

# Inhoudelijk kwaliteitsjaarverslag

## 2022



# Voorwoord

Voor u ligt het inhoudelijk kwaliteitsjaarverslag van Stichting de beuk, waarin wij formeel verantwoording afleggen over het jaar 2022. Een jaar dat gekenmerkt werd door economische inflatie en hogere kosten, maar ook door belangrijke mijlpalen en ontwikkelingen.

We zijn trots op het feit dat we in 2022 hebben kunnen bouwen aan een mooi en complementair team. Het samenwerken met passie en energie heeft ervoor gezorgd dat we onze gestelde doelen hebben kunnen behalen en we realiseren met trots dat we in 2023 drie nieuwe verblijfsplekken zullen creëren.

De zorg is een sector waarin het van belang is om continu te blijven ontwikkelen en verbeteren. We zijn dankbaar voor het feit dat we in 2022 belangrijke stappen hebben kunnen zetten om onze zorg nog verder te optimaliseren. We zijn erin geslaagd om onze medewerkers en betrokkenen te laten groeien en bloeien en daar zijn we enorm trots op.

Met het oog op de toekomst zijn we ons bewust van de uitdagingen die ons te wachten staan. De landelijke personeelstekorten en de hogere kosten rondom woonvoorzieningen zijn ontwikkelingen die ook voor de beuk niet onopgemerkt zijn gebleven. We zullen ons daarom blijven voorbereiden op eventuele uitdagingen die op ons pad kunnen komen.

We willen graag onze medewerkers en betrokkenen bedanken voor hun inzet en liefdevolle benadering. Zonder hen was het niet mogelijk geweest om de beuk te laten groeien en bloeien. We zijn enorm dankbaar voor de inzet en betrokkenheid en zullen ons blijven inzetten om de zorg voor onze bewoners verder te optimaliseren.

Met een dankbaar hart en vol vertrouwen in de toekomst gaan we verder op onze missie om specialistische zorg te leveren met een liefdevol hart in een landelijke en kleinschalige omgeving.

Hartelijke groet,

Mevr. M. Meinema  
Bestuurder, Stichting de beuk

# Inhoudsopgave

<b>Kwaliteitsverslag</b>	<b>4</b>
Kwaliteitsbeleid	4
HKZ Certificering	4
Managementbeoordeling	5
Aanbevelingen ter verbetering	6
Cliënttevredenheid	6
Medewerkerstevredenheid	7
Zorgkaart Nederland	10
FOBO-meldingen	10
Medicatiemelding	11
Incidentmelding	11
Klachtenprocedure	12
Inspecties, meldingen en controles door derden	12
Wet Zorg en Dwang	13
Medewerkers & Werving	13
Afscheid beheerdersechtpaar	14
Vacatures 2022	14
Cursussen en trainingen	15
ABC-training	15
Ziekteverzuim	15
Doelen jaarplan	16
Governance	20
Medewerkersvertegenwoordiging	20
Cliëntenraad	21
Verslag Interne toezichthouders	22
Jaarrekening 2021	25
Wet Normering Topinkomens (WNT) 2021	26

# Kwaliteitsverslag

## Kwaliteitsbeleid

Stichting de beuk hanteert een kwaliteitsbeleid dat gericht is op het voldoen aan de kwaliteitseisen van het kwaliteitskader Gehandicaptenzorg. Dit beleid wordt praktisch ten uitvoer gebracht via ons kwaliteitssysteem dat voldoet aan de relevante eisen van de HKZ Zorg & Welzijn norm voor kwaliteitsborging. Het kwaliteitsbeleid is bovendien daadwerkelijk vertaald naar alle sectoren en afdelingen binnen onze organisatie, en is formeel vastgelegd.

In ons kwaliteitshandboek hebben wij verschillende soorten beleid opgenomen die van toepassing zijn op de organisatie als geheel, onze cliënten, de leefomgeving, medewerkers en alle randvoorwaarden die bijdragen aan goede zorgverlening. Zo waarborgen wij de hoogst mogelijke kwaliteit van zorg en dienstverlening.

## HKZ Certificering

We zijn verheugd om te kunnen melden dat onze organisatie in 2023 succesvol is her-gecertificeerd volgens de HKZ-normen. De hercertificering heeft plaatsgevonden op 3, 13 en 16 februari 2023, waarbij alle onderdelen van onze organisatie zijn beoordeeld. Ook in 2022 heeft er een jaarlijkse audit plaatsgevonden op 8 en 9 februari, waarbij onze organisatie zonder majors of minors positief is beoordeeld.

Dit resultaat is een erkenning van ons continue streven naar kwaliteitsverbetering en onze inzet voor transparante en verantwoordelijke bedrijfsvoering. Wij zijn enorm trots op ons team, dat zich dagelijks inzet voor het behalen van onze doelen en het leveren van hoogwaardige diensten aan onze cliënten.

In 2022 zijn er bij Stichting de beuk in het kader van de HKZ drie interne audits en vier uitvoerige onderzoeken uitgevoerd. Dit zijn de onderzoeken die zijn uitgevoerd:

1. Audit - POP-gesprekken (High Performance) 2022
2. Audit - Tussentijdse evaluatie gezondheidsbeleid 2022
3. Audit - Risicoanalyse 2022
4. Intern onderzoek - Positieve gezondheid en preventie obesitas 2022
5. Intern onderzoek - Empowerment en cliëntversterkend werken 2022
6. Intern onderzoek - Gespecialiseerde GGZ- ouderenzorg 2022
7. Intern onderzoek - Juridische scan Stichting de beuk 2022

Naar aanleiding van de bevindingen in deze interne audits zijn er twee nieuwe beleidsstukken opgesteld, te weten het verzuimbeleid en het verlofbeleid, waarbij duurzame inzetbaarheid, preventie en groei centraal staan.

In de interne audit naar het verzuimbeleid is besloten om het volledige verzuimbeleid te actualiseren en thema's rondom duurzame inzetbaarheid in te voeren. Voor het verlofbeleid is een geheel nieuw beleidsstuk opgesteld dat beter aansluit bij de verschillende soorten verlof.

De interne audit naar de tussentijdse evaluatie van het gezondheidsbeleid laat zien dat de effecten van het beleid afhankelijk zijn van de psychische, intellectuele en emotionele ontwikkeling van de cliënt. Om het beleid beter af te stemmen op het ontwikkelingsniveau van de cliënt wordt aanbevolen om de gedragskundige actief te betrekken bij de beleidshervorming. Daarnaast is het van belang dat doelen gedifferentieerd worden in een tijdspad, waarbij het bijvoorbeeld verstandiger is om sommige doelen geen tijdsperiode mee te geven, maar deze als pijlers of randvoorwaarden te benoemen.

## Managementbeoordeling

De beuk hecht grote waarde aan het kwaliteitsmanagementsysteem en de bijbehorende jaarlijkse managementbeoordeling. Het is dankzij de inzet van onze gecommitteerde en gepassioneerde medewerkers dat wij de inzichten hebben gekregen die ten grondslag liggen aan ons inhoudelijke kwaliteitsverslag.

Onze visie en missie ademen door de hele organisatie en hebben geleid tot het behalen van onze doelstellingen. Toch is er ook altijd ruimte voor verbetering en leerprocessen. Het kwaliteitsmanagementsysteem biedt daarvoor de nodige structuur.

