

Jaarverslag 2021

Inhoud

1 Voorwoord.....	4
2 Strategie, beleid en praktijk.....	7
2.1 Meerjarenbeleid.....	7
2.1.1 Algemeen beleid verslagjaar	9
2.1.2 Concernsynergie	9
2.1.3 Impact corona	12
2.2 Medewerker	13
2.2.1 Algemeen	13
2.2.2 Arbeidsmarkt	15
2.2.3 Leren en Ontwikkelen	16
2.2.4 Duurzame Inzetbaarheid	19
2.2.5 Medewerkersparticipatie en medezeggenschap	21
2.3 Cliënt.....	24
2.3.1 Monitoring kwaliteit en veiligheid	25
2.3.2 Cliënttevredenheid.....	30
2.3.3 Innovatieve diensten.....	31
2.3.4 Cliëntenparticipatie en medezeggenschap	32
2.4 Digitalisering	34
2.5 Samenwerkingsrelaties.....	37
3 Duurzame bedrijfsvoering.....	39
3.1 Maatschappelijk verantwoord ondernemen	39
3.2 Zorg en wonen	40
3.3 Zorgverkoop.....	42
3.4 Financieel beleid.....	42
3.5 Risicomanagement.....	43
3.6 Toekomstparagraaf.....	45
4 Profiel van de organisatie	47
4.1 Algemene identificatiegegevens	47
4.2 Structuur van de organisatie	47
4.3 Kerngegevens.....	49
4.3.1 Kernactiviteiten en nadere typering	49
4.3.2 Patiënten/cliënten, capaciteit, productie, personeel en opbrengsten	49
5 Bestuur en toezicht.....	53
5.1 Raad van Bestuur, directie en Raad van Commissarissen	53
5.2 Normen voor goed bestuur	53

6 Jaarrekening	54
6.1 Jaarrekening	54
6.1.1 Balans per 31 december 2021	54
6.1.2 Resultatenrekening over 2021	55
6.1.3 Kasstroomoverzicht over 2021.....	56
6.1.4 Grondslagen van waardering en resultaatbepaling.....	57
<u>6.1.4.1</u> Algemeen	57
<u>6.1.4.2</u> Grondslagen van waardering van activa en passiva.....	58
<u>6.1.4.3</u> Grondslagen van resultaatbepaling.....	61
<u>6.1.4.4</u> Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht	64
<u>6.1.4.5</u> Grondslagen voor gebeurtenissen na balansdatum.....	64
<u>6.1.4.6</u> Waarderingsgrondslagen WNT	64
6.1.5 Toelichting op de balans per 31 december 2021	65
6.1.6 Overzicht langlopende schulden ultimo 2021	73
6.1.7 Toelichting op de resultatenrekening over 2021	74
6.2 Overige gegevens	78
6.2.1 Statutaire regeling resultaatbestemming	78
6.2.2 Nevenvestigingen	78
6.2.3 Controleverklaring onafhankelijke accountant.....	78
6.3 Bijlagen.....	
6.3.1 Segmentatie ZVW resultaat.....	
6.3.2 Verantwoording besteding Subsidieregeling bonus zorgprofessionals COVID-19 over 2021.....	
6.3.3 Verantwoording besteding Subsidieregeling bonus zorgprofessionals COVID-19 over 2020.....	

1 Voorwoord

Hierbij bieden wij u het jaardocument en de jaarrekening van Evean aan. Hierin vindt u een beschrijving van onze activiteiten en behaalde resultaten in het verslagjaar 2021. Met voorliggend document leggen wij maatschappelijke verantwoording af conform het landelijke format van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Coronacrisis en de impact hiervan

Het jaar 2021 heeft wederom voor een groot deel in het teken van corona gestaan. De vaccinaties voor onze cliënten en zorgmedewerkers hebben bijgedragen aan bescherming van eenieder en daarmee aan de continuïteit van zorg. De besmettingen onder cliënten en medewerkers namen af tegen de zomer. De Omikron variant heeft er vanaf december voor gezorgd dat de besmettingen onder cliënten en medewerkers weer toenamen en een zwart scenario dreigde waardoor het kunnen bieden van zorg aan onze cliënten in het gedrang komt. Door de boostercampagne voor onze cliënten en zorgmedewerkers is getracht dit scenario te keren. Echter zitten we hier nog volop in, bij het schrijven van dit jaarverslag.

De pandemie heeft ons laten zien hoe hard we als samenleving en ook als zorgorganisatie getroffen kunnen worden. De pandemie heeft ook laten zien hoe veerkrachtig we kunnen zijn en doortastend kunnen handelen. De medewerkers van Evean hebben dat het hele jaar laten zien. Wij zijn daar ongelofelijk trots op. Steeds weer nieuwe uitbraken het hoofd bieden, steeds weer klaar staan voor al onze bewoners en cliënten, steeds weer bedenken hoe de bezetting voor elkaar te krijgen, steeds weer creatief zijn om zo snel mogelijk cliënten veilig in zorg te kunnen nemen. Door klaar te staan voor elkaar! En helaas ook verwerken dat er bewoners ziek worden en veel vaker dan ons lief is overlijden.

In 2021 raakten 460 cliënten besmet, 660 van onze bewoners moesten in quarantaine. Helaas overleden er 130 cliënten als gevolg van COVID-19. Er herstelden gelukkig ook veel bewoners, mede dankzij de fantastische zorg van al onze collega's.

Een deel van deze besmette cliënten verzorgden we in onze COVID-units voor de regio in Recura, Eduard Douwes Dekker, de Meeuwvleugel (samen met de Zorgcirkel) en het Dijklander ziekenhuis. Vele cliënten in de thuiszorg werden ziek en herstelden ook vaak weer, mede dankzij de zorg via onze COVID-routes en later in de reguliere wijkteams. Veel collega's werden ziek, vaak als gevolg van besmetting of fysieke en mentale overbelasting. Veel collega's vielen uit vanwege quarantaine en andere omstandigheden als gevolg van de pandemie.

De samenwerking tussen de collega's in onze huizen was hartverwarmend. Zoals ook die tussen de collega's in de thuiszorg, en tussen de collega's in de huizen en in de thuiszorg. En ook tussen de collega's van de ondersteunende diensten en de collega's in de zorg.

De samenwerking in de regio was en is zeer goed. Er wordt samengewerkt op allerlei terreinen, personeel uitgewisseld waar nodig, ondersteuning geboden indien gevraagd. Zo ook binnen ons concern.

Ook bij de start van 2022 was de impact van corona nog groot als gevolg van de vele besmettingen en quarantaines van medewerkers. Een hoog ziekteverzuim was hiervan het gevolg. Ook de intramurale bezetting en de extramurale zorglevering liggen na het eerste kwartaal van 2022 nog niet op het gewenste niveau. Als gevolg daarvan staan de financiële resultaten onder druk. Het blijft noodzakelijk om continue te toetsen in welke mate de bedrijfsvoering passend is bij de huidige situatie. Waar mogelijk worden maatregelen genomen om de bedrijfsvoering te verbeteren en de negatieve gevolgen te beperken.

