Jaarverslag DeSeizoenen 2020

1. INHOUD

2. VOORWOORD VAN DE DIRECTIE 1

3. ORGANISATIE EN BELEID 2

3.1 Missie en visie 2
3.2 Kernwaarden en antroposofische identiteit 2
3.3 Locaties en aantallen cliënten 3
3.4 Organisatie 4
3.5 DeSeizoenen 4
3.6 Governance en cliëntbelangen 5

4. REALISATIE ONDERNEMINGSPLAN 6

5. KWALITEIT EN VEILIGHEID VAN ZORG 7

5.1 Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg 7
5.2 Zorg leveren tijdens de Corona-pandemie. 7
5.4 De betrokkenheid van de cliënt vergroten 7
5.5 Op zoek naar de mening van de cliënt 8
5.6 Klachten 8
5.7 Kwaliteitsmanagement en certificering 8
5.8 WZD 8
5.9 Incidenten 8
5.10 Inspectie voor de Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) 9
5.11 Informatieveiligheid 9

6. MEDEWERKERS 10

6.1 Medewerkers 10
6.2 Verloop en arbeidsmarktpositie 10
6.3 Missiegericht Organiseren 11
6.5 Gedragscode en Eigen Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) 11
6.6 Scholingsplan 12

7. VERSLAG VAN DE RAAD VAN COMMISSARISSEN 14

7.1 Verdere evolutie aandeelhouderschap, directie en toezicht 14
7.2 Aandachtspunten Directie 14
7.3 Aandachtspunten Raad van Commissarissen 15
7.4 Afstemmingsoverleg met Aandeelhouders 17
7.5 Politiek tijdsgewricht rond toezichthouden binnen een Zorg BV 17

8. VERSLAG VAN DE AANDEELHOUDER 18

9. VERSLAG ONDERNEMINGSRAAD 20

10. VERSLAG VAN DE CENTRALE CLIËNTENRAAD 22

10.1 Inleiding 22
10.2 Samenstelling Centrale Cliëntenraad 22
10.3 Doelstellingen Centrale Cliëntenraad 23
10.4 Onderwerpen van aandacht bij de Centrale Cliëntenraad 23

11. FINANCIËN 25

12. VOORUITBLIK NAAR 2021 34

13. ADRESGEGEVENS 35

14. BIJLAGE: NEVENFUNCTIES RAAD VAN COMMISSARISSEN EN DIRECTIE 36

2. Voorwoord van de Directie

Voor u ligt het jaarverslag van DeSeizoenen over het jaar 2020.

Met dit jaarverslag geven wij alle betrokkenen en geïnteresseerden inzicht in ons beleid en de resultaten op het gebied van zorgverlening en bedrijfsvoering in 2020. Hierbij zijn de richtlijnen voor verslaglegging van het Ministerie van VWS gevolgd. Het jaarverslag is tot stand gekomen met medewerking van de Centrale Cliëntenraad, de Ondernemingsraad, de Raad van Commissarissen en de Aandeelhouder. Er wordt verslag gedaan van de gang van zaken in de gehele organisatie, over het volledige boekjaar en betreffende alle aspecten van de bedrijfsvoering. Een uitvoerige beschrijving van de kwaliteit van zorg komt aan bod in het aparte Kwaliteitsrapport.

Het jaar 2020 was een intensief en een bewogen jaar voor DeSeizoenen, mede door het COVID-virus. Dit heeft voor zowel de cliënten, als medewerkers de nodige aandacht en flexibiliteit gevraagd. Gelukkig is het relatief rustig gebleven op de locaties. Van de 1e fase is veel geleerd, o.a. hoe de werkgebieden zoveel mogelijk open kunnen blijven. Door de vaccinaties hopen we snel naar het oude "normaal" te kunnen.
Tevens vond in 2020 de integratie van Care Shared in DeSeizoenen, plaats.
De algemeen directeur Merlijn Trouw heeft in juni 2020 afscheid genomen. Wij zijn hem dankbaar voor hetgeen hij voor DeSeizoenen heeft betekend.
Anne-Marie Jasper-Van Nellen heeft de functie van interim financieel directeur van 1 augustus 2019 tot 1 september 2020 bekleed. Met de voormalige directieleden is een start gemaakt om de financiële exploitatie op orde te krijgen, o.a. door de reducering van de inzet van PNIL en de optimalisering van bedrijfsprocessen. Door een aantal eenmalige kostenposten eindigt het jaar 2020 financieel met een beperkt negatief resultaat. Gezien het eenmalige karakter van deze kostenposten is er vertrouwen dat het jaar 2021 financieeel positief zal verlopen. Door de nieuwe directie is hier in 2020 op voortgeborduurd. Marco Mieras is als financieel directeur gestart op 1 juli 2020 en Henri Janssen als algemeen directeur op 11 augustus 2020.

Daarnaast heeft de juridische structuur, waar DeSeizoenen onderdeel van uitmaakt, de nodige aandacht en energie gevraagd, o.a. de door de Centrale Cliëntenraad ingestelde cassatie bij de Ondernemingskamer en de richtlijnen voor de Wmcz2018. De procedure heeft veel spanning gezet op onderlinge relaties tussen cliëntenraden onderling en tussen de Centrale Cliëntenraad en de directie.
In het verslag van de Centrale Cliëntenraad worden de belangrijke ontwikkelingen over 2020 verder uitgewerkt.

Al langere tijd zijn directie en de Raad van Commissarissen bezig om in overleg met de holding WW Zorg Groep te komen tot veranderingen in de juridische en bestuursstructuur. Door de integratie van Care Shared in DeSeizoenen is hier een belangrijke stap in gemaakt. Met deze ontwikkeling kan DeSeizoenen zich met name richten op de ontwikkeling en groei van cliënten, medewerkers en organisatie op basis van een antroposofische zorg- en mensvisie.

Wij wensen u veel leesplezier.

Henri Janssen, algemeen directeur
Marco Mieras, financieel directeur

3. Organisatie en beleid

3.1 Missie en visie

DeSeizoenen is een zorgorganisatie die bestaat uit verschillende woon- en werkgemeenschappen voor mensen met een verstandelijke beperking, meervoudige handicap en/of gedragsproblematiek in Oost- en Zuid-Nederland. Wat de locaties bindt is de antroposofische identiteit. Iedere locatie heeft haar eigen ontstaansgeschiedenis, karakter, omvang en cliëntensamenstelling.

De gemeenschappelijke missie van de locaties van DeSeizoenen is om het welbevinden en de unieke individuele ontwikkeling van volwassenen met een verstandelijke beperking, meervoudige handicap en/of gedragsproblematiek te ondersteunen in woon- en werkgemeenschappen waarin de verbinding met medecliënten, familie en vrienden, medewerkers en vrijwilligers een essentiële rol speelt.

DeSeizoenen bestaat uit woon- en werkgemeenschappen voor volwassenen met een verstandelijke beperking, meervoudige beperking en/of gedragsproblematiek.

In onze woon- en werkgemeenschappen ondersteunen wij het samen-wonen, samen-werken en samen-leven. Op basis van onze antroposofische mensvisie willen wij sociale verbanden scheppen die het welzijn en de ontwikkeling van cliënten en medewerkers bevorderen. Hiertoe behoren medecliënten, medewerkers, familie en vrienden, maatschappelijke omgeving en vrijwilligers. Wij geloven dat elk mens unieke mogelijkheden en talenten heeft, ondanks een verstandelijke of fysieke beperking.

De waarden gelijkwaardigheid, dienstbaarheid en tegenwoordigheid van geest dragen wij uit in onze begeleiding en ondersteuning.

3.2 Kernwaarden en antroposofische identiteit

- **Gelijkwaardigheid**: het besef dat ieder mens, medewerker of cliënt, in de kern gelijkwaardig is aan de ander en dat ieder mens talenten met zich meebrengt en ontwikkeluitdagingen kent.
- **Dienstbaarheid**: elkaar helpen bij de unieke ontwikkelweg van de ander.
- **Tegenwoordigheid van geest**: doen wat nodig is; situationeel handelen vanuit inlevend waarnemen en een levendig denken.

De zorgvisie van DeSeizoenen komt voort uit de antroposofische grondslag en is gestoeld op drie uitgangspunten: het antroposofische mensbeeld, de ontwikkeling die iedere mens doormaakt en de geestelijke wereld als realiteit.

Het antroposofische mensbeeld geeft een verdieping en verbreding in de wijze waarop wij onze cliënten waarnemen en hen ondersteunen en begeleiden. Onze cliënten ervaren problemen op het gebied van het lichamelijke en het psychische leven, maar hun persoonlijkheidskern (geest of Ik) is niet ziek; integendeel deze is heel en als wezenskern aanwezig. Bij DeSeizoenen richten wij ons op deze ongeschonden wezenskern en houden wij rekening met de beperking van onze cliënten.

Ondanks de verstandelijke of fysieke beperkingen werken we vanuit de mogelijkheden en talenten van elk mens. Ieder (volwassen) mens maakt immers een ontwikkeling door. In deze ontwikkeling kan een verstoring optreden. Daarom spreken wij ook liever van een verstoring of uit balans raken van de ontwikkeling dan van een verstandelijke beperking. We ondersteunen elke cliënt in zijn of haar ontwikkeling, ook al is die cliënt nog zo beperkt. De medewerkers en de gemeenschap, die elk ook weer in ontwikkeling zijn, zijn hierbij van cruciaal belang.

De realiteit van de geestelijke wereld betekent dat alles wat plaatsvindt in de waarneembare fysieke wereld, direct in relatie staat tot de geestelijke wereld. De ontwikkeling van het individu strekt zich dan ook uit tot in de geestelijke wereld – het spirituele 'is er echt'. Bij DeSeizoenen wordt hier nadrukkelijk bij stilgestaan, in het dagelijks wonen en werken, maar vooral ook in culturele evenementen en vrijetijdsbesteding.

Vanuit bovenstaande opvattingen onderscheiden wij ons ten opzichte van andere zorgaanbieders wezenlijk in de manier waarop wij werken. Tegelijkertijd voldoet DeSeizoenen aan alle wet- en regelgeving en maatschappelijke eisen die gelden ten aanzien van de gehandicaptenzorg. Zo is het (medisch) behandelbeleid een aanvulling op en verrijking van de reguliere medische zorg; antroposofische beroepsbeoefenaren (gedragskundigen, artsen en therapeuten) zijn regulier én aanvullend opgeleid.

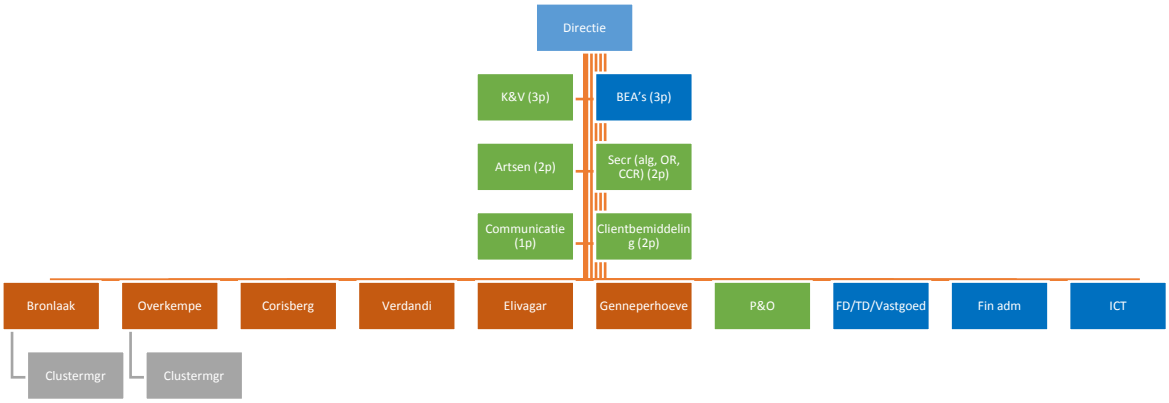
3.3 Locaties en aantallen cliënten

DeSeizoenen bestaat uit zes woon- en werkgemeenschappen in Oost- en Zuidoost-Nederland. De locaties zijn:

Locatie en locatiemanagement	Aantal intramurale diënten (gemiddeld in 2020)	Aantal extramurale cliënten (dagbesteding, begeleiding, verzorging en logeren)	Medewerkers (fte) (gemiddeld in 2020)
Bronlaak, Oploo (regio Zuid) *Frank Roefs*	- 182,0 WLZ Verblijf - 6,0 WLZ VPT - 5,3 WMO Beschermd wonen	49	- 226,3 fte (incl. 5,9 fte stagiaires)
Elivagar, Roggel (regio Zuid) *Anita Manders*	- 35,3 WLZ Verblijf - 2,9 PGB Beschermd wonen	2	- 42,2 fte (incl. 0,5 fte stagiaires)
Landgoed Gennep, Eindhoven (regio Zuid) *Carin van Bommel*	- 16,0 WLZ Verblijf - 2,0 WMO Beschermd wonen	17	- 18,4 fte (incl. 0,8 fte stagiaires)
De Corisberg, Heerlen (regio Zuid) *Frank op den Kamp*	- 32,4 WLZ Verblijf	28	- 37,9 fte (incl. 0,9 fte stagiaires)
Overkempe, Olst (regio Oost) *Ronald van Aalten*	- 128,9 WLZ Verblijf - 2,0 WLZ VPT - 2,4 WMO Beschermd wonen	10	- 160,3 fte (incl. 6,2 fte stagiaires)
Verdandi (regio Oost) - De Groote Modderkolk (Loenen) - Helios (Zutphen) *Sascha Dolleman*	- 20,5 WLZ Verblijf - 1,0 WLZ VPT - 1,0 WMO Beschermd wonen	22	- 28,4 fte (incl. 1,2 fte stagiaires)

3.4 Organisatie

De organisatiestructuur ziet er als volgt uit:



Organogram DeSeizoenen B.V.