Wij hopen dat onze lezers voldoende inzicht krijgen in de transparante werk- en leeromgeving van de beuk. Onze algehele conclusie is dan ook dat het kwaliteitsmanagementsysteem voldoet aan onze eigen verwachtingen en dat het proces naar geautomatiseerde en cyclische verbetering een goed functionerend proces is.

Cliënten en medewerkers leveren regelmatig hun input en dankzij onze gedegen structuur, waarin management verantwoordelijkheid, management van middelen, het leveren van producten en diensten én het uitvoeren van metingen, analyses en verbeteringen elkaar continu beïnvloeden, hebben wij een grote klant- en medewerkerstevredenheid weten te bewerkstelligen.

Bij de beuk willen wij ons maximaal inzetten om ten dienste van de klant verdere kwaliteitsverbeteringen te bewerkstelligen en te borgen. Maar daarbij mogen wij niet uit het oog verliezen dat de aandacht niet moet worden gelegd op het systeem en systeemdenken, maar op de cliënt die ten alle tijde een mens is en niet geautomatiseerd kan worden. Nabijheid, echtheid en aandacht zijn daarbij essentieel.

Wij kennen onze cliënten, medewerkers en organisatie en het bestuur is dan ook tevreden over de werking van het kwaliteitsmanagementsysteem binnen de beuk over het jaar 2022.

### *Aanbevelingen ter verbetering*

Het meerjarenbeleid dat Stichting de beuk heeft gevormd tot 2025 is een belangrijke stap om het primaire zorgproces optimaal te laten floreren en de organisatie toekomstbestendig te maken. In paragraaf 4.10 van het kwaliteitsverslag vindt u alle aspecten waarop het meerjarenbeleid zich richt, zoals het vergroten van de autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden van medewerkers, het versterken van de juridische basis en medicatieveiligheid, het vergroten van de sociale kaart van cliënten en het betrekken van hun netwerk in de zorgverlening, en het vernieuwen van de dagbesteding en het vergroten van het aanbod in de paardenshuur.

Om deze doelen te behalen, zijn verschillende acties nodig die geïntegreerd moeten worden in het dagelijkse proces, zoals het maken van een Casuïstiek Jaarplanning, het implementeren van een online medicatie tool, het actualiseren van zorgovereenkomsten en huisregels, het aanbieden van cursussen en e-learning programma's omtrent medicatie, het integreren van levend gezondheidsbeleid, het plannen van functioneringsgesprekken en het uitvoeren van interne en externe audits op zorgkwaliteit. Al deze aanbevelingen dragen bij aan een gezonde werk- en leefomgeving voor medewerkers en cliënten, en zorgen ervoor dat Stichting de beuk kan blijven voldoen aan de steeds veranderende eisen en verwachtingen in de zorgsector.

Door de integratie van deze aanbevelingen in het meerjarenbeleid en in het dagelijkse proces, kan Stichting de beuk zich blijven inzetten voor het bieden van hoogwaardige zorg aan haar cliënten en het bieden van een fijne werkomgeving voor haar medewerkers. De organisatie blijft zo toekomstbestendig en kan blijven groeien en ontwikkelen in lijn met haar visie en missie.

### **Clïenttevredenheid**

Vanaf januari 2022 tot juni 2022 hebben we onderzoek gedaan naar de clienttevredenheid onder alle bewoners van de beuk door middel van een online vragenlijst. Van de 28 cliënten hebben 19 respondenten deelgenomen aan het onderzoek, waardoor we kunnen spreken van een representatief onderzoek. In januari 2022 hebben de respondenten zelfstandig gereageerd. Toen de respons later afnam, hebben we aangeboden extra ondersteuning te bieden en hier hebben 9 cliënten gebruik van gemaakt.

De deelnemende cliënten hebben stichting de beuk gemiddeld een 8,8 als waardering gegeven. Het onderzoek is afgenomen in enquête vorm, waarin zowel open vragen als schaalvragen (waarbij men een gemiddelde op een schaal van 1-10 kan aangeven) zijn gesteld. In april 2022 zijn er vier nieuwe bewoners toegetroten tot de Goorseveldweg, ook zij hebben hun beoordeling gegeven over de

algemene tevredenheid. In de volgende alinea's en het cijferschema presenteren we de aanbevelingen en de categorieën waarin vragen zijn gesteld.

<i>Vraag</i>	<i>Gemiddelde waardering 2021- 2022</i>	<i>Gemiddelde waardering 2020</i>
Hoe tevreden ben je over de zorgverlening van Stichting de beuk	8,8	9,1
Vind je dat er altijd voldoende aandacht en tijd aan je wordt besteed?	8,5	8,9
Ben je voldoende bezig met je doelen, die je hebt gesteld in je ondersteuningsplan of zorgleefplan?	8,6	9
Bepaal en denk jij mee in hoe de zorg wordt gegeven?	9,2	8,8
Voel je je veilig en geborgen?	9,3	9,3
Ik ben bezig met gezondheid, sport en gezonde voeding	8,7	
We doen leuke activiteiten en er is ruimte voor ontspanning	9	
Als je het ergens mee oneens bent, kan je dit dan bespreken met je pb-er of de manager?	9,4	9,4
Hoe tevreden ben je over medewerkers van Stichting de beuk?	8,7	9
Wordt er voldoende aandacht gegeven aan je privacy?	8,9	8,9
Hoe verloopt het contact met je medebewoners?	8,6	7,8
Wanneer je iets wil bespreken wat je bijvoorbeeld moeilijk vind, of wanneer er iets ergs gebeurd is, weet je dan bij wie je terecht kan?	Unaniem: ja	Unaniem: ja
Weet jij wat de cliëntenraad doet en kan je bij hun terecht?	7,8	8
Zou je Stichting de beuk aanbevelen bij bijvoorbeeld familieleden of vrienden?	9,2	9,7

## Medewerkerstevredenheid

Van november 2021 tot maart 2022 heeft Stichting de beuk onder al haar medewerkers een digitaal medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd. Het onderzoek was volledig anoniem, maar medewerkers hadden wel de mogelijkheid om hun naam te vermelden. Hier is door 13 medewerkers gebruik van gemaakt. Het MTO is afgenomen in de vorm van een enquête met open vragen waarin advies kon worden gegeven en schaalvragen waarin men een gemiddelde (1-10) kon aangeven. Van de

23 medewerkers hebben 21 medewerkers gereageerd, waardoor het onderzoek als representatief wordt beschouwd. De betrokkenheid bij dit MTO was hoger dan in voorgaande jaren.

De deelnemende medewerkers hebben hun functie een algemeen cijfer van 8,7 gegeven. In de volgende alinea's en het cijferschema worden de aanbevelingen en categorieën waarin vragen zijn gesteld gepresenteerd.

