5 TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2022

ACTIVA

3. Voorraden

De specificatie is als volgt:

	31-dec-22	31-dec-21
	€	€
Overige voorraden (waaronder emballage)	5.000	5.000
Totaal voorraden	<u>5.000</u>	<u>5.000</u>

Toelichting:

De voorraden ultimo 2022 zijn gewaardeerd op de geschatte opbrengstwaarde.

4. Onderhanden DBC's en DBC-zorgproducten

De specificatie is als volgt:

	31-dec-22	31-dec-21
	€	€
Onderhanden werk DBC's / DBC-zorgproducten gereguleerd segment	420.150	379.192
Af: ontvangen voorschotten	0	0
Totaal onderhanden werk	<u>420.150</u>	<u>379.192</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-22
	€	€	€	€
	6.639.869		6.219.719	420.150
Totaal (onderhanden werk)	<u>6.639.869</u>	<u>0</u>	<u>6.219.719</u>	<u>420.150</u>

Toelichting:

Het bedrag opgenomen onder de gerealiseerde kosten en toegerekende winst betreft de gedeclareerde zorg in over 2022 en 2021. Het onderhanden werk betreft gerealiseerde zorg in 2022 op nog niet afgeronde trajecten per 31-12-2022.

3.1.5 TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2022

ACTIVA

5. Vorderingen

De specificatie is als volgt:

	31-dec-22	31-dec-21
	€	€
op handelsdebiteuren	2.053.445	1.833.207
nog te factureren omzet DBC's / DBC-zorgproducten	783.946	705.205
overige vorderingen	0	0
overlopende activa	7.399.926	8.900.317
Totaal vorderingen	10.237.317	11.438.729

Toelichting:

De positie te factureren omzet DBC's betreft de afgesloten DBC's op 31-12-2022 die nog niet zijn gefactureerd. Facturatie mag na zes weken na afsluiten van de DBC's. Het openstaande saldo is in januari en februari 2023 gefactureerd.

In de overlopende activa is voorts het financieringsverschil met de zorgkantoren opgenomen. De specificatie daarvan is als volgt:

	2019	2020	2021	2022	totaal
	€	€	€	€	€
Saldo per 1 januari			5.805.801	0	5.805.801
Financieringsverschil boekjaar				4.330.170	4.330.170
Correcties voorgaande jaren			968.782		968.782
Betalingen/ontvangsten			-6.774.583		-6.774.583
Subtotaal mutatie boekjaar	0	0	-5.805.801	4.330.170	-1.475.631
Saldo per 31 december	0	0	0	4.330.170	4.330.170
			C	B	

b= overeenstemming met zorgverzekeraars

c= definitieve vaststelling NZa

	31-dec-22	31-dec-21
	€	€
Waarvan gepresenteerd als:		
- vorderingen uit hoofde van financieringstekort	4.330.170	5.805.801
- schulden uit hoofde van financieringsoverschot		
	4.330.170	5.805.801

Specificatie financieringsverschil in het boekjaar

	31-dec-22	31-dec-21
	€	€
Wettelijk budget voor aanvaardbare kosten Wlz-zorg (exclusief subsidies)	97.698.582	96.005.772
Af: vergoedingen ter dekking van het wettelijk budget	93.368.412	90.199.971
Totaal financieringsverschil	4.330.170	5.805.801

Toelichting:

De nacalculatie 2021 is in 2022 door het NZa afgewikkeld. In de jaarrekening 2021 was onder de kortlopende schulden een bedrag opgenomen ad. € 968.782 dat mogelijk niet vergoed zou worden, m.n. inzake Covidcompensatie. De volledig ingediende nacalculatie 2021 is echter gehonoreerd en het desbetreffende bedrag is in 2022 vrijgevallen.

In 2022 is geen sprake van overproductie. In het budget voor aanvaardbare kosten 2022 is € 958.512 ter compensatie van meerkosten i.r.t. de Covid-pandemie verantwoord. Het Zorgkantoor heeft gemeld dat zij vooralsnog geen redenen zien om de hoogte van dit ingediende bedrag in twijfel te trekken. De uiteindelijke beoordeling hiervan ligt bij het Ministerie van VWS.

3.1.5 TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2022

ACTIVA

6. Liquide middelen

De specificatie is als volgt:

	<u>31-dec-22</u>	<u>31-dec-21</u>
	€	€
Bankrekeningen	22.930.462	25.984.376
Kassen	33.066	20.221
Totaal liquide middelen	<u>22.963.528</u>	<u>26.004.597</u>

Toelichting:

Met uitzondering van een bedrag van € 200.000 voor een borg voor de huur van locatie Revitel, staan de liquide middelen ter vrije beschikking. Van de liquide middelen zijn geen gelden uitgezet op deposito.

