



Jaarverslag Aqua Viva / Stichting Jan Berchmans 2022

Juni 2023

INHOUDSOPGAVE

1	Doel van het Jaarverslag 2022: Verantwoording en inzicht (voorwoord)	3
2	Profiel van AQUA VIVA Visie & Missie (inleiding)	4
2.1	Algemene identificatiegegevens	5
2.2	Structuur van het concern	5
2.3	Kerngegevens	7
2.3.1	Doelstelling/Kernactiviteiten: zorg- en dienstverlening	7
2.3.2	Zorgerkenning & zwaarte	8
2.3.3	Kernprestaties: bewoner (= cliënt), capaciteit, productie, personeel, omzet	9
2.3.4	Werkgebieden	9
2.4	Samenwerkingsrelaties en verbonden partijen	9
2.4.1	Interne stakeholders (opsomming, beschrijving)	9
2.4.2	Externe stakeholders (opsomming, beschrijving)	10
3	Bestuur, Toezicht & Medezeggenschap	10
3.1	Normen voor goed bestuur - toepassing en naleving gedragscodes	10
3.2	Samenstelling en bezoldiging Bestuur en Directie	11
3.3	Samenstelling, bezoldiging en werkwijze Raad van Toezicht	12
3.4	Principes (Governance Code Zorg 2022)	13
3.4.1	Goede zorg	14
3.4.2	Waarden en Normen	14
3.4.3	Invloed belanghebbenden (Ondernemingsraad en Cliëntenraad)	14
3.4.4	Inrichting governance	16
3.4.5	Goed bestuur	17
3.4.6	Verantwoord toezicht	17
3.4.7	Continue ontwikkeling	17
4	Beleid (algemeen)	18
4.1	Visie, strategie en meerjarenbeleid	18
4.2	Algemeen beleid en belangrijke gebeurtenissen in het verslagjaar	19
4.3	Maatschappelijk verantwoord ondernemerschap, waaronder duurzaamheid	19
4.4	Naleving gedragscodes	19
4.5	Risicoparagraaf	20
4.6	Toekomst: Strategisch beleid 2022-2025	20

5	Bedrijfsvoering: inspanningen en prestaties	21
6	Financieel beleid	24
6.1	Algemeen	24
6.2	Treasurybeleid	25
6.3	Liquiditeit	25
6.4	Solvabiliteit	25
bijlagen		
6.5	Resultatenrekening	26
6.6	Jaarverslag RvT	27

1 Doel van het Jaarverslag 2022: Verantwoording en inzicht (voorwoord)

Voor u ligt het jaarverslag van Stichting Jan Berchmans, dat het woon-/zorgcentrum (ook de term verpleeghuis mag hier gebruikt worden) met de naam Aqua Viva exploiteert. Naast de gebruikelijke onderdelen zoals de belangrijkste (beleids)ontwikkelingen, activiteiten en prestaties over 2022 en de financiële verantwoording omvat dit verslag deels ook de kwaliteitsverslaglegging 2022 in relatie tot het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg (hoofdstuk 5, bedrijfsvoering). Hiervoor is gekozen om meer structuur en samenhang aan te brengen tussen de diverse vormen van jaarverantwoording. In het kader van de maatschappelijke verantwoording, als ook ter uitvoering van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg vindt digitale verantwoording plaats via DigiMV respectievelijk de Portal van het Zorginstituut Nederland. Dit jaarverslag vormt een toelichting en deels aanvulling op de verplichte (digitale) bijlagen, zoals deze zijn ingevuld via DigiMV jaarverantwoording.

2 Profiel van AQUA VIVA, Missie en Visie (inleiding)

Aqua Viva houdt koers. 2022 was het eerste jaar waarin corona niet meer dominant en sfeerbepalend was en waarin we op weg gingen naar betere tijden. We konden ons weer concentreren op waar we goed in zijn: zorgen voor onze ouderen en tegelijkertijd voor onze medewerkers. Natuurlijk heeft corona wel een nasleep die o.a. bestaat uit extra kosten, die niet helemaal meer zoals in de twee voorgaande jaren, worden vergoed.

Het is in deze tijden meer dan ooit van groot belang om de motivatie en betrokkenheid van alle medewerkers te bevorderen en te koesteren. We hebben hiertoe verschillende initiatieven ontplooid, wat heeft geleid tot lagere verzuimcijfers en het ombuigen van een overschot op de uitstroom in die van instroom. Centraal staat hierbij de gedachte dat we het samen moeten doen en daarom zijn ondersteunende diensten en de leiding dichtbij, benaderbaar en zeer betrokken bij de zorg.

We blijven focus houden op elke dag goede zorg leveren. Aqua Viva blijft daarnaast bewust bouwen aan een stabiele en inspirerende organisatie. In 2022 werd gewerkt op basis van doelen die zijn geformuleerd in een jaarplan. Op grond daarvan zijn er belangrijke verbeteringen gerealiseerd, onder andere op het gebied van kwaliteit van zorg, HR, financiën, ICT, en facilitair. Hierover kunt u verderop lezen in dit jaarverslag. Alles staat en valt met mensen in de zorg. Het is ons gelukt om een stabiele en goede bezetting op onze sleutelposities te realiseren, hierdoor wordt samen nu beter gepresteerd.

Aqua Viva is in 2022 van start gegaan met de ondersteuning vanuit Waardigheid en Trots op Locatie (WOL). Op basis van een 0 meting, verricht in 2021, is een plan van aanpak opgesteld. Op alle 8 velden van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg zijn verbeteracties benoemd en uitgevoerd. Een tweede 'foto', gemaakt op basis van een tussentijdse meting in de zomer van 2022 liet t.o.v. de 0-meting aanzienlijke verbeteringen zien.

De strategie 2022-2025 is ontwikkeld en de jaarplannen 2022 zijn hierop aangepast. Naast dagelijks goede zorg staan innovatie en vernieuwingen in de zorg meer op de agenda. We zullen de komende jaren de zorg anders moeten organiseren en invullen. Aqua Viva gaat stabiel en vernieuwend verder aan de slag in 2023, en dat vooral dankzij het vertrouwen in onze geweldige medewerkers.

2.1 Algemene identificatiegegevens

Tabel: Algemene Identificatiegegevens

Naam verslagleggende rechtspersoon	Stichting Jan Berchmans / Aqua Viva
Rechtsvorm	Stichting (kerkelijk)
Adres	Heyendaalseweg 290
Postcode	6525 SM
Plaats	Nijmegen
Telefoonnummer	024-3838485
AGB code	41410804
Nummer Kamer van Koophandel	60396830
e-mailadres	directie@aquaviva.nl
Internetpagina	www.aquaviva.nl

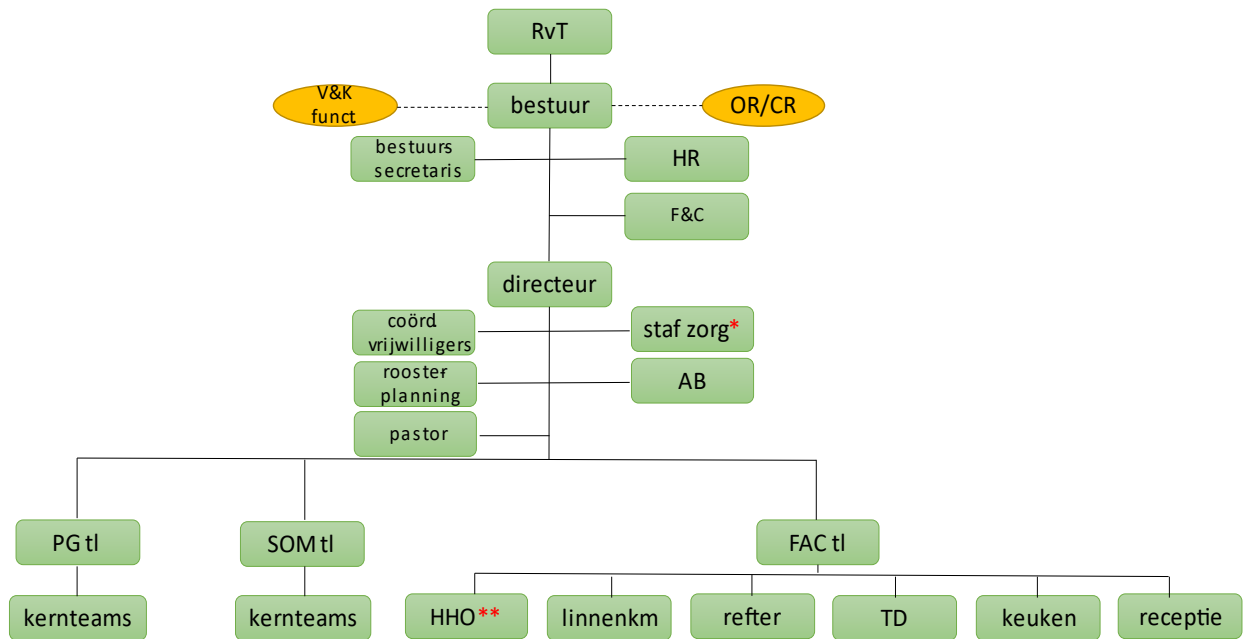
2.2 Structuur van het concern

Stichting Jan Berchmans (SJB) is een kerkelijke stichting, met rechtspersoonlijkheid volgens Nederlands burgerlijk recht. Dit heeft te maken met de geschiedenis van het huis en de oprichters van de stichting, alsmede de doelgroep waarvoor het huis oorspronkelijk is opgericht: mannelijke R.K. religieuzen.

Aqua Viva (Handelsnaam van SJB en tevens naam van de locatie waar tegenwoordig zorg wordt verleend) is sinds de verhuizing vanuit het Berchmanianum (een tot verpleeghuis omgebouwd opleidingshuis van de orde der Jezuiten) eind 2016 in transitie van 'kloosterbejaardenoord' naar een regulier verpleeghuis. Een onderbrenging van het woon-/zorgcomplex onder een nieuwe stichting (naar burgerlijk recht) binnen nu en vijf jaar is het doel. De doelgroep mannelijke religieuzen heeft inmiddels een kleinere presentie in huis, die ook niet meer zal gaan toenemen. Uit deze groep kwamen ook de mensen voort die zitting hadden (en in afnemende mate nog hebben) in Stichtingsbestuur en Raad van Toezicht.

Er is sprake van één rechtspersoon, die kantoor houdt en een zorgbedrijf exploiteert op de enige locatie die we hebben: Het woon-/zorgcomplex 'Aqua Viva' in Nijmegen.

De organisatorische structuur wordt weergegeven in onderstaand organogram:



*kwal-vpk, zorgbemiddeling, indicaties
 **incl investering schoonmaak

Deze structuur is eind 2022 ingegaan na een reorganisatie van de facilitaire dienst en de keuken. Voorheen waren de verschillende onderdelen ondergebracht bij de directeur en was er een hoofd voeding voor de keuken en de refter.

Het interne toezicht wordt, conform de statuten van de stichting, gehouden door een Raad van Toezicht. Deze Raad van Toezicht kent een eigen reglement. De RvT van Aqua Viva is aangesloten bij de NVTZ.

Stichting Jan Berchmans heeft per 31 december 2022 een toelating voor de exploitatie van c.q. heeft een verpleeghuiscapaciteit van 75 plaatsen. Het aantal WLZ-functies bedraagt in totaal 6: persoonlijke verzorging, verpleging, ondersteunende begeleiding, activerende begeleiding, behandeling en verblijf conform de WTZi (Wet Toelating Zorg instellingen). Tevens levert de stichting huishoudelijke hulp die gefinancierd wordt via het Persoonsgebonden Budget. Er zijn 24 plaatsen op 'de Hof' (onze PG-afdeling). Het hele huis staat in het Wzd locatieregister geregistreerd als Wzd-locatie.

Aqua Viva kent een cliëntenraad (CR) die de cliënten conform de wet WMCZ 2018 vertegenwoordigt in de behartiging van hun belangen. De CR overlegt periodiek met bestuur en directie en heeft jaarlijks contact met de toezichthouder. De medewerkers zien hun medezeggenschap belichaamd in een Ondernemingsraad, ingesteld en ingericht op grond van de WOR. Ook de OR heeft periodiek overleg met bestuur en directie en heeft jaarlijks contact met de toezichthouder. Beide medezeggenschapsorganen worden verderop in dit verslag besproken.