Voor elk van de zes locaties is een locatiedirecteur/-manager verantwoordelijk, die direct aan de directie rapporteert. Managementrapportages die betrekking hebben op kwaliteit en veiligheid van de zorg, medewerkers, financiën en identiteit worden ook op deze manier geordend. Iedere locatie heeft een lokale cliëntenraad, die bestaat uit zowel ouders/vertegenwoordigers als cliënten.

De directie bestaat in 2020 uit algemeen directeur Merlijn Trouw tot 10 juni 2020 en tot 1 september 2020 financieel directeur Anne-Marie Jasper-Van Nellen. Vanaf 1 juli wordt de functie van financieel directeur ingevuld door Marco Mieras en op 11 augustus is Henri Janssen benoemd tot algemeen directeur van DeSeizoenen. De directieleden zijn gezamenlijk bestuurlijk verantwoordelijk voor DeSeizoenen B.V..

De zorgteams bestaan uit begeleiders niveau 35, 40 of 45. Ook kunnen assistent-begeleiders en leerling-begeleiders onderdeel uitmaken van het team. In de werkgebieden zijn vakinhoudelijk werkleiders aangesteld die zowel het vak beheersen als opgeleid zijn in de zorg. De persoonlijk begeleider is het eerste aanspreekpunt voor de organisatie van de zorg voor de cliënten en de communicatie met cliënt en vertegenwoordigers/ verwanten.

Iedere locatie beschikt over een behandelteam. Deze bestaat uit een orthopedagoog, therapeuten, AVG/BOPZ-arts en eventueel de locatiearts.

De Ondersteunende diensten zijn in 2020 over gekomen vanuit Care Shared Services en zijn georganiseerd rondom de verschillende expertises. Dit geeft de mogelijkheid om de onderlinge afstemming tussen de behoeften van de zorg en de expertise van de ondersteunende diensten nog beter op elkaar af te stemmen.

3.5 DeSeizoenen

DeSeizoenen maakt onderdeel uit van een holding (WW Zorg Groep B.V.), die ook eigenaar is van Vastgoed DeSeizoenen B.V. en Care Shared Services B.V. Care Shared

verzorgde vóór de integratie ondersteunende diensten aan zorginstellingen in het algemeen en aan DeSeizoenen in het bijzonder. Het ging hier om ondersteuning op het terrein van Facilitaire en Technische diensten, en op het terrein van bedrijfsvoering (Personeel & Organisatie, ICT & Informatievoorziening, Financiën, Cliëntservice & Zorgregistratie, Verkoop & Bedrijfseconomische advisering, PR & Communicatie en Kwaliteit & Veiligheid).
De integratie van de activiteiten van Care Shared in DeSeizoenen is bewerkstelligd om de zorg optimale ondersteuning te kunnen bieden tegen een, ook voor de toekomst, betaalbare prijs. Door middel van onderhandelingen met de WW Zorg Groep en de waardebepaling door BDO is een beëindigingsvergoeding tot stand gekomen.
Per 1 september 2020 zijn alle medewerkers van CS overgegaan naar DeSeizoenen en vindt een afbouw van de ondersteunende diensten aan andere zorginstellingen plaats.

Vastgoed DeSeizoenen verhuurt terreinen en zorgwoningen aan DeSeizoenen. Het betreft hier het merendeel van het vastgoed op de locaties Bronlaak, Overkempe en de Corisberg. De huisvesting op de andere locaties huurt DeSeizoenen van diverse vastgoedeigenaren.

3.6 Governance en cliëntbelangen

Alle locaties van De Seizoenen hebben een lokale clienten raad bestaande uit zowel clienten als verwanten. In 2020 zijn er op de locatie Overkempe verkiezingen geweest welke hebben geleid tot een nieuwe samenstelling van de Lokale cliëntenraad.

Nadat in eerdere jaren een deel van de locaties uit de Centrale Cliëntenraad zijn gestapt, is dit in 2020 hersteld. Eind 2020 zijn alle locaties vertegenwoordigd in de Centrale Cliëntenraad.

Met betrokkenheid van alle lokale cliëntenraden is in het vierde kwartaal van 2020 gestart met de implementatie van de WMCZ2018. Onder begeleiding van een externe adviseur is dit ter hand genomen. Met de in 2020 verzamelde input zullen in 2021 nieuwe zeggenschapsregelingen en reglementen worden vastgesteld. Vanaf 2021 handelt DeSeizoenen volgens de Wmcz2018 ondanks dat op dat moment de nieuwe regelingen en reglement nog niet zijn vastgesteld.

4. Realisatie Ondernemingsplan

Het ondernemingsplan 2020 stond in het teken van "transformeren en verstevigen. "Transformeren" stond voor het samenvoegen van de zorg BV en de activiteiten van de dienstverlenende B.V. binnen DeSeizoenen B.V. Deze samenvoeging is in 2020 geheel gerealiseerd.
"Verstevigen" was voornamelijk bedoeld om met stabiele teams een sterke basis te verkrijgen voor goede zorg aan de bewoners en tegelijkertijd voor een gezonde bedrijfsvoering. In 2020 zijn daartoe de eerste stappen gezet. In 2021 krijgt dit een vervolg.

Realisatie van de belangrijkste prioriteiten in 2020:

- *Financiële situatie op orde brengen*
  In 2019 had DeSeizoenen te maken met een negatieve exploitatie. Deze is in 2020 omgebogen naar een bescheiden positief exploitatieresultaat. De hoeveelheid extern personeel (PNIL) is sterk teruggedrongen. Het ziekteverzuim ligt, mede veroorzaakt door COVID-19, nog op een hoog niveau. Met efficiënte roostering is in 2020 een start gemaakt.
- *Continuïteit teams verbeteren, instroom en behoud van medewerkers*
  DeSeizoenen wil een organisatie zijn waar medewerkers zich kunnen ontplooien en ontwikkelen. Dit moet een belangrijke bijdrage leveren aan het vinden, binden en boeien van onze medewerkers. Door de ontwikkelingen in 2020 zoals bestuurderswisselingen, managers ontwikkelingen en prioriteiten die anders zijn komen te liggen door COVID-19 is hier vertraging in opgelopen. In 2021 wordt dit als onderdeel van de prioriteiten in het meerjaren beleidsplan stevig ter hand genomen.
- *Zichtbaar zijn voor nieuwe cliënten en medewerkers*
  Hier is in 2020 een start mee gemaakt. Zo is Magazine Vier verder ontwikkeld, is de afdeling Mens en Organisatie versterkt en is een start gemaakt met een versterking van de externe profilering.
- *Verankering antroposofische zorgvisie en cultuur*
  Iedereen binnen DeSeizoenen is er van doordrongen dat dit de basis en het onderscheidend vermogen is van de onze organisatie. Door COVID-19 zijn niet alle zaken die de directie wilden aanpakken gerealiseerd.
- *Herijking ICT beleid*
  De basis van de ICT infrastructuur is in 2020 verstevigd. Een informatiemanager is aangetrokken,
- *Herstel verhoudingen tussen cliëntenraden onderling en met de directie.*
  De locatie Overkempe heeft met succes nieuwe verkiezingen georganiseerd. Alle locaties zijn nu weer vertegenwoordigd in de Centrale Cliëntenraad. Er blijft wel verschil van inzicht in hoe de Centrale Clientraad moet omgaan met de vastgoeddiscussie. In juni 2021 wordt de uitspraak verwacht van de Hoge Raad. Deze uitspraak is richtinggevend voor de verdere positiebepaling van de GCR.
  De vernieuwde GCR heeft de lopende zaak bij de Ondernemingskamer ingetrokken.
- *Invoering WZD*
  Verloopt volgens plan en wordt begeleidt door de interne commissie "Veilige Vrijheid".
- *Ontsluiting Elektronisch Cliëntendossier.*
  In 2020 is een start gemaakt met de ontsluiting door middel van het portaal "CarenZorgt". Afronding in het tweede kwartaal van 2021.

5. Kwaliteit en veiligheid van zorg

5.1 Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg

Het kwaliteitskader gehandicaptenzorg schrijft voor dat DeSeizoenen een kwaliteitsrapport schrijft waarin reflectie wordt gegeven op de kwaliteit van zorg. Formeel is de scope van het Kwaliteitskader de Wlz-zorg. DeSeizoenen heeft deze scope verbreed naar alle cliënten, ongeacht financieringsvorm en hun wettelijk kader. In dit hoofdstuk beschrijven wij in algemene zin een aantal thema's uit het Kwaliteitsrapport 2019. Voor het complete Kwaliteitsrapport verwijzen wij naar dat rapport.

5.2 Zorg leveren tijdens de Corona-pandemie.

Net als iedere andere organisatie kreeg DeSeizoenen in 2020 te maken met de Corona-pandemie. Dit heeft de omstandigheden voor zowel cliënten als medewerkers enorm beïnvloed vanaf maart 2020. Hierbij zagen we ons genoodzaakt om een aantal zaken, waar we als antroposofische organisatie zo trots op zijn, anders in te vullen. De dagopeningen konden niet meer doorgaan, werkgebieden werden gesloten en jaarfeesten werden anders dan gebruikelijk gevierd. In juli werd het mogelijk om de maatregelen weer enigszins te versoepelen. Er is een uitgebreide evaluatieronde geweest en daar hebben we van geleerd dat de dagelijkse gang van zaken zoveel mogelijk behouden moet worden. Toen het Corona-virus in het najaar van 2020 de kop weer opstak, zijn de werkgebieden (zoveel mogelijk) open gebleven. Zowel voor de eigen bewoners als voor de extramurale deelnemers. Aan het einde van 2020 werd duidelijk dat vaccinatie niet meer ver weg is, 2021 kan hoopgevend beginnen.

5.3 Ondersteuningsplancyclus en Elektronisch Cliëntendossier (ECD)

Het ondersteuningsplan en evaluatiemomenten ondersteunen ons primaire proces in de ontwikkeling van onze bewoners. We leggen de ontwikkeling van de bewoner vast in een ECD. In 2020 hebben we dit proces heel serieus onder de loep genomen. Aan de hand van een onderzoek/audit van onze cliëntendossiers zijn we tot de conclusie gekomen dat er verbeteringen mogelijk zijn. Er is een plan gemaakt om een nieuwe instructie te schrijven om de mogelijkheden van het registreren in ONS opnieuw uit te leggen, waarbij er een duidelijke relatie wordt gelegd tussen het ondersteuningsplan, het maken van de doelen en het rapporteren dat vervolgens uitmondt in een gedegen evaluatie. De nieuwe instructie is beter toegankelijk gemaakt voor onze begeleiders en (voor zover deze al klaar is) is gepubliceerd in ons document beheerssysteem. Samen met een 'live' instructie per locatie over Carenzorgt moet dit een kwalitatieve impuls geven aan de inhoud van cliëntdossiers. Verder wordt er gewerkt aan het opzetten van een reguliere scholing voor onze persoonlijke begeleiders om hen steviger in het primaire proces te zetten, waarbij het ondersteuningsplan en het elektronisch cliëntendossier essentieel zijn.

Dit proces wordt ondersteund door een werkgroep, per locatie zijn diverse geledingen uitgenodigd om samen een mooie en complete ontwikkeling van onze bewoners in de ECD's op te nemen.

5.4 De betrokkenheid van de cliënt vergroten

Het ECD gaat over de cliënt. Het is een mooie ontwikkeling dat de techniek het mogelijk maakt om op ieder gewenst moment even mee te lezen in het dossier. DeSeizoenen wil dit realiseren met behulp van Carenzorgt. Hiervoor is in 2020 een begin gemaakt op één van de locaties. De ervaringen van de eerste keer worden meegenomen in een uitrol naar de andere locaties van DeSeizoenen en dat moet er in resulteren dat in 2021 alle locaties over Carenzorgt beschikken. DeSeizoenen beoogt daarmee cliënten en/of cliëntvertegenwoordigers nog beter mee te nemen in het ondersteuningsproces voor hen of hun verwanten.

5.5 Op zoek naar de mening van de cliënt

DeSeizoenen heeft als beleid dat eens in de drie jaren een groot onderzoek wordt gestart naar de mening van de cliënt. Dat onderzoek heeft in 2018 plaatsgevonden en zal in 2021 weer plaatsvinden. Toch is DeSeizoenen aan het heroverwegen of het onderzoek nog wel op die manier moet plaatsvinden. We zijn op zoek naar andere manieren om de mening van cliënten op te halen: frequenter en met meer informatie.

Via de evaluatie van de ondersteuningsplannen krijgen we een goed beeld hoe de bewoner DeSeizoenen ervaart. Daarin vragen we ook naar verbeteringen voor DeSeizoenen. Het is echter nog niet mogelijk om hier planmatig en systematisch informatie uit te halen. In 2021 proberen we via ons ECD daar een slag in te maken. In 2020 hebben we daar vooronderzoek naar verricht.

5.6 Klachten

In 2020 zijn er geen formele klachten ingediend bij het ECKG. Natuurlijk zijn er ook wel eens ongenoegens en bijna-klachten. Hiervoor wordt bijna altijd contact gezocht met onze cliëntvertrouwenspersoon.