Doelstellingen

Ondanks de investeringen rondom de coronapandemie zijn er mooie resultaten geboekt in 2021 op de volgende gebieden:

- Kwalitatief goede zorg bieden, waarbij de relatie tussen cliënt en medewerker centraal staat en de dialoog rondom zelfredzaamheid gevoerd wordt;
- Meer betrekken van de medewerkers bij beleid;
- Ketensamenwerking;
- Verbetering bedrijfsvoering.

Organisatie

Medio 2019 is een start gemaakt met de herinrichting van de zorgorganisatie Evean, gebaseerd op het versterken van het primaire proces, het marktperspectief, de zorgmanagementstructuur en het verbeteren van de bedrijfsvoering. Door het hanteren van kortere lijnen en een kleinere 'span of support' (ondersteuning van medewerker bij dagelijkse werkzaamheden) wil Evean de zorgprofessionals maximaal ondersteunen en aandacht geven in hun dagelijkse werk met de cliënt. De indeling in regio's geeft de mogelijkheid om regionaal op veranderingen te kunnen anticiperen en de positie in de regio te verbeteren. In 2021 is de herinrichting verder vorm gegeven. Uit een medio 2021 gehouden evaluatie komt naar voren dat er goede stappen zijn gemaakt, medewerkers voelen zich over het algemeen meer gesteund door hun leidinggevende. Ook zijn er verbeteringen zichtbaar op het gebied van leren en verbeteren en het sturen op kwaliteit. Daarnaast zijn er nog verbetermogelijkheden op het gebied van rollen en verantwoordelijkheden en onderlinge verwachtingen van de regiomanager, teammanager en coördinerend verpleegkundige. Tevens op het gebied van borgen van veranderingen en hierover communiceren.

Het Servicepunt Evean is ingericht met als doel het optimaal faciliteren van leidinggevenden en teams, zodat zij zich kunnen richten op hun primaire taken en ook om de efficiëntie en kwaliteit van ondersteuning in de breedte meer en beter op elkaar aan te laten sluiten, waarbij korte lijnen en regelkracht van belang zijn. 2022 zal gericht zijn op optimalisatie van het Servicepunt Evean.

Binnen Evean staan cliënt en medewerker centraal. Dit om in de toekomst kwalitatief goede zorg te blijven bieden en aan de keuzes en wensen van de cliënten tegemoet te komen met voldoende deskundig personeel.

Arbeidsmarkt

In 2021 is binnen Evean in toenemende mate een tekort aan medewerkers ontstaan, met vele openstaande vacatures. Dit betreffen grotendeels de zorgfuncties. Gezien de te verwachten uitstroom als gevolg van de leeftijd van medewerkers zal het probleem voor Evean in de aankomende 3 jaar sterk toenemen. Dit betekent dat we niet langer alleen de focus kunnen leggen op het vinden van medewerkers, maar vooral moeten kijken hoe we het werk organiseren, wat we kunnen digitaliseren en op welke manier we een aantrekkelijke werkgever kunnen blijven. Vinden, Binden en Boeien van medewerkers zal in de komende jaren de prioriteit hebben.

Cliënten

Om nu en in de toekomst zorg te kunnen bieden aan de groeiende zorgvraag en het kunnen bieden van passende zorg en is het van belang om de cliënt achter de zorgvraag te zien. Passende zorg leveren we door eerst te kijken naar de mogelijkheden van preventie, zelfredzaamheid, sociaal netwerk, technologie/e-health en informele/netwerkgzorg. Zorg als het moet, minder ingrijpend als het kan. Hiermee wordt invulling gegeven aan duurzame zorg. Hierbij wordt gefocust op de mogelijkheden in plaats van op de beperkingen van een cliënt. Om deze zorg op de juiste plek te bieden wordt in de regio samengewerkt met de ketenpartners.

Om de kwaliteit van zorg te verbeteren is in 2021 gestart met het breed inzetten van het ondersteuningsprogramma Waardigheid en Trots op de intramurale locaties. Waardigheid en Trots is bedoeld om de thema's uit het kwaliteitskader verpleeghuiszorg binnen de locaties verder te ondersteunen en te optimaliseren.

De ervaringen vanuit het Eduard Douwes Dekker laten zien dat de geboden zorg aan onze cliënten verbetert en ook de tevredenheid van medewerkers zal toenemen door hun betrokkenheid bij het traject.

Ook in 2021 waren de inspanningen van alle Evean-medewerkers, stagiaires, vrijwilligers en cliëntmedezeggenschap erop gericht om dag in dag uit, direct of indirect, een bijdrage te leveren aan het welbevinden van onze cliënten. Want cliënten en hun verwanten staan bij ons centraal. Het gaat om hun leven, hun welbevinden, hun wensen, hun keuzes. Onze professionals geven daar vanuit betrokkenheid invulling aan. De persoonlijke relatie met de cliënt en zijn/haar naasten staat voorop. Samen kiezen en zorgen; daar gaat het om. Nu, maar zeker ook in de toekomst. De dialoog met onze cliënt en naasten enerzijds en de dagelijkse dialoog met onze professionals zijn de bron voor ontwikkeling en innovatie. Wij danken iedereen die hieraan bijdraagt in deze hectische tijd.

Sandra Oud en Rein Souwerbren
Directie Evean

2 Strategie, beleid en praktijk

2.1 Meerjarenbeleid

Evean. Dit zijn wij

Evean biedt zorg en ondersteuning in een groot deel van Noord-Holland, te weten in de kop van Noord-Holland, Zaanstreek-Waterland en Amsterdam. Evean levert – naast intramuraal verpleging en verzorging (Wet langdurige zorg) – o.a. eerstelijnsverblijf, eerstelijnsbehandeling, geriatrische revalidatiezorg, thuiszorg, wijkverpleging, medisch specialistische verpleging thuis, nacht- en waakzorg, thuisbegeleiding, dagbesteding, verzorgd wonen en Volledig Pakket Thuis.

Evean, werkmaatschappij van Espria

Evean is één van de werkmaatschappijen van Espria. Espria biedt zorg en ondersteuning aan kwetsbare mensen. Mensen voor wie het dagelijks leven niet altijd vanzelfsprekend vloeiend verloopt. Het zijn juist deze mensen, vaak met een combinatie van lichamelijke, psychische en sociale klachten, voor wie wij ons werk doen. De mensen die, al dan niet tijdelijk, niet in staat zijn hun leven zelfstandig goed op de rit te houden. Onze kerntaak is: een klant, een plan een aanspreekpunt. Waarbij we het functioneren van mensen als uitgangspunt nemen en waarbij we niet de beperkingen maar de mogelijkheden van mensen als startpunt kiezen. Uitkomsten van zorg zijn gericht op gewonnen kwaliteit van leven en waarde voor de cliënt. Naast Evean bestaat Espria uit de organisaties Icare, Icare Jeugdgezondheidszorg, Geestelijke Gezondheidszorg Drenthe, Zorggroep Meander, De Trans en Zorgcentrale Noord. Het kernwerkgebied van Espria is Noordoost-, Midden-en Noordwest-Nederland. De verschillende organisaties die deel uitmaken van Espria werken vanuit hun eigen identiteit en hebben in het eigen werkgebied een sterke reputatie.