3.1.5 TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2022

PASSIVA

7. Vermogen

Gestort en opgevraagd kapitaal*Het verloop 2022 is als volgt weer te geven:*

	Saldo per 1-jan-2022	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Saldo per 31-dec-2022
	€	€	€	€
Kapitaal	32.443			32.443
Totaal kapitaal	<u>32.443</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>32.443</u>

Bestemmingsreserves*Het verloop is als volgt weer te geven:*

	Saldo per 1-jan-2022	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Saldo per 31-dec-2022
	€	€	€	€
Bestemmingsreserves: Vastgoed	21.624.635	3.874.455	0	25.499.090
Totaal bestemmingsreserves	<u>21.624.635</u>	<u>3.874.455</u>	<u>0</u>	<u>25.499.090</u>

Bestemmingsfondsen*Het verloop is als volgt weer te geven:*

	Saldo per 1-jan-2022	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Saldo per 31-dec-2022
	€	€	€	€
Bestemmingsfondsen: V&V sector - Topaz	15.321.577	-2.955.974	0	12.365.603
Totaal bestemmingsfondsen	<u>15.321.577</u>	<u>-2.955.974</u>	<u>0</u>	<u>12.365.603</u>

Overige reserves*Het verloop is als volgt weer te geven:*

	Saldo per 1-jan-2022	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Saldo per 31-dec-2022
	€	€	€	€
Overige reserves	22.983			22.983
Totaal algemene en overige reserves	<u>22.983</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>22.983</u>

Toelichting:

Het eigen vermogen bestaat uit een viertal componenten. De component kapitaal betreft het stichtingskapitaal betreffende de oprichting van de stichting. De component 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.

De component 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.

3.1.5 TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2022

PASSIVA

De vermogenspositie van Topaz bedraagt eind 2022 € 38.062.452. De solvabiliteit bedraagt 38,28% (2021 - 38,19%) en ligt daarmee hoger dan het sectorgemiddelde en de eisen die externe financiers stellen. Topaz heeft in het verleden positieve resultaten op het vastgoed behaald en dit aan het vermogen toegevoegd. Ultimo 2022 stijgt de bestemmingsreserve vastgoed, mede door een doorgevoerde impairment. De komende jaren wordt deze reserve aangewend voor nieuwbouw Overduin en overige locaties.

Bestemmingsreserves

Voor de kapitaalslasten vastgoed is een bestemmingsreserve vastgoed gevormd. Deze bestemmingsreserve is in het verleden gevormd ten behoeve van de uitvoering van het strategisch vastgoedplan. Winsten en verliezen op de kapitaalslasten vastgoed worden aan deze reserve toegevoegd c.q. onttrokken. Deze winsten en verliezen kunnen ontstaan omdat de geregleerde kapitaalslasten vergoeding (NHC en NIC) lager of hoger kunnen zijn dan de werkelijke kapitaalslasten. Omdat Topaz nog deels een verouderd bestand vastgoed bezit heeft, ontstaan positieve resultaten op de ontvangen vergoedingen. Deze resultaten worden gedoteerd aan de bestemmingsreserve. In 2022 is een deel van het resultaat op vastgoed te weten € 3.874.455 aan de bestemmingsreserve toegevoegd.

Bestemmingsfondsen

Ten gunste van de reserve aanvaardbare kosten is het zorgresultaat gebracht ter waarde van -/- € 2.955.974

Gestort en opgevraagd kapitaal <i>Het verloop 2021 is als volgt weer te geven:</i>	Saldo per 1-jan-2022	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Saldo per 31-dec-2022
	€	€	€	€
Kapitaal	32.443			32.443
Totaal kapitaal	<u>32.443</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>32.443</u>
Bestemmingsreserves <i>Het verloop is als volgt weer te geven:</i>	Saldo per 1-jan-2022	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Saldo per 31-dec-2022
	€	€	€	€
Bestemmingsreserves: Vastgoed	21.672.460	-47.825	0	21.624.635
Totaal bestemmingsreserves	<u>21.672.460</u>	<u>-47.825</u>	<u>0</u>	<u>21.624.635</u>
Bestemmingsfondsen <i>Het verloop is als volgt weer te geven:</i>	Saldo per 1-jan-2022	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Saldo per 31-dec-2022
	€	€	€	€
Bestemmingsfondsen: V&V sector - Topaz	12.838.245	2.483.332	0	15.321.577
Totaal bestemmingsfondsen	<u>12.838.245</u>	<u>2.483.332</u>	<u>0</u>	<u>15.321.577</u>
Overige reserves <i>Het verloop is als volgt weer te geven:</i>	Saldo per 1-jan-2022	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Saldo per 31-dec-2022
	€	€	€	€
Overige reserves	22.983			22.983
Totaal algemene en overige reserves	<u>22.983</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>22.983</u>