In 2020 is de Wet Zorg en Dwang (WZD) in werking getreden. Hierdoor heeft DeSeizoenen nu twee cliëntvertrouwenspersonen: één voor de WZD (wettelijk bepaald) en één voor 'gewone' (bijna)klachten. In 2020 is er kennis gemaakt met de nieuwe WZD-cliëntvertrouwenspersonen.

Over het gehele jaar 2020 is er 20 keer een beroep gedaan op de cliëntvertrouwenspersoon (hierna te noemen vertrouwenspersoon). Hiervan waren 15 ouders/wettelijke vertegenwoordigers en 4 cliënten. Een klacht die nog doorliep vanuit 2019 en aangemeld bij en behandeld is in 2020 door het ECKG, is afgehandeld.

5.7 Kwaliteitsmanagement en certificering

DeSeizoenen voldoet aan het kwaliteitsschema van NEN-EN 15224-2017 Zorg en Welzijn. In december 2020 heeft de externe auditor DeSeizoenen bezocht. Vanwege Corona was het een audit op afstand en werd deze digitaal afgenomen. Tijdens deze audit zijn geen minors geconstateerd.

5.8 WZD

Het jaar 2020 gold als overgangsjaar voor de Wet Zorg en Dwang (WZD). In 2020 zijn de medewerkers geschoold, er zijn kennisbijeenkomsten voor de gedragskundigen gehouden en de procedure is vorm gegeven. De eerste ervaringen zijn opgedaan in het werken met de wet, het vastleggen van de middelen en maatregelen in het ECD. Samen zijn we aan het leren op welke manier we verder gaan in het vervolmaken van procedures en het benutten van de ruimte van de WZD. In woorden proberen we onze visie op de WZD uit te spreken. We spreken niet van zorg en dwang, maar van veilige vrijheid.

5.9 Incidenten

Bij DeSeizoenen melden medewerkers incidenten in 4 categorieen met behulp van een digitaal meldingssysteem (iprova). De meldingen vinden plaats in de categorieën: agressie-incidenten, medicatiefouten, seksueel grensoverschrijdend gedrag en overige. Ieder incident kent zijn eigen work-flow en worden door de professionals in het primiare proces bekeken en behandeld. Overkoepelend is er per locatie zicht op de meldingen en is het mogelijk om met managementinformatie in te zoomen op de diverse woonhuizen en werkgebieden. Dit geschiedt tevens in de cliëntveiligheidscommissies. In het kwaliteitsrapport wordt inzicht gegeven in het aantal incidenten per categorie.

5.10 Inspectie voor de Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ)

In 2020 heeft de IGJ een bezoek gebracht aan de locatie Overkempe. Het was goed om te zien dat de Inspectie waardering had voor de dienstverlening en zorg vanuit Overkempe. De aanbevelingen die de inspectie gaf voor verbetering kwamen overeen met de bevindingen van een eerder gehouden audit en waarvoor een verbetertraject in gang was gezet.

DeSeizoenen heeft in 2020 bij de inspectie melding gedaan van 1 calamiteit.

5.11 Informatieveiligheid

Voor het jaar 2020 heeft DeSeizoenen meer incidenten gemeld dan voorgaande jaren. Er zijn in totaal 6 incidenten geweest waarvan er 5 bij de Autoriteit Persoonsgegevens zijn gemeld. Het incident wat niet gemeld is bij de Autoriteit Persoonsgegevens betrof een mail die niet veilig verstuurd was. De ontvanger van deze mail is hiervan op de hoogte gebracht. De reden voor de toename van de incidenten is dat er meer gemeld wordt dan voorheen. Dit is mede veroorzaakt door een groot datalek aan het begin van 2020. Vanwege dit datalek is Informatieveiligheid meer op het netvlies van de medewerker gekomen. Mede door het opnieuw informeren van de medewerkers door nieuwsbrieven maar ook door het volgen van een nieuwe e-learning rondom Informatieveiligheid. Tevens is per 01-01-2020 een nieuwe Functionaris Gegevensverwerking aan de slag gegaan binnen DeSeizoenen.

Uit de analyse van de incidenten is te zien dat de incidenten gebeuren door voornamelijk niet actief bezig zijn met Informatieveiligheid en hoe je informatie veilig kunt versturen. Bij 5 van de 6 incidenten zijn de getroffene op de hoogte gesteld van het gebeuren. Bij 1 incident was het niet mogelijk om te achterhalen wie de getroffene konden zijn (tijdelijke mobiele telefoon verloren waar pas na een aantal maanden duidelijk was dat deze echt kwijt was).

6. Medewerkers

6.1 Medewerkers

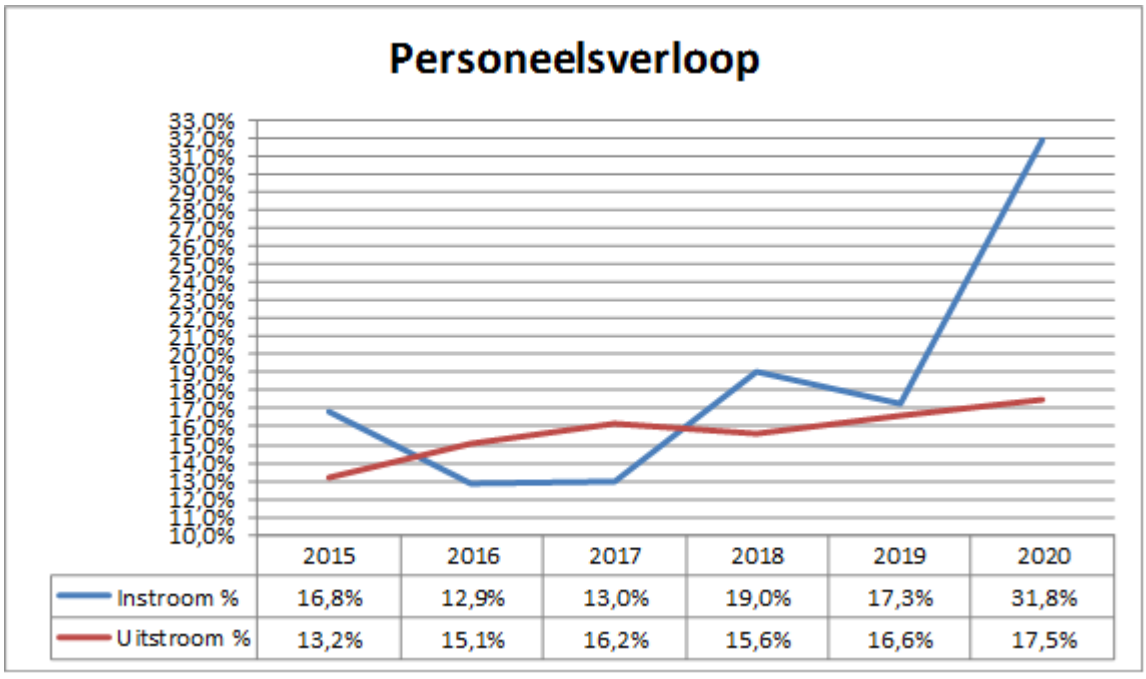
Middels dit jaarverslag willen wij als eerste onze medewerkers hartelijk danken voor hun inzet.

Begin dit jaar heeft de corona pandemie ons allen 'getroffen' en treft ons allen nog steeds in ons dagelijks werk en privé. Wij zijn trots op al onze medewerkers en op hun wendbaarheid, flexibiliteit.

DeSeizoenen biedt medewerkers uitdagend en zinvol werk, waarin zij zich professioneel en persoonlijk kunnen ontwikkelen, er ruimte is voor persoonlijke initiatieven en grote betrokkenheid is bij cliënten, collega's en organisatie. Wij zijn er van overtuigd dat cliënten zich alleen dan kunnen ontwikkelen als medewerkers met betrokkenheid en plezier werken en ook de ruimte krijgen om zichzelf verder als professional en persoon te ontwikkelen.

6.2 Verloop en arbeidsmarktpositie

Het instroompercentage in 2020 bedroeg 31,8% voor, dit percentage is inclusief de instroom vanuit CSS in september 2020. De instroom exclusief de CSS instroom is 17,2%.



	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Instroom %	16,8%	12,9%	13,0%	19,0%	17,3%	31,8%
Uitstroom %	13,2%	15,1%	16,2%	15,6%	16,6%	17,5%

DeSeizoenen heeft in 2020 diverse maatregelen genomen om nieuwe medewerkers in een steeds krapper wordende arbeidsmarkt te werven. De locaties Bronlaak, Overkempe en Elivagar hebben de grootste moeite gehad om met name vacatures in de intensieve zorg/begeleiding weer (tijdig) op te vullen. Nieuwe vormen van actieve personeelswerving worden ingezet zoals LinkedIn, Instagram, Facebook. De locatie Bronlaak is in Q4 gestart met een pilot om de look en feel van de vacatureteksten een update te geven, de eerste ervaringen zijn positief en een mogelijke bredere uitrol hiervan behoort tot de mogelijkheden.

6.3 Missiegericht Organiseren

DeSeizoenen wil zich blijven onderscheiden in de betrokken wijze waarop medewerkers – gevoed vanuit een antroposofische inspiratie – in hun werk staan en de houding waarmee zij cliënten ondersteunen en begeleiden (professioneel, persoonlijke aandacht, oprechte interesse en belangstelling). Om als organisatie **wendbaar** te zijn en de **vitaliteit** van medewerkers te bevorderen worden het zelforganiserend vermogen, taakvolwassenheid bij het uitvoeren van taken en het eigenaarschap en ondernemerschap van medewerkers versterkt. In Q4 is een start gemaakt met de oriëntatie op Rijnlands denken om het eerder ingezette traject van missiegericht organiseren richting- en kaders te geven.

6.4 Verzuim

Het verzuimcijfer van DeSeizoenen totaal was in 2020 7,94 %. Dit cijfer wijkt iets af van het verzuimcijfer van 2019 (7,6 %). Dit ondanks de Corona pandemie.

Opvallend is dat op de locaties Bronlaak, Elivagar en Verdandi het verzuim is gedaald

In 2020 is het verzuimprotocol herzien en zijn de leidinggevenden getraind met als doel dat zij het nieuwe verzuimbeleid zo goed mogelijk kunnen uitvoeren, dit met ondersteuning door de afdeling Mens&Organisatie (M&O) en de Arbodienst.

De verzuimmodule in Insite is digitaal ge-update, dit maakt dat het verzuim digitaal gevolgd en ondersteund wordt.

2020 Verzuimpercentage (exclusief vangnet)

Locaties	*jan*	*febr*	*mrt*	*apr*	*mei*	*juni*	*juli*	*aug*	*sept*	*okt*	*nov*	*dec*	*Gemiddeld*
Onderst. D.	*8,09*	*8,25*	*10,23*	*12,10*	*8,57*	*9,35*	*9,19*	*8,12*	*8,30*	*8,58*	*9,35*	*10,01*	*9,18*
Bronlaak	*6,21*	*6,74*	*7,28*	*5,02*	*3,40*	*4,35*	*4,33*	*4,21*	*5,49*	*6,35*	*5,63*	*6,59*	*5,46*
Corisberg	*7,02*	*10,39*	*12,45*	*7,56*	*7,30*	*6,92*	*6,79*	*8,46*	*10,71*	*11,34*	*12,64*	*12,91*	*9,54*
Elivagar	*11,30*	*8,85*	*10,86*	*8,18*	*5,01*	*5,66*	*4,14*	*2,94*	*4,96*	*9,56*	*7,03*	*7,69*	*7,18*
LG Gennep	*7,06*	*7,99*	*15,39*	*8,88*	*10,36*	*12,18*	*15,02*	*10,76*	*10,00*	*11,27*	*13,88*	*8,89*	*10,96*
Overkempe	*8,97*	*8,33*	*11,29*	*13,79*	*11,36*	*9,14*	*6,77*	*6,67*	*7,68*	*8,43*	*8,65*	*7,34*	*9,03*
Verdandi	*3,06*	*5,42*	*7,79*	*8,90*	*3,22*	*2,42*	*3,78*	*2,27*	*3,43*	*2,93*	*4,28*	*4,89*	*4,37*

6.5 Gedragscode en Eigen Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

Iedereen die in dienst treedt moet een VOG overleggen. Daarnaast hanteert DeSeizoenen een eigen gedragscode. De gedragscode beschrijft duidelijke afspraken over wat wij van elkaar verwachten. Deze gedragscode is een aanvulling op de individuele arbeidsovereenkomst en de geldende wet- en regelgeving. In de wetgeving wordt een aantal rechten en plichten beschreven ten aanzien van het professioneel gedrag van medewerkers van DeSeizoenen ten opzichte van cliënten, onder andere vastgelegd in de Wet Geneeskundige Behandel Overeenkomst (WGBO). De gedragscode geldt voor alle medewerkers, stagiaires en vrijwilligers van DeSeizoenen.

Parallel aan de wettelijke VOG hanteert DeSeizoenen een eigen verklaring omtrent het gedrag, waarbij (nieuwe) medewerkers, vrijwilligers en stagiaires zelf verklaren nooit veroordeeld te zijn voor seksueel misbruik en verklaren dat er nooit waarschuwingen dan wel maatregelen zijn genomen naar aanleiding van seksueel of ander grensoverschrijdend gedrag. Het niet kunnen voldoen aan deze verplichting leidt tot het afwijzen dan wel beëindiging van het arbeidscontract met DeSeizoenen.

6.6 Scholingsplan

DeSeizoenen wil een ontwikkel- en leergerichte organisatie zijn, waarin ruimte is voor de medewerker om zijn kennis en vaardigheden te onderhouden, verdiepen en verbreden en daardoor vanuit zijn kracht te kunnen werken als persoon.