Voor alle zorgorganisaties binnen Espria gelden daarbij dezelfde uitgangspunten:

- De cliënt staat centraal
- De professional heeft samen de cliënt de regie over het zorgproces. De focus ligt op herstel van eigen kracht en op thuis bij eigen naasten.
- We richten ons op welbevinden en mogelijkheden in plaats van op ziekte en gebrek.

Onze missie en visie

Het meerjarenbeleid van Evean is vertaald in onze missie en visie naar dagelijkse zorg.

Van missie...

Evean staat voor passende zorg en ondersteuning ten behoeve van een waardevol leven voor de cliënt, waarin zelfstandigheid en behoud van identiteit voorop staan. Wanneer door een aandoening, ouderdom of een andere persoonlijke situatie (tijdelijk) een beroep moet worden gedaan op professionele zorg en ondersteuning, blijft dit onverminderd van kracht. Wij bieden zorg en ondersteuning in alle fases van het volwassen leven, inclusief de stervensfase. Wij doen dit samen met de cliënt en naasten.

...naar visie...

De cliënt en medewerker staan bij ons centraal. In het gesprek tussen cliënt, naasten en medewerker wordt de hulpvraag van de cliënt duidelijk en is gastvrijheid het uitgangspunt.

Gastvrijheid betekent dat wij elkaar hartelijk en uitnodigend bejegenen. De cliënt, familie en mantelzorgers voelen zich welkom en merken de bevoegenheid van onze medewerkers. We kijken eerst naar de zelfredzaamheid van de cliënt en mogelijkheden van informele- en netwerk zorg en e-health. Daarna gaan we over tot de inzet van formele zorg. Wij willen de juiste zorg op de juiste plaats bieden.

Zorg en ondersteuning bieden wij thuis tenzij..... Is thuis niet mogelijk dan zijn onze locaties er, passend bij de hulpvraag van de cliënt. Hierbij werken we nauw samen met onze netwerkpartners, zorg en ondersteuning, om antwoord te kunnen geven op de huidige en toekomstige vraag.

Het opleiden en werven van medewerkers is hier onderdeel van. We onderscheiden ons door specialistische zorg en ondersteuning, en geven onze medewerkers de mogelijkheid zich hierin verder te ontwikkelen. Wij passen de laatste ontwikkelingen toe op het gebied van wetenschap en zorgtechnologie en zijn steeds op zoek naar innovaties. Wij zijn een duurzame organisatie, die maatschappelijk verantwoorde keuzen maakt.

...naar dagelijkse zorg

Onze cliënten bepalen samen met onze professionals welke zorg en ondersteuning het beste aansluit bij de hulpvraag en mogelijkheden. Zorg is maatwerk en elke keer anders. Onze medewerkers zijn deskundig en zetten dit in wanneer wij gezamenlijk besluiten nemen die van invloed zijn op het werk. Leren van elkaar, initiatief nemen, lef tonen en fouten mogen maken zijn voor ons belangrijke uitgangspunten. Op die manier zorgen wij er samen voor dat onze zorg en ondersteuning merkbaar en continu verbetert, dan leveren wij de beste zorg en ondersteuning. Medewerkers die werkplezier hebben en uitstralen maken het verschil voor het welbevinden van onze cliënten.

Sturen op kernwaarden

Binnen Evean spreken we elkaar als collega's aan op:

- | | |
|-------------|--|
| Samen | We doen het samen. We gebruiken elkaars kwaliteiten en geven en halen feedback. |
| Uitnodigend | We stellen ons vriendelijk, gastvrij en geïnteresseerd op. |
| Bevlogen | We werken vanuit ons hart en we staan voor het bevorderen van het welbevinden van de ander en onszelf. |
| Betrouwbaar | We doen wat we zeggen en zeggen wat we doen. We kennen en nemen onze verantwoordelijkheid. |
| Deskundig | We zetten onze vakkennis en ervaring mensgericht in. |

Kwaliteitszorg bieden vanuit betekenisvolle relaties

We sturen op betekenisvolle relaties. En leveren kwaliteit vanuit deze relaties. Bij ons is de menselijke maat dan ook altijd het uitgangspunt. Onze medewerkers mogen zijn wie ze willen zijn. Onze medewerkers kennen de cliënten en spelen daarbij in op de hulpvraag en wensen van cliënten en hun naasten vanuit de persoonlijke relatie. Wij hebben een expertisecentrum dat zijn kennis en diensten inzet.

Kwaliteitszorg bieden doen wij samen, samen met onze medewerkers in het primair proces, leidinggevenden, ondersteuners en onze netwerkpartners. Door samen te werken, elkaars expertise te benutten, ook bij het maken van keuzes waardoor we een toekomstbestendige organisatie blijven. We investeren in de ontwikkeling van onze medewerkers, in werkplezier, de juiste medewerker op de juiste plek en het werven van nieuwe medewerkers. Tevreden medewerkers bieden kwaliteitszorg en ondersteuning met passie. Hiermee geven we een antwoord op de groeiende zorg- en ondersteuningsvraag binnen een krappe arbeidsmarkt. Onderdeel van kwaliteitszorg is transparantie in de communicatie richting cliënten en medewerkers.

2.1.1 Algemeen beleid verslagjaar

Herinrichting organisatie

In 2021 is verder vorm gegeven aan de herinrichting van de organisatie, die eind 2019 is ingezet. Eind 2020 zijn Management Development trajecten gestart om diverse functionarissen te ondersteunen om hun rol goed te kunnen vervullen. In 2021 is ingezet op het opvullen van de openstaande vacatures van bijvoorbeeld de coördinerend verpleegkundigen. Tussen april en oktober 2021 heeft de evaluatie plaatsgevonden over het effect van de herinrichting. Geconcludeerd kan worden dat er – ondanks de pandemie die vlak na de invoering van de zorgmanagementstructuur begon – goede stappen gezet zijn en tegelijk dat er nog verbetermogelijkheden zijn. Er is geïnvesteerd in het verbeteren van de relatie met onze medewerkers. Medewerkers ervaren ruimte voor dialoog en het geven van feedback. Ook voelen zij zich in het algemeen gesteund door hun leidinggevende. In het primair proces zijn bovendien verbeteringen ten opzichte van voorgaande jaren zichtbaar op het gebied van leren en verbeteren en het sturen op kwaliteit. Aan de andere kant ervaren medewerkers de verandering nog onvoldoende, zij kunnen veelal niet benoemen wat het doel van de verandering is en geven aan dat zij niet op de hoogte zijn van hun eigen rol in het versterken van de relatie cliënt - medewerker. Daarnaast ervaren zij nog onduidelijkheid over de invulling van hun functie. In 2022 zullen we inzetten op het verduidelijken van de rollen en onderlinge verwachtingen van regiomanager, teammanager en coördinerend verpleegkundige. Daarnaast zullen we inzetten op borgen van veranderingen en communiceren over organisatie doelen door medewerkers actief te betrekken bij de doelen van de organisatie. Dit wordt gedaan door de verwachtingen, strategische plannen en (realistische) doelen met de teams op te stellen. Vervolgens gezamenlijk afspraken te maken hoe en wanneer deze doelen te bereiken. Hiermee wordt invulling gegeven aan professioneel eigenaarschap laag in de organisatie te beleggen en gezamenlijke besluitvorming (shared governance).