<i>1. Functie en team</i>	<i>Gemiddelde 2021</i>	<i>Gemiddelde 2020</i>
1.1 Ik doe mijn werk met veel plezier	8,75	8.7
1.2 Ik vind dat ik op mijn huidige positie op mijn plaats ben	8,75	8.5
1.3 Mijn werk kent een grote variatie aan activiteiten en ervaringen	8,65	8.5
1.4 Ik heb voldoende eigen verantwoordelijkheid.	9	8.4
1.5 Mijn werk bevat voldoende uitdagingen	8,65	8.3
1.6 Ik voel mij gewaardeerd voor het werk dat ik doe	8,5	8.7
<i>2. Werkdruk</i>		
2.1 Ik heb voldoende tijd om mijn werk op tijd af te ronden	8,05	8
2.2 Ik hoef haast nooit wegens ziekte te verzuimen	8,3	8.3
2.3 De werkdruk in mijn werk is normaal	8,5	8.3
<i>3. Leidinggevende</i>		
3.1 Ik ben tevreden over mijn directe leidinggevende	8,85	8.7
3.2 Voor mij is het duidelijk wat mijn taken en bevoegdheden zijn	8,6	8.4
3.3 Er is voor mij voldoende mogelijkheid tot overleg met mijn leidinggevende	9	8.8
<i>4. Arbeidsvoorwaarden</i>		
4.1 De zwaarte van mijn werk en de beloning zijn met elkaar in overeenstemming	7,85	8.1
4.2 Ik ben tevreden over de secundaire arbeidsvoorwaarden	8,35	7.9
<i>5. Samenwerking en sfeer</i>		
5.1 Op mijn afdeling of in mijn team is iedereen bereid elkaar te helpen	8,2	8.5
5.2 Ik voel mij thuis op mijn afdeling of in mijn team	8,45	8.6
5.3 Ik ben tevreden over de samenwerking en afspraken met mijn directe collega's	8,2	8.1



5.4 Ik ben tevreden over de manier waarop mijn afdeling met andere afdelingen samenwerkt	8,55	8.2
5.5 Er heerst een prettige werksfeer binnen de organisatie	8,8	8.7
<i>6. Opleiding en ontwikkeling</i>		
6.1 De organisatie moedigt ons voldoende aan ons bij te scholen en te ontwikkelen	8,8	8.6
6.2 Ik kan mij persoonlijk ontwikkelen binnen deze organisatie	8,7	8.3
6.3 Ik heb voldoende bijscholings- en ontwikkelingsmogelijkheden	8,6	8.2
<i>7. Organisatie</i>		
7.1 Ik voel mij verbonden met de organisatie	9,1	8.8
7.2 Ik ben trots om mijn geleverde werk	9,1	8.8
7.3 Ik ben trots om voor de organisatie te mogen werken	9,2	8.7

Onder het kopje "Opmerkingen en suggesties" hebben enkele medewerkers van Stichting de beuk feedback gegeven over hun ervaringen en suggesties voor verbetering.

Eén medewerker waardeert de openheid, het medeleven en de waardering binnen de organisatie en moedigt aan om op dezelfde weg door te gaan. Een andere medewerker is erg blij met de beuk en noemt het een bijzondere gemeenschap waarin succes wordt behaald met het helpen van bewoners.

Een derde medewerker geeft aan dat het lastig is om binnen een bepaalde tijd te werken en te rapporteren, vooral in de omgeving van Boekelo waar afleidingen zoals telefoontjes en vragen van cliënten en stagiaires zich voordoen.

Overall gezien is de waardering van Stichting de beuk door de medewerkers gestegen ten opzichte van het voorgaande jaar. Dit is een prestatie om trots op te zijn. Medewerkers zijn zeer tevreden over hun functie, werkzaamheden en werkomgeving, wat een mooie ontwikkeling is. Er wordt nog steeds positief gesproken en geoordeeld over intercollegiale contacten en de professionaliseringslag.

In 2021 en 2022 is er geïnvesteerd in een groepstraining, waarbij medewerkers de ABC-training hebben gevolgd, gefaciliteerd door SMK-trainingen. De trainingen vonden plaats in de accommodatie van de Inspiratiehoeve en hebben bijgedragen aan groepsvorming, de onderlinge band en het verbreden van de kennis over moeilijk verstaanbaar gedrag bij bewoners. Vier medewerkers zijn geselecteerd om ABC-ambassadeurs te worden en hebben vier keer per jaar een bijeenkomst om de ABC-visie te laten floreren.

Opvallend is dat medewerkers aangeven dat de verhouding tussen de zwaarte van het werk en de beloning iets lager wordt gewaardeerd. Dit kan worden verklaard door de enerverende periode van corona, stijgende persoonlijke kosten en de stressvolle omgeving waarin medewerkers de afgelopen twee jaar hebben gewerkt. De corona periode heeft niet alleen stress en onzekerheid met zich meegebracht in de werkomgeving, maar ook een grote impact gehad op het persoonlijke leven van medewerkers. Stichting de beuk maakt zich zorgen over de persoonlijke situatie van medewerkers in het komende jaar, gezien de grote financiële druk die kan gaan eisen van gepassioneerde medewerkers die dag en nacht inzetten voor de bewoners van de beuk. De stichting volgt alle ontwikkelingen nauwlettend en met de komst van de locatiemanager zal er meer aandacht zijn voor coaching en het onderhouden van goed contact met alle medewerkers.

### *Zorgkaart Nederland*

Er zijn in 2022 geen nieuwe beoordelingen ontvangen van cliënten en familieleden.

In 2018 heeft de stichting actief beleid gemaakt om feedback te verzamelen en in totaal zijn er acht beoordelingen ontvangen. Deze beoordelingen hebben gemiddeld een score van 8,7 gegeven voor de zorgverlening, wat vrijwel gelijk is aan de CTO-uitkomst. Het is goed om te zien dat cliënten en hun familieleden positief zijn over de geleverde zorg en de stichting zal daarom ook in 2023 weer actief vragen om feedback. Het is belangrijk om de behoeften en wensen van cliënten en hun familieleden goed in kaart te brengen om de kwaliteit van zorg te kunnen blijven verbeteren.

### **FOBO-meldingen**

De meldingen van alle locaties zijn gemeten per locatie gedurende de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022. De meldingen zijn gespecificeerd in twee categorieën: medicatie en incidenten.

In het verleden was er een aparte categorie voor preventieve meldingen, maar deze is nu samengevoegd met de incidentencategorie omdat het niet altijd duidelijk was of er sprake was van een incident. Deze samenvoeging heeft als voordeel dat het verminderde regellast met zich meebrengt.

Alle meldingen van het jaar 2022 zijn door de gedragskundige behandeld en indien nodig voorzien van feedback. De meldingen staan geregistreerd in Zilliz, waar ze door medewerkers kunnen worden ingediend. De meldingen worden beoordeeld en zo nodig besproken met het team. Stichtingsbreed zijn er in totaal 97 meldingen gedaan in het gehele jaar van 2022. Dit zijn 15 meldingen minder dan in 2021. De vermindering van het aantal meldingen kan worden gezien als een lichte dalende trend. In 2021 is bewust gekozen om een scheiding aan te brengen tussen het aantal meldingen omtrent de aard van de problematiek en specifieke incidenten die verband houden met de problematiek van de cliënt. In verband met de privacy van de cliënt wordt deze scheiding echter niet meer gemaakt in de

managementbeoordeling op locatieniveau. Wel zijn deze aantallen bekend en worden ze intern beheerd door Stichting de beuk.