Om dit te realiseren heeft elke locatie in 2020 een scholingsplan gemaakt. Tevens is er een plan gemaakt waarin een uitrol van het Opleidings- en ontwikkel beleid 2021/2021 zichtbaar is. Dit is gepresenteerd aan de directie en het Management Team.

Helaas moesten er door de uitbraak van het corona virus veel trainingen worden uitgesteld. Deze trainingen krijgen een vervolg in 2021. Individuele cursus/opleidingen zijn zoveel mogelijk online gedaan door medewerkers.

Dit jaar is aan iedereen de e-learning Informatieveiligheid en privacy aangeboden. In 2018 was dit ook al gedaan maar het onderwerp wilden we opnieuw onder de aandacht brengen. De cursus is vernieuwd met extra aandacht voor privacy en veilige e-mail ontvangen én versturen.

Locatie Eindhoven

Vanuit het wettelijk kader zijn de BHV-basis, herhalingstrainingen georganiseerd en de bekwaamheden getoetst door een externe verpleegkundige. Locatie Eindhoven heeft in het schooljaar 2019-2020 vier stagiaires geplaatst en er waren twee leerlingen die een MZ opleiding volgden. De orthopedagoog heeft een training taxatiegesprekken gedaan. Individuele aanvragen zijn conform het scholingsbeleid beoordeeld en indien mogelijk online gedaan.

Elivagar

Vanuit het wettelijk kader zijn de BHV-basis en herhalingstrainingen georganiseerd. De bekwaamheden zijn getoetst door een externe verpleegkundige. Het ambulante team heeft een basis EHBO cursus gedaan en aan alle medewerkers in de zorg is de e-learning Basiskennis medicatie gehandicaptenzorg aangeboden. Daarnaast is geïnvesteerd in enkele persoonlijke leervragen van medewerkers. Elivagar heeft in het schooljaar 2018-2019 vijf stagiaires geplaatst. Er waren vijf medewerkers die een MZ4-opleidingen volgden en één medewerker volgt de HBO-opleiding Social Work.

De Corisberg

Vanuit het wettelijk kader zijn de BHV-basis en herhalingstrainingen georganiseerd. De verpleegkundige handelingen zijn intern getoetst en twee medewerkers hebben een cursus motorzagen gedaan. In 2019 zijn alle medewerkers geschoold in autisme, in 2020 is hier nog een vervolg op geweest.

Twee medewerkers volgen een Mbo-opleiding Zorg, één medewerker een HBO- opleiding en er zijn in het schooljaar 2018-2019 drie stagiaires geplaatst.

Bronlaak

Vanuit het wettelijk kader zijn de BHV trainingen, weerbaarheidstrainingen en verpleegtechnische handelingen zoveel mogelijk doorgegaan. De verpleegkundige handelingen zijn door een externe verpleegkundige getoetst. Enkele teams hebben hun leervraag uitgewerkt met een korte inhoudelijke training. Er zijn teamtrainingen geweest over o.a. samenwerken en zorginhoudelijke thema's. Concept ondersteunende communicatie heeft in 2020 een vervolg gekregen. Bronlaak heeft 15 stagiaires begeleid. Er waren 12 leerlingen in dienst die een zorgopleiding volgden. Vier medewerkers hebben hun diploma behaald en acht vervolgen hun opleiding.

In 2021 gaat het Kasper Hauser Kursus-huis de cursussen en trainingen voor medewerkers organiseren. Het plan is om leertrajecten voor persoonlijke begeleiders, vakinhoudelijke werkleiders en begeleider te ontwikkelen met thema's als antroposofie,

verdieping in de organisatie, zorg specifieke items en thema's die actueel zijn voor de desbetreffende functie.

Overkempe

Conform het scholingsbeleid uit het ondernemingsplan is aan diverse scholingen op Overkempe vormgegeven afgelopen jaar. Naast de wettelijke opleidingen zoals BHV en EHBO is er vanuit Overkempe ook ingezet op de e-learning basiskennis medicijngebruik, elektronisch cliëntdossier en informatie veiligheid en privacy. Trainingen en intervisie Triple C zijn afgelopen jaar verankerd en afgerond. In 2020 moesten toch enkele trainingen uitgesteld worden vanwege corona-beperkingen. Deze krijgen een vervolg in 2021. Ook zal er een hernieuwde Triple-C, 2-daagse training voor leidinggevenden en behandelaars worden gepland in 2021 omdat deze ook gecanceled zijn in 2020 vanwege corona. Verder is men gestart met triple C analyses op teamniveau. Deze hebben door Corona in aangepaste vorm plaatsgevonden. Mogelijk wordt dit project uitgebreid in 2021. De basistraining Antroposofie is gecontinueerd voor alle nieuwe medewerkers. Overkempe heeft in het schooljaar 2019-2020 24 leerlingen/stagiaires begeleid.

Verdandi

Conform het scholingsbeleid zijn de scholingen op Verdandi vormgegeven afgelopen jaar waaronder wettelijke trainingen zoals BHV. Daarnaast is ook ingezet op e-learning waaronder het electronisch cliëntdossier en informatie veiligheid en privacy. Het meer kennis krijgen van, het zichtbaar worden en levend houden van de antroposofie was ook een verbeterpunt. Er is verder vorm gegeven aan Triple C, en er heeft een teamreflectie plaatsgevonden. Alle medewerkers van Verdandi hebben een scholingsdag "Triple C, hoe was het ook al weer?" gevolgd. Iedere medewerker heeft voorlichting gehad over de Wet Zorg en Dwang en iedereen heeft de medicatietraining bijgewoond. Ook heeft er een inhaalslag plaatsgevonden m.b.t. e-learning trainingen die nog niet voltooid waren door medewerkers. Verdandi heeft in het schooljaar 2019-2020 drie stagiaires/leerlingen begeleid.

7. Verslag van de Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen heeft bij het interne toezicht in 2020 uiteraard de blik gericht op het algemene beleid en de gang van zaken binnen DeSeizoenen onder leiding van de directie. Daarnaast heeft de Raad de directie geadviseerd en gespiegeld op het vlak van de kwaliteit van zorg, de antroposofische identiteit en de (financiële) continuïteit van DeSeizoenen B.V. Ook de relatie en procedures van de directie met de cliëntenraad en de juridische en bestuursstructuur van DeSeizoenen hadden nadrukkelijk een plaats op de agenda.

De onderwerpen die in het verslagjaar specifiek de revue passeerden in de vergaderingen van de Raad van Commissarissen, besloegen een breed scala. Belangrijke aandachtspunten in 2020 waren:

a) Integratie Care Shared in DeSeizoenen;

b) De (landelijke) krapte op de arbeidsmarkt voor gekwalificeerde werknemers;

c) De cassatie Centrale Cliëntenraad;

d) De continuïteit van besturing van de organisatie;

e) De druk op de financiële exploitatie van DeSeizoenen;

f) Corona en de te treffen maatregelen.

7.1 Verdere evolutie aandeelhouderschap, directie en toezicht

Sinds de doorstart van de volwassenenzorg begin 2012 vanuit het faillissement van Zonnehuizen, staat DeSeizoenen bekend als een organisatie die goede zorg levert, goed georganiseerd is en positief beleefd wordt. De aandeelhouders hebben zich, gezien het belang van de zorgcontinuïteit, in en na de crisissituatie steeds nauw betrokken gevoeld bij de voortzetting van de zorg door DeSeizoenen. De doorstartende organisatie moest grotendeels opnieuw worden opgebouwd met de inzet van de aandeelhouders. Er was ook geen geld in kas om tegenslagen op te vangen.

In de afgelopen jaren zijn de aandeelhouders stapsgewijs in een klassieke aandeelhoudersrol terecht gekomen. Zij traden eerder al uit de Raad van Commissarissen. In 2019 werden ook het samengaan van de rollen van aandeelhouder en directie bij DeSeizoenen volledig opgeheven en werden voor de zustervennootschappen binnen de groep en de holding zelf onafhankelijke directies aangesteld.

Hiermee werd opgeschoven naar een in de zorg meer gebruikelijk model van toezicht, directievoering en aandeelhouderschap.

De Raad van Commissarissen van DeSeizoenen B.V. heeft op 26 augustus 2020 met instemming van de directie van DeSeizoenen B.V. het besluit genomen om de activiteiten van Care Shared Services B.V. (de B.V. waar de diensten onder vallen) onder te brengen bij DeSeizoenen B.V., met ingangsdatum 1 september 2020.

7.2 Aandachtspunten Directie

De directie werd tot 10 juni 2020 gevoerd door Merlijn Trouw (algemeen directeur) en tot 1 september 2020 door Anne-Marie Jasper-Van Nellen (ad interim directeur financiën en bedrijfsvoering). Per 1 juli 2020 heeft Marco Mieras het stokje overgenomen van de functie van financieel directeur en per en 11 augustus 2020 is Henri Janssen benoemd tot algemeen directeur van DeSeizoenen.

De bezoldigingsklasse van directie en toezichthouders is voor 2020 vastgesteld in klasse II van de WNT (Wet Normering Topinkomens). De directieleden van DeSeizoenen ontvangen geen aanvullende bezoldiging voor hun werkzaamheden in de andere vennootschappen binnen de holding. Het bezoldigingsbeleid voor de directie voldoet aan de WNT en wordt gecontroleerd door de accountant. Voor de directieleden wordt een strikt declaratiebeleid gehanteerd.

7.3 Aandachtspunten Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen houdt integraal toezicht op het beleid van de directie en op de algemene gang van zaken binnen de vennootschap. De Raad van Commissarissen staat daarnaast de directie met raad en daad terzijde.

De Raad is zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, de directie en aandeelhouders, onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. Dit aspect is onderdeel van de jaarlijkse evaluatie die de Raad uitvoert. De Raad gebruikt een bestaand instrument voor de zelfevaluatie en laat zich eens in de circa drie jaar door een externe partij bijstaan.

In 2020 werden zes plenaire vergaderingen door de Raad geagendeerd waarbij de directie aanwezig was. Bij de vergaderingen waren nagenoeg altijd alle leden van de Raad aanwezig. Daarnaast zijn er een aantal bilaterale bijeenkomsten geweest van een aantal leden van de Raad en de directie om de voortgang in een aantal dossiers te bespreken.

In de reguliere vergaderingen van de Raad van Commissarissen zijn onder meer de volgende onderwerpen aan bod gekomen:

1. Memo ondernemingsplan 2020
2. Principeovereenkomst tussen DeSeizoenen en Care Shared Services
3. Voortgangsrapportage RvC DeSeizoenen
4. Rapportage externe audit Lloyds
5. Aandachtspunten RvC kwaliteitsrapport 2019
6. Voorstel themabespreking vanuit commissie K&V
7. Inhoudelijke bespreking thema’s voor het kwaliteitsrapport 2019
8. Voortgang implementatie WZD
9. Voortgang uitvoering ICT-roadmap
10. Corona en de coronamaatregelen
11. Situatie cliëntenmedezeggenschap
12. 100 jaar antroposofische zorg
13. Antroposofische menskunde
14. Financiële Kwartaalrapportages en liquiditeitsprognoses en –overzichten
15. Accountantsverslag en jaarrekening 2019
16. Managementletter van de accountant
17. Strategisch vastgoedplan en instandhoudingsafspraken Vastgoed DeSeizoenen BV

18. Langer Termijn Huisvestingsplan
19. Prognose uitputting inhaalinvesteringen en instandhouding 2020
20. Werving twee directieleden
21. Opdracht directie
22. Directiebeoordeling
23. Werving twee RvC-leden
24. Externe visitatie
25. Vragen IGJ met betrekking tot integratie CSS en DS
26. Jaarplan en begroting 2021
27. Scholingsprogramma RvC/directie
28. Evaluatie governancestructuur.
29. Evaluatie RvC
30. Bezwaar en beroep tegen vennootschapsbelasting
31. Onderzoek enquêteprocedure bij Ondernemingskamer
32. Bezoldiging bestuurders en toezichthouders conform WNT2
33. Wet zorg en dwang (Wzd)
34. Krapte op de arbeidsmarkt en te nemen maatregelen

Daarnaast zijn afgevaardigden van de Raad aanwezig geweest bij het overleg van de directie met de Ondernemingsraad. De heer Reigersman heeft de vergadering bijgewoond over de integratie en het vertrek van directielid Merlijn Trouw (voorzitter Raad van Bestuur). Mevrouw Emmerik heeft een bespreking over het kwaliteitsrapport bijgewoond, de integratie en het roosterbeleid. De heer De Goeij, indertijd voorgedragen als lid van de Raad van Commissarissen door de Centrale Cliëntenraad, heeft met enige regelmaat contact gehad met de familievereniging Bronlaak.

Ook dit jaar vonden jaargesprekken met de beide directieleden plaats vanuit de remuneratiecommissie.

De Auditcommissie van de Raad van Commissarissen is twee keer bijeen geweest en heeft naast het bespreken van de reguliere financiële managementrapportages bijzondere aandacht besteed aan de verdere versterking van de financiële controlfunctie.

Goedkeuring respectievelijk een positief advies werd door de Raad van Commissarissen gegeven aan de volgende belangrijkste bestuursbesluiten:

a. Jaarverslag, inclusief jaarrekening 2019;
b. Kwaliteitsrapport 2019;
c. WNT toepassing in het kalenderjaar 2020;
d. Ondernemingsplan, inclusief begroting 2021;
e. Ontbinding CCR;

f. Overeenkomst integratie Care Shared in De Seizoenen per 1 september 2020.