Herinrichting management- en secretariële ondersteuning primair proces Evean

In 2021 is de management ondersteuning van de teammanagers Evean gereorganiseerd. Het doel van de reorganisatie is het optimaal faciliteren van leidinggevenden en teams, zodat zij zich kunnen richten op hun primaire taken. Maar ook om de efficiëntie en kwaliteit van ondersteuning in de breedte meer en beter op elkaar aan te laten sluiten, waarbij korte lijnen en regelkracht van belang zijn. Resultierend in een strakkere en verbeterde procesinrichting binnen Evean op het gebied van ondersteunende processen. Hiertoe is een centraal Servicepunt ingericht en is het aantal werkerreinen voor de management ondersteuning in de regio afgenomen.

Uitdagingen ten aanzien van de inrichting van processen liggen op het gebied van Mens en Arbeid, Facilitair en ICT. Kleine verbeteringen in bijvoorbeeld het indiensttredingsproces zijn gerealiseerd. In 2022 moet dit organisatiebreed merkbaar worden.

Vanuit deze reorganisatie heeft een deel van de medewerkers een andere werkplek (andere locatie, andere regio) gekregen. De gehele groep management assistentes is herplaatst. Van niemand hebben we gedwongen afscheid hoeven nemen. In 2022 zal worden gewerkt aan een optimalisatie van het Servicepunt Evean.

2.1.2 Concernsynergie

Evean is één van de werkmaatschappijen van Espria. Het specifieke van het Espria-concern is dat meerdere branches onder één dak en één regie zijn samengebracht. Espria en de groepsmaatschappijen richten zich op kwetsbare mensen. In de dienstverlening staat de cliënt centraal en nemen herstel van eigen kracht, thuis bij naasten en welbevinden een belangrijke plaats in.

Meer dan ooit wordt van organisaties verwacht dat zij over de grenzen van de afzonderlijke domeinen een samenhangend aanbod aan kwetsbare mensen bieden. Samenwerking door de groepsmaatschappijen moet onderscheidende meerwaarde brengen. Er wordt onderling door de groepsmaatschappijen expertise gebracht en gehaald.

Meerwaarde creëren uit samenwerking is de basisfilosofie van Espria. In de samenwerking focussen we op vier gebieden waar we de meeste toegevoegde waarde kunnen behalen: drie strategische pijlers en het fundament: gezonde zorgorganisaties faciliteren. Zo werkt samen in het voordeel van cliënten én medewerkers.

De drie strategische pijlers:

- Steeds merkbaar betere zorg voor onze cliënten.
- Vitale medewerkers en goed werkgeverschap.
- Meerwaarde van digitalisering in de zorg.

Aan het fundament van gezonde zorgorganisaties werken we samen in bedrijfskundige ondersteuning en facilitering.



Merkbaar Beter

Het programma 'Merkbaar Beter' geeft inhoud aan continue verbeteringen in cliëntbeloftes en de geboden zorg, waar de cliënt centraal staat. We gaan voor hoge kwaliteit van zorg en we verbeteren en innoveren voortdurend om kwetsbare mensen de zorg te geven die ze nodig hebben. We willen bijdragen aan kwaliteit van leven. Hier gaan we binnen Espria allemaal voor: Evean, Geestelijke Gezondheidszorg Drenthe, Icare, Icare Jeugdgezondheidszorg, De Trans, Zorggroep Meander, Zorgcentrale Noord, Espria Ledenvereniging en het Shared Service Centre Espria. Over de grenzen van onze eigen organisaties heen, delen we kennis, leren we van en met elkaar en maken we onze zorg merkbaar beter. Het werken vanuit beloftes aan cliënten (zie afbeelding hieronder) is een proces van uitproberen, ontdekken, kennis delen en verbeteren. Met als doel dat we straks met trots ervaren dat we ons onderscheiden in de markt én dat cliënten en (nieuwe) medewerkers bewust voor ons kiezen! In 2021 is in gezamenlijkheid met de andere groepsmaatschappijen in de expertgroep Omaha gewerkt aan verspreiding van informatie over het Omaha classificatiesysteem in relatie tot het verpleegkundig proces. Ook is een start gemaakt met familie zorg.



Mens en Arbeid

Mens en Arbeid is het programma binnen Espria dat de focus legt op de medewerker. De medewerker maakt het verschil. Hoe beter de medewerker wordt gefaciliteerd in zijn/haar werk, des te beter is de kwaliteit van zorg. Hoe beter de medewerker zich gesteund voelt in zijn/haar vitaliteit, des te meer is de medewerker in staat zich aan te passen in de veranderende wereld van de zorg. Binnen Espria wordt intensief samengewerkt op het gebied van vitale medewerkers en goed werkgeverschap. Een voorbeeld hiervan is het Vitaliteitsplein. Dergelijke initiatieven zijn hard nodig, gezien de grote uitdagingen als ziekteverzuim en krapte op de arbeidsmarkt die we samen aanpakken.

Informatie- en zorgtechnologie

In het samenwerkingsprogramma informatie- en zorgtechnologie 'Digitaal aan zet' heeft Espria als ambitie neergelegd de informatievoorziening verder te professionaliseren. Digitalisering en technologie bieden steeds meer nieuwe mogelijkheden en ondersteunen ons in ons dagelijks werk. Daarnaast helpen deze de zelfregie en kwaliteit van het leven van onze cliënten/patiënten te vergroten. Het programma Digitaal aan Zet biedt ons de mogelijkheden om binnen Espria al lerend en experimenterend met elkaar te verkennen en dat wat waarde toevoegt slim te benutten. Met het programma dagen we iedereen graag uit om actief mee te doen en om zo samen te verkennen en te ontdekken, dingen uit te testen en/of samen met cliënten uit te proberen. Digitaal aan Zet heeft twee strategische sporen:

- de cliëntkant met de domotica, hulpmiddelen, digitale mogelijkheden voor de cliënt-medewerkerrelatie (met oog voor mantelzorgers-naasten) waarin samen innoveren door te experimenteren, leren en ontwikkelen centraal staat. Die tweede stroom sluit erg aan bij het programma Merkbaar Beter, houding en gedrag, organisatie- en kwaliteit van zorgontwikkeling.
- het online cloud-data-applicatiebeheer/-landschap-gedeelte, werkplek en digivaardigheden (medewerker- en organisatiecomponent, in verbinding met elkaar).