### *Medicatiemelding*

In totaal zijn er 50 medicatiemeldingen gedaan in 2022. De meeste meldingen werden gedaan bij de hoofdlocatie, die ook de grootste locatie is met de meeste bewoners. Buurse 1 heeft vier meldingen gehad. De uitkomsten van de meldingen worden individueel besproken met de persoonlijk begeleiders, behandelaars en de gedragskundige, en opgenomen in het ondersteuningsplan en de begeleidingsstijl van de cliënt.

Een belangrijke oorzaak van de medicatiemeldingen is dat sommige cliënten de medicatie weigeren vanwege hun problematiek. Dit geldt echter voor een klein aantal cliënten. Het niet verstrekken of aftekenen van medicatie stelt ons voor organisatorische uitdagingen. Hoewel de beuk een samenwerking met Medimo heeft gepland, is de voortgang van het proces gestagneerd omdat de systemen van de grootste medicatieleverancier van de beuk dit niet toelaten. Het belang van een online medicatietool wordt met deze cijfers nog urgenter. In 2023 zal de beuk daarom de komst van een online medicatietool bepleiten of op andere wijze haar samenwerking met deze leverancier voortzetten.

In 2022 zijn alle medewerkers opnieuw geschoold in medicatie, en in het bijzonder met betrekking tot de doelgroep en de bijbehorende medicatie. De medicatiescholing vergroot het bewustzijn en de controle bij de medewerkers. Dit kan ook de stijging in het aantal meldingen verklaren.

### *Incidentmelding*

In 2022 zijn er in totaal 47 incidentmeldingen gedaan door medewerkers, wat 10 meldingen meer is dan het voorgaande jaar. Het is belangrijk om te benadrukken dat de privacy van cliënten gewaarborgd wordt en er daarom geen details over individuele incidenten gedeeld zullen worden, uiteraard zijn de datasets beschikbaar.

De inhoudelijke meldingen betroffen onder andere verbale agressie jegens medewerkers, verbale agressie tussen bewoners, alcoholmisbruik, lichamelijk letsel door ziekte en het niet naleven van afspraken/dagschema's. Eén van deze meldingen heeft geleid tot het veroorzaken van emotioneel letsel en een wetoverschrijdende situatie waarvan melding is gedaan aan de politie. De stichting veroordeelt dergelijk gedrag.

Vanaf Q3 2022 worden de verschillende fasen van de ABC-methodiek in de melding opgenomen. Dit houdt in dat de medewerker gevraagd wordt om de melding zelfreflectief in te voeren aan de verschillende fasen van emotie van de cliënt. Hierdoor kan zinvolle informatie worden verkregen om de zorg voor de cliënt te verbeteren, door bijvoorbeeld de houding van de medewerker aan te passen of cliënten te signaleren die in een opbouwende spanning zitten. Het leren herkennen van vroegtijdige

signalen kan helpen om de begeleidingsstijl aan te passen en daarmee de kans op een melding en spanning te verminderen.

## Klachtenprocedure

Stichting de beuk hecht veel waarde aan de kwaliteit van zorg en dienstverlening en neemt klachten serieus. In het afgelopen jaar zijn er geen officiële klachten ingediend bij het bestuur of de externe klachtencommissie door medewerkers, cliënten of andere betrokkenen. Ook zijn er geen klachten bij medewerkers gemeld die hebben geleid tot acties.

Stichting de beuk wil benadrukken dat zij zich bewust zijn van hun verantwoordelijkheid en verplichtingen onder de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (WKKGZ). Daarom hebben zij een laagdrempelige klachtenprocedure waar cliënten, medewerkers en andere betrokkenen terecht kunnen met hun klachten.

Stichting de beuk blijft zich inzetten voor het verbeteren van de kwaliteit van zorg en dienstverlening en hecht veel waarde aan feedback en suggesties van alle betrokkenen.

## Inspecties, meldingen en controles door derden

Op 2 augustus 2022 heeft de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd een onaangekondigd bezoek gebracht aan Stichting de beuk, locatie Goorseveldweg in Boekelo. De inspectie toetst of de zorgaanbieder voldoet aan de voorgeschreven wetten, professionele standaarden, veldnormen en kwaliteitskaders die in het veld zijn vastgesteld. De inspecteurs hebben informatie verzameld door middel van observaties, een rondleiding, het inzien van documenten en gesprekken. Hierbij zijn de thema's persoonsgerichte zorg, deskundige zorgverlener, sturen op kwaliteit en veiligheid en medicatieveiligheid getoetst.

Het bezoek aan Goorseveldweg vond plaats omdat de inspectie deze locatie nog niet eerder had bezocht. Het doel was om zich een beeld te vormen of de geboden zorg voldoet aan de wet- en regelgeving. Stichting de beuk is trots op de conclusie van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd dat de geboden zorg op Goorseveldweg grotendeels voldoet aan tien van de elf getoetste normen. De zorgaanbieder neemt de adviezen van de inspectie ter harte en blijft werken aan verbetering ten behoeve van haar cliënten.

De inspectie constateert dat de cliënten bij de beuk door een betrokken en vast team de zorg krijgen die ze nodig hebben. Op het moment van het inspectiebezoek was er sprake van een veilig en stabiel woonklimaat voor de cliënten. De zorgaanbieder blijft hierin investeren en de resultaten van deze investeringen zijn hoorbaar terug te zien in de geboden zorg.

De inspectie heeft, gelet op de bevindingen en het werken aan het verder verbeteren van de zorg, voldoende vertrouwen in de wijze waarop Stichting de beuk stuurt op de kwaliteit en veiligheid van zorg. U kunt het volledige verslag ook inzien op: <https://toezichtdocumenten.igj.nl/>

Er zijn voor 2022 geen inspecties te melden van de Inspectie SZW, GGD, Handhaving Gemeenten of de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA). Er is in 2022 geen aanleiding geweest om een melding te doen, conform de Meldcode Huiselijke geweld en Kindermishandeling of vanwege calamiteiten aan de IGZ.

## Wet Zorg en Dwang

Stichting de beuk zet zich in om dwang in de zorg te verminderen en is alert op signalen van dwang. Hoewel de CVP Wzd in 2022 geen ondersteuning heeft geboden bij kwesties vanuit cliënten of vertegenwoordigers, heeft de CVP Wzd nog steeds de wettelijke taak om tekortkomingen in de structuur of uitvoering van onvrijwillige zorg of onvrijwillige opname en verblijf te signaleren, voor zover deze afbreuk doen aan de rechten van een cliënt. De CVP WZD heeft in 2022 echter geen locatiebezoeken afgelegd.

Stichting de beuk heeft zichzelf heroverwogen inzake de registratie als WZD locatie of accommodatie en heeft besloten om zich niet te registreren. Desondanks blijft de beuk zich inzetten om onvrijwillige zorg te verminderen en alert te blijven op signalen van dwang. De beuk is ervan overtuigd dat dit bijdraagt aan het welzijn van haar cliënten.

## Medewerkers & Werving

In 2022 heeft de beuk hard gewerkt aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Ondanks dat er enige verloop was onder de medewerkers, hebben we ons volledig ingezet om dit aan te pakken en nieuwe collega's aan te trekken. Hierbij hebben we extra aandacht besteed aan het monitoren van de voortgang van onze medewerkers, wat heeft geleid tot een gezonde en prettige werkomgeving.