8. Voorzieningen

<i>Het verloop is als volgt weer te geven:</i>	Saldo per 1-jan-2022	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Saldo per 31-dec-2022
	€	€	€	€	€
- reorganisatie	478.420	0	279.742	35.025	163.653
- persoonlijk budget levensfase	99.996	12.215	0	0	112.211
- jubileumverplichtingen	499.830	53.086	56.183	3.436	493.297
- langdurig zieken	653.244	656.496	273.602	16.416	1.019.722
- regeling 45 jaar zorg	682.897	246.678	63.448	53.532	812.595
Totaal voorzieningen	<u>2.414.387</u>	<u>968.475</u>	<u>672.975</u>	<u>108.409</u>	<u>2.601.478</u>

3.1.5 TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2022

PASSIVA

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

	31-dec-2022
Kortlopend deel van de voorzieningen (< 1 jr.)	1.037.233
Langlopend deel van de voorzieningen (> 1 jr.)	1.564.245
hiervan > 5 jaar	605.508

Toelichting per categorie voorziening:

In 2018 is er een voorziening reorganisatie gevormd voor dekking loonkosten boventalligen. Tevens is er een voorziening langdurige zieken gevormd voor dekking loonkosten eerste twee ziektejaren. In 2021 is een voorziening getroffen voor de betalingverplichtingen aan personeel (in dienst bij Topaz) dat 45 jaar in de zorg actief is. Dit betreft een nieuwe landelijke regeling. In 2022 hebben er zich geen veranderingen voor gedaan in de gehanteerde disconteringsvoeten. Gezien de lage impact van de materialiteit van de oprenten van de voorzieningen zijn deze niet afzonderlijk zichtbaar gemaakt.

9. Langlopende schulden (nog voor meer dan een jaar)

De specificatie is als volgt:

	31-dec-22	31-dec-21
	€	€
Overige langlopende schulden	36.040.853	38.359.304
Totaal langlopende schulden (nog voor meer dan een jaar)	<u>36.040.853</u>	<u>38.359.304</u>

Het verloop is als volgt weer te geven:

	2022	2021
	€	€
Stand per 1 januari	40.904.005	43.674.956
Bij: nieuwe leningen	0	0
Af: aflossingen	2.318.451	2.770.951
Stand per 31 december	<u>38.585.554</u>	<u>40.904.005</u>
Af: aflossingsverplichting komend boekjaar	2.544.701	2.544.701
Stand langlopende schulden per 31 december	<u>36.040.853</u>	<u>38.359.304</u>

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

Kortlopend deel van de langlopende schulden (< 1 jr.), aflossingsverplichtingen	2.544.701	2.544.701
Langlopend deel van de langlopende schulden (> 1 jr.) (balanspost)	36.040.853	38.359.304
hiervan > 5 jaar	26.362.049	31.951.451

Voor een nadere toelichting op de langlopende schulden wordt verwezen naar de bijlage overzicht langlopende schulden. De aflossingsverplichtingen komend boekjaar zijn verantwoord onder de kortlopende schulden.

Toelichting:

In 2022 heeft er één renteherziening plaatsgevonden. De eerstvolgende renteherziening is in 2023. Er is sprake van een goede spreiding van de renteherzieningen. Het gemiddelde rentepercentage van de bestaande portefeuille is eind 2022 2,17%. 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 de vorderingen;
- pandrecht op de machines en installaties.

In 2022 zijn er geen nieuwe leningen aangetrokken.

De reële waarde van de leningen is € 36.040.853 (2021: € 38.359.304).

3.1.5 TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2022

PASSIVA

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 almede enige woonhuizen in de gemeente Katwijk.
- Locatie Lakenhof aan de Arhur 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 Berliozpad 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 alsmede alle aan het verbondene aangebrachte of nog aan te brengen veranderingen en/of toevoegingen.

10. Kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)

De specificatie is als volgt:

	31-dec-22	31-dec-21
	€	€
schulden aan banken	2.544.701	2.544.701
schulden aan leveranciers en handelskredieten	3.456.058	3.220.801
belastingen en premies sociale verzekeringen	1.524.871	1.850.536
schulden terzake van pensioenen	1.676.897	124.914
te betalen vakantiegeld en eindejaarsuitkering	2.584.331	2.483.855
te betalen vakantiedagen	4.500.624	4.396.969
overlopende rente	322.642	294.058
overige schulden	20.808	54.875
overige passiva	5.876.170	4.160.023
Totaal kortlopende schulden	<u>22.507.102</u>	<u>19.130.732</u>

Toelichting:

De schuld aan het pensioenfonds betreft de afdracht van december 2022. In 2021 was deze betaling nog in het exploitatiejaar verwerkt.

11. Niet in de balans opgenomen verplichtingen en niet in de balans opgenomen activa

- * Met betrekking tot het onroerend goed Aaltje Noorderwierlaan bestaat een erfpachtcontract met de Gemeente Leiden
 - * Met betrekking tot locatie Foreschate bestaat een huurcontract met Woonzorg Nederland. De overeenkomst is eind 2020 getekend en gaat in op het moment van oplevering in 2023. De overeenkomst heeft een looptijd van 20 jaar.
 - * Met betrekking tot locatie Revitel bestaat een huurcontract met GREEN Key City B.V. te Alphen aan den Rijn. Het huurcontract is ingegaan op 1 december 2013 en loopt tot 1 december 2033. Topaz is gerechtigd de huurovereenkomst tussen het 10de en 14de jaar te ontbinden met dien verstande dat in die situatie aan de verhuurder een boete is verschuldigd van 2 maal de geïndexeerde jaarhuur. Deze breakoptie is ook van toepassing tussen het 15de en 19de jaar. Alsdan is een boete verschuldigd van 1 maal de geïndexeerde jaarhuur.
 - * Met betrekking tot locatie Vlietwijk bestaat een huurcontract met Woonzorg Nederland. De overeenkomst is ingegaan op 1 december 2020 en loopt tot 30 november 2038.
- De contante waarde van de totale huurverplichting van alle bovengenoemde locaties per 31 december 2022 bedraagt € 26,8 miljoen. De huurverplichting voor 2023 bedraagt € 1,7 miljoen.

3.1.5 TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2022

Onzekerheden opbrengstverantwoording

Als gevolg van materiële nacontroles door zorgkantoren, zorgverzekeraars en gemeenten op de gedeclareerde zorgprestaties kunnen correcties noodzakelijk zijn op de gedeclareerde productie. De effecten van eventuele materiële nacontroles zijn vooralsnog onzeker en daarom zijn er hiervoor geen verplichtingen opgenomen in de balans. De opbrengsten uit hoofde van Covid-19 compensatiemaatregelen zijn zo goed mogelijk ingeschat en verantwoord in de toelichting van de post opbrengsten zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning wordt hier verder op ingegaan. Er is evenwel sprake van een unieke gebeurtenis die de zorgsector in het bijzonder raakt.

Verplichtingen uit hoofde van het macrobeheersinstrument

Bij het opstellen van de jaarrekening 2022 bestaat nog geen inzicht in realisatie van het mbi-omzetplafond over 2022. Stichting 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 van de instelling per 31 december 2022.

3.1.6 MUTATIEOVERZICHT MATERIELE VASTE ACTIVA

	Bedrijfs- gebouwen en terreinen €	Machines en installaties €	Andere vaste bedrijfs- middelen, technische en administratieve uitrusting €	Materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa €	Niet aan het bedrijfsproces dienstbare materiële activa €	Totaal €
Stand per 1 januari 2022						
- aanschafwaarde	59.788.551	30.808.273	10.709.688	1.803.946	0,0%	103.110.457
- cumulatieve herrubricering						0
- cumulatieve herwaarderingen						0
- cumulatieve afschrijvingen	21.276.412	17.979.093	5.342.250	0	0,0%	44.597.754
Boekwaarde per 1 januari 2022	<u>38.512.139</u>	<u>12.829.180</u>	<u>5.367.438</u>	<u>1.803.946</u>	<u>0</u>	<u>58.512.703</u>
Mutaties in het boekjaar						
- investeringen	1.469.139	345.253	864.058	7.269.091		9.947.541
- herrubricering						0
- herwaarderingen						0
- afschrijvingen	1.769.852	1.375.841	1.174.476			4.320.169
- bijzondere waardeverminderingen	-2.063.998	1.293.356				-770.642
- terugname bijz. waardeverminderingen						0
- <i>terugname geheel afgeschreven activa</i>						
.aanschafwaarde						0
.cumulatieve herwaarderingen						0
.cumulatieve afschrijvingen						0
- <i>desinvesteringen</i>						
aanschafwaarde						0
cumulatieve herwaarderingen						0
cumulatieve afschrijvingen						0
per saldo	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	<u>1.763.285</u>	<u>-2.323.944</u>	<u>-310.418</u>	<u>7.269.091</u>	<u>0</u>	<u>6.398.014</u>
Stand per 31 december 2022						
- aanschafwaarde	63.321.688	29.860.170	11.573.746	9.073.037	0	113.828.640
- cumulatieve herrubricering						0
- cumulatieve herwaarderingen						0
- cumulatieve afschrijvingen	23.046.264	19.354.934	6.516.726	0	0	48.917.923
Boekwaarde per 31 december 2022	<u>40.275.424</u>	<u>10.505.236</u>	<u>5.057.021</u>	<u>9.073.037</u>	<u>0</u>	<u>64.910.717</u>