Doorvertaling van dit alles naar een visie op Evean-niveau zorgt ervoor dat we een optimale informatievoorziening aan de gebruikers realiseren die voortdurend is afgestemd op de veranderende informatiebehoefte vanuit de bedrijfsprocessen.

Op het gebied van data is nog meerwaarde te behalen. Denk hierbij aan zelfmeting en sensordata bij bepaalde cliëntgroepen, waardoor inzet van zorg gericht kan plaatsvinden, gekoppeld aan de data.

Het afgelopen jaar is er een pilot afgerond met digicoaches in het Henriette Roland Holst. Deze geslaagde pilot is nu omgezet in het besluit om met digicoaches alle digistarter medewerkers van Evean te gaan ondersteunen in het digivaardig worden. Daarnaast zijn er vorig jaar met succes 60 Compaan beeldzorg tablets ingezet voor beeldbellen in de thuiszorg. Het aantal wordt in 2022 nog verder opgeschaald naar 150 stuks. En als laatste is er in 2021 een succesvolle opschaling gedaan naar in totaal 250 Medido medicatie dispensers bij de thuiszorg cliënten thuis.

Integriteit

Espria is met al haar groepsmaatschappijen een grote speler binnen de zorg. We vinden het van belang dat onze cliënten/patiënten, hun naasten en onze medewerkers en vrijwilligers op ons kunnen vertrouwen. Zeker omdat cliënten en hun naasten in veel opzichten afhankelijk zijn van ons. Ook heeft de manier waarop wij onderling met elkaar omgaan grote effecten op het werkplezier en de gevoelde collegialiteit. Het is daarom van belang dat we integer handelen.

Onder integer handelen verstaan we dat we in ons functioneren eerlijk en betrouwbaar zijn en we onze cliënt, hun naasten en onze collega's correct behandelen en respectvol bejegenen. Om dit te bereiken is een open en veilige (team)cultuur van groot belang waarin we samen durven te bespreken waar grenzen liggen en hoe te handelen bij integriteitsdilemma's. In 2021 is in gezamenlijkheid met de andere groepsmaatschappijen gewerkt aan het actualiseren van de onderliggende documenten, hoe integriteit onder de aandacht te brengen zodat het zichtbaar wordt in het handelen van de medewerkers en leidinggevenden. Voor Evean is de gedragscode herzien. Daarnaast is integriteit onder de aandacht gebracht bij de managers in de 7even!-bijeenkomst en in diverse overleggen.

2.1.3 Impact corona

Het verslagjaar 2021 heeft wederom voor een groot deel in het teken gestaan van corona. De uitbraken in de verschillende locaties van Evean hebben inspanning gekost van alle medewerkers. Tevens was er, ondanks de vaccinaties van cliënten en medewerkers begin 2021 en de boostercampagne in december 2021, spanning over potentieel besmettingsgevaar onder de cliënten en medewerkers. Om de teams zo goed mogelijk te ondersteunen is er bij aanvang van de pandemie in maart 2020 een corona kernteam opgericht met het doel te kunnen anticiperen op de ontwikkeling vanuit de overheid, RIVM en op signalen en vragen vanuit de teams. Het kernteam communiceert minimaal wekelijks over de ontwikkelingen op het gebied van corona. Prioriteit in 2021 hadden de maatregelen, hygiëne, Persoonlijke Beschermingsmiddelen (PBM) en de communicatie naar de medewerkers, cliënten en contactpersonen. Belangrijk was om onze huizen ondanks lokale of landelijke maatregelen geopend te houden in het belang van het welzijn van onze bewoners.

Voor de extramurale cliënten is een team opgericht dat de zorg voor alle COVID-19 besmette cliënten verzorgde, "de COVID-route". Dit team nam tevens de zorg op zich voor besmette cliënten van andere organisaties in samenwerking met de Zorgcirkel, ViVa! Zorggroep en MagentaZorg. In de tweede golf zijn afspraken gemaakt met de ziekenhuizen om COVID-patiënten thuis te verzorgen. In de loop van 2021 is de COVID- zorg in de reguliere zorgteams uitgevoerd en is het "COVID-route" team nog beschikbaar voor vragen en ondersteuning van extramurale medewerkers met betrekking tot COVID.

Tijdens de coronapandemie is nauw samengewerkt met de ketenpartners. Samen met de Zorgcirkel is in de tweede en derde golf zorg geleverd op de COVID-unit "De Meeuwvleugel" en eind van het jaar met de Zorgcirkel en op de COVID-unit in het Dijklander ziekenhuis in Purmerend. Tevens is eind 2021 de COVID-unit op Recura weer geopend om de zorg voor COVID patiënten te kunnen bieden in de regio.

Door coronagerelateerd verzuim onder zorgmedewerkers werd in de tweede golf regelmatig een beroep gedaan op "Ikhelpt" en werden niet-zorgmedewerkers ingezet om te ondersteunen op de locaties bij het aandacht geven aan cliënten en andere klussen via "Ikhelpt". "Ikhelpt" is een punt waar ondersteuningsvragen kunnen worden gesteld en waar gekeken wordt naar vraag en aanbod van medewerkers. Na een periode waarin de coronabesmettingen voor minder uitval zorgden is eind van het jaar "Ikhelpt" weer actief geworden.

De krapte van zorgpersoneel door uitval als gevolg van quarantaine of besmetting heeft geresulteerd in minder geleverde zorg in de extramurale setting. Intramuraal zijn minder opnames gerealiseerd als gevolg van besmettingen op de locaties en potentiële cliënten die de opname uit hebben gesteld. Dit heeft effect gehad op het financiële resultaat. Hiervoor wordt aanspraak gedaan op compensatie vanuit de overheid.

De inspanningen die geleverd zijn rondom de corona-crisis hebben er in geresulteerd dat een aantal doelstellingen uit het jaarplan 2021 nog niet gerealiseerd zijn, doorlopen of doorgeschoven zijn naar 2022.

In de volgende paragrafen is beschreven wat er in 2021 is gerealiseerd op de verschillende strategische gebieden en of de doelstellingen zijn behaald.

2.2 Medewerker

De onderstaande strategische doelstellingen zijn in de loop van 2021 ontwikkeld. Deze sluiten naadloos aan op het perspectief waarmee in 2021 een start gemaakt is.

De missie en visie zijn vertaald naar de onderstaande strategische doelstellingen:

1. Cliënten krijgen passende en kwalitatief goede zorg, waarin de relatie tussen cliënt en medewerker centraal staat en de zelfredzaamheid van de cliënt uitgangspunt is bij het
2. inzetten van zorg. Evean is een excellente werkgever waar medewerkers graag (willen komen) werken en optimaal hun werk kunnen doen.

Het reflecteren op 2021 in dit jaarverslag gebeurt vanuit deze strategie. Ook worden de doelstellingen voor 2021 besproken en geëvalueerd.