De COVID-19 pandemie heeft ongetwijfeld een grote impact gehad op de zorgsector in het algemeen, en ook wij hebben de druk ervaren die dit met zich meebracht. Toch hebben we ons best gedaan om onze medewerkers te ondersteunen en te zorgen dat zij hun werkzaamheden konden uitvoeren onder de best mogelijke omstandigheden.

Hoewel er enkele medewerkers zijn vertrokken om uiteenlopende redenen, hebben we op een positieve en constructieve manier afscheid van hen genomen. Hoewel we in de zomerperiode moeite hadden om de openstaande vacatures snel genoeg in te vullen, zijn we erin geslaagd om in Q1 2023 alle vacatures te vervullen. Dit heeft geleid tot een bezetting van 127% en een team dat klaarstaat om de werkzaamheden op een duurzame wijze uit te voeren.

## Afscheid beheerdersechtpaar

In het kader van ons kwaliteitsverslag willen we graag mededelen dat na een betrokkenheid van 15 jaar als beheerdersechtpaar en vertalers van het gedachtegoed van Stichting de beuk, het beheerdersechtpaar in goed overleg heeft besloten afscheid te nemen. Vanwege hun leeftijd hebben ze gekozen voor een geleidelijke afbouw, wat uiteindelijk heeft geleid tot een definitief afscheid op 15 september 2022.

In nauw overleg met de Medewerkersvertegenwoordiging (MVT) zijn per 15 september de slaapdiensten geïntroduceerd. Dit was een langdurig proces waarin nieuwe medewerkers zijn aangetrokken en er een regeling is getroffen voor degenen die in de periode werkzaam waren waarin het draaien van slaapdiensten voor de organisatie niet gebruikelijk was of waar zij de voorkeur gaven aan een andere functie.

Het gehele proces is bijzonder prettig verlopen en de invoering van de slaapdiensten heeft geen verschil gemaakt in het aantal meldingen of de ervaring van de cliënten. Dit is objectief getoetst door middel van enquêtes onder zowel medewerkers als cliënten, zowel voorafgaand aan als na de introductie van de slaapdiensten. Daarnaast zijn we voortdurend alert op signalen in de uitvoeringspraktijk om ervoor te zorgen dat de kwaliteit van zorg gewaarborgd blijft.

Er is ook overwogen om een nieuw beheerdersechtpaar aan te stellen en hiervoor is zelfs een vacature uitgezet. Echter, het blijkt een zeer intensieve functie te zijn die op de lange termijn dezelfde uitdagingen met zich meebrengt. Dit heeft niet geleid tot een match en de vraag bestond ook of dit voldoende continuïteitsborging biedt. Daarom hebben we ervoor gekozen om de continuïteit te blijven borgen door te werken met vertrouwde krachten.

Via deze weg willen we het beheerdersechtpaar bedanken voor hun jarenlange trouwe en liefdevolle inzet. Hun bijdrage aan Stichting de beuk is van onschatbare waarde geweest en heeft mede bijgedragen aan de positieve ontwikkeling van onze organisatie. We wensen hen het allerbeste toe in hun toekomstige avonturen.

## Vacatures 2022

Er zijn in 2022 de volgende vacatures geplaatst:

<i>Functie</i>	<i>Periode</i>	<i>Aantal geschikte kandidaten na selectie</i>	<i>Aantal keer bekeken</i>	<i>Geschikte medewerker gevonden</i>	<i>Platform</i>
Begeleider 28-32 uur	6 oktober 2022 - tot heden	23	307	Ja	Indeed Website Social media
AVG-Arts	het gehele jaar	1	753	Ja	Indeed Website
Senior woonbegeleider	26 april tot 9 juni	14	13	Ja	Indeed Website Social media

Stichting de beuk ervaart momenteel geen tekort aan sollicitanten, maar het vinden van de juiste kandidaat wordt wel steeds uitdagender. Desondanks is het de beuk gelukt om geschikte werknemers aan te trekken door middel van investeringen in onder andere nieuwe vacatureteksten, het actief benaderen van studenten en scholen, het aanbieden van meeloopdagen en het werven van herintreders.

Wel zijn er signalen opgevangen van overassertieve werving van medewerkers door ZPZ-zorgorganisaties en medewerkers die eenzijdig geschoold zijn en onvoldoende kennis hebben van zowel LVB als GGZ cliënten. Deze signalen zijn ook gemeld bij externe stakeholders zoals het Zorgkantoor en de IGZ.

Naast de openstaande vacatures heeft Stichting de beuk vijf open sollicitaties ontvangen in het jaar 2022. Dit aantal is lager dan voorgaande jaren, maar hier zijn geen nieuwe samenwerkingen uit voortgekomen.

## Cursussen en trainingen

### *ABC-training*

De ABC-methodiek van SMK-trainingen is succesvol gebleken in het verlagen van spanningen bij cliënten en medewerkers, door het bieden van tools om af te stemmen op het spanningsniveau van de cliënt en zich zeker en veilig te voelen. Het doel van de training was om een divers team te verbinden en de werkwijze eenduidig door te voeren, waarbij medewerkers interventies kunnen toepassen bij spanningen en lastig gedrag, grenzen kunnen stellen en gesprekken kunnen voeren om win-win-oplossingen te vinden. De training bestond uit vier dagdelen met praktijkgerichte opdrachten

en voorbeelden en SKJ-geregistreerde personeelsleden konden hiermee 24 punten behalen. Herhaling van de training in 2022 heeft geleid tot minder incidenten en een tijdige afname van spanningen.

## Ziekteverzuim

In 2022 was het totale ziekteverzuimpercentage bij de beuk 2,8% tot Q3, maar steeg het in Q4 naar 4,4%. Desondanks is de beuk trots dat hun verzuimcijfers lager zijn dan de landelijke trends. Helaas verwacht de beuk dat de verzuimcijfers in 2023 nog verder kunnen stijgen.

Uit onderzoek blijkt dat de corona pandemie een grote impact heeft gehad op het aantal burn-outs. Door de veranderingen en onzekerheden die de pandemie met zich meebracht, zoals thuiswerken, de zorg voor kinderen en verlies van sociale contacten, ervaren veel mensen stress en een verhoogde druk. Sommige mensen hebben ook te maken met financiële problemen en onzekerheden. Dit alles kan leiden tot een verhoogde kans op burn-out en emotionele uitputting.

De beuk heeft hierop gereageerd door meer aandacht te geven aan de uitvraag van werkgerelateerde stress en de balans tussen werk en privé binnen het MTO van 2023, om zo de signalen van overbelasting eerder te kunnen herkennen.



# Doelen jaarplan

Vanaf 2022 werken wij bij Stichting de beuk met een dynamisch overzicht van doelen, ondersteund door Key Performance Indicators (KPI's), die voortkomen uit ons meerjarenbeleid en actuele ontwikkelingen. Dit stelt ons in staat om doelgericht te sturen op zowel financieel als zorginhoudelijk gebied, waarbij we maandelijks - en indien nodig vaker - de voortgang monitoren.