Niet onvermeld mag blijven dat tussen aandeelhouders, directie en meestal via de voorzitter Raad van Commissarissen veelvuldig tussentijds contact is geweest over de cassatie tegen de uitspraak van de Ondernemingskamer van 24 januari 2020 en de vragen van de IGJ/NZa betreffende de integratie CS/DS en de toekomstige vennootschappelijke en governancestructuur.

In 2020 bestond de raad uit:

Naam	Functie	Aandachtsgebied
Dhr. A. Reigersman	Voorzitter	Benoemings- en remuneratiecommissie, Identiteitscommissie, contactpersoon voor de OR
Dhr. H. de Goeij	Lid	Benoemings- en remuneratiecommissie, Auditcommissie en contactpersoon voor de CCR
Dhr. P. Staal	Lid	Portefeuille Kwaliteit en Veiligheid
Mevr. S. Emmerik	Lid	Portefeuille Kwaliteit en Veiligheid
Dhr. R. Verheul	Lid	Benoemings- en remuneratiecommissie, Auditcommissie

7.4 Afstemmingsoverleg met Aandeelhouders

Om te zorgen voor voldoende overleg en afstemming tussen Raad van Commissarissen en Aandeelhouder, vindt minimaal twee keer per jaar een afstemmingsoverleg plaats in het bijzijn van de directie van DeSeizoenen.

De hoofdthema's van de afstemmingsoverleggen in 2020 betroffen:

I. Principeovereenkomst CS/DS

II. Vastgoed

III. Procedure ontbinding CCr

IV. Cassatie Ondernemingskamer, geëntameerd door de Centrale Cliëntenraad.

7.5 Politiek tijdsgewricht rond toezichthouden binnen een Zorg BV

Medio 2018 verscheen een Kamerbrief van de bewindslieden van het ministerie van VWS over bedrijfsvoering en winstuitkering in de zorg. Hierin werd herhaald dat aan WTZi-instellingen dient te handelen volgens de vuistregel 'winstuitkering is toegestaan voor extramurale zorg en is verboden voor intramurale zorg'. Dit gold en geldt ook voor DeSeizoenen BV als intramurale zorginstelling.

Voor de Raad van Commissarissen zijn de kaders van de vastgestelde wet- en regelgeving van de overheid leidend. Een veranderend maatschappelijk klimaat levert nieuwe handelingsperspectieven op. Daarover gaat het ook in het publieke debat. Maar dat leidde nog niet tot nieuwe wettelijke kaders. De Raad volgt dit debat met grote belangstelling om ervoor zorg te dragen dat DeSeizoenen niet alleen aan wet- en regelgeving voldoet, maar waar mogelijk ook proactief anticipeert op nog niet geformaliseerde wet- en regelgeving.

8. Verslag van de Aandeelhouder

Het jaar 2020 heeft bovenal in het teken van het COVID-19 gestaan en het virus heeft een grote impact gehad op medewerkers en cliënten, maar ook hun familie en vrienden. Geen bezoek meer en beperkte toegang tot de locaties en veel medewerkers die hun werkzaamheden voornamelijk thuis moesten verrichten. Gelukkig hebben de directie, het management en de medewerkers die direct met de zorg te maken hebben, dit op een uitstekende manier aangepakt en is daardoor het virus in belangrijke mate aan DeSeizoenen voorbij gegaan. Voor het onderhoud, heeft het virus wel een grote impact gehad en meer dan de helft van het geplande onderhoud kon niet worden uitgevoerd als gevolg van de genomen maatregelen. Echter, al met al is de aandeelhouder buitengewoon trots op de organisatie en de wijze waarop het met deze bijzondere omstandigheden is omgegaan en opnieuw heeft laten zien dat de kwaliteit van de zorg op een zeer hoog niveau staat.

Maar 2020 heeft ook opnieuw in het teken gestaan van het conflict tussen Directie, Raad van Commissarissen en aandeelhouder enerzijds en de Centrale Cliëntenraad (CCr) anderzijds. Na de uitspraak van de Ondernemingskamer (OK) op 24 januari 2020, heeft de CCr besloten cassatie aan te tekenen tegen de uitspraak bij de Hoge Raad. De uitspraak wordt begin juni 2021 verwacht. Ook heeft er op 24 juni 2020 een procedure gediend bij de OK met verschillende grieven van de zijde van de CCr en heeft er op 4 februari 2021 opnieuw een zaak gediend bij de OK. Van de laatste staat de uitspraak gepland voor april 2021. Het is bijzonder spijtig dat ieder jaar daardoor grote bedragen worden uitgegeven aan juridische kosten die veel beter aan de zorg zouden kunnen worden besteed. Ook in de herfinanciering van de lening die Vastgoed DeSeizoenen BV bij een bankenconsortium heeft uitstaan, heeft dit negatieve effecten gehad. Uiteindelijk heeft er geen herfinanciering kunnen plaatsvinden maar is een nieuwe renteperiode met het huidige consortium aangegaan. Hierdoor betaalt Vastgoed DeSeizoenen BV een hogere rente dan nodig was geweest wat tot extra kosten leidt en waardoor er minder aan investeringen kan worden besteed.

Een ander belangrijk onderwerp in 2020 was het uitvoering geven aan de aanwijzing van de Inspectie Gezondheidzorg en Jeugd (IGJ) van 2019. De IGJ heeft aangegeven dat de personele unie van de directie van DeSeizoenen en Care Shared Services moest worden opgeheven. De belangrijkste consequentie van deze aanwijzing was dat DeSeizoenen BTW zou moeten betalen over alle diensten die vanuit Care Shared Services zouden worden geleverd als de bestaande situatie maar zonder personele unie zou blijven bestaan. Dat zou een onverantwoorde financiële last voor de organisatie betekenen. Na langdurig en soms ook moeilijk overleg zijn de Raad van Commissarissen en de aandeelhouder tot een oplossing gekomen waarbij alle medewerkers van Care Shared Services, de activa en passiva en overige contracten over zijn gegaan naar DeSeizoenen en alleen verplichtingen die Care Shared Services was aangegaan onder de kredietovereenkomst achter zijn gebleven. Onder de omstandigheden was dit de best mogelijke oplossing voor beide partijen.

Op het terrein van de huisvesting heeft Vastgoed DeSeizoenen in samenwerking met DeSeizoenen een lange termijn huisvestingsplan opgesteld met behulp van externe adviseurs. Dit plan geeft een goed inzicht in de benodigde instandhoudingsinvesteringen en onderhoud van het bestaande vastgoed voor de komende 20 jaar, waarbij de eerste 5 jaar in detail zijn uitgewerkt. Samen met DeSeizoenen wordt nu gewerkt aan de uitvoering. Ook wordt daarbij het onderhoud wat in 2020 niet kon worden uitgevoerd hierin meegenomen.

Tenslotte zijn er in de WW Zorg Groep weer verschillende personele wisselingen geweest. Allereerst is Merlijn Trouw medio dit jaar vertrokken na 6 jaar werkzaam te zijn geweest als Algemeen Directeur van DeSeizoenen en Care Shared Services. Ook Anne-Marie Jaspers – van Nellen is, na een jaar als Financieel Directeur a.i. te hebben gewerkt, vertrokken. Tenslotte is Joep van Rooij als Directeur Vastgoed DeSeizoenen

vertrokken aan het eind van 2020. Merlijn Trouw en Anne-Marie Jasper-Van Nellen zijn opgevolgd door Henri Janssen en Marco Mieras en Joep van Rooij wordt tijdelijk waargenomen door Kees Dubbelboer. Ik wil Merlijn Trouw, Anne-Marie Jasper-Van Nellen en Joep van Rooij heel hartelijk danken voor al hun inzet en enthousiasme voor de organisatie, cliënten en medewerkers. Het waren niet altijd gemakkelijke tijden maar alle drie hebben een zeer waardevolle bijdrage geleverd aan de instandhouding en groei van deze instelling.

Kijkend naar de toekomst, wenst de WW Zorg Groep dat er een einde komt aan de juridische procedures en dat de rust rond DeSeizoenen terugkeert. Dat is de basis voor een herstel van de financiële resultaten en biedt de medewerkers, directie, Raad van Commissarissen, cliëntenvertegenwoordigers en aandeelhouder de mogelijkheid om gezamenlijk te bouwen aan een omgeving waar bewoners/cliënten en medewerkers zich goed voelen en zich maximaal kunnen ontwikkelen en daarmee een kwalitatief hoogwaardige zorggemeenschap weten te creëren. Waarin verder geïnvesteerd wordt in de kwaliteit van de gebouwen en faciliteiten.

Algemene Vergadering van Aandeelhouders
In de reguliere vergaderingen zijn onder andere de volgende onderwerpen aan bod gekomen:

- Financiële kwartaalrapportages, liquiditeitsprognoses en -overzichten en ziekteverzuim
- Kwaliteitsrapportages
- Jaarverslag en jaarrekening 2019
- Ondernemingsplan + begroting 2021
- Governancestructuur en vennootschappelijke structuur
- Inhaalinvesteringen en instandhouding Vastgoed DeSeizoenen B.V.
- Cassatieprocedure Hoge Raad
- Principeovereenkomst Care Shared Services/DeSeizoenen

De Aandeelhouder gaf goedkeuring aan:
- Jaarverslag (inclusief jaarrekening) 2019

Afstemmingsoverleg
Twee keer per jaar vindt in het bijzijn van de directie van DeSeizoenen een afstemmingsoverleg plaats tussen de Raad van Commissarissen en de Aandeelhouder. De besproken hoofdthema’s vindt u terug onder het Verslag van de Raad van Commissarissen.

9. Verslag Ondernemingsraad

Medezeggenschap van medewerkers is belegd bij de Ondernemingsraad (OR). DeSeizoenen BV heeft één OR. Hierin zijn de diverse locaties van onze organisatie evenredig vertegenwoordigd. De raad heeft in het verslagjaar 11 zetels; 4 voor Bronlaak, 3 voor Overkempe, en 1 per locatie voor Elivagar, de Corisberg, Verdandi en landgoed Gennep.

In de loop van het jaar trekt de vertegenwoordiger van de Corisberg zich terug waardoor een vacature ontstaat. De zetel van Elivagar blijft in 2020 lange tijd onbezet maar wordt tegen het einde van het jaar ingevuld. Verder stelt DeSeizoenen een nieuwe Ambtelijk Secretaris aan ter ondersteuning van de raad.

Samenwerken in overleg
Wij zijn als OR met regelmaat in overleg met verschillende partijen om enerzijds informatie op te halen en te delen en anderzijds om onze standpunten kenbaar te maken. De voornaamste overlegvormen zijn: OR-vergadering, OR-themavergadering, overlegvergadering (OR en directie) en het artikel-24-overleg.

In de OR-vergadering nemen wij aanvragen van de directie door en bespreken actuele ontwikkelingen. Specifieke thema's komen aan bod in de OR-themavergadering. Onze standpunten delen wij met de directie in de overlegvergadering. Deze vergaderingen vinden ongeveer één keer per zes weken plaats. Twee keer per jaar sluit ook de voorzitter van de Raad van Commissarissen hier bij aan. Dit is het zogenaamde artikel-24-overleg conform de Wet op de Ondernemingsraden.

Samenwerken in overleg krijgt in 2020 als gevolg van de coronacrisis een wat andere dimensie. De vergaderingen vinden veelal via Teams plaats. Dit vergt in het begin enige gewenning. Ondanks het gemis van de ontmoeting, zal de OR voor een deel van zijn vergaderingen gebruik blijven maken van Teams.

Wij maken zowel van de OR- als van de overlegvergaderingen, notulen. Om medewerkers goed geïnformeerd te houden, komen de vastgestelde notulen op een voor iedereen toegankelijke schijf van de organisatie te staan. Daarnaast brengt de OR in 2020 een aantal Nieuwsbrieven uit.

Medezeggenschap = Meeweten + Meedenken + Meebeslissen

Meeweten
De OR wil over een aantal zaken goed geïnformeerd blijven. In het verslagjaar ontvangt de raad de volgende stukken ter informatie:

- Roosterbeleid 2020 – 2025
- Nieuw in te stellen klankbordgroepen HRM
- Ondernemingsplan 2020 'Transformeren en verstevigen'
- Jaarverslag 2019
- Lange Termijn HuisvestingsPlan vastgoed (op vraag van OR)
- Wet Arbeidsmarkt in Balans / gevolgen oproepkrachten (op vraag van OR)
- Kwaliteitsrapport 2019
- Verslagen directie-overleg en kwartaalrapportages

Meedenken over 'zaken die de organisatie aangaan'
De OR mag meedenken en zijn advies uitbrengen over belangrijke veranderingen in de organisatie. Een grote organisatieverandering in 2020 is de integratie van

CareSharedServices in DeSeizoenen. Andere veranderingen hebben vooral te doen met wisselingen binnen de Directie en de Raad van Commissarissen.

- Integreren van CSS bij DS

2020 is voor DeSeizoenen het jaar van een grote organisatiewijziging: het integreren van CareSharedServices. Deze wijziging is dan al geruime tijd in voorbereiding. De OR zit in de voorbereidingsfase echter niet stil en dringt aan op een tijdige en duidelijke adviesvraag. Zo wil de raad weten wat de gevolgen voor medewerkers zijn en hoe de directie eventuele negatieve gevolgen opvangt.
Midden 2020 vraagt de Raad van Commissarissen zowel de OR van CareSharedServices als van DeSeizoenen om advies. Ons advies richt zich op de gevolgen voor alle werknemers direct ná de integratie en daaropvolgende herinrichting van DeSeizoenen. De raad stelt meerdere voorwaarden waarvan de voornaamste is dat de directie met de werknemersorganisaties een Sociaal Plan overeenkomt. Verder wil de OR samen met de directie bouwen aan een passende medezeggenschapsstructuur waarbij te denken valt aan samenvoeging van beide OR-en tot één OR voor heel DeSeizoenen.