2.3 Kernegevens

2.3.1 Doelstelling/Kernactiviteiten: zorg- en dienstverlening

De kernactiviteit van Aqua Viva is het bieden van zorg- en dienstverlening aan de bewoners van het woon-/zorgcomplex met als doel om een optimaal welbevinden te laten ervaren evenals een prettig woon- en leefklimaat. Daarbij richt Aqua Viva zich op de geïndiceerde verpleeghuisbewoners (intramuraal) en, als een vraag zich voor doet, ook op ouderen in de directe omgeving (huurders) voor het leveren van zorg- en dienstverlening (VPT, MPT en PGB). In dat laatste geval kijken we wat we zelf kunnen leveren. Zo niet, dan kunnen we bemiddelen.

Zorg- & dienstverleningsmogelijkheden:

De volgende diensten hebben we afgelopen jaar geleverd.

V041 = VPT 4VV (excl.BH incl.DB)
V051 = VPT 5VV (excl.BH incl.DB)
V061 = VPT 6VV (excl.BH incl.DB)
Z041 = ZZP 4VV (excl.BH incl.DB)
Z053 = ZZP 5VV (incl.BH incl.DB)
Z063 = ZZP 6VV (incl.BH incl.DB)
Z073 = ZZP 7VV (incl.BH incl.DB)
Z083 = ZZP 8VV (incl.BH incl.DB)
Z101 = ZZP 10VV (excl.BH incl.DB)
Z103 = ZZP 10VV (incl.BH incl.DB)
Z916 = Per dag ZZP Mutatiedag V&V zonder toelating voor behandeling
Z917 = Per dag ZZP Mutatiedag V&V toelating voor behandeling

2.3.2 Kernprestaties: cliënt, capaciteit, productie, personeel, omzet

Prestatie	Aantal
H104 = Verpleging	
H117 = Schoonmaak	
H126 = Persoonlijke verzorging	
H300 = Begeleiding	
H335 = Behandeling som, pg, vg, lg, zg (SO)	
V041 = VPT 4VV (excl.BH incl.DB)	365
V051 = VPT 5VV (excl.BH incl.DB)	365
V061 = VPT 6VV (excl.BH incl.DB)	
Z041 = ZZP 4VV (excl.BH incl.DB)	5.707
Z053 = ZZP 5VV (incl.BH incl.DB)	8.708
Z063 = ZZP 6VV (incl.BH incl.DB)	9.108
Z073 = ZZP 7VV (incl.BH incl.DB)	573
Z083 = ZZP 8VV (incl.BH incl.DB)	112
Z101 = ZZP 10VV (excl.BH incl.DB)	
Z103 = ZZP 10VV (incl.BH incl.DB)	51
Z916 = Per dag ZZP Mutatiedag V&V zonder toelating voor behandeling	17
Z917 = Per dag ZZP Mutatiedag V&V toelating voor behandeling	303

Tabel: Kerngegevens per 31 december 2022

Cliënten	2022	2021
Aantal intramurale cliënten per einde verslagjaar	68	68
Aantal extramurale cliënten per einde verslagjaar	2	2
Aantal niet-geïndiceerde bewoners (allen Jezuieten)	6	6
Capaciteit		
Aantal beschikbare plaatsen met Wlz-verblijf per einde verslagjaar	74	74
Productie		
Aantal intramurale verpleegdagen in verslagjaar	25.309	23.309
Aantal uren extramurale productie in verslagjaar	266	797

Personeel in loondienst stichting Jan Berchmans

	Aantal personen	Aantal fte
Aantal Wlz-patiëntgebonden personeelsleden in loondienst per einde verslagjaar in aantal personen (a) en fte (b)	68 personen (a)	47 fte (b)
Aantal Zvw-patiëntgebonden personeelsleden in loondienst per einde verslagjaar in aantal personen (c) en fte (d)	0 personen (c)	0 fte (d)
Aantal niet-patiëntgebonden (overige) personeelsleden per einde verslagjaar in aantal personen (e) en fte (f)	28 personen (e)	18 fte (f)
Totaal aantal personeelsleden in loondienst per einde verslagjaar in aantallen personen (a+c+e) en aantallen fte's (b+d+f)	96 personen (a+c+e)	65 fte (b+d+f)

2.3.3 Werkgebieden

Onze cliënten komen voor het overgrote deel uit de zorgkantoor regio Nijmegen. De bijzondere oorspronkelijke doelgroep van Stichting Jan Berchmans (religieuzen c.q. jezuiten) zorgt soms nog voor cliëntèle afkomstig uit andere delen van Nederland of daarbuiten.

Stichting Jan Berchmans is werkzaam in de volgende zorgkantoorregio:

Nijmegen	X
----------	---

2.4 Samenwerkingsrelaties en verbonden partijen

2.4.1 Interne stakeholders

Bewoners

De zorg- en dienstverlening wordt afgestemd op de wensen en behoeften van de cliënten. Niet alleen via de cliëntenraad en de cliëntenraadplegingen worden de cliënten betrokken bij het beleid van de organisatie. Ook zijn er diverse (familie)bijeenkomsten geweest om cliënten en familie te informeren en te betrekken bij de veranderingen die 2022 hebben gekenmerkt. Daarnaast worden zij door directie en management o.a. via een periodieke nieuwsbrief geïnformeerd over nieuwe ontwikkelingen.

Medewerkers

Aqua Viva wil een goede werkgever zijn voor medewerkers en is van mening dat deskundigheid van medewerkers gerelateerd is aan plezier beleven aan het werk. Daarom wil de organisatie de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen. Omdat we een kleine organisatie zijn, zijn de lijnen kort. Een open communicatie, horen van elkaar wat we nodig hebben, is daarbij van groot belang en hier wordt dan ook veel aandacht aan besteed.

De Personeelsvereniging, die in coronatijd weinig mogelijkheden had voor activiteiten, werd door een aantal enthousiaste collega's nieuw leven ingeblazen, die daarbij gesteund werden door bestuur en directie.

Vrijwilligers

Aqua Viva mag zich verheugen in een enthousiaste groep vrijwilligers die een steeds grotere rol speelt. Vrijwilligers werken ondersteunend aan de professionals. De activiteiten waar de vrijwilligers bij ondersteunen, zijn zeer divers. Zij ondersteunen door b.v. het vullen en schoonhouden van de koffieautomaten en bij alle welzijnsactiviteiten zoals zangmiddagen, spelletjesmiddagen, lezingen, de knuffelkippen, (avond)vierdaagse, buiten wandelen etc.

Met elke vrijwilliger is een vrijwilligersovereenkomst afgesloten. Daarnaast heeft elke vrijwilliger een taakbeschrijving. In 2022 waren ca. 35 vrijwilligers actief. Vrijwilligers moeten het werk hier zo goed mogelijk kunnen doen, daarom vinden wij scholing ook voor vrijwilligers belangrijk.

Aqua Viva organiseert (tenminste) twee keer per jaar een activiteit waarbij de vrijwilligers net zo welkom zijn als vaste medewerkers. Tijdens zomerbarbecue en de kerstviering waren de vrijwilligers in groten getale aanwezig en rond Kerstmis werden zij o.a. met een gezellige maaltijd en een kerstattentie bedankt voor hun grote inzet in Aqua Viva. Verder zijn de vrijwilligers welkom bij de afsluitende gezamenlijke maaltijd van de themaweek en worden zij niet vergeten bij de extra (zomer)attenties (ijsjes of andere lekkernijen).

2.4.2 Externe stakeholders

Stichting Jan Berchmans onderhoudt contacten met de volgende externe instellingen/belangenorganisaties:

- Zorgkantoor VGZ Eindhoven in verband met zorgdiensten, de ontwikkeling van het verpleeghuis, maken en evalueren van productieafspraken en toekomstig beleid;
- Zorgverzekeraars;
- Staatstoezicht op de Volksgezondheid (IGJ – VWS) , in verband met de kwaliteit van geboden zorgverlening;
- NoviCare: (para)medische dienstverlener (fysiotherapeut, diëtist, Specialist Ouderengeneeskunde, psycholoog, ergotherapeut etc.).
- Gemeente Nijmegen, in het kader van de WMO;
- Gemeentelijke instellingen als het GGD, Brandweer;
- GHOR Gelderland Zuid;
- Kalorama (Beek/Ubbergen) en St. Jan Deo (Millingen) zijn onze partners in het ‘Lerend Netwerk’ in de zin van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg.
- Actiz, de brancheorganisatie zorgondernemers;
- O3, arbodienst;
- Arbeidsinspectie, UWV;
- Intrakoop; vereniging voor gezamenlijke inkoop van goederen (food, non-food) en diensten (uitzendbureau);
- ROC Nijmegen; in verband met (bij)scholing van ons personeel en het leveren van opleidings- en stageplaatsen.
- HAN, Hogeschool Arnhem Nijmegen, i.v.m.(bij)scholing van medewerkers.
- SSB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven), kenniscentrum erkenning van leerbedrijven vaststelling van beroepskwalificaties;
- SKGN: Stichting Klachtenregeling Gezondheidsregio Nijmegen
- Reliëf: overkoepeling christelijke zorginstellingen
- IgNan – Ignatiaans Apostolisch Netwerk Antwerpen.
- Cliëntenvertrouwenspersoon Wzd (Zorgbelang)
- Gerident (tandartszorg)
- Nonna (V&V netwerk regio Nijmegen)

3 Bestuur, Toezicht & Medezeggenschap

3.1 Normen voor goed bestuur – toepassing en naleving gedragscodes

Aqua Viva bevindt zich in een proces van implementatie van normen voor goed bestuur zoals die zijn beschreven in de Zorgbrede Governancecode 2022. Dit proces is nog volop in ontwikkeling en hangt samen met denken over het veranderen van rechtsvorm (zie hierboven) en andere juridische, bestuurlijke en strategische ontwikkelingen die we door de eerder genoemde transitie doormaken.

Het Bestuur van de Stichting Jan Berchmans / Aqua Viva heeft op grond van transparantie-eisen die de WTZi (Uitvoeringsbesluit Wet toelating zorginstellingen) stelt gedragsregels geformuleerd (reglementen). De dagelijkse leiding c.q. bedrijfsvoering ligt bij het Bestuur (de facto de bestuursvoorzitter), die daarbij nauw samenwerkt met de directeur.

De door de zorgorganisatie geleverde zorg voldoet aan kwaliteits- en veiligheidseisen. Er is in 2022 een Commissie Kwaliteit & Veiligheid opgericht, waarin naast twee leden van de Raad van Toezicht, de directeur van Aqua Viva, de twee teamleiders zorg en de kwaliteitsverpleegkundige zitting hebben. De commissie vergadert vier maal per jaar. De commissie met een RvT lid als voorzitter, ondersteunt de RvT bij het houden van toezicht op het bestuur.

Het Bestuur heeft acht keer per jaar een overlegvergadering met de Ondernemingsraad. Leden van de Raad van Toezicht hebben jaarlijks overleg met OR en Cliëntenraad.

3.2 Samenstelling en bezoldiging Bestuur en Directie

Tabel: Samenstelling stichtingsbestuur 2022

Naam	Functie	Nevenfuncties	Aandachtsgebied binnen Raad van Toezicht / commissies	Bezoldiging functie	Bezoldiging nevenfunctie
M. Nicolassen	Voorzitter bestuur	Vz. RvT kraamzorg Monique Boer b.v.	Algemeen	Cfrm. WNT	Cfrm. WNT
Tj. Jansen SJ	Bestuurslid		Communauteit SJ	Geen bezoldiging	
J. Reinen	Bestuurslid	Lid bestuur Stichting Mondiaal Centrum Breda (gericht op opvang van ongedocumenteerden , begeleiding van vluchtelingen en inloop voor de wijk). Lid Raad van Toezicht Coöperatie De MARQ (geriatrische revalidatie), voorzitter auditcommissie Lid bestuur Stichting Redemptio: werkorganisatie van Klooster Wittem van de Redemptoristen.	Financiële commissie	Geen bezoldiging	Geen bezoldiging Geen bezoldiging Geen bezoldiging
In functie	<i>Alle drie van 1 jan. t/m 31 dec. 2022</i>				

Tabel: Directie 2022

Naam	(Statutaire) functie	Nevenfuncties	aandachtsgebied	Bezoldiging functie	Bezoldiging nevenfunctie
P. Elevelt	Directeur	Bestuurslid bij "Bijna Thuis Huis de Vlinder", Best Aandachtsgebied: zorg en personele zaken. Geen bezoldiging.		Cfrm. CAO	Geen bezoldiging
In functie	<i>van 1 jan. t/m 31 december</i>				

De directeur wordt benoemd, geschorst en ontslagen door het Bestuur van de stichting. De directeur werkt volgens een directiestatuut. De bestuursvoorzitter fungeert als bestuurder in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen (nu WKGGZ).