Binnen onze organisatie hebben we ervoor gezorgd dat deze doelen tot op microniveau zijn verwerkt, waardoor ze een integraal onderdeel zijn geworden van de dagelijkse praktijk. Dit stelt ons in staat om op alle niveaus binnen de organisatie gericht te werken aan het realiseren van onze doelstellingen en het leveren van hoogwaardige zorg en ondersteuning aan onze cliënten.

In het afgelopen jaar hebben we grote stappen gezet in het behalen van onze doelen. Door middel van regelmatige evaluaties en bijsturing hebben we ervoor gezorgd dat we onze inspanningen op de juiste gebieden hebben gericht en onze resultaten hebben geoptimaliseerd. We zijn trots op de behaalde successen en willen deze graag delen met al onze stakeholders.

Daarnaast willen we benadrukken dat het belangrijk is om ons beleid continu aan te passen en te verbeteren. Dit doen we door het creëren van werkgroepen in 2023, waarin medewerkers de mogelijkheid krijgen om op beleidsmatig niveau mee te denken over specifieke thema's. We hechten waarde aan de inbreng en expertise van onze medewerkers, die van onschatbare waarde zijn bij het vormgeven van ons toekomstige beleid.

Met dit overzicht van behaalde doelen willen we niet alleen onze prestaties in het afgelopen jaar benadrukken, maar ook onze toewijding tonen aan een voortdurende verbetering en kwaliteitsgerichte aanpak.

In het volgende gedeelte van dit verslag zullen we specifiek ingaan op de behaalde doelen, waarbij we zowel de financiële als zorginhoudelijke aspecten belichten. We zullen de concrete resultaten presenteren en inzicht geven in de inspanningen en strategieën die hebben geleid tot deze successen.

Wij danken alle betrokkenen binnen onze organisatie voor hun inzet en toewijding, waardoor we deze mijlpalen hebben kunnen bereiken. Samen zullen we blijven streven naar een hoogwaardige zorgverlening en verdere ontwikkeling van onze organisatie.

In het onderstaande schema vindt u per niveau weer wat de resultaten waren in 2022.

Kwaliteitsdoelen Organisatie	Prestatie Indicatoren	Status
Goede, snelle en duidelijke interne-en externe communicatie	De doorlooptijd van het Wlz berichtenverkeer is max 6 dagen. Maandelijks teamoverleg. 5 wekelijks hoofd pb-er overleg Maandelijks MT-overleg	✓ ✓ ✓ ✓ (tweewekelijks i.v.m. COVID)
Leegstand zorgwoningen beperken	Doorlooptijd van max. 1 maand	✓
Nieuwe klanten aantrekken voor de nieuwbouw		✓
Transparant en integer handelen naar binnen en buiten	Jaarverslag publiceren 1 juni 2023 Financieel jaarverslag publiceren 1 juni 2023 Kwaliteitsverslag publiceren 1 juni 2023 Managementbeoordeling opmaken Q4 2022	✓ ✓ ✓ ✓
Stichting de beuk is kennisdeler van kleinschalige zorg en deelt dit met ketenpartners	Betrokken deelnemer activiteiten branchevereniging de beuk is actief bij onderzoeken, samenwerkingen en lezingen	✓ ✓
Financiële stabiliteit	Conform gestelde interne eisen	✓
Kwaliteitskeurmerken behalen en onderhouden	HKZ Zorg en Welzijn	✓
Uitbreiding	Locatie Boekelo uitbreiding met 3 woonplekken voor Q2 2023	✓
Veilig communiceren via het internet omtrent clientzaken	Beveiligd communicatiesysteem aantrekken voor Q2 2023	✓
Beoordelen van de BHV / RI&E en Calamiteitenplan	Opstellen RI&E per locatie	✓
Het huidige aanbod verruimen met behandeling		✓

Kwaliteitsdoelen medewerkers	Prestatie Indicatoren	Status
Ziekteverzuim beheersen	Intern beleid	✓
Hoge medewerkerstevredenheid behouden, stimuleren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medewerkers betrekken bij keuzes, goede communicatie en betrokkenheid creëren</li> <li>• POP- gesprekken</li> <li>• Functioneringsgesprekken</li> </ul>	✓ ✓ ✓
Medewerkers integraal betrekken binnen de visie en missie van Stichting de beuk	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ABC training, ambassadeurschap</li> <li>• Intervisie en coaching</li> </ul>	✓ ✓
Duurzame inzetbaarheid vergroten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administratiedagen inplannen medewerkers met pb-schap.</li> <li>• Teambuilding / uitje organiseren Q3 2022</li> <li>• 2 fte aantrekken voor Q2 2022</li> </ul>	✓ ✓ ✓
Gezondheidsbeleid		✓

Kwaliteitsdoelen Cliënten	Prestatie Indicatoren	Status
Hoge clienttevredenheid behouden, stimuleren	De cliënttevredenheid is hoger dan 8,3	✓
Gezondheidsbeleid vormgeven	Zie voor uitgebreide KPI 's het gezondheidsbeleid	✓
Autonomie vergroten van de cliënten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapporteren in het bijzijn van de cliënt</li> <li>• Ondersteuningsplan per jaar is leidend</li> <li>• Jaarlijkse evaluatie met de cliënt en vertegenwoordigen</li> </ul>	✓ ✓ ✓
Het aanbieden van een veilige beschermde woonomgeving	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hogere kwaliteit inhoud incidentmelding</li> <li>• Keurmerk HKZ Zorg en Welzijn</li> <li>• Nieuwbouw en uitbreiding</li> <li>• Stabiel en duurzaam team</li> </ul>	✓ ✓ ✓ ✓
De zorg is doel-en rechtmatig	Conform beleidsregels en Wettelijke bepalingen	✓
Overgang GGZ naar WLZ	Beleidsmatig, Financieel en Indicaties	✓

Kwaliteitsdoelen facilitair	Prestatie Indicatoren	Status
Verspilling van voedingsmiddelen beperken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoren en beschrijven van gebruik van voedingsmiddelen</li> <li>• Wekelijkse menu opstellen met cliënten</li> </ul>	✓ ✓
Vervoersmiddelen verduurzaam	Oriëntatie Lease elektrische bussen en of energiezuinige bussen, Q3 2020	✓
Zonnepanelen organiseren voor beide locaties		✓ ✓
Afval scheiden op locatieniveau		✓

Wij zijn verheugd te kunnen mededelen dat er in het afgelopen jaar meerdere doelen op microniveau zijn behaald bij Stichting de beuk. Hoewel we vanwege privacyredenen de specifieke details niet kunnen opnemen in dit verslag, willen we graag delen dat er op cliëntniveau zeer mooie successen zijn geboekt.

De behaalde successen zijn niet alleen van belang voor de individuele cliënten, maar ze zijn ook in lijn met het aantal incidentmeldingen. Dit geeft aan dat ons streven naar kwaliteit en veiligheid vruchten afwerpt. We zijn er trots op dat we op microniveau de gestelde doelen hebben weten te realiseren en dat deze doelen positieve impact hebben gehad op het welzijn en de tevredenheid van onze cliënten.

Hoewel we niet in detail kunnen treden over de specifieke successen, willen we benadrukken dat ze een resultaat zijn van het harde werk en de toewijding van al onze medewerkers. Het is dankzij hun inzet en betrokkenheid dat we in staat zijn geweest om op individueel niveau de zorg en ondersteuning te bieden die onze cliënten nodig hebben.