3.1.7 MUTATIEOVERZICHT FINANCIELE VASTE ACTIVA

	Overige vorderingen	Totaal
	€	€
Boekwaarde per 1 januari 2022	565.840	565.840
Afschrijving btw schade	-33.000	-33.000
Boekwaarde per 31 december 2022	<u>532.840</u>	<u>532.840</u>

BIJLAGE

3.1.8 Overzicht langlopende schulden ultimo 2022

Leninggever	Afsluit- datum	Hoofdsom	Totale loop- tijd	Soort lening	Werke- lijke- rente	Restschuld 31 december 2021	Nieuwe leningen in 2022	Aflossing in 2022	Restschuld 31 december 2022	Rest- schuld over 5 jaar	Resterende looptijd in jaren eind 2022	Aflos- sings- wijze	Aflossing 2023	Gestelde zekerheden
		€			%	€	€	€	€	€			€	
NWB	15-apr-02	11.400.000	35	langlopend	3,58%	5.211.430		325.714	4.885.716	3.257.146	15	lineair	325.714	borg WfZ
NWB	3-apr-06	5.200.000	30	langlopend	1,37%	2.600.001		173.333	2.426.668	1.560.003	14	lineair	173.333	borg WfZ
NWB	19-nov-10	766.666	22	langlopend	3,27%	366.668		33.333	333.335	166.670	10	lineair	33.333	borg WfZ
BNG	2-apr-03	2.500.000	20	langlopend	1,94%	250.000		125.000	125.000	0	1	lineair	125.000	borg WfZ
BNG	5-jul-04	4.160.000	35	langlopend	2,35%	2.139.429		118.857	2.020.572	1.426.287	17	lineair	118.857	borg WfZ
BNG	25-nov-04	4.160.000	35	langlopend	1,67%	2.139.429		118.857	2.020.572	1.426.287	17	lineair	118.857	borg WfZ
BNG	14-sep-05	2.000.000	33	langlopend	1,71%	1.030.298		60.607	969.691	666.656	16	lineair	60.607	borg WfZ
BNG	25-jul-11	2.108.000	17	langlopend	2,51%	868.000		124.000	744.000	124.000	6	lineair	124.000	borg WfZ
BNG	22-okt-14	3.000.000	15	langlopend	2,70%	1.950.000		150.000	1.800.000	1.050.000	7	lineair	150.000	recht van hypotheek
BNG	2-sep-19	8.200.000	15	langlopend	2,80%	7.380.000		410.000	6.970.000	4.920.000	17	lineair	410.000	recht van hypotheek
BNG	1-okt-20	14.100.000	15	langlopend	1,25%	13.218.750		528.750	12.690.000	9.165.000	13	lineair	705.000	recht van hypotheek
BNG	1-okt-20	4.000.000	15	langlopend	0,90%	3.750.000		150.000	3.600.000	2.600.000	13	lineair	200.000	recht van hypotheek
Totaal						40.904.005	0	2.318.451	38.585.554	26.362.049			2.544.701	

3.1.9 TOELICHTING OP DE WINST- EN VERLIESREKENING OVER 2022

BATEN

11. Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening

De specificatie is als volgt:

	2022	2021
	€	€
Zorgverzekeringswet	10.259.871	12.777.051
Wet langdurige zorg	98.594.282	96.098.321
Baten uit onderaanneming	2.505.916	1.482.585
Totaal	111.360.069	110.357.957

Toelichting:

Topaz heeft in 2020 en 2021 gebruik gemaakt van de verschillende regelingen per financier voor het compenseren van de financiële gevolgen van Covid-19 voor omzetsderving en extra kosten. Voor de WMO is geen gebruik van regelingen in deze jaren. In 2022 zijn deze regelingen, door het ten einde lopen van de pandemie, grotendeels komen te vervallen. Alleen voor de WLZ is € 1 mln. aan Covid-meerkosten in de omzet 2022 opgenomen. Het Zorgkantoor heeft bevestigd dat dit bedrag in de nacalculatie 2022 verwerkt kan worden.