Voor de openbaar te maken informatie over de bezoldiging van topfunctionarissen in de zin van de *Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector* (WNT) en de daarvan onderdeel uitmakende *Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg- en welzijnssector* zij hier verwezen naar de toelichting in de jaarrekening.

M.b.t. de vergoede onkosten (vermeld op grond van hoofdstuk 6 van de Governancecode Zorg 2022) van het bestuur en (zo die er waren) aangenomen geschenken en uitnodigingen door het bestuur valt het volgende te melden:

- Vaste en andere onkostenvergoedingen: N.v.t.
- Binnenlandse en buitenlandse reiskosten:
Er geldt een vergoedingsregeling van 19 cent per km. voor bijvoorbeeld werkbezoeken in Antwerpen of elders buiten de stad Nijmegen.
- Opleidingskosten:
De bestuurders en de directeur hebben meegedaan met een coachingstraject.
- Representatiekosten: n.v.t.

3.3 Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht werkt met een algemene profielschets waaraan de leden van de Raad moeten voldoen. De Raad van Toezicht streeft naar diversiteit in een brede range van expertisegebieden en kwaliteiten, affiniteit met de ouderenzorg en met de maatschappelijke doelstelling van Aqua Viva in het bijzonder. Voor de zetel die op voordracht van de cliëntenraad wordt vervuld, is relevante kennis van en ervaring in de zorg een vereiste.

De Raad van Toezicht heeft zijn werkwijze, conform het bepaalde daarover in de statuten, vastgelegd in een reglement.

De leden van de Raad van Toezicht ontwikkelen permanent hun professionaliteit en deskundigheid (zie tabel hieronder).

De honorering van de leden van de Raad van Toezicht is vastgesteld binnen de meest recente richtlijnen van de NVTZ (Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorg en Welzijn) en wordt verantwoord in de jaarrekening.

Tabel: Samenstelling Raad van Toezicht

Leden	Hoofdfunctie	Nevenfuncties	Aandachtsgebied binnen R.v.T., commissies	Deskundigheids-bevordering
Prof. dr. M. Desmet SJ	Voorzitter RvT	<ul style="list-style-type: none"> • Regionaal Overste van de Vlaams/Nederlandse provincie der Jezuiten (ELC, European Low 		

Leden	Hoofdfunctie	Nevenfuncties	Aandachtsgebied binnen R.v.T., commissies	Deskundigheids-bevordering
Prof. dr. A.E.M. Speckens	Lid RvT	Countries). <ul style="list-style-type: none"> • Hoogleraar Psychiatrie Radboud Universitair Medisch Centrum Nijmegen. • Directeur Radboudumc Centrum voor Mindfulness. 	Cie. Kwaliteit & Veiligheid zorg	Leergang “De nieuwe toezichthouder in zorg & welzijn” (NVTZ academie).
M.J.A.M. van den Heuvel-van Montfort	Lid RvT	<ul style="list-style-type: none"> • lid Raad van Toezicht La Providence te Grubbenvorst • duovoorzitter WMO-Adviesraad Geldrop – Mierlo. 	Cie. Kwaliteit & Veiligheid zorg; Financiële- of auditcommissie;	Kwaliteit en Veiligheid voor kleine zorginstellingen (Webinar), Vilans Studiedag Kleine zorginstellingen, St. Joseph, Meijel Ledenfestival Ede/ Grensverleggend Toezicht (23-11-22)
Prof. dr. J.R.T.M. Peters SJ	Lid RvT	<ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter bestuur stichting Sint Aegten • Voorzitter Raad van Advies Hooge Berkt Gemeenschap. 	Financiële- of auditcommissie; Remuneratiecommissie	
Drs. M.A.J. Meijer	Lid RvT	<ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter St. Bonifacius Stichting • Adviseur Low Lands Methanol project • Vanuit Axyos BV advies opdrachten 	Financiële- of auditcommissie; Remuneratiecommissie	

De Raad van Toezicht heeft tevens een separaat uitgebracht verslag, daarnaar zij hier verwezen.

3.4 Principes (Governance Code Zorg 2022)

1) *De maatschappelijke doelstelling en legitimatie van de zorginstelling is het bieden van goede zorg aan cliënten.*

2) *Het Bestuur en de Raad van Toezicht hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke positie van de zorgorganisatie.*

3) *De zorgorganisatie schept randvoorwaarden en waarborgen voor een adequate invloed van belanghebbenden.*

4) *Het Bestuur en de raad van Toezicht zijn ieder vanuit hun eigen rol verantwoordelijk voor de governance van hun zorgorganisatie.*

5) *Het Bestuur bestuurt de zorgorganisatie gericht op haar maatschappelijke doelstelling.*

6) *De Raad van Toezicht houdt toezicht vanuit de maatschappelijke doelstelling van de zorgorganisatie.*

7) *Het Bestuur en de Raad van Toezicht ontwikkelen permanent hun professionaliteit en deskundigheid.*

3.4.1 *Goede zorg (De maatschappelijke doelstelling en legitimatie van de zorginstelling is het bieden van goede zorg aan cliënten)*

2022 was een jaar dat in het teken heeft gestaan van bewustwording, ontwikkeling en implementatie van meerdere processen om de kwaliteit van zorg te laten voldoen aan de eisen zoals gesteld in het kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. Daarom is, net als ieder jaar, een kwaliteitsplan opgesteld. Met ondersteuning van de WOL* coach is een intensief proces gestart, waarin we tevens cultuuraspecten hebben meegenomen. Een veilige organisatiestructuur is naar onze mening een voorwaarde om veilige zorg te kunnen leveren. Niet altijd een makkelijk proces, maar we zijn erg blij met de beweging die in gang gezet is. De herhaalscan door WOL, uitgevoerd in september 2022, gaf de bevestiging dat we op de goede weg zijn. Op alle velden van het kwaliteitskader scoorden we hoger dan de scan bij de nulmeting. Nog belangrijker was de mooie constatering dat het vertrouwen in de organisatie terug aan het komen is, dat er veiligheid ervaren wordt, die een voorwaarde is om zaken aan te kunnen geven, bespreekbaar te maken en zo te leren en verbeteren.

*WOL: Waardigheid en Trots op Locatie

3.4.2 *Waarden en Normen (Het Bestuur en de Raad van Toezicht hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke positie van de zorgorganisatie)*

Aqua Viva is in 2022 bijna een jaar bezig geweest met het intern – in verschillende geleidingen en rondes - exploreren van de identiteit van ons huis. Op basis daarvan wordt die identiteit preciezer en op de toekomst gerichte wijze geformuleerd. Die formulering vormt de basis voor de beschrijving van onze missie en visie: wie zijn we, wat doen we en voor/met wie?

Voor de beantwoording van die vragen is ons verleden van belang en de traditie waarin ons huis staat. Maar evenzeer de manier waarop nu in ons huis wordt geleefd en gewerkt, en wat onze verlangens en doelen daarin zijn. Naar beide aspecten – dat verleden én onze huidige praktijk – hebben wij dan ook gekeken bij het formuleren van onze route naar de toekomst. Het gesprek daarover is in een aantal rondes verlopen, en uiteindelijk hebben wij alles in een aantal kernwaarden, die richtinggevend zullen zijn in werken en leven in ons huis in de toekomst.

In paragraaf 4.1 zal hier verder op in worden gegaan.

3.4.3 *Invloed belanghebbenden (De zorgorganisatie schept randvoorwaarden en waarborgen voor een adequate invloed van belanghebbenden)*

De belangrijkste belanghebbenden binnen Aqua Viva zijn de medewerkers en de bewoners. Via hun resp. medezeggenschapsorganen, Ondernemingsraad en de Cliëntenraad, hebben zij invloed op het beleid van Aqua Viva. De wettelijke aard en inhoud van die invloed is uiteraard geregeld in WOR en WMCZ, maar ook de reglementen van OR en CR beschrijven

onderwerpen en processen op en volgens welke deze organen hun invloed kunnen doen gelden.

Vrijwilligers hebben via hun coördinator een ingang naar de leiding van Aqua Viva. Zij worden gehoord op overleggen die met hen door de coördinator worden belegd. Zij worden over het algemene beleid en andere, specifiek voor hen belangrijke zaken geïnformeerd door een Nieuwsbrief.

Hieronder staan in tabelvorm de samenstelling, medezeggenschapsonderwerpen en andere relevante gegevens m.b.t. OR en CR weergegeven.

De Ondernemingsraad

Tabel: Taken en werkwijze ondernemingsraad

Is binnen de verslagleggende organisatie een OR ingesteld?	Ja
Is de taakverdeling en werkwijze van OR vastgelegd in een reglement?	Ja
Beschikt de OR over een budget binnen de begroting	Ja

Samenstelling Ondernemingsraad

De ondernemingsraad bestond in 2022 uit vijf leden; één lid stopte in december. Besloten werd om met vier leden door te gaan tot de volgende verkiezingen (mei 2024) Het totaal aantal medewerkers binnen het Berchmanianum geeft recht op een OR bestaande uit maximaal 5 leden.

Tabel: Samenstelling ondernemingsraad Stichting Jan Berchmans

Mevrouw H. Derksen	Voorzitter
Mevrouw W. Lemmers	Secretaris
Mevrouw S. Janssen	Lid
Mevrouw S. Schuilenburg	Lid
Mevrouw M. Gremmen	Lid tot 12 december 2022

Adviezen/instemming ondernemingsraad

In 2022 heeft er zes maal overleg met de directie plaatsgevonden, waarbij alle onderwerpen die instemming dan wel advies van de OR behoeven zijn besproken. Ook met leden van de Raad van Toezicht van de stichting is overleg gevoerd (in september).

De OR heeft in 2022 haar instemming of advies gegeven aan:

Tabel: Formeel uitgebrachte (gevraagde) adviezen Ondernemingsraad Stichting Jan Berchmans

Advies:	Uitkomst:
Wijziging Reglement OR (lidmaatschap, oormerken zetels)	Positief

Tabel: Overzicht van activiteiten waaraan de Ondernemingsraad van de Stichting Jan Berchmans haar instemming heeft verleend

Instemming:	Uitkomst:
(nieuwe) Klachtenregeling SKGN	Positief
Jaardocument 2021	positief
wijziging van de diensttijden op afdeling	positief

Somatiek	
De uitvoering van een Plan van Aanpak n.a.v. van een eerder gehouden RI&E (arbo).	positief
Reorganisatie Facilitaire diensten	positief
Kwaliteitsplan 2023	positief
Begroting 2023	positief
Aqua Viva Rookvrij	positief
Dienstkledingreglement	positief
Jaarplan 2023	positief

De Cliëntenraad

De Cliëntenraad kwam in 2022 op 'volle sterkte'. Conform het reglement werd een vijfde lid verwelkomd. De raad is nu een mix van bewoners en vertegenwoordigers (familie) van bewoners van onze onderscheiden zorgafdelingen: Somatiek en Psychogeriatric.

Tabel: Samenstelling Cliëntenraad

Naam	functie
Pater F. Kusters SSS	Voorzitter
Mw. K. van Kouwen	Secretaris
Pater B. ten Berge SJ	Lid
Mw. E. Zuure	Lid
Mw. A. Bitter	Lid

Adviezen cliëntenraad

Tabel: Formeel uitgebrachte (gevraagde) adviezen cliëntenraad Stichting Jan Berchmans

Advies:	Uitkomst:
Wijziging Reglement CR (benoemingsprocedure)	positief

Tabel: Overzicht van onderwerpen waaraan de cliëntenraad van de Stichting Jan Berchmans haar instemming heeft verleend c.q. over geïnformeerd werd

Instemming:	Uitkomst:
Jaardocument 2021	positief
Kwaliteitsplan 2023	positief
Aanpassing prijzen (indexatie)	positief
Jaarplan 2023	Positief
Begroting 2023	positief

3.4.4 Inrichting governance

Het Bestuur en de raad van Toezicht zijn ieder vanuit hun eigen rol verantwoordelijk voor de governance van hun zorgorganisatie.