Dit hoofdstuk kent een algemene inleiding vanuit een korte beschrijving van de HR-visie, met daarnaast een vertaling naar Arbeidsmarkt, Ontwikkeling van Medewerkers en Duurzame Inzetbaarheid.

2.2.1 Algemeen

Vanuit medewerkersperspectief is het van belang dat Evean zich ontwikkelt tot een werkgever waar je gezien wordt en je bijdrage wordt gewaardeerd en herkend. Binnen Evean ben je als medewerker 'aan zet'. Hiermee wordt bedoeld dat je vanuit je professionele autonomie de ruimte hebt om te handelen en besluiten. De kaders waarbinnen je deze ruimte krijgt zijn helder en begrijpelijk en in gezamenlijkheid met het management vastgesteld. Evean staat als organisatie bekend om de durf om samen de zorg anders vorm te geven dan we gewend zijn. Hiervoor is innovatie, onderzoek, ondernemerschap, doorzettingskracht en durf essentieel.

Om vrijheid van handelen en professionaliteit te bereiken geloven wij in samen werken, samen leren en samen ontwikkelen. Initiatieven zijn gericht op het versterken van dit zogenaamde 'samen'. Om samen te kunnen werken, leren en ontwikkelen is het van belang dat je jezelf kent, weet waar je goed in bent, waar je talenten liggen en waarin je je kunt en wilt ontwikkelen.

Wij geloven in de kracht van het team waar binnen je werkt. Samen maak je de werksfeer, leer je van elkaar, heb je plezier en geef je elkaar steun.

We investeren dan ook in de kracht van het team door het inzetten op team ontwikkeling. Hier is in 2021 op verschillende manieren aandacht voor geweest. De volgende interventies en activiteiten zijn ontplooid om hieraan een bijdrage te leveren.

Jaargesprekken

In de evaluatie van de jaargesprekken valt op dat veel medewerkers een vorm van gesprek krijgen aangeboden met hun direct leidinggevende. Het gestelde doel: 95% van de medewerkers heeft een jaargesprek gehad, wordt echter nog niet gehaald, of niet geregistreerd. Dit is al meerdere jaren de werkelijkheid binnen Evean. In 2020 is de zogenaamde GWI methode (Groninger Wellbeing Indicator) ingevoerd. Voor 2022 staat een evaluatie van deze methode op de agenda. Deze methode leidt op dit moment nog niet in alle gevallen tot het bevredigende resultaat waarin de medewerkers en leidinggevendenden in staat zijn het zogenaamde goede gesprek met elkaar te voeren. Gezocht wordt naar een wijze van evalueren waarbij de medewerker en de leidinggevende goede en opbouwende feedback ontvangen van elkaar. Waarbij tevens afspraken worden gemaakt op het gebied van werkgeluk, professionele ontwikkeling, betrokkenheid en bevlogenheid.

Exitgesprekken

Het systeem van het voeren van exitgesprekken is geëvalueerd. Dit heeft geleid tot een minder vrijblijvende vorm van uitvragen. Hier heeft in 2021 besluitvorming over plaatsgevonden. Uit de analyse van de exitgesprekken komen de volgende belangrijkste vertrekredenen naar voren: de manier van werken van de organisatie en de aansturing door de leidinggevende en de werksfeer en samenwerking. In 2021 hebben we daarom ingezet op de versterking van de vaardigheden van leidinggevendenden en daarnaast, bijvoorbeeld door middel van de inzet van Waardigheid en Trots, veel aandacht gegeven aan onderlinge samenwerking in relatie tot de cliënt.

Gedragscode

In 2021 is een nieuwe gedragscode voor Evean ontwikkeld. Het doel van de gedragscode is een kader te bieden, passend bij onze kernwaarden en gezamenlijk gedragen normen en waarden. Dit kader geeft zowel medewerkers als leidinggevendenden houvast en zekerheid over wat we binnen Evean prettig vinden. Waar de eerdere gedragscodes een hoge mate van sturing op wat 'niet mag' hadden, is in de nieuwe gedragscode getracht het contact te leggen en het gesprek te openen. Dit betekent dat aan de invoering van deze gedragscode in 2022 veel aandacht wordt besteed. Enerzijds door middel van helderheid wat we niet vinden passen binnen Evean en anderzijds door gesprekken te voeren door de hele organisatie tussen teams, medewerkers en leidinggevendenden en waar mogelijk ook in samenhang met cliënten om de gedragscode levend te maken.

Procedure diefstal en verduistering

Ook in 2021 zijn bestaande procedures geëvalueerd en opnieuw vastgelegd. Een daarvan is de procedure diefstal en verduistering. Waarin we heel helder zijn over welke consequenties diefstal en verduistering kunnen hebben voor de medewerkers. In 2021 hebben we helaas moeten constateren dat we deze procedures nodig hebben. Er hebben zich verscheidene incidenten voor gedaan die hebben geleid tot non-actiestellingen, onderzoek en in twee gevallen ontslag op staande voet. In alle gevallen kiezen we als Evean ervoor om afscheid te nemen, maar ook te kijken hoe we deze medewerkers kunnen ondersteunen in het vervolg van hun loopbaan.

Introductiebeleid

In 2021 heeft organisatiebreed de introductie-app zijn intrede gedaan, dit is onderdeel van het project indiensttreding nieuwe medewerker. Een mooie manier om nieuwe collega's kennis te laten maken met Evean. Bij het project ligt het aandachtspunt bij het optimaal ondersteunen en ontzorgen van de teammanager en de nieuwe medewerker. Het huidige introductie proces is in kaart gebracht door middel van een waardestroomanalyse. Op basis hiervan zijn verbeterpunten in kaart gebracht, is er informatie verzameld en zijn mogelijke verbeteringen met elkaar gedeeld.

In het tweede kwartaal van 2022 wordt op basis hiervan een geoptimaliseerd proces opgeleverd en ontwikkelen we ons introductiebeleid verder door ook in te zetten op contact en verbetering van het inwerken op de werkplek.

Regeling vervroegde uittreding medewerkers in zware beroepen

In 2021 is de 45-jaarsregeling ingevoerd. Dit is in een landelijke regeling die het mogelijk maakt voor medewerkers eerder dan de officiële pensioengerechtigde leeftijd te stoppen met werken. Aangezien de regeling nieuw is, heeft dit veel aandacht gevraagd. De regeling is voor een deel van onze medewerkers aantrekkelijk. Het gebruik maken van de regeling gebeurt nog in beperkte mate. De verwachting is dat dit de aankomende jaren zal toenemen.

Evaluatie Kader Kanteling werktijden

In 2021 is onderzoek gedaan naar de tevredenheid van de medewerkers van Evean over de uitvoering en de inhoud van het Kader Kanteling Werktijden.