Het is dankzij de gezamenlijke inspanningen van alle betrokkenen, waaronder ook onze prettige samenwerking met Mediant, Huisartsenpraktijk de Windmolen en het Doktershuis in Haaksbergen dat we in staat zijn om de best mogelijke zorg te bieden aan onze cliënten.

Als organisatie blijven we ons richten op het voortdurend verbeteren van onze dienstverlening en het behalen van positieve uitkomsten voor onze cliënten.

# Governance

## Medewerkersvertegenwoordiging

De medewerkersvertegenwoordiging (MVT) van Stichting de beuk heeft in het afgelopen jaar een aantal ontwikkelingen doorgemaakt. Hoewel er in 2022 weinig gebruik is gemaakt van de gezamenlijke overlegmomenten met het bestuur, is er besloten om de focus te verleggen naar werkgroepen die aansluiten bij de doelen die Stichting de beuk heeft gesteld. Hierdoor kunnen medewerkers op een beleidsmatige manier meedenken over belangrijke thema's en doelen van de organisatie.

Het jaar 2023 zal in het teken staan van het concretiseren van deze doelen en het vormen van werkgroepen. Deze werkgroepen zullen zich bezighouden met onderwerpen zoals vitaliteit, duurzame inzetbaarheid, activiteiten, vergroten van de autonomie van cliënten, GGZ-specialistische ouderenzorg en duurzaamheid. Op deze manier wordt medewerkersinspraak gestimuleerd en kan er op beleidsniveau worden meegedacht en gewerkt aan de verdere ontwikkeling van Stichting de beuk.

Er is goed contact tussen de leden van de medewerkersvertegenwoordiging, het management en het bestuur. In 2022 is er van de jaarplanning afgeweken vanwege de urgentie en is er gekozen voor kortere lijnen met het bestuur. Dit heeft geresulteerd in een efficiëntere samenwerking en snellere besluitvorming.

Met betrekking tot het afscheid van het beheerdersechtpaar en de introductie van slaapdiensten heeft de Medewerkersvertegenwoordiging een prominente rol gespeeld. De wensen en behoeften van de medewerkers zijn hierbij meegenomen en er is gezorgd voor een vergoeding die in lijn is met de CAO. Deze samenwerking was zeer constructief en heeft bijgedragen aan een positieve uitkomst voor alle betrokkenen.

Voor 2023 is besloten om de bijeenkomsten tussen de medewerkersvertegenwoordiging en het bestuur weer periodiek te plannen. Op deze manier kan er adequaat worden gereageerd op lopende ontwikkelingen met betrekking tot het meerjarenbeleid, actuele zaken en de werkgroepen. Dit zorgt voor een gestructureerde en proactieve aanpak, waarbij de belangen van de medewerkers optimaal worden behartigd.

De medewerkersvertegenwoordiging kijkt uit naar het komende jaar en is enthousiast om samen te werken aan de verdere ontwikkeling van Stichting de beuk. Door middel van werkgroepen en nauwe samenwerking met het bestuur zullen zij een belangrijke rol spelen in het realiseren van de doelen en het creëren van een positieve werkomgeving voor alle medewerkers.

## Cliëntenraad

De Cliëntenraad van Stichting de beuk heeft in het afgelopen jaar een actieve rol gespeeld in het behartigen van de belangen van de cliënten. Maandelijks heeft de Cliëntenraad vergaderd om diverse onderwerpen te bespreken en te adviseren over het gevoerde beleid. De vergaderingen waren constructief en dienden als platform voor open communicatie en het delen van ervaringen.

De Cliëntenraad heeft regelmatig contact met zowel het bestuur als de zorgmanager van Stichting de beuk. Deze lijntjes zijn kort, wat zorgt voor een snelle en effectieve uitwisseling van informatie en feedback. Het bestuur en de zorgmanager tonen oprecht interesse in de standpunten en suggesties van de Cliëntenraad.

In 2022 heeft de Cliëntenraad zich voornamelijk op het beleid en het vergroten van de autonomie van de cliënten. Belangrijke thema's die aan bod kwamen waren gezondheid, activiteiten en het versterken van de eigen kracht van de cliënten. De Cliëntenraad heeft zich ingezet om ervoor te zorgen dat het beleid en de praktijk optimaal aansluiten bij de behoeften en wensen van de cliënten.

Tijdens de vergaderingen wordt de Cliëntenraad ondersteund door de zorgmanager, die op microniveau de vertaling maakt tussen de ervaringen en de beoogde resultaten. Deze samenwerking zorgt ervoor dat de stem van de cliënten op een concrete en effectieve manier vertaald wordt naar de dagelijkse praktijk van Stichting de beuk.

De samenwerking tussen de Cliëntenraad, het bestuur en de zorgmanager is als zeer prettig ervaren en zal op dezelfde wijze worden voortgezet. Er heerst een open en respectvolle sfeer waarin alle partijen naar elkaar luisteren en streven naar gezamenlijke besluitvorming.

De Cliëntenraad kijkt tevreden terug op het afgelopen jaar en ziet uit naar de verdere samenwerking met het bestuur en de zorgmanager van Stichting de beuk. Samen blijven zij zich inzetten om de belangen van de cliënten te behartigen.

## Verslag Interne toezichthouders

De Raad van Toezicht van Stichting de beuk legt hierbij verantwoording af over haar activiteiten en inzet in het afgelopen jaar. Als interne toezichthouders heeft de Raad zich gericht op het versterken van haar positie binnen de organisatie en het waarborgen van de lange termijn waardecreatie van Stichting de beuk.

In het verslagjaar heeft de Raad van Toezicht samengewerkt in de samenstelling, bestaande uit de heer R.P. Maan als voorzitter, mevrouw S.M.A. Hanssen en de heer B. Jaspers. Deze leden vullen elkaar complementair aan en dragen bij aan een solide fundament voor de bedrijfsvoering en de naleving van de visie en het meerjarenbeleid van de organisatie.

Om de juiste vaardigheden en gedrag bij het uitoefenen van toezicht te ontwikkelen, heeft de Raad van Toezicht in 2021 de leergangen "Strategische keuzes: Extern krachtenveld en scenario's" (editie 1) en "De nieuwe toezichthouder in Zorg & Welzijn" (editie 1) gevolgd bij de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in de Zorg (NVTZ). Deze leergangen zijn als zeer leerzaam ervaren door de leden van de Raad. In lijn met de ambitie voor verdere ontwikkeling, zal er in 2022/2023 een scholingsplan worden opgesteld.

Als bewijs van ons streven naar professionalisering en kwaliteit, heeft Stichting de beuk zich aangesloten bij de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in de Zorg (NVTZ). Hierdoor kunnen wij profiteren van landelijke belangenbehartiging, kaders, opleidingen, faciliteiten en adviesdiensten die de NVTZ biedt aan toezichthouders in de zorg- en welzijnssector.