De opbrengsten zorgverzekeringswet zijn in 2022 t.o.v. 2021 m.n. afgenomen door het wegvallen de covidcompensatieregelingen. In de jaarrekening 2021 was hiervoor € 1,1 mln. met betrekking tot 2021 opgenomen en 1,4 mln. aanvullend over het jaar 2020.

De omzet gedeclareerde WLZ-zorg 2022 is t.o.v. 2021 met € 3,1 mln. gestegen. Door de afbouw van covidcompensatieregelingen is deze vergoeding t.o.v. 2021 met € 1,8 mln. gedaald. Verder wordt voor 2022 een compensatie ontvangen voor de stijgende energiekosten ad. € 258K.

In 2021 was een reservering gevormd voor mogelijke negatieve effecten door materiële controles ad. € 500K. Deze reservering is in 2022 niet gemaakt.

In 2021 was vanwege materiële controles € 263K in de nacalculatie gecorrigeerd; in de jaarrekening en nacalculatie 2022 was dit € 59K. De afwikkeling van de nacalculatie 2021 heeft in 2022 geleid tot een vrijval van € 968K. De toegekende transitie-middelen door het Zorgkantoor zijn in 2022 t.o.v. 2021 met € 204K. afgenomen.

De baten uit onderaanneming betreffen het leveren van behandeldiensten aan andere instellingen. Deze dienstverlening is t.o.v. 2021 toegenomen.

12. Andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten

De specificatie is als volgt:

	2022	2021
	€	€
Wet maatschappelijke ondersteuning	580.592	622.375
Totaal	580.592	622.375

Toelichting:

De WMO-opbrengsten dalen in 2022 door minder geleverde zorg t.o.v. 2021.

13. Overige bedrijfsopbrengsten

De specificatie is als volgt:

	2022	2021
	€	€
Overige dienstverlening	727.691	583.452
Subsidies	927.411	2.374.692
Overige opbrengsten	827.445	723.491
Totaal	2.482.547	3.681.635

Toelichting:

De belangrijkste subsidies die in deze rubriek worden verantwoord zijn: Stagefonds, Praktijkleren en Sectorplan Plus. De subsidie Sectorplan Plus betreft meerdere jaren. De totale daling van de subsidies wordt m.n. verklaard door de toegekende zorgbonus 2021 die € 1.315.000 bedroeg en in 2022 niet meer van toepassing is.

De andere opbrengsten liggen in lijn met die van het vorige exploitatiejaar.

3.1.9 TOELICHTING OP DE WINST- EN VERLIESREKENING OVER 2022

LASTEN

14. Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten

De specificatie is als volgt:

	2022	2021
	€	€
Personeel niet in loondienst	11.192.392	7.113.009
Totaal	<u>11.192.392</u>	<u>7.113.009</u>

Toelichting:

De kosten personeel niet in loondienst zijn voor de patientgebonden functies sterk gestegen m.n. door de krapte op de arbeidsmarkt.

15. Lonen en salarissen

De specificatie is als volgt:

	2022	2021
	€	€
Lonen en salarissen	56.873.287	56.441.405
Sociale lasten	9.668.146	8.905.710
Pensioenlasten	5.056.659	4.714.012
Totaal lonen en salarissen	<u>71.598.092</u>	<u>70.061.127</u>
Specificatie gemiddeld aantal personeelsleden (in FTE's) per segment:		
Verblijf	139	149
Woonzorg	902	921
Woonzorg overhead	35	36
Overhead	147	143
Gemiddeld aantal personeelsleden op basis van full-time eenheden	<u>1.223</u>	<u>1.249</u>
Aantal personeelsleden dat buiten Nederland werkzaam is	0	0

Toelichting:

De totale kosten voor personeel in loondienst stegen t.o.v. 2021 met € 1.430.436 naar € 71.491.563. De stijging heeft te maken met de algemene loonstijging met ingang van 1 maart 2022 conform de CAO 2022-2023 voor de VVT sector. De gevolgen van Covid werken in 2022 veel minder door ten opzichte van 2021. Daarnaast kunnen vacatures moeilijk worden ingevuld als gevolg van de arbeidsmarktproblematiek, waardoor er sprake is van een afname van het aantal full-time eenheden met 26 fte ten opzichte van 2021.