De governance is momenteel ingericht naar analogie van de beschrijvingen van taken, bevoegdheden en interactie van en tussen Bestuur, Raad van Toezicht en Directie in de statuten van de stichting. Het beantwoorden aan de verantwoordelijkheden zoals die in de

code beschreven staan, wordt hierdoor nog niet helemaal gedekt. Het ligt in de bedoeling om in verband met de eerder genoemde transitie van het huis formeel aan te sluiten op de structuur van de zorgbrede governancecode. De dagelijkse praktijk laat deze beweging al zien.

De Raad van Toezicht houdt jaarlijks remuneratiegesprekken met de leden van het Bestuur en doet dat op basis van beginselen die zijn vastgelegd in een stuk "Visie op toezicht", dat de Raad zelf heeft op- en vastgesteld.

3.4.5 Goed bestuur (*Het Bestuur bestuurt de zorgorganisatie gericht op haar maatschappelijke doelstelling*)

Het bestuur bestuurt Verpleeghuis Aqua Viva op een manier die recht doet aan de doelstellingen die in de statuten zijn vastgelegd en tevens voldoet aan de eisen die daaraan worden gesteld door o.a. WVZ, zorgkantoor, Nza, IGJ etc.

Het bestuur stelt ieder jaar een jaarplan op volgens welk de doelstellingen worden gerealiseerd. Daarbij is het managementteam, dat wekelijks samenkomt, het uitvoerende orgaan dat het vastgestelde beleid in de praktijk brengt. Samen met en door de teamleiders en staffunctionarissen worden de medewerkers aangestuurd en gemotiveerd bij het werk op de werkvloer.

Een kwaliteitsplan voor de zorg (in hoofdstuk 5 wordt hierop nader ingegaan) is door het Bestuur vastgesteld.

Aqua Viva kent interne risicobeheersings- en controlesystemen. Het Bestuur treedt collegiaal op en draagt collegiale verantwoordelijkheid. Besluiten worden gezamenlijk voorbereid, genomen en geëvalueerd. In het MT (bestaande uit de drie bestuurders, de directeur en de bestuurssecretaris) gebeurt dit op gelijkaardige wijze. Er is een autorisatieschema, waarin is vastgelegd wie welke bevoegdheden heeft t.a.v. (financiële) transacties.

De besluitvorming en de processen daaromheen zijn vastgelegd in een besluitvormings- en autorisatieschema. De besluiten van Bestuur en RvT, van MT en andere besluitvormende organen worden vastgelegd in de notulen en besluitenlijsten. De bestuurssecretaris houdt over de besluiten en protocollen een archief actueel.

3.4.6 Verantwoord toezicht (*De Raad van Toezicht houdt toezicht vanuit de maatschappelijke doelstelling van de zorgorganisatie*)

In zijn toezichtvisie schetst de Raad van Toezicht (RvT) van stichting Jan Berchmans (Aqua Viva) op hoofdlijnen zijn rol als toezichthouder en hoe hij hieraan vorm en inhoud wil geven. De nadere uitwerking en vertaling van deze visie is met name terug te vinden in het Reglement Raad van Toezicht en andere documenten waarin de governance-aspecten en belangrijke beleidslijnen van Aqua Viva worden geregeld. Deze visie is gebaseerd op de Zorgbrede Governancecode en daar op onderdelen een uitwerking van. Hoewel deze toezichtvisie algemeen van karakter is, is deze ook tijdsbepaald en mede afhankelijk van de actuele samenstelling van de Raad van Toezicht. Periodiek zal een evaluatie en eventueel bijstelling plaatsvinden. De RvT heeft zijn visie opgesteld in goede afstemming met het Bestuur. Deze visie is mede gebaseerd op de kernwaarden en drijfveren, die in een denkproces over "Identiteit" gezamenlijk door RvT, Bestuur, OR, CR en personeel werden onderschreven.

3.4.7 Continue ontwikkeling (*Het Bestuur en de Raad van Toezicht ontwikkelen permanent hun professionaliteit en deskundigheid*)

Bestuursleden en Toezichthouders zijn allen gehouden aan de verplichting zich te blijven bekwamen in hun vak (vakkennis), het vervullen van hun functie (kunde: adequaat

toepassen van die kennis) en de uitvoering van hun taken (diplomatie, discretie, communicatie, samenwerking etc.). In de reglementen en visiestukken zijn/worden hen aandachtsvelden toegewezen die zij met die kennis, kunde en vaardigheden beheren. Op genoemde gebieden nemen zij dus kennis van (maatschappelijke) ontwikkelingen, verdiepingen etc. Zij volgen daartoe cursussen, scholingen, nemen deel aan webinars, workshops, lezen vakliteratuur of doen wat ook maar ten nutte kan zijn voor de professionaliteit van een bestuurslid/toezichthouder. De voorzitter is gestart met een accreditatietraject bij de NVZD. Binnen Aqua Viva is al enige jaren de 'studiedag' een begrip. Genoemde functionarissen (en anderen) nemen deel aan een dag die in het teken staat van een of meer thema's. De dag wordt ingeleid door een gastspreker (expert) en de thema's worden groepsgewijs of plenair behandeld. In 2022 vond zo'n studiedag plaats op 5 april. In een inspirerende omgeving werd de hele dag geluisterd en gesproken over 'identiteit', normen en waarden, drijfveren. De studiedag vormde een opmaat voor een proces dat het gehele jaar alle gelederen van aqua Viva bezighield en in 2023 wordt afgerond, namelijk een proces met als doel herijking en vaststelling van onze normen en waarden en de merkessenties van ons huis. Voor de individueel geleverde inspanningen zij verwezen naar de tabel in par. 3.3 (RvT).

De bestuursleden hebben o.a. door deelname aan het project 'Waardigheid en Trots op Locatie' in 2022 veel geïnvesteerd in het leren over en het monitoren van kwaliteit van zorg en het op een hoger plan brengen daarvan in ons verpleeghuis: leren en verbeteren. Voor deskundigheidsbevordering is ook een budget in de begroting opgenomen.

4 Beleid (algemeen)

4.1 Visie, strategie en meerjarenbeleid

Identiteit en visie

In een aantal gespreksrondes is in 2022 een gesprek gevoerd tussen bestuurders, directie, medewerkers en vrijwilligers van ons huis over de identiteit van Aqua Viva. Uitgangspunt was daarbij, dat het voor een klein huis als het onze relevant is om een duidelijke en helder verwoorde identiteit te hebben. Op grond daarvan kunnen potentiële nieuwe bewoners bewust kiezen voor ons huis. Hetzelfde geldt voor potentiële nieuwe medewerkers en vrijwilligers. Die bewuste keuze voor ons huis zal helpen om goede onderlinge harmonie te bewaren en bevorderen, zodat ons huis een huis is waar bewoners graag en goed verzorgd wonen, en medewerkers en vrijwilligers met plezier en voldoening werken.

Ons huis heeft een duidelijke eigen identiteit en een heel eigen sfeer, die samenhangt met het onmiddellijke verleden als huis van de Jezuïetenorde, gesticht voor de verzorging van bejaarde religieuzen en priesters van bisdommen. Inmiddels zijn velen van buiten die oorspronkelijke doelgroep in ons huis komen wonen, vaak omdat zij zich in die sfeer thuis voelen. Wij willen die identiteit ten behoeve van onze bewoners (én medewerkers en vrijwilligers) naar de toekomst toe gestalte blijven geven. Maar dat zal op een andere wijze en met andere middelen moeten gebeuren, dan die, die in het verleden van ons huis vanzelfsprekend aanwezig waren. Vandaar het gesprek over onze identiteit.

In dat gesprek is het proces net zo relevant als de uitkomst ervan. Het is immers van belang dat medewerkers en vrijwilligers zich van die identiteit bewust zijn, onze visie op wonen en zorg in Aqua Viva delen, en vanuit die visie werken. Hoewel dat proces uitkomsten heeft gehad, die praktisch benut kunnen worden (in formuleringen op de website, in andere interne en externe publicaties, in trainingsprocessen, etc.) zal het daarom van belang zijn om ook in de toekomst interne gesprekken te blijven organiseren over thema's die nauw met de identiteit van ons huis verbonden zijn.

In de gesprekken gedurende het jaar 2022 bleek er grote eensgezindheid te zijn over hetgeen de identiteit van ons huis bepaalt. Wij zijn een klein huis, hetgeen uitnodigt tot bepaalde omgangsvormen, zowel tussen bewoners en medewerkers, als tussen

medewerkers en vrijwilligers onderling. Er is van oudsher een “familie-gevoel”, dat wij een tijdlang wat uit het oog zijn verloren, maar dat nu gelukkig in onze nieuwe omgeving herwonnen wordt. Het huis straalt een rust en sereniteit uit, waar de verschillende stakeholders zich in thuis voelen. Er is aandacht voor spiritualiteit en voor cultuur en samenleving, in een openheid die het verleden van ons huis kenmerkte en die voor onze huidige populatie ook van belang is.

Op basis van de beleefde waarden in ons wonen en werken, werden twee belangrijke drijfveren geïdentificeerd, namelijk de “drive to bond” en de “drive to learn”. De eerste is gericht op de intermenselijke verbindingen in huis, de (gewenste) empathie voor bewoners en collega’s, de open geest en mentaliteit, het groepsgevoel en de loyaliteit die naar bewoners en collega’s wordt ervaren, de kwaliteit van ons samenwerken, en ons vermogen om ervaringen te delen. In de tweede gaat het om de creativiteit van onze medewerkers en vrijwilligers, de bereidheid en het verlangen zich te blijven ontwikkelen, om nieuwsgierigheid en de openheid voor vernieuwing. De houding die wij naar buiten toe over het voetlicht willen brengen en intern willen stimuleren, is samengevat in twee “archetypen”, die van de “caregiver” en de “innocent”, die zorgzaamheid, respectievelijk onbevangenheid als grondhouding hebben.

Al deze elementen zijn van belang voor de “branding” van Aqua Viva, die in het komende jaar nader gestalte zal krijgen in de vernieuwing van onze website en interne en externe communicatie.

4.2 Algemeen beleid en belangrijke gebeurtenissen in het verslagjaar

Belangrijke thema’s waren de Governance, de identiteit, de strategie, het huurcontract tussen Aqua Viva en ELC, en de begroting voor 2023. Tussen deze vijf hoofdthema’s bestaat een sterk verband.

De RvT is betrokken bij het proces rond de herdefiniëring van onze identiteit: voor/aan wie bieden wij zorg? Zowel m.b.t. de doelgroep bewoners als die van medewerkers werd in een zeer intensief traject onderzocht welke kenmerken we willen terugzien in deze beide groepen. Welke kernwaarden zijn voor ons belangrijk en welke merkessenties zijn er te formuleren? Voor wie willen wij als huis aantrekkelijk zijn en voor wie (en hoe) zijn wij dat andersom zelf?

Het bestuur en de directie hebben in 2022 grote stappen gezet bij het optimaliseren van de totale bedrijfsvoering. Na de coronaperiode en in een tijd met een moeilijke arbeidsmarkt is het gelukt het zorgbedrijf gezond te maken, het “tij te keren”, zoals het zorgkantoor het vaststelde. Er werd op vlak van personele zaken goede resultaten bereikt. Het ziekteverzuim daalde. Steeds meer vaste medewerkers traden in dienst. Kernteams werden gevormd en de communicatie werd sterk verbeterd. Het bestuur is erin geslaagd de bedrijfsvoering gezond te maken.

4.3 Maatschappelijk verantwoord ondernemerschap, waaronder duurzaamheid

In 2022 zijn concrete plannen gemaakt om zowel in het kader van zorgkwaliteit en efficiency als in het kader van duurzaamheid al onze ‘food, non-food and beverage’ in te kopen bij één leverancier. Een belangrijke drijfveer is het tegengaan van verspilling. De overstap naar die ene leverancier (Van Hoeckel, reeds jaren een bekende relatie) werd half februari 2023 geëffectueerd.

Een stagiaire van het ROC Nijmegen (opleiding facilitair leidinggeven) heeft een onderzoek gedaan naar mogelijkheden op het gebied van recyclen van Inco-materiaal. De uitkomsten van haar onderzoek worden in 2023 meegenomen als een van de ontwikkelpunten binnen de reorganisatie van onze ondersteunende afdelingen tot één facilitaire dienst o.l.v. een Teamleider Facilitair (een nieuwe functie).