De primaire verantwoordelijkheid van de Raad van Toezicht is het houden van toezicht op de lange termijn waardecreatie van Stichting de beuk. Dit omvat onder meer het toezicht op de financiële gezondheid, risicobeheersing, uitvoering van de strategie en het waarborgen van de belangen van stakeholders door het bestuur. Om deze taken effectief uit te voeren, worden jaarlijks de doelen getoetst aan Kritieke Prestatie-Indicatoren (KPI's), de begroting en de kwartaalcijfers. Daarnaast worden het jaarverslag en de behaalde resultaten besproken. De Raad van Toezicht bezoekt de organisatie minimaal vijf keer per jaar de locatie in het kader van de periodieke overleggen met het bestuur, de MVT en de cliëntenraad en zo nodig vaker.

Om de samenwerking en het functioneren van het bestuur te monitoren voert de Raad van Toezicht jaarlijks, en indien nodig vaker, onderhoudende gesprekken met het bestuur. Hierbij worden tevens de persoonlijke ontwikkeling en vitaliteit van de bestuursleden besproken. Deze open dialoog draagt bij aan een constructieve werkrelatie tussen de Raad en het bestuur.

Daarnaast hecht de Raad van Toezicht veel waarde aan een goede samenwerking met de Medezeggenschapsraad (MVT), de cliëntenraad en andere belanghebbenden. Regelmatige gesprekken vinden plaats tussen de Raad van Toezicht en deze belangrijke stakeholders om het gevoerde beleid en de behaalde resultaten van Stichting de beuk te bespreken.

In lijn met de ambitie om betrokken te zijn bij relevante ontwikkelingen in de sector, heeft de Raad van Toezicht uitgesproken om meer betrokken te willen worden bij ontwikkelingen in de zorgsector, waarin Stichting de beuk opereert. Dit stelt de Raad in staat om proactief te reageren op uitdagingen en kansen die zich voordoen.

In 2023 staan we voor diverse uitdagingen, zoals personeelswerving, stijgende kosten en inflatie. De Raad van Toezicht zet zich actief in om deze uitdagingen het hoofd te bieden en hierbij nauw samen te werken met het bestuur.

Het bestuur heeft ambitieuze plannen om de zorg uit te breiden met een nieuwe locatie die plaats zal bieden aan LVB-GGZ ouderen. Samen met het bestuur zoekt de Raad naar constructieve

samenwerkingen binnen het zorglandschap in Twente en onderzoekt zij de mogelijkheid om convenanten te sluiten met andere zorgaanbieders, gemeenten en woningbouwverenigingen. Werkbezoeken aan collega-aanbieders zijn gepland om ervaringen uit te wisselen en de urgentie van de zorgbehoefte van deze specifieke doelgroep te begrijpen.

Ondanks de stuwende en stimulerende rol van de Raad van Toezicht, zijn er diverse factoren die de volledige potentie van de organisatie belemmeren. Personele bezetting, beperkte budgetten en de regels van de woningmarkt zijn enkele van deze uitdagingen. Desondanks blijft de Raad zich inzetten om de doelstellingen van Stichting de beuk te realiseren en de belangen van de stakeholders te waarborgen.

De Raad van Toezicht van Stichting de beuk kijkt met vertrouwen naar de toekomst en zal blijven streven naar een effectief en kwalitatief hoogwaardig toezicht op de organisatie.

In conclusie kunnen we stellen dat zowel het bestuur als de Raad van Toezicht tevreden zijn over de samenwerking en de behaalde resultaten van Stichting de beuk. Er heerst een hoge mate van transparantie en wederzijds vertrouwen tussen beide organen, wat bijdraagt aan een effectieve en constructieve samenwerking.

De behaalde resultaten en de naleving van het meerjarenbeleid laten zien dat de Raad van Toezicht haar rol effectief vervult in het waarborgen van de lange termijn waardecreatie van de organisatie. Door regelmatige toetsing van doelen aan KPI's, bespreking van de begroting en kwartaalcijfers, en evaluatie van het jaarverslag, wordt de voortgang van de organisatie kritisch gevolgd.

Daarnaast wordt er een hoog niveau van inzicht geboden in de dagelijkse praktijk en uitvoering van Stichting de beuk. Het bestuur geeft transparantie en biedt de Raad van Toezicht de nodige informatie en context om haar toezichthoudende rol effectief te vervullen. Dit bevordert het begrip en vertrouwen tussen beide organen.

De Raad van Toezicht en het bestuur van Stichting de beuk kijken met tevredenheid terug op het afgelopen jaar en hebben vertrouwen in de toekomst van de organisatie. De constructieve samenwerking, hoge mate van transparantie en inzicht in de dagelijkse praktijk vormen de basis voor een succesvolle voortzetting van de activiteiten van Stichting de beuk en het realiseren van haar ambities in de zorgsector.



# Financieel

## Jaarrekening 2022

Het jaar 2022 is conform begroting op inkomsten en kostenniveau bijzonder goed verlopen. In het afgelopen jaar hebben we bij Stichting de beuk geïnvesteerd in onze medewerkers.

Echter, door de inflatie en de stijgende kosten kreeg de beuk in het derde kwartaal te maken met een zweem van toenemende kosten. We hebben direct gereageerd door kostenbeheersing toe te passen en de juiste beslissingen te nemen. Het resultaat van deze inspanningen is lager dan beoogd, maar het is belangrijk te benadrukken dat dit te wijten is aan de investeringen die we hebben gedaan in drie nieuwe woonplekken die in 2023 de liquiditeit van de organisatie zullen bevorderen.

Desondanks is het eigen vermogen van Stichting de beuk gestegen, en daar mogen we trots op zijn. Het behaalde resultaat is een keurig resultaat, vooral gezien het feit dat het afgelopen jaar uitdagend was. Naast de druk op de zorgsector, hebben ook externe factoren zoals de oorlog in Oekraïne en de energiecrisis hun weerslag gehad op onze organisatie. Deze onzekerheden hebben de beuk geraakt, maar we hebben veerkrachtig gereageerd en ons aangepast aan de veranderende omstandigheden.

Bij het bekijken van de toekomst, kijken we vol vertrouwen uit naar 2023. We hebben vertrouwen in onze capaciteit om te blijven groeien en excelleren, ondanks de uitdagingen die voor ons liggen. Onze financiële gezondheid is mede te danken aan de inzet van de medewerkers, die wellicht niet altijd zichtbaar zijn, maar zich achter de schermen inzetten voor de financiële gezondheid van de beuk.

Samen zullen we blijven streven naar een duurzame en solide basis, zodat we onze missie van hoogwaardige zorg en ondersteuning kunnen blijven vervullen. We blijven ons richten op het realiseren van onze doelen en het waarborgen van de financiële stabiliteit, zodat we onze cliënten optimaal kunnen blijven bedienen.

Het inhoudelijke kwaliteitsverslag 2022 is opgesteld op basis van het kwaliteitskader gehandicaptenzorg. Sinds de stelselwijziging in de langdurige zorg (2015) is dit kader toegespitst op de zorg die onder de Wet langdurige zorg (Wlz) valt.

U vindt de volledige jaarrekening 2022 van stichting de beuk weer op de website van stichting de beuk, via [www.stichtingdebeuk.nl](http://www.stichtingdebeuk.nl). Tevens kunt u de originele versie opvragen bij het bestuur van stichting de beuk.

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Regeling verslaggeving WTZi (RVW). De jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

## Wet Normering Topinkomens (WNT) 2022

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