Geconcludeerd moet worden dat de invoering van de regeling beperkt geslaagd is. Het beoogde doel om medewerkers meer regie te geven over hun werktijden wordt niet overal zo ervaren. Mede door personeelsgebrek en corona, echter ook doordat bestaande werkwijzen en structuren zich niet makkelijk laten veranderen.

Ook is geconstateerd dat de inhoud van de regeling verbetering behoeft en bestaat er een grote wens om het onderscheid tussen intramuraal en extramuraal te laten vervallen. Eind 2021 is een werkgroep met afvaardiging van de OR, management en medewerkers gestart met het toe werken naar een nieuwe regeling werktijden.

Sociaal Kader

In 2021 is door Espria met de bonden een organisatiebreed nieuw sociaal kader afgesproken. Hier zijn we trots op. Het sociaal kader heeft ten doel de medewerkers van Espria, en dus Evean, houvast te bieden in hoe wij als werkgever omgaan met onze rechten en plichten in tijden dat het werk, zowel in hoeveelheid als aard van het werk, verandert.

Het sociaal kader ademt dat wij als organisatie onze medewerkers willen vasthouden en ondersteunen in hun loopbaan, waarbij de individuele talenten zo goed mogelijk worden benut. Doel is om medewerkers vanaf het moment dat zij in dienst komen te begeleiden en enthousiasmeren de regie over hun loopbaan te nemen. Dit kan bijvoorbeeld door middel van het inrichten van loopbaanpaden, opleidingen voor verbreding en verdieping te volgen en intern stage lopen op een andere afdeling. Het verdere uitwerken van deze mogelijkheden is gestart in 2021 en zal in 2022 verder worden ontwikkeld en vastgelegd in afspraken binnen Evean.

2.2.2 Arbeidsmarkt

In 2021 kregen we als Evean in toenemende mate met een tekort aan medewerkers te maken. Zoals in onderstaande tabel te zien is, waren er 659 openstaande vacatures door het jaar heen.

Grotendeels betreft dit de zorgfuncties, met een uitschieter binnen de groep Verzorgenden. Gezien de te verwachten uitstroom (leeftijdsgebonden) zal het probleem voor Evean in de aankomende drie jaar verdubbelen. Dit betekent dat we niet langer alleen de focus kunnen leggen op het vinden van medewerkers in de zogenaamde bestaande (lege) 'vijver', maar vooral moeten kijken hoe we het werk organiseren, wat we kunnen digitaliseren en op welke manier we een aantrekkelijke werkgever kunnen blijven.

Hiertoe is in 2021 gestart met het project Bezetting op Orde. Doel van dit project is om in gezamenlijkheid (management, medewerkers en staf) door middel van kleinere verbeterprojecten te komen tot ontwikkeling op de hierboven beschreven gebieden. Uit de verschillende gesprekken die in dit kader zijn gevoerd zijn drie hoofdtrajecten omschreven: Vinden, Binden en Boeien van medewerkers. Een veelheid van activiteiten krijgt hierbinnen aandacht. Dit varieert van, het al eerder genoemde, verbeteren van de introductieperiode voor nieuwe medewerkers tot het investeren in 'employer branding'. Veel aandacht gaat uit naar het zorgdragen voor volwaardige banen (in uren) in de thuiszorg. Hiermee wordt bedoeld: het voorkomen van kleine contracten en korte diensten en het zorgen voor een dusdanige contractomvang dat een volwaardig salaris kan worden verdiend.

In dit kader is in het najaar van 2021 gestart met een specifieke campagne voor Noord-Holland-Noord met als doel 200 medewerkers te vinden voor de thuiszorg.

Cijfers 2021

Kengetallen	
	2021
Aantal vacatures open	659
Aantal vacatures vervuld	439
Aantal FTE vervuld	214,1
Aantal vacatures ingetrokken	188

In 2021 is het gelukt om 67% van de openstaande vacatures te vervullen. Het aantal medewerkers in dienst van Evean is in 2021 afgenomen. Dit is een ernstige ontwikkeling. We zijn in toenemende mate afhankelijk van uitzendkrachten en ZZP-ers. Dit zorgt voor een onevenredige stijging van de loonkosten en tevens voor een verhoging van verzuim en ontevredenheid onder de medewerkers. Dit alles zet de kwaliteit van zorg onder druk. Een brede aanpak om tot een oplossing van dit probleem te komen is noodzakelijk. Deze aanpak zien wij in samenhang met Espria, het verhogen van de mogelijkheden tot het volgen van een opleiding en toename van zij instroom in de zorg. Daarnaast zal in 2022 gewerkt worden aan het zoeken en vinden van strategische oplossingen die mogelijk leiden tot het anders inrichten van de personeelsopbouw rond de cliënt.

Functiehuis

In 2021 is het traject om het functiehuis van de zorgfuncties op orde te brengen afgerond. Mede door de vraagstukken rondom onvoldoende capaciteit wordt gekeken naar de wijze waarop de huidige Verzorgende wordt ingezet. Dit leidt mogelijk tot aanpassingen in 2022, waarbij recht wordt gedaan aan enerzijds de kennis en de kunde van de Verzorgende in de gezondheidszorg' en anderzijds de Verzorgende C kan worden gecontinueerd. Dit vraagt afspraken met de onderwijsinstellingen in Noord-Holland maar tevens afstemming over de uitstroomprofielen met het landelijke onderwijs. Hier zijn in 2021 de eerste stappen voor gezet.

Zij-instroom

Als succesvolle oplossing voor het arbeidsmarktprobleem worden veel acties gericht op het enthousiasmeren van potentiële zorgmedewerkers met een niet-zorg achtergrond. Hiertoe zijn binnen Evean in 2021 drie zij-instroom groepen gestart (45 leerlingen) op MBO niveau 3. Deze leerlingen doen een verkorte opleiding en kunnen snel zelfstandig worden ingezet. Deze trajecten willen we in 2022 uitbreiden. Begin 2022 start een vergelijkbaar traject voor anderstaligen.

Samenwerking

Samen met onze belangrijkste partners op het gebied van flexwerk is in 2021 een aantal trajecten opgepakt. Samen met Happy Nurse is het traject gestart om medisch studenten na het volgen van een korte training in te zitten op intramurale locaties. Samen met de uitzendorganisaties PDZ en Daan is gestart met een opleidingstraject voor Helpenden die Verzorgende willen worden waarbij deze organisaties de verantwoordelijkheid voor het opleiden dragen en Evean als werkbedrijf kunnen gebruiken.

2.2.3 Leren en Ontwikkelen

Mede door de gevolgen van corona heeft het leren en ontwikkelen binnen Evean tot de zomer van 2021 onder druk gestaan.

Leren buiten de werkplek was ingewikkeld door de regels op het gebied van elkaar mogen ontmoeten en voor leren op de werkplek was weinig ruimte door personeelsgebrek en ziekte.

Ondanks dat de omstandigheden niet zijn veranderd hebben we ons kunnen aanpassen en is de aandacht voor leren en ontwikkelen enorm toegenomen.