- Aanstellen directie- en bestuursleden

De OR denkt mee over de aanstelling van achtereenvolgens een financieel directeur, een algemeen directeur en twee leden voor de Raad van Commissarissen. Rode draad in betreffende OR-adviezen is dat de nieuwe functionaris past bij de organisatie, de antroposofische filosofie uitdraagt en inspraak van medewerkers een warm hart toedraagt.

Meebeslissen over 'zaken die de medewerker aangaan'
De OR mag meebeslissen over belangrijke vaststelling, wijziging of intrekking van personele regelingen binnen DeSeizoenen. In het verslagjaar ontvangt de OR geen aanvragen hiervoor.

Informatie brengen en halen
Wij willen onze medewerkers graag goed informeren. Dit doen wij veelal per mail. Via dit kanaal hopen wij iedereen te bereiken ongeacht zijn/haar werklocatie. Verder maken wij in 2020 een start met OR-Nieuwsbrieven. De OR publiceert vastgestelde notulen op een daarvoor bestemde schijf. Medewerkers kunnen ze daar lezen.

Informatie brengen en halen, graag via ons speciale e-mailadres: deseizoenen.or@deseizoenen.org . Medewerkers kunnen daar vragen stellen. Uiteraard kunnen zij ook één van de OR-leden persoonlijk benaderen.

10. Verslag van de Centrale Cliëntenraad

10.1 Inleiding

De medezeggenschap van cliënten binnen DeSeizoenen is op twee niveaus ingericht.

Op lokaal niveau heeft DeSeizoenen zes lokale cliëntenraden, te weten: de Lokale Cliëntenraad Bronlaak, Overkempe, Elivagar, De Corisberg, Verdandi en Landgoed Gennep. De Lokale Cliëntenraden berstaan uit twee geledingen. Een geleding waarin ouders of wettelijk vertegenwoordigers zitting hebben en een geleding vanuit de cliënten. De bewoners c.q. cliënten worden in hun medezeggenschap ondersteund door een coach.

De Centrale Cliëntenraad is samengesteld uit vertegenwoordigers van de Lokale Cliëntenraden. Uit iedere raad worden maximaal twee vertegenwoordigers afgevaardigd naar de Centrale Cliëntenraad. Leden van de Centrale Cliëntenraad worden benoemd door de directie voor een periode van vier jaar en zijn éénmaal terstond herbenoembaar.

10.2 Samenstelling Centrale Cliëntenraad

De Centrale Cliëntenraad bestond de eerste helft van 2020 uit zes leden, afgevaardigd door de Lokale Cliëntenraden van Bronlaak, Overkempe en de Corisberg.

De directie van DeSeizoenen heeft in het voorjaar van 2020 een voorgenomen besluit tot ontbinding van de CCR kenbaar gemaakt aan de zittende leden en dit voorstel voorgelegd aan het Landelijk Commissie van Vertrouwenslieden. Dit voorgenomen besluit volgde op een oproep van de cliëntvertegenwoordigers van Overkempe. De toen zittende leden van de CCR hebben op 30 april 2020 een nieuwe enquêteprocedure gestart bij de Ondernemingskamer om deze ontbinding tegen te gaan, nadat de LCvV zich onbevoegd verklaarde hierover te oordelen. Op 25 juni 2020 werd door de Ondernemingskamer tot afspraken gekomen inhoudende, dat onder leiding van procesbegeleiders getracht zal worden de medezeggenschap te herstellen door a) de 3 Lokale Cliëntenraden die geen deel uitmaken te vragen weer in de CCR zitting te nemen, door b) nieuwe verkiezingen voor de Lokale Cliëntenraad Overkempe en door c) het opstellen van nieuwe reglementen volgens de Wmcz 2018.

Aldus zijn onder leiding van de aangestelde procesbegeleiders de Lokale Cliëntenraden van Gennep, Elivagar en Verdandi weer toegetreden tot de CCR en benoemd door de directie van DeSeizoenen. Er is na nieuwe verkiezingen een Lokale Cliëntenraad Overkempe gekozen en hieruit zij twee afgevaardigden in de CCR benoemd. In het najaar is een werkgroep gestart voor het opstellen van nieuwe reglementen voor de Lokale en Centrale Cliëntenraad volgens de nieuwe wetgeving Wmcz 2018. Het concept voor deze nieuwe reglementen was aan het einde van het jaar niet gereed en vervolgafspraken werden gemaakt voor in januari 2021.

Vanuit de Lokale Cliëntenraden zijn nu per september 2020 in de Centrale Cliëntenraad afgevaardigd:

Locatie Bronlaak: de heer Lood Arons, voorzitter CCR, en mevrouw Ine van Tulder.
Locatie Overkempe: mevrouw Marjan Konings en de heer Guus Verduijn
Locatie De Corisberg: de heren Jan Peters en Henk Münstermann
Locatie Landgoed Gennep: mevrouw Chrisje Gulickx en mevrouw Mink Kalkman
Locatie Elivagar: mevrouw Christa Nollen en mevrouw Riek Teeuwen
Locatie Verdandi: de heren Peter de Sonnaville en Rob de Valk

In het najaar werd wegens vertrek van Elly Mooyaart als afgevaardigde van Overkempe en die ook vicevoorzitter was een nieuwe vicevoorzitter gekozen in de persoon van Peter

de Sonnaville. Het voorzitterschap van Lood Arons werd in de nieuwe samenstelling van de CCR ter discussie gesteld door de CCR. In de vergadering van de CCR op 30 november werd het voorzitterschap geagendeerd en besproken en werd overeengekomen om op 14 december 2020 een extra vergadering en stemming over het voorzitterschap te doen plaatsvinden. Lood Arons c.s. stapten daarop opnieuw naar de Ondernemingskamer om dit aan te vechten. Intussen werd op 14 december met meerderheid van stemmen Lood Arons per 1 januari 2021 van zijn functie ontheven. Er werd hangende de procedure bij de Ondernemingskamer op dat moment geen nieuwe voorzitter gekozen. De vicevoorzitter zal voorlopig de taken van de voorzitter waarnemen.

10.3 Doelstellingen Centrale Cliëntenraad

De Centrale Cliëntenraad heeft als doelstellingen:

1. Het behartigen van gemeenschappelijke belangen van alle cliënten op alle locaties van DeSeizoenen, waarbij de 5 kernwaarden van DeSeizoenen bij toetsing centraal staan;

2. Het bevorderen van de participatie van de cliënten;

3. Bijdragen aan de bewaking en bevordering van de kwaliteitsaspecten van de zorg, die relevant zijn voor de beleving en het welbevinden van de cliënten met inachtneming van de antroposofisch geïnspireerde sociaaltherapie.

Vergaderingen Centrale Cliëntenraad

De CCR heeft op 18 mei, 5 oktober en 30 november 2020 drie maal een reguliere vergadering gehad. De eerste maal was alleen met vertegenwoordiging van Bronlaak en Corisberg en Overkempe, de andere twee vergaderingen werden bijgewoond door vertegenwoordiging van alle locaties. Wegens de coronapandemie vonden de vergaderingen online plaats. Dit heeft gezorgd voor continuering.

Op 11 augustus werd door de Raad van Commissarissen een speciale vergadering belegd over de voorgenomen overdracht en integratie van Care Shared Services B.V. Alle Lokale Cliëntenraden is om advies gevraagd. Hoewel alle locaties het eens waren met een overname van CSS door DeSeizoenen waren er kritische opmerkingen bij de inhoud van de transactie

Daarnaast zijn er extra vergaderingen geweest o.l.v. de procesbegeleiders om te pogen te komen tot een coherente CCR en goede samenspraak en medezeggenschap. Deze gesprekken hebben wel geleid tot een Centrale Cliëntenraad waarin alle locaties zijn vertegenwoordigd en tot vorming van een werkgroep voor het opstellen van nieuwe reglementen voor alle cliëntenraden, maar helaas nog niet tot eensgezindheid. Er is daarin nog een weg te gaan en 2021 vormt daarin een uitdaging.

10.4 Onderwerpen van aandacht bij de Centrale Cliëntenraad

Ondernemingsplan 2020
Lange Termijn Huisvestingsplan
Visie Notitie Onvrijwillige Zorg (Wet zorg en dwang)
Jaarverslag 2019 en kwartaalcijfers
Zorgcontract
Stand van zaken ICT en ECD
Corona: maatregelen en gevolgen voor DeSeizoenen
Nieuwe ambtelijk secretaris CCR en taakstelling
Nieuwe vicevoorzitter CCR
Cliëntenmedezeggenschapsreglementen in kader Wmcz 2019
Werving 2 nieuwe leden Raad van Commissarissen
Klachtenbeleid DeSeizoenen

Taakverdeling directie en directiebeoordeling
Stemming over oud-voorzitterschap en kiezen nieuwe voorzitter CCR

Adviezen werden afgegeven inzake het Jaarverslag 2019 en integratie en overname CSS.

In juni 2020 is Merlijn Trouw als directeur van DeSeizoenen gestopt. Door alle leden van de CCR wordt dit betreurd. Als nieuwe algemeen directeur ad interim is per 11 augustus benoemd Henri Janssen naast Marco Mieras, die per 1 juli is benoemd tot financieel directeur van DeSeizoenen.

De Centrale Cliëntenraad hoopt dat er in 2021 met de uitspraak van de Hoge Raad in cassatie een einde komt aan de enquêteprocedures. Wij vertrouwen erop, dat er gekomen kan worden tot eensluidende, heldere reglementen die leiden tot een eensgezinde Centrale Cliëntenraad en dat wij door een constructieve opstelling het belang van onze cliënten kunnen dienen in verbinding met de hele organisatie.

De cliënten, medewerkers en directie van DeSeizoenen hebben in het afgelopen jaar van de coronapandemie wederom op bewonderenswaardige wijze getuigd van hun moed, saamhorigheid, doorzettingsvermogen, onvoorwaardelijke inzet en creativiteit. Wij zijn trots op onze cliënten en de organisatie DeSeizoenen.

11. Financiën

Het resultaat van DeSeizoenen over 2020 bedraagt € 0,3 miljoen negatief (2019: € 0,48 miljoen negatief). De opbrengsten (m.n. Wlz) zijn in 2020 gestegen ten opzichte van 2019, maar de kosten, met name personeelskosten, zijn sterker gestegen dan de omzet ten opzichte van het voorgaande jaar. Verder is er sprake van een eenmalige post die samenhangt met de betaalde vergoeding voor de beëindiging van de dienstverleningscontracten tussen DeSeizoenen en Care Shared ten bedrage van € 1,4 miljoen aan goodwill, daarnaast zijn ook de activa overgenomen. Zonder deze eenmalige kostenpost zou er sprake zijn geweest van een positief resultaat van € 0,7 miljoen (na belasting). Een nadere toelichting staat onder *Financieel resultaat 2020* hierna.

Algemeen

In 2020 zijn de medewerkers en activiteiten van Care Shared Services geïntegreerd in DeSeizoenen op basis van een per 30 juni 2020 gesloten activa/passiva overeenkomst tussen DeSeizoenen en Care Shared Services. Hierdoor zijn de cijfers 2020 voor bepaalde items in de balans en resultatenrekening niet meer vergelijkbaar met de vergelijkende cijfers uit 2019.

Financieel beleid

In het financieel beleid van DeSeizoenen staan de locaties van DeSeizoenen centraal. Wij vinden het van belang dat iedere locatie inzicht heeft in de gerealiseerde opbrengsten en kosten. Hierbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De door een locatie gerealiseerde opbrengst wordt aan de betreffende locatie toegekend.
- Opbrengsten voor zorg worden besteed aan zorg.
- Uitgangspunten van de huidige zorgzwaartebekostiging (leveringsvoorwaarden) en vergoedingen vanuit de Wmo worden gebruikt als basis voor de begroting van de locaties.
- De verblijfscomponent vormt de grens voor de uitgaven aan voeding, vervoer, schoonmaak en facilitaire en technische diensten (onderhoud).
- Opbrengsten voor kapitaalslasten (vastgoed en inventaris) vormen de grens voor de begrote uitgaven aan huur en afschrijvingen.
- Ondersteunende en overhead processen worden ‘lean en mean’ ingezet. Door het beter te doen dan concurrenten op dit onderdeel maken we meer middelen vrij voor de zorg en identiteit van de organisatie. De afdracht voor de directie (2,25%) en bedrijfsvoering (8,3%) is voor alle locaties hetzelfde. Jaarlijks wordt getoetst in hoeverre deze percentages marktconform zijn.
- Jaarlijks wordt 2% van de opbrengst gereserveerd voor opbouw van het eigen vermogen tot een minimum van 25% van de opbrengsten van DeSeizoenen. Deze opbouw is bedoeld om de continuïteit van de organisatie te borgen.

Planning & Control cyclus

DeSeizoenen stelt in het kader van haar planning & control cyclus een meerjarenbeleidsplan op waarin haar strategische uitgangspunten en ambities voor de komende jaren verwoord staan. Het meerjarenbeleid heeft een looptijd tot en met 2020 en wordt herzien in 2021.