4.4 Naleving gedragscodes

De Zorgbrede Governancecode (2022) is leidend voor Bestuur en RvT van Aqua Viva. Belangrijke uitgangspunten zijn:

- a. Er is een duidelijke scheiding tussen bestuur en toezicht. Het bestuur is juridisch en organisatorisch verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de stichting.
- b. De RvT houdt toezicht op de besturing en op het bestuur en draagt zorg voor kritisch/constructief tegenwicht.
- c. De RvT toetst of de organisatie zijn maatschappelijke functie goed vervult, adequaat de verschillende belangen dient in goede dialoog met de relevante belanghouders.

4.5 Risicoparagraaf

Een aantal economisch-/maatschappelijke, om niet te zeggen mondiale ontwikkelingen zorgen er ook voor Aqua Viva voor dat de bedrijfsvoering bloot staat aan een aantal risico's. Ten eerste is dat de krappe arbeidsmarkt. Goed personeel vinden en houden is naast goede zorg verlenen een steeds belangrijker taak geworden. De client staat op één maar dat kan alleen door de medewerker op één te zetten.

Ten tweede is dat de energiecrisis. Die zorgt voor explosieve prijsstijgingen en dus een druk op de financiële spankracht.

Ten derde hebben we te maken met de 'vergrijzing'. Omgekeerd evenredig met de stijgende aantallen zorgvragers, is nu ook een dalend aanbod van jonge zorgmedewerkers duidelijk voelbaar. Hierop wordt uiteraard wel geanticipeerd in samenwerking met collega's in de regio en landelijk op brancheniveau.

Ten vierde: We zijn in onderhandeling over ons huurcontract. We weten nog niet wat hier de uitkomst van zal zijn.

Ten vijfde: in 2021 is gestart met een onderzoek van het functioneren van de huidige telefooncentrale. Verwachting is dat in de loop van 2023 duidelijk wordt wat nodig is voor een goed werkend Verpleegkundig Oproep Systeem. Mocht de conclusie zijn, dat de huidige telefooncentrale niet kan blijven voortbestaan, dan bestaat er een risico van een bijzondere waardevermindering in het boekjaar 2023. De boekwaarde per 1-1-2023 van de huidige telefooncentrale bedraagt € 100.000,-. Risico is daarmee aanwezig dat in 2023 dit bedrag als een bijzondere waardevermindering ingeboekt moet gaan worden.

Stichting Jan Berchmans heeft op basis van een risicoanalyse een zo nauwkeurig mogelijke inschatting gemaakt van de hieruit voortvloeiende risico's en verplichtingen. Daarbij is rekening gehouden met uitkomsten van interne en externe controles.

4.6 Toekomst: Strategisch beleid 2022-2025

Voor een economisch verantwoorde exploitatie, waarbij Aqua Viva uiterlijk in 2025 zonder bijdrage van de Jezuiten kan werken, is het noodzaak de Governance op orde te hebben. Wie speelt welke rol en wie heeft het voortouw bij belangrijke onderwerpen? Op het gebied van de governance en strategiebepaling was in 2022 aanvankelijk nog een 'commissie strategie' actief, waarin naast twee bestuursleden en de directeur ook twee RvT-leden zitting hadden. Medio 2022 werd besloten het primaat op deze gebieden te laten aan het bestuur.

5. Bedrijfsvoering (inspanningen en prestaties)

Kwaliteit van zorg

2022 heeft in het teken gestaan van bewustwording, ontwikkeling en implementatie van allerlei processen om de kwaliteit van zorg te laten voldoen aan de eisen zoals gesteld in het kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. Met ondersteuning vanuit Waardigheid en Trots op locatie (WOL) is hieraan gewerkt. Vanuit het projectteam WOL werd vaak een eerste aanzet tot de ontwikkeling gegeven, geformuleerd, die vervolgens altijd bij medewerkers werd getoetst op haalbaarheid en werkbaarheid.

Hieronder lichten we een aantal belangrijke gerealiseerde ontwikkelingen toe:

Dagstart/Check In

Alle zorgteams zijn begin 2022 gestart met de dagstart. Het moment om stil te staan, wat moet er tijdens de dienst gebeuren, hoe gaan we de taken verdelen. Een belangrijk middel om het methodisch werken vorm en inhoud te geven. Degene die als dagoudste aangemerkt was, zag er op toe dat de dagstart goed gebeurde. Aan het einde van de dag werd er gekeken wat de stand van zaken was. Hierdoor zagen we dat er een beter afstemming kwam, helder werd of alle taken/afspraken die voor die dag gepland stonden gedaan waren, wat nog aandacht behoefde, overgedragen moest worden etc. Natuurlijk in de eerste plaats fijn voor onze bewoners dat ze de zorg kregen die ze nodig hadden maar ook zeker fijn voor de medewerkers om een dienst goed en voldaan af te kunnen sluiten.

Vanuit de teamcoaching is de check-in geïntroduceerd, door middel van smileys. Het idee van de check-in was meer inzicht krijgen in hoe de collega's er die dag bij zitten. Door een smiley te kiezen aan het begin van de dienst kun je zonder te veel delen wel een beeld geven van de gemoedstoestand waarin je die dag bent. Hierbij kan je als team afspraken maken tijdens de dagstart welke acties eruit gezet kunnen worden om samen de werkdag zo goed mogelijk in te vullen.



Structureren en uniformeren van het zorgproces en het zorgdossier

We hebben het totale zorgproces goed in kaart gebracht. We hebben vastgelegd, wie, wat en wanneer moet doen, wie verantwoordelijk is en welke protocollen, formulieren er nodig zijn om stappen te kunnen zetten.

We hebben het zorgproces opgedeeld in 3 delen: **komst, verblijf en vertrek**:

Komst: hierin is beschreven welke stappen er moeten worden genomen als de toekomstige bewoner interesse heeft in AquaViva of al een indicatie heeft en naar AquaViva wil verhuizen.

Verblijf: de bewoner is verhuisd naar AquaViva en ontvangt zorg, daarin beschrijven we wat er dan allemaal moet gebeuren, zoals zorgleefplan maken, artsensite, MDO, enz.
Vertrek: Welke stappen moeten we nemen als een bewoner vertrekt, dat kan omdat hij/zij is overleden, of gaat verhuizen naar een andere zorginstelling.

De zorgdossiers waren niet allemaal volledig en actueel, het ontbrak aan een éénduidige visie, methodiek. Na invoering van het digitale zorgdossier in 2019 had er geen echte evaluatie plaats gevonden. Met ondersteuning vanuit het traject “Waardigheid en Trots op Locatie” is in 2022 veel aandacht besteed aan het op een uniforme wijze vorm geven aan het zorgdossier. De Zorgdossiers zijn veel persoonsgerichter geworden.

De methodiek en het zorgdossier zijn geëvalueerd en de keuze is gemaakt om door te gaan met de bij implementatie gekozen methodiek van de ‘positieve gezondheid’.
Er is een handleiding geschreven hoe het ONS zorgdossier te gebruiken, waar zet je wat neer, hoe maak je het dossier persoonsgericht, (denk aan het toevoegen aan ieder dossier van het cliëntverhaal) hoe werk je aan veiligheid (denk hierbij bijvoorbeeld aan het toevoegen van de BEM codering, in hoeverre is een bewoner in staat zelf zorg te dragen voor de diverse stappen in het medicatieproces)

Het proces van herzien van de zorgdossiers is natuurlijk een goede zaak maar vraagt ook om borging. Hiertoe is een audit formulier ontwikkeld en eind 2022 zijn alle dossier a.d.h.v. dat auditformulier voor de eerste keer gecheckt op volledigheid.

Rapporteren in het zorgdossier

Toen de zorgdossiers op orde waren, de basis van waaruit gewerkt wordt was gelegd, konden we extra aandacht gaan besteden aan het rapporteren. Tijdens het teamoverleg is een klinische les gegeven. Het gehele proces is stap voor stap doorgenomen en voorbeelden zijn met elkaar besproken.

Rapporteren is erg belangrijk in het zorgproces, we zijn daarvoor de ‘**SOEP-methode**’ gaan gebruiken

Rapporteren volgens **SOEP** 

- S** **Subjectief:**
Informatie afkomstig van de cliënt zelf: Wat zegt de cliënt over zijn/haar eigen belevingen (of wat zegt familie)?
- O** **Objectief:**
Directe observatie van de situatie door jou: het gedrag van de cliënt zoals jij dit waarneemt
- E** **Evaluatie:**
Conclusie getrokken uit subjectieve (S) en objectieve (O) Evaluatie: gegevens die je hebt verzameld: wat denk je dat er aan de hand is?
- P** **Plan:**
Plan dat is uitgevoerd of uitgevoerd moet worden: wat ga je doen? Wat is de reactie van de cliënt hierop? Hoe moet er verder gehandeld worden?

Multi Disciplinair Overleg

Eenmaal per jaar vindt een Multi Disciplinair Overleg (MDO) plaats, waarin samen met iedere bewoner, diens eerste contactpersoon, zorgmedewerkers en betrokken disciplines (behandelaren) vastgesteld wordt wat de stand van zaken is van/voor een bewoner, waar we nog kwaliteit van leven kunnen toevoegen, welke acties dat vraagt etc.

Herzien/ontwikkelen van diverse protocollen/werkwijzen

Er zijn diverse bestaande protocollen herzien, nieuwe ontwikkeld, geïmplementeerd waardoor processen efficiënter zijn gaan verlopen.

Voorbeelden hiervan zijn:

- Het Multi Disciplinair Overleg MDO
- De artsensite
- Het aanmaken van een zogenaamde episode (een zorgdoel voor een kortere periode die naast het zorgleefplan wordt aangemaakt.)

Teamcoaching

Ook op het gebied van leren en ontwikkelen zijn grote stappen gemaakt. De tijd dat er geen veiligheid gevoeld werd, ligt gelukkig achter ons. In 2022 hebben we aan alle medewerkers in de zorg een teamcoach traject aangeboden. Een traject waarin ingezoomd is op “hoe werken we als kernteam samen, wat gaat goed, waar hebben we in te ontwikkelen, hoe maken we optimaal gebruik van ieders kwaliteiten, hoe communiceren we met elkaar, de bewoner en zijn/haar naasten. In dat traject is het vertrouwen in elkaar en in de leiding heel duidelijk uitgesproken.

Naast het teamcoachtraject is er veel aandacht geweest voor vaardigheidstrainingen en het volgen van de e-learnings.

Andere belangrijke ontwikkelingen zijn:

- Er is een evaluatieformulier gekomen voor de inzet van een ZZP-er.
- Er is een Hygiëne en Infectiepreventie commissie (HIP) opgericht en daarmee is dit onderwerp veel onder de aandacht gekomen. In 2022 heeft de commissie zich m.n. gericht op de persoonlijke hygiëne: handen, haar en kleding.
- Er is een goed beschrijving gekomen van de rol van contactverzorgende
- Elke maand heeft de projectgroep WOL een kwaliteitsflits uitgebracht waarin iedereen op de hoogte werd gebracht van de ontwikkelingen en de vorderingen.

HR

We hebben in 2022 een paar mooie resultaten bereikt: het ziekteverzuim is gedaald, de uitstroom is gestopt en de instroom is toegenomen. Dit willen we borgen naar volgend jaar. Doel is om beter te presteren dan het landelijk gemiddelde. Dat betekent dat we een lager gemiddeld ziekteverzuim dan gebruikelijk in onze sector willen hebben en een lager verloop dan gemiddeld in onze sector. Het behouden van personeel staat dus voorop.

Met het verder professionaliseren van de HR functie hebben we een mooie start gemaakt, de implementatie van SDB HR moet ons hierbij gaan helpen (op het gebied van personeels- én salarisadministratie).

Aqua Viva kreeg eind 2022 een nieuw organogram. De werving van de nieuwe functionarissen heeft in 2023 plaatsgevonden. We hebben in 2022 stappen gezet om te komen tot hervorming van de facilitaire diensten. Naast onze twee teamleiders zorg, moet een derde teamleider Facilitair leiding gaan geven over alle medewerkers van de ondersteunende diensten (zie ook volgende item). Tenslotte werd o.a. een nieuw dienstkledingprotocol ingericht, uiteraard in overleg met de OR.