16. Afschrijvingen op materiële vaste activa

De specificatie is als volgt:

	2022	2021
	€	€
Afschrijvingen:		
- materiële vaste activa	4.320.169	4.551.776
Totaal afschrijvingen	<u>4.320.169</u>	<u>4.551.776</u>

Toelichting

De afschrijvingskosten zijn in 2022 gedaald m.n. door een doorgevoerde versnelde afschrijving in 2021 op de materiële vaste activa van locatie Overduin inzake de lopende verbouwing van deze locatie.

3.1.9 TOELICHTING OP DE WINST- EN VERLIESREKENING OVER 2022**LASTEN****17. Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa***De specificatie is als volgt:*

	2022	2021
	€	€
Bijzondere waardeverminderingen van:		
- materiële vaste activa	-770.642	3.232.457
Totaal bijzondere waardeverminderingen van vaste activa	<u>-770.642</u>	<u>3.232.457</u>

Toelichting

De bijzondere waardevermindering in 2022 is tot stand gekomen op basis van bedrijfswaardeberekeningen in relatie tot de boekwaarden (als opgenomen in bijlage 3.1.6). Het verschil tussen enerzijds bedrijfswaarde en anderzijds boekwaarde is in mindering gebracht op de materiële vaste activa. Het betreft een afwaardering van locatie Revitel en het terugdraaien van de afwaardering van locatie Munnekewij doorgevoerd in de jaarrekening 2021.

18. Overige bedrijfskosten*De specificatie is als volgt:*

	2022	2021
	€	€
Overige personeelslasten	3.318.502	2.450.704
Voedingsmiddelen en hotelmatige kosten	6.502.811	6.091.165
Algemene kosten	7.982.771	8.853.942
Patiënt- en bewonersgebonden kosten	3.766.161	3.794.976
Onderhoud en energiekosten	3.094.453	3.289.802
Huur en leasing	1.592.649	1.846.283
Totaal overige bedrijfskosten	<u>26.257.347</u>	<u>26.326.872</u>

Toelichting:

De overige personeelslasten nemen toe ondermeer door het inrichten van een fonds voor financiële ondersteuning van personeel. Verder is afgelopen jaar een personeelsfeest georganiseerd en zijn de kosten van opleidingen toegenomen met € 350K. In 2021 zijn substantieel meer kosten gerealiseerd voor projecten. Dat veroorzaakt het verschil bij de algemene kosten.

19. Andere rentebaten en -lasten*De specificatie is als volgt:*

	2022	2021
	€	€
Andere rentebaten en soortgelijke opbrengsten	-3.033	-91.286
Rentelasten en soortgelijke kosten	904.336	849.934
Totaal financiële baten en lasten	<u>901.303</u>	<u>758.648</u>

20. Honoraria accountant

	2022	2021
	€	€
De honoraria van de accountant over 2022 zijn als volgt:		
1 Controle van de jaarrekening	179.080	242.000
2 Overige controlewerkzaamheden (incl. regeling AO/IC en Nacalculatie en WMO)	13.310	40.965
3 Fiscale advisering	4.126	7.634
4 Niet-controlediensten	0	8.291
Totaal honoraria accountant	<u>196.516</u>	<u>298.890</u>

Toelichting:

Bovenstaande honoraria betreffen de in 2022 gefactureerde werkzaamheden die bij Topaz zijn uitgevoerd door de accountantsorganisatie, de externe accountants zoals bedoeld in artikel 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties) en de in rekening gebrachte honoraria van het gehele netwerk waartoe de accountantsorganisatie behoort. De onafhankelijke accountant heeft ook de controle uitgevoerd op de specifieke verantwoording extra verpleeghuismiddelen en de gevolgen van Covid-19 en Zorgbonus.

21. 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.

De bezoldiging van de bestuurders en toezichthouders die in het kader van de WNT verantwoord worden, is opgenomen onder op pagina 32 en 33.