Jaarlijks wordt door DeSeizoenen een ondernemingsplan opgesteld welke gerelateerd is aan het meerjarenbeleidsplan. Hierin zijn de ambities voor het komende jaar vastgelegd. De start van het jaarlijkse planning & control proces wordt gevormd door de kaderbrief (in september) waarin vanuit het meerjarenplan de doelstellingen voor het komende jaar geformuleerd staan. Deze doelstellingen worden door de locatiemanagers, binnen de door de directie vastgestelde uitgangspunten, omgezet in een ondernemingsplan per locatie.

Het begrotingsproces heeft een beperkte doorlooptijd. De locatiemanagers worden zoveel mogelijk gefaciliteerd in het opleveren van de ondernemingsplannen per locatie.

Afstemming van ondernemingsplannen en begrotingen vindt plaats in kwartaalgesprekken met de directie. De lokale cliëntenraden van DeSeizoenen hebben een belangrijke advies rol in het opstellen van de ondernemingsplannen van de locaties. De met de zorgkantoren overeengekomen verbeterplannen worden opgenomen in de ondernemingsplannen van de locaties.

De realisatie van de ondernemingsplannen vormen de basis voor de kwartaalgesprekken tussen directie en locatiemanagers. In deze gesprekken komen evt. te nemen bijsturingsmaatregelen aan de orde en worden nadere afspraken gemaakt tussen de locatiemanagers en directie.

DeSeizoenen wordt door haar zusterorganisatie Care Shared Services tot en met 31 augustus 2020 ondersteund op het terrein van facilitaire zaken en van bedrijfsvoering. E.e.a. is vastgelegd in dienstverleningsovereenkomsten (DVO). Met ingang van 1 september zijn alle medewerkers en activiteiten van Care Shared Services geïntegreerd binnen DeSeizoenen.

Per kwartaal informeert de directie de Raad van Commissarissen, de Ondernemingsraad en Centrale Cliëntenraad over de bereikte resultaten en eventuele genomen bijsturingsmaatregelen. Het jaar wordt afgesloten met een jaarverslag en een jaarrekening waarin door de directie van DeSeizoenen verantwoording wordt afgelegd over de bereikte resultaten.

Risicobeheersing

In 2019 is het in 2015 ontwikkelde risicobeheerssysteem van DeSeizoenen periodiek geüpdatet en besproken in de Raad van Commissarissen.

De belangrijkste risico thema’s die we onderscheiden zijn:

- Financiële continuïteit.
- Veiligheidsrisico’s voor bewoners, cliënten en medewerkers.
- Kwaliteitsrisico’s in de operationele processen.
- Medewerkerszaken.
- Identiteit en reputatie/imagorisico’s.

Halverwege het jaar en bij het opstellen van het ondernemingsplan voor het volgende jaar wordt door de Directie een update opgesteld omtrent deze risico’s en de beheersingsmaatregelen.

Balans & resultatenrekening

Hier worden de balans ultimo 2020 en de verlies & winstrekening 2020 van DeSeizoenen weergegeven en toegelicht. Voor een uitgebreide toelichting op de jaarrekening verwijzen wij u naar de Jaarrekening 2020.

BALANS PER 31 DECEMBER 2020
(na resultaatbestemming)

	31-dec-20	31-dec-19
	€	€
ACTIVA		
Vaste activa		
Materiële vaste activa	2.352.656	2.647.361
Financiële vaste activa	3.250.000	2.850.000
Totaal vaste activa	5.602.656	5.497.361
Vlottende activa		
Voorraden	243.672	205.002
Vorderingen uit hoofde van bekostiging	688.662	177.650
Overige vorderingen	1.151.512	537.493
Liquide middelen	3.979.311	3.852.004
Totaal vlottende activa	6.063.157	4.772.148
Totaal activa	11.665.814	10.269.509

	31-dec-20	31-dec-19
PASSIVA	€	€
Eigen vermogen		
Kapitaal	18.000	18.000
Bestemmingsfondsen	3.204.197	3.506.678
Totaal eigen vermogen	3.222.197	3.524.678
Voorzieningen	719.877	955.836
Langlopende schulden (nog voor meer dan een jaar)	0	0
Kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)		
Schulden uit hoofde van bekostiging	0	8.074
Overige kortlopende schulden	7.723.739	5.780.921
Totaal passiva	11.665.814	10.269.509

Materiële vaste activa

In 2020 is door DeSeizoenen voor € 0,36 miljoen geïnvesteerd. Deze investeringen betreffen verbouwingen (€ 0,05 miljoen), inventarissen (€ 0,14 miljoen), vervoermiddelen (€ 0,08 miljoen) en direct aan de zorg gerelateerde ICT (€ 0,09 miljoen). Op de totale activa is in 2020 € 0,65 miljoen afgeschreven. De boekwaarde van de materiële vaste activa op balansdatum bedraagt € 2,35 miljoen.

Financiële vaste activa

In 2016 is door DeSeizoenen een lening verstrekt aan Vastgoed DeSeizoenen BV tegen een rente van 7% ten behoeve van het uitvoeren van (achterstallig) onderhoud. Deze lening bedraagt € 3.250.000 en zal tot en met eind 2020 worden vol gestort. Als zekerheid is een tweede hypotheek verstrekt door de geldnemer zonder recht van parate executie. Deze lening is achtergesteld bij de door het consortium van banken verstrekte lening aan Vastgoed DeSeizoenen BV. Per eind 2020 is door DeSeizoenen € 3.250.000 op deze lening verstrekt en is daarmee de lening volgestort.

Vlottende Activa

De voorraden betreffen de voorraden van de werkgebieden en bedragen eind 2020 € 0,244 miljoen.

De vordering uit hoofde van bekostiging bedraagt € 0,689 miljoen (2018: per saldo € 0,157 miljoen). Dit betreft een vordering op de Zorgkantoren met betrekking tot het jaar 2020. Deze positie zal verrekend worden in 2021.

De overige vorderingen betreffen een bedrag van € 1,152 miljoen. Hierin zitten opgenomen de vordering op debiteuren groot € 0,320 miljoen (2019: € 0,259 miljoen), vorderingen op groepsmaatschappijen € 0,112 miljoen, te vorderen vennootschapsbelasting € 0,295 en overige vorderingen van € 0,425 miljoen. Onder debiteuren is een voorziening voor oninbaarheid opgenomen van € 5.200,-.

Liquide middelen

De laatste grote post aan de activakant van de balans betreft € 3,979 miljoen aan liquide middelen (2019: € 3,852 miljoen). Deze middelen staan voor het merendeel (€ 3,953 miljoen) op bankrekeningen van DeSeizoenen. Naast de hoofdbankrekening van DeSeizoenen betreft dit bankrekeningen die gebruikt worden voor de kasstromen in werkgebieden en woonhuizen. In de kassen bij de werkgebieden en woonhuizen was per jaareinde een bedrag van € 26.000 aanwezig.

Kasstroom overzicht

Het kasstromen overzicht laat een positief resultaat zien van € 0,127 miljoen in 2020. Dit resultaat wordt verklaard door:

- Een negatief bedrijfsresultaat -/- € 0,588 miljoen.
- Afschrijvingskosten € 0,649 miljoen.
- Vrijval aan de voorzieningen -/- € 0,236 miljoen.
- Een mutatie in het werkkapitaal van € 0,771 miljoen (saldo overlopende activa minus overlopende passiva).
- Ontvangen interest per saldo € 0,217
- Te vorderen vennootschapsbelasting € 0,068

- Een uitgaande geldstroom betreffende investeringen -/- € 0,354 miljoen.
- Een uitgaande geldstroom t.g.v. verstrekte lening -/- € 0,400 miljoen.

Eigen vermogen
Door het negatieve resultaat van € 0,3 miljoen over 2020 neemt het eigen vermogen af van € 3,5 miljoen naar € 3,2 miljoen. Dit resulteert in een solvabiliteitspercentage (balansratio) van 27,6% van het totaal vermogen van DeSeizoenen. Ten opzichte van de zorgomzet geeft dit een buffer van 6,5% (Weerstandsvermogen). Streven is deze buffer te versterken tot 15%.

Voorzieningen
Er is een voorziening getroffen voor uit te betalen jubileavergoedingen in de toekomst (€ 0,139 miljoen). De voorziening langdurig zieken heeft betrekking op de door te betalen loonkosten tijdens ziekte van werknemers die per balansdatum meer dan 6 weken ziek waren en waarvan verwacht wordt dat zij niet terugkeren in het arbeidsproces. Dit betreft een berekening conform jaarverslaggeving vereisten en heeft een omvang van € 0,100 miljoen. De reservering egalisatie huurlasten was eind 2020 € 0,480. De voorziening egalisatie huurlasten heeft betrekking op genoten huurkorting in de periode voor verwerving van het vastgoed door Vastgoed DeSeizoenen BV van de curator. Deze voorziening valt in 10 jaar vrij ten gunste van het resultaat.

Kortlopende schulden
DeSeizoenen heeft geen langlopende leningen en alleen kortlopende schulden. Deze kortlopende schulden (€ 7,7 miljoen) bestaan uit een aantal posten:

- Crediteuren en nog te betalen kosten € 0,8 miljoen (2019: € 0,6 miljoen).
- Aan personeel gerelateerde verplichtingen € 6,4 miljoen (2019: € 4,7 miljoen). Dit betreft openstaande uren, loonbelasting, pensioenverplichtingen en vakantiegeld.
- Overige schulden € 0,5 miljoen (2019: € 0,4 miljoen)

Financieel resultaat 2020

RESULTATENREKENING OVER 2020

	2020	2019
	€	€
BEDRIJFSOPBRENGSTEN:		
Opbrengsten zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning	47.013.607	44.942.417
Subsidies (exclusief Wmo en Jeugdzorg)	1.781.736	159.270
Overige bedrijfsopbrengsten	972.251	936.490
Som der bedrijfsopbrengsten	49.767.594	46.038.177
BEDRIJFSLASTEN:		
Personeelskosten	34.036.220	30.680.252
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	649.251	658.959
Overige bedrijfskosten	15.669.895	15.504.702
Som der bedrijfslasten	50.355.367	46.843.913
BEDRIJFSRESULTAAT	-587.773	-805.736
Financiële baten en lasten	217.132	178.274
RESULTAAT UIT GEWONE BEDRIJFSUITOEFENING	-370.641	-627.462
Vennootschapsbelasting	-68.160	-146.866
RESULTAAT BOEKJAAR	-302.481	-480.596

RESULTAATBESTEMMING

Het resultaat is als volgt verdeeld:	2020	2019
	€	€
Toevoeging/(onttrekking):		
Bestemmingsfonds Reserve aanvaardbare kosten	-302.481	-480.596
	-302.481	-480.596

Het financieel resultaat over het jaar 2020 is uitgekomen op € 302.000 negatief en ligt daarmee iets hoger dan het resultaat over 2019 (€ 481.000 negatief). Het negatieve operationeel resultaat groot € 371.000 is lager dan het begrote operationeel resultaat van € 918.000 conform het ondernemingsplan 2020. Het resultaat is lager uitgekomen door per saldo een hogere omzet en hogere personeelskosten dan begroot. Verder is het resultaat negatief beinvloed door kosten voor juridische bijstand en door de betaalde vergoeding voor de beëindiging van de dienstverleningscontracten tussen DeSeizoenen en Care Shared Services ten bedrage van € 1,4 miljoen.

Opbrengsten

De opbrengsten zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning zijn in 2020 hoger dan in 2019 en hoger dan begroot.

Opbrengsten zorgprestaties en maatsch. ondersteuning	**2020**	**2019**	**Verschil**
Wlz	44.143.219	43.424.336	1,7%
Corona compensatie Wlz	1.534.393	0	0,0%
Wmo	738.829	969.356	-23,8%
Corona compensatie Wmo	35.661	0	0,0%
PGB	494.901	483.453	2,4%
Onderaanneming	66.604	65.273	2,0%
Totaal	**47.013.607**	**44.942.417**	**4,6%**

In vergelijking met 2019 worden de hogere opbrengsten bij de Wlz met name verklaard door een hogere bezetting op de diverse locaties. De WMO opbrengsten zijn verder gedaald door een uitstroom van cliënten en lagere tarieven in 2020. Deze daling was verwacht, maar de opbrengst is toch nog lager uitgekomen dan begroot. De PGB-pbrengsten van DeSeizoenen zijn licht toegenomen en de opbrengst onderaanneming is ongeveer gelijk gebleven aan 2019.

Het verschil van de gerealiseerde opbrengsten (€ 49,768 miljoen) ten opzichte van het ondernemingsplan 2020 (€ 45,888 miljoen) bedraagt € 3,9 miljoen en bestaat uit een aantal elementen:

- Hogere opbrengsten intra- en extramurale zorgprestaties (€ 1,6 miljoen)
- Lagere opbrengsten Wmo (-/- € 0,03 miljoen)
- Hogere en niet begrote overige opbrengsten (€ 2,3 miljoen), met name:
- Hogere opbrengsten werkgebieden € 0,1 miljoen
- Subsidies (m.n. subsidie zorgbonus) € 1,8 miljoen
- Niet Wlz diensten € 0,3 miljoen
- Overige opbrengsten € 0,1 miljoen

Begin januari 2020 verbleven 420 cliënten met een zorgzwaartepakket in de locaties van DeSeizoenen. Dit aantal was ultimo 2020 423 cliënten. De gerealiseerde productie in de Wlz bedraagt 155.138 ZZP dagen. Naast de ZZP dagen, die zijn afgesproken met de zorgkantoren voor Zorg in natura, zijn er nog 256 ZZP dagen logeren gerealiseerd op basis van PGB.