Facilitair, ICT

De uitvoering van de reorganisatie van de facilitaire diensten start in 2023. Doel is om de organisatie te stroomlijnen, integratie van welzijn en zorg, handen en voeten geven aan het thema gastvrijheid. Ter voorbereiding daarop is in 2022 een reorganisatieplan geschreven

(en met de OR besproken) om een en ander ook op personeel gebied te kunnen vormgeven. Schuiven, samenvoegen of opheffen van functies hoort bij dit proces. Ook het werven van een Teamleider Facilitair werd in 2022 voorbereid.

We willen telefonie, ICT, brandalarmering en domotica integreren om verdere digitalisering van de zorg mogelijk te maken. Medewerkers lopen nu rond met verschillende apparaten en gaan terug naar een vaste werkplek om gegevens te raadplegen of in te voeren. We onderzoeken of deze operatie financieel kan worden ondersteund door het Zorgkantoor, omdat de investeringen fors zullen zijn maar uiteindelijk de bewoners (zorgkwaliteit) en medewerkers (gebruiksgemak) ten goede komt. Naast het integreren en optimaliseren van systemen is ook het noodzakelijke vervangen van verouderde inrichtingen en apparatuur een belangrijk motief.

Eerste oriënterende gesprekken over de ICT ontwikkelingen vonden plaats. Daaraan namen zowel interne als externe vakkundigen deel. Belangrijke gesprekspartner is onze sinds vele jaren ICT-partner "Hallo Morgen". Daarnaast zijn twee adviseurs van de respectievelijke firma's Wijtz en Coreon bij het project betrokken.

Communicatie

In 2022 is het uitbrengen van een Nieuwsbrief (een voor medewerkers en een voor bewoners, familie en mantelzorgers) vaste prik geworden. Minimaal 1 keer per maand in indien nodig vaker, wordt iedereen op de hoogte gebracht van het laatste nieuws: mutaties bij bewoners en medewerkers, nieuwe regelingen en afspraken, aankondigingen van jubilea en dergelijke. Iedere medewerker ontvangt de nieuwsbrief per e-mail (in zijn/haar eigen @aquaviva.nl werk/mailaccount). De bijdragen worden door de redactie structureel bij de schrijvers (teamleiders, kwaliteitsverpleegkundige, afdeling HR, administratie, secretaris etc.) opgevraagd. Van tijd tot tijd kan ook de Raad van Toezicht via deze media de medewerkers en/of bewoners bereiken voor bijvoorbeeld een rechtstreekse mededeling of een dankwoord na goede prestaties.

M.b.t. de zorgkwaliteit is de periodiek uitkomende 'Kwaliteitsflits' een belangrijk medium om ontwikkelingen en successen onder de aandacht te brengen. Dit medium is voortgekomen in samenhang met onze inspanningen op het gebied van de WOL (zie hoofdstuk 5).

De website is vaak de eerste indruk die potentiële medewerkers en cliënten en familieleden van ons krijgen. We willen (o.a. op een nieuwe website) meer van onze identiteit uitstralen. Ook onze andere communicatie-uitingen (vacatures, nieuwsbrieven etc. etc.) moeten het Aqua Viva gevoel dragen (huisstijl). Begin 2023 moet een eerste versie van een geheel nieuwe website gereed zijn. Tot de nieuwe website klaar is (hij is nooit af...), blijft de oude in de lucht.

6 Financieel beleid

6.1 Algemeen

Eind 2022 werd de begroting voor 2023 opgesteld en die resulteert ongeveer op 'break even'. Essentieel voor het halen van de begroting is de monitoring van de inzet van het personeel in relatie tot de productie. Daarbinnen is er vooral het streven om de inzet van zzp'ers (personeel niet in loondienst) zoveel mogelijk te beperken. Medewerkers die willen en kunnen werken in de zorg zijn schaars, dus ligt hier een grote uitdaging.

Met de Jezuïeten Nederland is een procesafspraken gemaakt om te komen tot een goede huurafspraken voor 2023 en de jaren daarna. Hierbij zal er zowel aandacht zijn voor de financiële kant van de afspraken (wenselijke huur vanuit eigenaar; betaalbare huur gebaseerd op normatieve huisvestingscomponent vanuit SJB) als voor de kwaliteiten van het gebouw (inzetbaarheid voor zorg; alternatieve gebruiksmogelijkheden). Het vertrouwen is er om te komen tot goede afspraken.

De investeringsbegroting en de opleidingsbegroting werden in 2022 nader onderbouwd en maken onderdeel uit van de begroting 2023. Opleiding en deskundigheidsbevordering wordt gezien als een belangrijke pijler onder de werving en het binden van goede medewerkers. Eind december 2022 werd bekend dat we per 1 maart 2023 afscheid zouden gaan nemen van de controller, die al vele jaren aan de stichting verbonden is geweest. De voorbereidingen voor de werving van een controller werden in gang gezet.

6.2 Treasurybeleid

Aqua Viva maakt in de normale bedrijfsuitoefening geen gebruik van financiële instrumenten die de instelling blootstellen aan markt- en/of kredietrisico's.

6.3 Liquiditeit

De liquiditeit is ten opzicht van voorgaande jaren gegroeid. Aqua Viva's liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en direct opeisbare deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekeningcourantschulden bij banken zijn in de jaarrekening opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

6.4 Solvabiliteit

De financiële ratio's liggen in lijn met gangbare normen en/of vergelijkbare organisaties. Een aandachtspunt is de omzetratio (solvabiliteit). Deze ratio liet afgelopen jaren een groei zien, maar is door het negatieve resultaat weer iets afgenomen. De jaarrekening 2022 van Jan Berchmans geeft een eigen vermogen aan per 31 december 2022 van € 1.090.453.

Bijlagen

6.5 Resultatenrekening (p. 26)

6.6 Jaarverslag RvT (p. 27)

Bijlage 1: Resultatenrekening

Stichting Jan Berchmans

1.2 WINST- EN VERLIESREKENING OVER 2022

	Ref.	2022	2021
		€	€
BEDRIJFSOPBRENGSTEN			
Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening	7		
Zorgverzekeringswet		16.230	58.431
Wet langdurige zorg		6.621.694	5.277.763
Nabetaling wettelijk budget voor aanvaardbare kosten Wlz-zorg		0	87.684
Kwaliteitsbudget verpleeghuiszorg		0	582.841
Zorg-gerelateerde corona-compensatie		34.209	683.909
Netto omzet		6.672.133	6.690.628
Overige bedrijfsopbrengsten	8	859.622	1.224.206
Som der bedrijfsopbrengsten		7.531.755	7.914.834
BEDRIJFSLASTEN			
Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten	9	1.473.122	1.419.394
Lonen en salarissen	10	2.818.181	2.939.656
Sociale lasten		547.823	532.149
Pensioenlasten		248.330	235.941
Afschrijvingen op materiële vaste activa	11	151.739	152.353
Overige bedrijfskosten	12	2.464.190	2.244.513
Som der bedrijfslasten		7.703.385	7.524.006
BEDRIJFSRESULTAAT		-171.630	390.828
Andere rentebaten en soortgelijke opbrengsten		0	0
Rentelasten en soortgelijke kosten		0	0
RESULTAAT		-171.630	390.828
RESULTAATBESTEMMING			
<i>Het resultaat is als volgt verdeeld:</i>			
		2022	2021
		€	€
Bestemmingsfonds		-171.630	390.828
		-171.630	390.828

Bijlage 2: Jaarverslag RvT



Verslag

Raad van Toezicht

STICHTING JAN BERCHMANS 2022



24 Mei 2023

0. Inhoud

0	Inhoud	2
1	Voorwoord	3
2	De raad van toezicht	4
3	Scope van het intern toezicht	5
4	Vergaderingen en bijeenkomsten raad van toezicht	6
5	Besluiten raad van toezicht	7
6	De samenwerking met het Bestuur	7
7	Reflectie vanuit de toezichhoudende rol	9
8	Reflectie vanuit de rol als strategische partner	10
9	Reflectie vanuit de rol als werkgever	11
10	Reflectie vanuit de rol als ambassadeur.....	12
11	Reflectie op eigen functioneren raad van toezicht	12

1. Voorwoord

In dit eerste verslag van de Raad van Toezicht wordt hier toch nadrukkelijk nog ingegaan op de situatie met betrekking tot Covid-19. Hoewel de jaren 2020 en 2021 het zwaartepunt van de coronacrisis vormden, was ook 2022 nog een jaar dat veel aandacht voor de pandemie vroeg. Diverse (kleinere) uitbraken en ‘verdachte’ situaties eisten van iedereen de grootste aandacht en voorzichtigheid. Van alle medewerkers is in de afgelopen jaren veel gevraagd. Het ongemak voor de leden van de RvT uitte zich slechts in een aantal vergaderingen van Bestuur en RvT dat net als in 2020 en 2021 via ‘teams’ werd gehouden. Niettemin zijn de leden van de RvT zich bewust van de grote druk die op de medewerkers is komen te liggen. De Raad van Toezicht spreekt dan ook zijn grote waardering en erkentelijkheid uit naar iedereen werkzaam binnen Aqua Viva die op uitstekende wijze met deze omstandigheden is omgegaan. Dat in 2022 onverkort is voortgebouwd aan verbetering van de organisatie en de geleverde kwaliteit, zoals onder andere tot uitdrukking komt in de introductie van methodisch werken, de verbetering van de exploitatie en de ICT infrastructuur, verdient alle lof.

De Raad van Toezicht van de Stichting Sint Jan Berchmans/Aqua Viva vervult een aantal wettelijke en statutaire taken. Uitgangspunten in de uitwerking van zijn maatschappelijke verantwoording is de Governance Code Zorg 2022 en zijn intern vastgestelde toezichtvisie die te downloaden is via www.aquaviva.nl

De Raad van Toezicht toetst en controleert de Raad van Bestuur in de uitoefening van de dagelijkse leiding van de organisatie, zoals door goedkeuring van de jaarrekening van de Stichting. Daarnaast wordt de begroting ter goedkeuring voorgelegd. Maar minstens zo belangrijk is de klankbordfunctie naar het Bestuur. Bij invulling van de klankbordrol en het uitbrengen van advies richting Bestuur maakt de Raad van Toezicht gebruik van het eigen netwerk van de verschillende leden van de Raad van Toezicht maar ook van de aanwezige eigen kennis en kunde.

In de samenstelling van de Raad van Toezicht wordt rekening gehouden met de aanwezigheid van diversiteit aan competenties, zoals kennis ten aanzien van governance en de organisatiestructuur in de VVT, kwaliteit van dienstverlening met betrekking tot persoonsgerichte zorg en welzijn, maar ook kennis van de financiële (zorg)organisatie en vertrouwde met de ignatiaanse en jezuïtische manier van doen. Onderwerpen die daarbij aan de orde komen betreffen onder meer de arbeidsmarktproblematiek, stand van de exploitatie, wensen ten aanzien van de ICT, kennis van vastgoed, alsmede de zich vernieuwende identiteit van de Stichting Jan Berchmans. Alle leden van de Raad van Toezicht hebben aantoonbaar affiniteit met- en bestuurservaring op voornoemde terreinen. De samenwerking binnen de Raad van Toezicht en het wekelijks persoonlijk contact bepalen de toegevoegde waarde in de ondersteuning van het Bestuur. De Raad van Toezicht vervult de werkgeversrol voor het Bestuur.

In 2022 hield de Raad van Toezicht een zelfevaluatie. In 2023 zal zo’n evaluatie met externe begeleiding plaatsvinden. In de zelfevaluatie kwamen met name de onderlinge samenwerking, de relatie met het Bestuur en de relaties met interne en externe stakeholders aan de orde. De Raad van Toezicht is voornemens in 2023 de contacten met stakeholders te intensiveren om bijvoorbeeld het denken over en werken aan duurzaamheid te ondersteunen. De Stichting Jan Berchmans staat in de komende jaren voor de grote

uitdaging van een transitie van kerkelijke tot burgerlijke stichting die selfsupporting is, en een aandachtige en wijze Raad van Toezicht is daarbij een essentiële steun voor het Bestuur. De voorzitter, tevens regionaal overste van de jezuïeten, drukt zijn diepe waardering uit voor de wijze waarop de leden van de Raad van Toezicht en van het Bestuur deze uitdaging ter harte nemen.