WNT-verantwoording 2022

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op Topaz van toepassing zijnde regelgeving. Het bezoldigingsmaximum in 2022 is voor Topaz € 199.000. Voor Topaz is van toepassing WNT-2. Deze is in werking getreden per 1-1-2015. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband. Het bezoldigingsmaximum is gebaseerd op klasse IV met een aantal punten van 11.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

bedragen x € 1	A.L.R. de Jongh	E. Kalbfleisch
Functiegegevens	Voorzitter raad van bestuur	Lid raad van bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01-31/12	01/01-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 200.408	€ 190.574
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 13.539	€ 13.468
<i>Bezoldiging</i>	<i>€ 213.947</i>	<i>€ 204.042</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 199.000	€ 199.000
Bedrag overschijding	€ 14.947	€ 5.042
Reden waarom de overschijding al dan niet is toegestaan	De overschijding is toegestaan als 'optische' overschijding als gevolg van een nabetaling in het kalenderjaar van een post met betrekking tot een eerder jaar, binnen de ruimte van dat eerdere jaar (artikel 3 lid 2 Uitvoeringsregeling WNT).	De overschijding is toegestaan als 'optische' overschijding als gevolg van een nabetaling in het kalenderjaar van een post met betrekking tot een eerder jaar, binnen de ruimte van dat eerdere jaar (artikel 3 lid 2 Uitvoeringsregeling WNT).
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021	A.L.R. de Jongh	E. Kalbfleisch
bedragen x € 1		
Functiegegevens	Voorzitter raad van bestuur	Lid raad van bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01-31/12	01/01-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	Ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 178.901	€ 179.226
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 12.777	€ 12.744
<i>Bezoldiging</i>	<i>€ 191.678</i>	<i>€ 191.970</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 193.000	€ 193.000

1b. Toezichthoudende topfunctionarissen

	S.I. Bandhoe	F.H. Schrier	E.E.E. Bessem	J.J. van Esch
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2022	01/01-31/12	01/06-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12
Bezoldiging				
Bezoldiging	€ 21.321	€ 8.292	€ 14.214	€ 14.214
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 29.850	€ 11.667	€ 19.900	€ 19.900
Gegevens 2021 bedragen x € 1	S.I. Bandhoe	F.H. Schrier	E.E.E. Bessem	J.J. van Esch
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2021	01/01-31/12		01/01-31/12	01/01-31/12
Bezoldiging				
Bezoldiging	€ 20.265		€ 13.510	€ 13.510
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 28.950		€ 19.300	€ 19.300
	K.S.M. Hubert	J.M. Oosting	H. Wegter	A. Hartstra
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2022	01/01-30/04	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12
Bezoldiging				
Bezoldiging	€ 4.738	€ 14.214	€ 13.510	€ 14.214
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 6.542	€ 19.900	€ 19.900	€ 19.900
Gegevens 2021 bedragen x € 1	K.S.M. Hubert	J.M. Oosting	H. Wegter	A. Hartstra
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2021	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12
Bezoldiging				
Bezoldiging	€ 13.510	€ 13.510	€ 13.510	€ 13.510
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 19.300	€ 19.300	€ 19.300	€ 19.300

2. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

3.1.10 VASTSTELLING EN GOEDKEURING

Vaststelling en goedkeuring jaarrekening

De raad van bestuur van Stichting Topaz heeft de jaarrekening 2022 opgemaakt en vastgesteld in de vergadering van 23 mei 2023

De raad van toezicht van de Stichting Topaz heeft de jaarrekening 2022 goedgekeurd in de vergadering van 24 mei 2023.

Resultaatbestemming

Het resultaat wordt verdeeld volgens de resultaatverdeling in paragraaf 3.1.2.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen te vermelden gebeurtenissen na balansdatum.

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

W.G.
A.L.R. de Jongh 24-mei-2023
Voorzitter Raad van Bestuur

W.G.
E. Kalbfleisch 24-mei-2023
Lid Raad van Bestuur

W.G.
J.J van Esch 24-mei 2023
Voorzitter Raad van Toezicht

W.G.
J.M. Oosting 24-mei 2023
Vice Voorzitter Raad van Toezicht

W.G.
E.E.E. van Bessem 24-mei-2023
Lid Raad van Toezicht

W.G.
H. J. Wegter 24-mei-2023
Lid Raad van Toezicht

W.G.
A. Hartstra 24-mei-2023
Lid Raad van Toezicht

W.G.
F.H. Schrier 24-mei-2023
Lid Raad van Toezicht

3.2 OVERIGE GEGEVENS

3.2.1 Statutaire regeling resultaatbestemming

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 plaats tredende bepaling, danwel een algemeen maatschappelijk belang.

3.2.2 Nevenvestigingen

Stichting Topaz heeft geen nevenvestigingen.

3.2.3 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

De controleverklaring van de onafhankelijke accountant is opgenomen vanaf pagina 105.