De productie in 2020 voor beschermd wonen onder de Wmo zijn 3.878 dagen, de in 2019 gerealiseerde dagen zijn 5.447. Verder zijn er 1.066 dagen (2019: 1.247 dagen) beschermd wonen gerealiseerd op basis van PGB.

In 2020 zijn de toeslagen voor extreme zorgzwaarte uitgekomen op € 2.217.500 ten opzichte van € 2.062.800 in 2019.

In de extramurale dagbesteding is de gerealiseerde productie 6.095 dagdelen. Dit is een, met name door COVID-19, veroorzaakte daling ten opzichte van de 9.520 dagdelen in 2019. Op basis van PGB en onderaanneming zijn nog eens 9.660 dagdelen gerealiseerd. Dit is een lichte daling ten opzichte van de 9.676 dagdelen in 2019. Via de Wmo zijn 1.723 dagdelen dagbesteding gerealiseerd.

De ambulante extramurale zorg steeg naar 471 uren in 2020. In 2019 zijn 352 uren gerealiseerd. Op basis van PGB zijn nog eens 75 uren aan ambulante zorg gerealiseerd (2019: 178 uren). Via de Wmo zijn 1.361 uren aan ambulante zorg gerealiseerd (2019: 1.015 uren).

Personeel

De personeelskosten zijn in 2020 uitgekomen op € 34,0 miljoen. Dit bedrag is opgebouwd uit € 29,1 miljoen aan personeel in loondienst, € 1,9 miljoen aan personeel niet in loondienst en € 3,0 miljoen aan overige personeelskosten.

Afgezet tegen het ondernemingsplan (€ 30,1 miljoen) is € 3,9 miljoen meer aan personeel uitgegeven dan opgenomen was in het ondernemingsplan. Deze overschrijding komt voort uit een hogere inzet van personeel, gestegen loonkosten en de integratie van de medewerkers van Care Shared Services per 1-9-2020 (€ 0,9 miljoen), een hogere inzet van personeel niet in loondienst inclusief betaalde zorgbonus (€ 1,1 miljoen) en hogere overige personeelskosten (€ 1,9 miljoen). In deze laatste post zit ook de aan medewerkers betaalde zorgbonus van € 1,5 miljoen opgenomen.

Aan het einde van 2019 waren 749 medewerkers (excl. stagiaires) in dienst, die gezamenlijk 510.6 fte vormden. Aan het eind van 2020 was het aantal medewerkers 849, overeenkomend met 583,2 fte. Het grootste deel van deze toename wordt veroorzaakt door de integratie van de medewerkers van Care Shared Services in DeSeizoenen. Gemiddeld hebben we in 2020 534,8 fte (vast 532,1 fte, oproep 2,7 fte) ingezet (2019: 514,0 fte waarvan vast 512,6 fte en oproep 1,4 fte).

Het instroompercentage in 2020 bedroeg 31,8% (2019: 17,3%) en het uitstroompercentage 17,5% (2019: 16,6%). De stijging is met name het gevolg van de instroom van de medewerkers van Care Shared Services. Als deze medewerkers buiten beschouwing worden gelaten, zou de instroom 17,2% zijn geweest.

Het ziekteverzuimpercentage was gemiddeld 7,8% in 2020 ten opzichte van 7,8% een jaar eerder. Begroot was een verzuimpercentage van 5%. In 2020 is geïnvesteerd in opleiding van medewerkers met een omvang van € 275.000 (exclusief verletkosten).

Materiële kosten

Bedrijfskosten heeft een omvang van € 15,7 miljoen en bestaat uit de volgende posten:

- Voeding € 1,2 miljoen
- Hotelmatige kosten € 2,0 miljoen
- Algemene kosten € 3,8 miljoen
- Bedrijfsvoering € 2,4 miljoen

- Cliëntgebonden kosten € 0,9 miljoen
- Kosten onderaanneming € 0,2 miljoen
- Onderhoud en energie € 1,5 miljoen
- Vrijval van voorzieningen -/- € 0,2 miljoen
- Huurkosten € 3,9 miljoen

Door de integratie van de activiteiten en medewerkers van Care Shared Services per 1 september 2020 zijn de hotelmatige kosten en kosten bedrijfsvoering lager dan in 2019. Deze lagere kosten vertalen zich in hogere personeelskosten dan in 2019. De algemene kosten zijn in 2020 hoger dan in 2019 door hogere kosten voor juridische bijstand en de meegekomen algemene kosten na 1 september van Care Shared Services. Tevens is onder deze post de betaalde vergoeding voor de beëindiging van de dienstverleningscontracten tussen DeSeizoenen en Care Shared ten bedrage van € 1,4 miljoen opgenomen.

Ten opzichte van de begroting (€ 14,8 miljoen) is € 0,9 miljoen meer uitgegeven dan begroot. Deze hogere uitgaven betreffen per saldo de volgende posten:

- Niet begrote kosten onderaanneming € 0,2 miljoen
- Niet begrote vrijval voorzieningen -/- € 0,3 miljoen
- Niet begrote kosten beëindiging CSS € 1,4 miljoen
- Hogere uitgaven voeding € 0,1 miljoen
- Hogere algemene kosten € 1,3 miljoen (o.a. jurid. bijstand € 0,9 m)
- Hogere uitgaven onderhoud en energie € 0,2 miljoen
- Hogere uitgaven huren € 0,1 miljoen
- Lagere hotelmatige kosten -/- € 0,8 miljoen
- Lagere kosten bedrijfsvoering -/- € 1,2 miljoen
- Lagere uitgaven cliëntgebonden kosten -/- € 0,1 miljoen

Bedrijfsvoering
Voor de directie van DeSeizoenen is het van groot belang dat de kosten voor de uitbesteding van bedrijfsvoering en facilitaire/technische diensten marktconform is en zo mogelijk beter dan dat. Om vast te stellen of de vastgestelde bedrijfsvoering kosten marktconform zijn is in 2020 wederom een benchmark onderzoek uitgevoerd door Berenschot, waarbij het kostenniveau van DeSeizoenen is afgezet tegen een benchmark van vergelijkbare gehandicaptenzorg organisaties. Over het jaar 2019 is de benchmark uitgevoerd en kwamen we op een percentage van 15,8% versus 16.3% landelijk.

Deze uitkomst wordt negatief beïnvloed door incidentele kosten voor rechtskundige bijstand groot € 0,4 miljoen in 2019.

Voor 2020 is de uitkomst van de benchmark nog niet bekend. Deze wordt rond de zomer 2021 verwacht.

12. Vooruitblik naar 2021

De organisatieopgave voor 2021 is samen te vatten in de begrippen ‘Samen werken aan de beste zorg voor onze bewoners en cliënten’.
Samen werken aan de beste zorg voor onze bewoners en cliënten in de groepsstructuur om verder tegemoet te komen aan voortschrijdende opvattingen in de samenleving en bij publieke toezichthouders over ondernemerschap in de zorg.

Voor 2021 zijn de hoofdprioriteiten op organisatieniveau:

1. Financiële exploitatie verder op orde brengen.
2. Bouwen aan krachtige, zelfstandige teams en de inzetbaarheid van medewerkers vergroten
3. Zichtbaar zijn voor nieuwe cliënten en medewerkers
4. Verankeren van de antroposofische zorgvisie en cultuur.
5. Herijken ICT-beleid
6. Zeggenschap lokaal organiseren en centraal ondersteund met oog voor het geheel
7. Ontwikkelen duurzame en toekomstgerichte huisvesting & vastgoed.

We willen een vooruitstrevende gehandicaptenzorgorganisatie zijn waar tevreden cliënten wonen en/of werken, en waar medewerkers trots zijn om er te mogen werken.

Voor meer informatie over de plannen voor 2021 verwijzen we u graag naar het Ondernemingsplan 2021 ‘Samen werken aan de beste zorg voor onze bewoners en cliënten’ van DeSeizoenen.

13. Adresgegevens

Hoofdkantoor DeSeizoenen
Bezoekadres:
Bronlaak
Gemertseweg 36
5841 CE Oploo
Postadres:
Postbus 28
5845 ZG ST. ANTHONIS
Telefoon: (0485) 388 900
www.deseizoenen.org
informatie@deseizoenen.org
www.facebook.com/seizoenen
www.instagram.com/deseizoenen

Overkempe
Koekoeksweg 100
8121 CS OLST
Telefoon: (0570) 568 600

Verdandi Zorgboerderij De Groote Modderkolk
Vrijenbergweg 24a
7371 AA LOENEN (Gld)
Telefoon: (055) 505 10 36

Verdandi Woonhuis Helios
Loverendale 10
7207 PG ZUTPHEN
Telefoon: (0575) 460 217

Landgoed Gennep
Genneperweg 169
5644 RS EINDHOVEN
Telefoon (0485) 388 900

Elivagar
Koppelstraat 19a
6088 EM ROGGEL
Telefoon (0475) 390 520

De Corisberg
De Corisbergweg 1
6416 HJ HEERLEN

De Corisberg Villa Terwinselen
Mariastraat 2
6467 EG KERKRADE
Telefoon (045) 5412451

14. Bijlage: Nevenfuncties Raad van Commissarissen en directie

Raad van Commissarissen
Andreas Reigersman, voorzitter -DeSeizoenen B.V., voorzitter RvC (vacatie) -Stichting Boogh, voorzitter RvT (vacatie) -Stichting Rhijnestein, voorzitter (onbezoldigd) -Bestuurskring Antroposofische Verenging in Nederland, lid (onbezoldigd) -Utrechtse Ridderschapsstichting, thesaurier (onbezoldigd) -Stichting Landgoed de Reehorst, lid RvT (vacatie) -Stichting Non Nobis, voorzitter RvT (vacatie) -Autismehuis B.V., lid RvC (vacatie) -Stichting Exploitatie Riouwstraat (STER), lid RvT (onbezoldigd) -Double Dividend B.V., duurzaam vermogensbeheer, lid RvA (vacatie) -Consortium Integrale Zorg en Gezondheid, lid RvA (onbezoldigd).
Hans de Goeij, lid Hans de Goeij, lid Partner/Bestuursadviseur bij de Oude Gracht Groep B.V. Den Haag. Nevenactiviteiten (gehonoreerd) in verslagperiode: -Voorzitter Raad van Commissarissen MoleMann Mental Health B.V., Soesterberg -Voorzitter Raad van Commissarissen Ex Aequo BV Centrum voor Psychodiagnostiek en behandeling, Zwolle, -Voorzitter Raad van Toezicht Stichting LEEFH, Amsterdam tot sept 2020 -Voorzitter Raad van Toezicht Leyhoeve Zorg BV (Groningen en Tilburg) -Lid Raad van Commissarissen, De Seizoenen BV, Oploo tot en met december 2020 -Lid Raad van Toezicht Ros Robuust B.V. en Stichting Ros Robuust, Eindhoven, tot en met december 2020 -Lid Raad van Toezicht NSDSK, Amsterdam -Lid van De Geschillencommissie, Zorg, den Haag -Lid bezwarencommissie GGD's en RAV's in Midden-West-Noord Brabant, Tilburg/Breda/Den Bosch -Voorzitter programmacommissie ZonMw over Onbedoelde zwangerschap en kwetsbaar (jong) ouderschap, Den Haag -Voorzitter evaluatiecommissie ZonMw over Palliantie, Den Haag (tot september 2020) -Voorzitter Ledenvereniging Thebe Extra, Regio Midden en West Brabant (onkosten vergoeding) Daarnaast onbezoldigd -Penningmeester Vincentius Vereniging Tilburg -Penningmeester Stichting Viincentshop Tilburg -Lid algemeen bestuur STEM, Tilburg
Roel Verheul, lid - Voorzitter raad van bestuur a.i. Lentis Maatschappelijke Onderneming - Voorzitter raad van bestuur a.i. Forensisch Psychiatrisch Centrum (FPC) Dr. S. van Mesdagkliniek (tot 1 november 2020) - Bestuursadviseur Boba levensloopbegeleiding B.V. en Boba ggz B.V. en Boba Academie B (tot 1 maart 2020) - Directeur-eigenaar van Mind2shift B.V. - Adviseur bij Bureau Helder (vanaf 1 november 2020)
Saskia Emmerik, lid -Directeur Gelderland-Midden bij ‘s Heeren Loo -Lid Raad van Commissarissen van Het Houvast

Peter Staal, lid -Huisarts en antroposofisch arts te Tilburg -Medisch adviseur Weleda Benelux.

Directie
Merlijn Trouw, algemeen directeur (t/m 10 juni 2020) - Directielid Care Shared Services tot 10 juni 2020 (geen dienstverband en onbezoldigd) - Penningmeester van het bestuur van de Academie Antroposofische Gezondheidszorg (geheel 2020, onbezoldigd) - Lid van de Raad van Toezicht van de Stichting Scholengemeenschap voor Vrijeschoolonderwijs (geheel 2020, vacatievergoeding)
Anne-Marie Jasper-Van Nellen, ad interim financieel directeur (tot 1 september 2020) -Directeur Care Shared Services -Bezoldigd lid RvT bij Stichting GGZ Delfland (sinds sept. 2018) -Lid RvT bij Stichting Ouderenzorg Oudewater De Wulverhorst (sinds sept. 2018).
Henri Janssen, algemeen directeur vanaf 11 augustus 2020 -Lid van RvT bij Warande Ouderenzorg -Lid van RvT bij Cardiologisch centrum Hoorn
Marco Mieras, financieel directeur vanaf 1 juli 2020 -Voorzitter RvT bij Stichting Cadans Primair (tot 1 augustus 2020) -Lid van RvT bij Babel, Bibliotheek Den Bosch (vanaf 1 juli 2020)