2. De Raad van Toezicht

Samenstelling raad van toezicht

Naam	Functie in de RvT	Nevenfuncties (2022)
Prof. dr. M. Desmet SJ	Voorzitter	<ul style="list-style-type: none"> Regionaal Overste van de Vlaams/Nederlandse provincie der Jezuïeten (ELC, European Low Countries).
Prof. dr. A.E.M. Speckens	Lid	<ul style="list-style-type: none"> Hoogleraar Psychiatrie Radboud Universitair Medisch Centrum Nijmegen. Directeur Radboudumc Centrum voor Mindfulness.
M.J.A.M. van den Heuvel-van Montfort	Lid	<ul style="list-style-type: none"> lid Raad van Toezicht La Providence te Grubbenvorst duovoorzitter WMO-Adviesraad Geldrop – Mierlo.
Prof. dr. J.R.T.M. Peters SJ	Lid	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter bestuur stichting Sint Aegten Voorzitter Raad van Advies Hooge Berkt Gemeenschap.
Drs. M.A.J. Meijer	Lid	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter St. Bonifacius Stichting Adviseur Low Lands Methanol project Vanuit Axyos BV advies opdrachten

Rooster van aan- en aftreden

Naam/functie	Datum toetreding	2022	2023	2024	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
M. Desmet, voorzitter	31-07-2020 (voor onbepaalde tijd; cfm. art. 8, lid 4 statuten)										
A.E.M. Speckens lid	17-01-2020					x					
M.J.A.M. van den Heuvel-van Montfort, lid	12-01-2021						x				
J.R.T.W. Peters, lid	02-01-2020					x					
M.A.J. Meijer, lid	17-01-2020					x					

3. Scope van het intern toezicht

Het intern toezicht raakt de zorgaanbieder zelf, de overige groepsmaatschappijen in het concern en de deelnemingen waarin de zorgaanbieder via kapitaaldeelname en/of zeggenschapsrelaties participeert.

Entiteiten waar de raad van toezicht/raad van commissarissen toezicht op houdt
Verpleeghuis (Woon-/zorgcentrum) Aqua Viva met 75 Wtzi erkende bedden.

Toelichting: Aqua Viva biedt Wlz-zorg (intramuraal) aan ruim 65 bewoners en VPT-zorg aan 2 particuliere huurders in hetzelfde gebouw. Er wonen ook in 2022 8 niet-geïndiceerden in Aqua Viva.

4. Vergaderingen en bijeenkomsten raad van toezicht

Vergadering/bijeenkomst	Aantal	Onderwerpen
Raad van toezicht	7	Jaarplan, Identiteit, Missie/visie, Strategie, Governance, Jaarstukken, Begroting, Bedrijfsvoering, Bespreken bestuursverslagen etc.
Raad van toezicht zonder het Bestuur	1	Toezicht (visie op) Commissies (inrichting)
Remuneratiecommissie	2	Jaargesprekken met bestuursleden
Financiële (audit) commissie	2	Begroting 2023, Jaarstukken 2021
Commissie kwaliteit en veiligheid	3	WOL, MIB, RI&E (arbo), themabezoek IGJ,
Raad van toezicht met OR	2	Studiedag Kennismakingsbezoek
Raad van toezicht CR	1	Studiedag

Toelichting: De contacten met de medezeggenschapsorganen zullen in 2023 intensiever zijn dan in 2022. In 2022 werden ontmoetingen meermaals verhinderd door onvolledig op sterkte zijn van zowel de OR als de CR, alsmede door uitbraken van het coronavirus in Aqua Viva, waardoor ook leden van deze gremia werden getroffen. De leden van de RvT hebben wel vergaderverslagen van OR en CR ontvangen en werden op die manier op de hoogte gehouden van de werkzaamheden van deze medezeggenschapsorganen.

5. Besluiten raad van toezicht

Onderwerp	Besluit/Goedkeuring	Datum
Arbeidsovereenkomst met bestuursvoorzitter	BESLUIT RvT/SJB/2022.001	26 januari 2022
Jaarrekening 2021	BESLUIT/Goedkeuring RvT/SJB 2022.002	18 mei 2022
WNT-klasse 2022 (indeling)	Een voorgenomen Besluit genomen in mei 2021 werd bekrachtigd.	18 mei 2022
Vaststelling Reglement cie. Kwaliteit & Veiligheid	BESLUIT RvT SJB/2022.003	26 oktober 2022

6. De samenwerking met het bestuur

• Belangrijke thema's

Belangrijke thema's waren de Governance, de identiteit, de strategie, het huurcontract tussen Aqua Viva en ELC, en de begroting voor 2023. Tussen deze vijf hoofdthema's bestaat een sterk verband.

De RvT is nadrukkelijk betrokken bij het proces rond de herdefiniëring van onze identiteit: voor/aan wie bieden wij zorg? Welke medewerkers passen daarbij? Zowel m.b.t. de doelgroep bewoners als die van medewerkers werd in een zeer intensief traject onderzocht welke kenmerken we willen terugzien in deze beide groepen. Welke kernwaarden zijn voor ons belangrijk en welke merkessenties zijn er te formuleren? Voor wie willen wij als huis aantrekkelijk zijn en voor wie (en hoe) zijn wij dat andersom zelf?

• Bestuurlijke dilemma's

De Zorgbrede Governancecode (2022) is leidend voor de RvT. Belangrijke uitgangspunten zijn:

- Er is een duidelijke scheiding tussen bestuur en toezicht. Het bestuur is juridisch en organisatorisch verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de stichting.
 - De RvT houdt toezicht op de besturing en op het bestuur en draagt zorg voor kritisch/constructief tegenwicht.
 - De RvT toetst of de organisatie zijn maatschappelijke functie goed vervult, adequaat de verschillende belangen dient in goede dialoog met de relevante belanghouders.
- Voor een economisch verantwoorde exploitatie, waarbij Aqua Viva uiterlijk in 2025 zonder subsidie van de Jezuïeten kan werken, is het noodzaak de Governance op orde te hebben. Wie speelt welke rol en wie heeft het voortouw bij belangrijke onderwerpen? Op het gebied van de governance en strategiebepaling was in 2022 aanvankelijk nog een 'commissie strategie' actief, waarin naast twee bestuursleden en de directeur ook

twee RvT-leden zitting hadden. Medio 2022 werd besloten het primaat op deze gebieden te laten aan het bestuur.

Het bestuur en de directie hebben in 2022 grote stappen gezet bij het optimaliseren van het zorgbedrijf. Na de coronaperiode en in een tijd met een moeilijke arbeidsmarkt is het toch gelukt het zorgbedrijf gezond te maken, het "tij te keren", zoals een medewerker van het zorgkantoor het vaststelde. Er werd op vlak van personele zaken goede resultaten bereikt. Het ziekteverzuim daalde. Steeds meer vaste medewerkers traden in dienst. Kernteams werden gevormd en de communicatie werd sterk verbeterd.

• Informatieverstrekking

Door middel van een maandelijks bestuursverslag en de financiële kwartaalcijfers wordt de RvT van deze en andere zaken op de hoogte gebracht. Wekelijks had de bestuursvoorzitter telefonisch contact met een afgevaardigde van de RvT. De afgevaardigde werd steeds bijgepraat over actuele en lopende zaken en fungeerde als relais naar de RvT.

• Overige informatiebronnen

De RvT verkreeg ook veel informatie doordat twee van de leden van de RvT zitting hebben in de commissie Kwaliteit & Veiligheid, waarin zij van teamleiders en kwaliteitsverpleegkundige informatie kregen over alle belangrijke (primaire en andere) zorgprocessen.

De RvT had in 2022 contact met de OR. Allereerst was er een ontmoeting op een besloten studiedag (de dag van de aftrap van het Aqua Viva identiteitstraject) op 5 april 2022 in het Bestuursgebouw van de Radboud Universiteit, beter bekend als het Berchmanianum, ons voormalige "bedrijfspan". Verder werd tijdens een geplande bijeenkomst in Aqua Viva kennisgemaakt (veel OR leden waren, net als de meeste RvT leden, redelijk nieuw in hun respectieve functies). Er zijn concrete afspraken geagendeerd om in 2023 ook inhoudelijk minstens tweemaal per jaar met elkaar in overleg te treden.

Ook met de cliëntenraad maakte de RvT op 5 april kennis. Tot inhoudelijk overleg kwam het om diverse redenen (o.a. corona uitbraken) in 2022 nog niet. Ook hier geldt dat voor 2023 afspraken zijn gemaakt.

Alle RvT leden krijgen de Aqua Viva Nieuwsbrief (een- of tweewekelijks), Berchmans Bulletin (maandelijks) en Kwaliteitsflitsen toegestuurd. Deze 'media' geven een actueel beeld van de stand van zaken m.b.t. bedrijfsvoering, afspraken, resultaten, activiteiten e.d. De RvT laat andersom ook wel eens van zich horen via een van de genoemde communicatiekanalen. Zo werd een felicitatie en een dankwoord door de RvT uitgesproken naar aanleiding van de goede resultaten van de tweede WOL-scan*.

*WOL = Waardigheid en Trots op Locatie: een door de overheid gefinancierd project om de zorgkwaliteit in verpleeghuizen te verhogen.

• Agendasetting en eigen verantwoordelijkheid

De interne toezichthouder heeft regelmatig de vraag aan de orde gesteld over de stand van zaken rond de begroting: lopen we nog op schema? Samen met het bestuur en de directie werden bijvoorbeeld de uitgaven voor Personeel niet in loondienst (PNIL'ers c.q. ZZP'ers) gescreend. Doel was het beheersen van die uitgaven en ze uiteindelijk ook terug te dringen. In de begroting die werd opgesteld voor 2023 werd een strak regime geformuleerd om op dat gebied echt een belangrijke slag te slaan. De RvT hield ook toezicht bij de diverse hervormingen binnen het personeelsgebouw. De bedrijfsstructuur werd gestroomlijnd. Vooral binnen de facilitaire/ondersteunende diensten vonden ingrepen plaats. Dat was zowel op gebied van inkoop, dienstverlening door externen, ondersteunende systemen als op personeel vlak het geval.

Platform voor interactie op dit gebied tussen RvT en Bestuur vormt met name ook de financiële commissie, waarin drie leden van de Raad van Toezicht zitting hebben. Die commissie is uiteraard sterk betrokken bij het meedenken over begroting en jaarstukken.

7. Reflectie vanuit de toezichhoudende rol

• Interne P&C-cyclus

De RvT heeft kennis genomen van een door het bestuur opgesteld jaarplan en dat uiteindelijk ook goedgekeurd. In dat jaarplan staan o.a. onderwerpen, waarbij de actieve participatie van de RvT of functionarissen uit dat orgaan vereist is. Het jaarplan keerde systematisch terug op de agenda's van de gezamenlijke vergaderingen, die bestuur, RvT en directie in 2022 belegden.

De RvT ziet (door betrokkenheid bij het jaarplan) toe op de goede kwaliteit en veiligheid van de zorgdienstverlening door de organisatie. In dat kader ziet de RvT toe op een goede uitvoering van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg en van andere relevante kwaliteitseisen voor de verschillende vormen van zorgverlening binnen de organisatie.

De RvT ziet er op toe dat de belangen van de cliënten, hun naasten en andere relevante stakeholders op een goede wijze tot hun recht komen binnen de organisatie. Tevens bevordert de RvT een goede zorg voor het personeel en een veilig en gezond werkklimaat. In het RvT reglement staat beschreven hoe de contacten met de medezeggenschapsorganen worden geregeld. De RvT werkt aan een reglement voor de financiële commissie waarin de P&C cyclus mede zal worden besproken.

• Effectiviteit P&C-cyclus

Doordat de actieve betrokkenheid bij de totstandkoming van de onderwerpen in het jaarplan is vastgelegd, kon steeds een actuele stand van zaken worden verkregen over de input van de acteurs. Op het gebied van de HR was een belangrijk onderwerp het terugdringen van het aandeel van de ZZP'ers in het arbeidsproces en daarmee het terugdringen van de personeelskosten.

• Effectiviteit externe wet- en regelgeving

De financiering van de zorg en de wettelijke regelgeving hieromtrent had grote aandacht van de RvT. De coronaperiode (2020, 2021) kende een substantiële tegemoetkoming in de extra gemaakte kosten van de zorg in ons verpleeghuis, maar in 2022 viel die ondersteuning weg, terwijl de gevolgen van de coronaperiode wel voelbaar bleven: de werkdruk en de stress die gedurende de periode van corona op de werkvloer ontstond, zorgde voor een kwetsbare werkvloer. Hierdoor moest toch meer een beroep worden gedaan op uitzendkrachten en ZZP'ers dan was voorzien.

Door de commissies (verslagen, actieve deelname in) blijft de RvT op de hoogte van de compliance op diverse gebieden: Arbo, Milieu, klachtenregelingen, Wzd, privacywetgeving, digitale beveiliging, brandveiligheid etc.). De RvT biedt steun aan de functionarissen binnen Aqua Viva door het aanbieden van een luisterend oor en een raadgevende houding wanneer dat nodig is.

• Aandachtspunten rondom de begroting- en jaarrekening

Het ZZP-vraagstuk, dat de personeelskosten structureel opstuwt, had continue aandacht van de RvT. Voorafgaand aan de goedkeuring van de begroting en de jaarrekening werd intensief met het bestuur

overlegd over de mogelijkheden om dit onderwerp scherp in kaart te brengen en mogelijke verlichting te realiseren.

- **Overige gewichtige besluiten**

Buiten de eerder genoemde waren er geen bestuursbesluiten van bijzondere aard in 2022.

- **Samenwerking externe accountant**

De samenwerking verliep goed. Op 18 mei 2022 vond een vergadering plaats van Bestuur, RvT, directie en de accountant. Hier werd open gesproken over de jaarcijfers, de continuïteit van Aqua Viva (identiteit, bedrijfsplan, bestaansrecht etc.). Ook werd gesproken over de vaststelling (indeling) in het kader van de WNT.

- **Reflectie op het verantwoordingsdocument**

Wat is de reflectie van de raad van toezicht (raad van commissarissen) op het bestuursverslag en de jaarrekening over het verslagjaar?

Die is dit moment nog niet bekend.

8. Reflectie vanuit de rol als strategische partner

- **Betrokkenheid en inbreng strategievorming**

In 2021 werd een strategiecommissie gevormd, waarin twee bestuursleden, twee RvT-leden en de directeur zitting hadden. De bestuurssecretaris ondersteunde deze commissie. Medio 2022 werd die commissie opgeheven, omdat de ervaring leerde dat het productiever, efficiënter en sneller zou zijn de ontwikkelingen op het gebied van strategievorming wat de initiëring en formulering betreft over te laten aan het bestuur. De RvT houdt verantwoordelijkheid tot toetsing en goedkeuring achteraf. Wel wordt de RvT over de strategieformulering gaandeweg continue geïnformeerd d.m.v. bestuursverslagen. Daardoor is er te allen tijde plaats voor inbreng vanuit de RvT bij de verschillende fasen van strategievorming. Er is sinds het opheffen van de strategiecommissie wekelijks overleg tussen de bestuursvoorzitter en een lid van de RvT om de meest actuele stand van zaken te bespreken en ideeën uit te wisselen.

- **Focuspunten strategisch beleid**

De RvT herinnert bij herhaling aan de ieder jaar terugkerende vraag van de accountant m.b.t. de continuïteit van Aqua Viva: wat is ons plan? Hoe gaan we de toekomst in als we zelfstandig willen blijven opereren als verpleeghuis. Als kleine zorgaanbieder moet je je duidelijk profileren. Een heldere missie en visie zijn van het grootste belang. De RvT heeft dan ook actief deelgenomen aan het project 'identiteit'.

De RvT stimuleert de regionale- en waar mogelijk landelijke samenwerking van St. Jan Berchmans met andere zorg-organisaties, met instellingen voor onderwijs en met andere betrokken organisaties, mede met het oog op kwaliteitsbevordering, gezonde bedrijfsvoering en personeelsvoorziening.

- **Rendement interne dialoog**

De RvT schuwt de kritische dialoog met het bestuur (en andere organen en stakeholders in en buiten de organisatie) niet, zonder evenwel in de besturende rol te treden. Bevragen, klankborden en discussiëren zijn in het kader van proactief toezicht instrumenten in deze dialoog.

De RvT is niet alleen van de kritische dialoog maar ondersteunt, bemoedigt en waardeert eveneens. Bestuur én organisatie hebben recht op positieve feedback en op oprechte interesse vanuit de RvT.

9. Reflectie vanuit de rol als werkgever

- **Noodzakelijke competenties en leiderschapsstijl**

In de rol van werkgever van de bestuursvoorzitter gaat de RvT uit van ruimte voor en vertrouwen in de bestuursvoorzitter. Terzake van de formele vormgeving en invulling van de arbeidsrelatie met de bestuursvoorzitter worden naast de wettelijke regelingen de landelijke richtlijnen van brancheorganisatie(s) en van de NVTZ gevolgd.

De RvT hanteert waarden en normen die passen bij de maatschappelijke positie van de Stichting Jan Berchmans. Hij ziet er op toe dat naast algemene waarden als integriteit, transparantie, professionaliteit, doelgerichtheid en doelmatigheid ook de specifieke waarden van de organisatie zoals 'delen', 'vertrouwen', 'vakmanschap', 'verbinding', 'betrokkenheid' en 'ondernemerschap' zichtbaar zijn in cultuur en gedrag. SJB is een organisatie in transitie. Van een kerkelijke stichting naar een burgerlijke stichting migreren is de opdracht voor Bestuur en RvT. De voorzitter van het Bestuur is voor dit proces opgesteld en is daarmee goed aan de slag.

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

Er vond op 5 april 2023 een jaargesprek (over 2022) plaats met de bestuursvoorzitter. Zo'n gesprek met de andere twee bestuursleden volgt z.s.m.

- **Remuneratie**

Illustratief voor hoe de remuneratie t.a.v. de bestuursvoorzitter werkt is het besluit van begin 2022 (zie overzicht besluiten) dat leidde tot een arbeidsoverkomst met deze bestuursvoorzitter. Voorafgaand aan het besluit hebben de RvT leden o.a. de functiezwaarte, de persoonlijke kwaliteiten van de algemene leiding en het functioneren van de algemene leiding met elkaar besproken en geëvalueerd.

- **Invulling van sleutelposities**

Welk zicht heeft de interne toezichthouder, in het kader van de brede werkgeversrol, op de sleutelposities binnen de organisatie?

De interne toezichthouder (RvT) werd op de vergaderingen met bestuur en directie steeds op de hoogte gehouden over het installeren van nieuwe functionarissen op sleutelposities binnen Aqua Viva. Te denken valt aan het benoemen van een nieuwe Teamleider PG, en twee seniorverpleegkundigen (een op de afdeling PG en een op de afdeling somatiek). Ook het voornemen om de ondersteunende (facilitaire) bedrijfsonderdelen te reorganiseren werd door het bestuur met de RvT besproken. Die facilitaire dienst moest ook een eigen Teamleider krijgen: de wervingsinspanning voor kandidaten werd eveneens toegelicht.

10. Reflectie vanuit de rol als ambassadeur

- **Interne en externe stakeholders**

De RvT laat zich breed en divers informeren over de gang van zaken in de organisatie en de zaken die in de sector spelen. Het Bestuur speelt daarin een belangrijke rol, maar de RvT laat zich ook door anderen in en buiten de organisatie informeren. In deze gesprekken waakt de RvT ervoor zich in sturende zin uit te spreken over thema's die primair bij de bestuursleden behoren.

Leden van de Raad van Toezicht onderstreepten hun betrokkenheid bij en waardering voor medewerkers en vrijwilligers o.a. door het bijwonen van de gezamenlijke Kerstviering op 14 december 2022.

- **Dialogo met stakeholders en dilemma's**

Tijdens een zelfevaluatie (zie volgende paragraaf, 'interne reflectie'), werd een aantal stellingen geponeerd. De eerste stelling luidde: *Er is te weinig contact met stakeholders (zowel binnen als buiten de organisatie).*

De RvT leden onderschrijven deze stelling en spreken af hier concreet verbetering in aan te brengen. Zoals boven gesteld, zullen met de inspraakorganen overlegmomenten volgen. Misschien is het een idee om een heidag te organiseren met de stakeholders. Er heeft enige tijd geleden wel een verdiepend onderhoud plaatsgevonden met de accountant.

Verder is het wellicht een optie om gezamenlijk met andere kleinere zorgorganisaties een studiedag te organiseren. We houden deze ideeën vast.

11. Reflectie op eigen functioneren Raad van Toezicht

De Governancecode Zorg 2022 benadrukt het belang van de jaarlijkse zelfevaluatie. De praktische uitwerking van dit principe luidt: *'De raad van toezicht evalueert zijn functioneren ten minste jaarlijks buiten de aanwezigheid van de raad van bestuur en zorgt voor vastlegging van de uitkomsten daarvan.'* Onderstaande samenvatting geeft de belangrijkste inzichten vanuit de zelfevaluatie van de raad van toezicht (raad van commissarissen) weer:

- **Interne reflectie**

De RvT evalueert jaarlijks zijn functioneren en neemt zo nodig maatregelen ter verbetering. Eens in de drie jaar wordt deze evaluatie begeleidt door een externe deskundige.

Op 8 maart 2022 evalueerden de leden van de RvT van SJB en hun ambtelijk secretaris het functioneren van deze Raad.

De evaluatie werd ingeleid en voorgezeten door mw. M. van den Heuvel-van Montfort.

Vooraf kregen de leden en de secretaris een vragenlijst, die berust op een format van de NVTZ, toegestuurd met de vraag er scores op in te vullen. Op de vraag of de vragen duidelijk waren, antwoordden de aanwezigen

positief. Misschien leken sommige vragen zich te herhalen, maar dat maakt het mogelijk om consistentie in de beantwoording zichtbaar te maken (of juist niet!), aldus van den Heuvel.

Mw. van den Heuvel zette uiteen wat de achtergrond en het doel van de evaluatie is. De evaluatie berust op een verplichting vanuit de Zorgbrede Governancecode. Onderhavige evaluatie betreft een zelf-evaluatie. Daarnaast bestaat er een externe evaluatie, die we eens in de drie jaar willen laten doen. Doel is een optimaliseren van het functioneren van de Raad. Het RvT reglement schrijft bovendien voor dat de voorzitter jaarlijks met ieder RvT-lid een gesprek heeft. (Zie bijlage 'Zelfevaluatie RvT stg. Jan Berchmans' DOC_BEL / Raad van Toezicht 072, d.d. 8 maart 2022).

• Teaming

Er is sprake van een collegiaal team, waarin ook afwijkende geluiden en tegendraadse opvattingen van waarde zijn. Besluitvorming vindt bij voorkeur plaats op basis van consensus en zo nodig op basis van meerderheid van stemmen conform de statutaire bepalingen.

De leden hebben buiten de vergaderingen om ook contact met elkaar. De RvT vergadert behalve met Bestuur en Directie ook een enkele maal 'onderling'.

De relaties tussen de leden van de interne toezichthouder zijn hartelijk en warm. Dit bleek eens te meer toen in juni 2022 de echtgenoot van een van de leden overleed.

• Educatie en ontwikkeling

De RvT besteedt adequate aandacht aan de eigen professionaliteit- en deskundigheidsontwikkeling en doet daarvan jaarlijks verslag. De RvT evalueert jaarlijks zijn functioneren en neemt zo nodig maatregelen ter verbetering. Eens in de drie jaar wordt deze evaluatie begeleidt door een externe deskundige.

Tijdens voornoemde zelfevaluatie luidde een tweede stelling: *Er is behoefte aan scholing op het gebied van wet- en regelgeving*. De RvT leden onderschrijven ook deze stelling. Via de NVTZ kan veel informatie op dit gebied verkregen worden.

Sinds de zelfevaluatie heeft een aantal RvT leden deelgenomen aan symposia, seminars en/of webinars).

• Uitbetaalde/doorbelaste bezoldigingen

Drie van de vijf leden van de interne toezichthouder (RvT) worden bezoldigd door de stichting Jan Berchmans in overeenstemming met bestaande wet- en regelgeving. De twee overige leden van de RvT (zijnde lid van de Orde der Jezuïeten) bekleden hun functie zonder bezoldiging, dus 'om niet'.

• Verantwoording bezoldiging

Bij de bezoldiging worden de normen aangehouden die de Nederlandse Vereniging van Toezichthouder (NVTZ) voor die bezoldiging heeft opgesteld. Deze zijn afgeleid (percentages) van de bezoldiging van de bestuursvoorzitter, die op zijn beurt is gebaseerd op de Sectorcode WNT. De NVTZ heeft deze percentages in haar aanbevolen regeling gematigd: a. Voor de voorzitter: 12% van beloning bestuursvoorzitter b. Overige leden: 8% van beloning bestuursvoorzitter.