Naast de BBL (Beroeps Begeleidende Leerweg) en BOL (Beroeps Opleidende Leerweg) leerlingen en stagiaires in zorgfuncties trajecten, is ook de aandacht voor de verplichte scholingen (voorbehouden risicovolle handelingen en Bedrijfshulpverlening) toegenomen. We zien een toename in de BBL en BOL leerlingen.

Concrete stappen die zijn gezet worden hierna beschreven.

Coördinerend en Kwaliteitsverpleegkundigen

Samen met de Hogeschool Inholland is een traject ontwikkeld voor kwaliteits- en coördinerend verpleegkundigen. Alle verpleegkundigen die in deze functies zijn/worden benoemd worden opgenomen in dit scholingstraject. Daarnaast wordt binnen Evean door middel van intervisie aandacht besteed aan de ontwikkeling in deze (relatief) nieuwe rollen.

VRH (voorbehouden risicovolle handelingen)

In 2021 is de informele rol van de VRH (voorbehoud risicovolle handelingen) commissie geformaliseerd. Deze commissie bepaalt het te voeren beleid op het gebied van voorbehouden en risicovolle handelingen. Binnen Evean werd centraal bepaald dat alle medewerkers een bepaalde set aan VRH 3 jaarlijks moesten bijscholen en toetsen. De commissie heeft in 2021 afgesproken dat deze set kleiner wordt, maar dat daarentegen teams binnen een locatie in afstemming met elkaar moeten bepalen welke VRH (Voorbehouden Risicovolle Handelingen) moeten worden geschoold en getoetst aangezien dit afhankelijk is van de cliëntenpopulatie. Het LMS (Leer Management Systeem) waarbinnen de registratie plaatsvindt, heeft hierdoor aanpassing nodig en dat wordt in 2022 doorontwikkeld. Dit is een grote verandering voor medewerkers en teams. De implementatie vindt in 2022 plaats.

Scholingsbeleid Evean Behandelzaken

Binnen Evean Behandelzaken is een scholingsbeleid geactualiseerd. Doel van dit document is inzicht geven in het scholingsbeleid van Evean voor de volgende vakgroepen van Behandelzaken; Diëtetiek, Ergotherapie, Fysiotherapie, Oefentherapie, Psychologie, Logopedie, Maatschappelijk werk, Psychomotorische therapie en Bewegingsagogie, Muziektherapeuten, Specialisten ouderengeneeskunde, basisartsen, praktijk- en wondverpleegkundigen, physician assistants en verpleegkundig specialisten.

Met het scholingsbeleid wil Evean Behandelzaken alle professionals de ruimte geven zich inhoudelijk te ontwikkelen, gericht op de doelstellingen vanuit Evean en Behandelzaken. Het scholingsbeleid stimuleert tevens de onderlinge visievorming en samenwerking binnen de diverse vakgroepen.

Opnieuw erkend als opleidingsinstelling voor Gezondheidszorg (GZ-)psychologen

Bij de visitatie van het opleidingsinstituut RINO is Evean opnieuw erkend als opleidingsinstelling voor GZ-psychologen. Hiervoor is een uitgebreide beleidsnotitie geschreven door de beide opleiders binnen Evean. Het afgelopen jaar waren binnen Evean drie psychologen in opleiding (PioG's) voor GZ-psycholoog, van wie twee doorstroom-collega's en één startende collega die na het doorlopen van een sollicitatieprocedure is aangenomen voor de opleiding.

Begeleiding van AIOS (arts in opleiding tot specialist)collega's Evean

Binnen Evean worden diverse collega's vanuit medische disciplines opgeleid. Evean is een erkend opleidingsinstituut voor coassistenten, huisartsen in opleiding en Specialisten Ouderengeneeskunde in opleiding. Binnen Evean zijn twee opleiders werkzaam.

Symposium Behandelzaken

In juni 2021 heeft Evean Behandelzaken een symposium georganiseerd voor de gehele behandel dienst met als onderwerp 'Multidisciplinair omgaan met probleemgedrag'.

Webinar thuiszorg

In 2021 is er twee keer een medewerkersbijeenkomst voor de Thuiszorg door middel van een webinar georganiseerd voor alle geledingen, medewerkers, staf, ondersteunende diensten, cliëntenraad en klachtenfunctionaris. In de webinars zijn onderwerpen als samenwerken aan toekomstbestendige zorg, veiligheid en trots op je vak aan bod gekomen.

GoodHabitz

In 2021 is GoodHabitz binnen alle groepsmaatschappijen van Espria geïmplementeerd. Met dit aanbod kunnen de medewerkers van Evean trainingen volgen (online). Het aanbod van trainingen is zeer breed. Het zijn trainingen die een bijdrage kunnen leveren op het brede gebied van het werkzame leven (bijvoorbeeld over inzetbaarheid, functioneren, ontspanning, leiderschap of effectiviteit). Via het eigen leerportaal van Evean kunnen onze medewerkers de trainingen volgen en opnemen in hun persoonlijke portfolio. Doorontwikkeling wordt gezien in het koppelen van trainingen aan functies en loopbaanpaden.

Leiderschap

In 2020 is gestart met een leiderschapsontwikkelingstraject voor de teammanagers binnen Evean. Dit heeft in 2021 een vervolg gekregen met trainingen op het gebied van de beleidscyclus en financiën. Binnen alle regio's is gestart met intervisie voor leidinggevend en tevens zijn individuele coachingstrajecten gestart. Naast de specifieke Evean trainingen kunnen alle leidinggevend meedoen aan het ontwikkelprogramma 7even van Espria. In 2021 is geconstateerd, na evaluatie met teammanagement, dat de leiderschapsontwikkeling verder moet worden doorontwikkeld en er nadrukkelijke onderscheid moet worden gemaakt tussen beginnende leidinggevend en leidinggevend met ervaring. Deze doorontwikkeling is eind 2021 gepresenteerd in het MT van Evean en zal in 2022 worden ingezet.

Continu verbeteren

In het programma 'Continu Verbeteren' wordt gebruik gemaakt van de Lean filosofie, die een benadering in zich heeft vanaf de werkvloer en waarbij coaching en/of begeleiding op de voorgrond staat. Op deze wijze kunnen we het Continu Verbeteren verankeren in het DNA van de organisatie. Lean zorgt ook voor verbinding en samenwerking en daardoor leidt het tot continue verbeteringen in de organisatie en waardetoevoeging voor de cliënt.

Vanaf november 2021 is gestart met het aanbieden van Lean trainingen gepositioneerd bij Mens & Arbeid. Een groep teamleiders en coördinatoren plannen en roosteren zijn gestart met een op maat gemaakt leiderschapsprogramma wat aansluit bij het MD traject. Daarnaast is begeleiding gegeven bij de jaarplansessies 2021 door team P&P en de beleidsadviseurs en is middels waardestroomsessies het plaatsingsproces voor bewoners in kaart gebracht en verbeterd.

Doel is om als leidinggevende jezelf te bekwamen in enerzijds de Lean filosofie en methodiek en anderzijds je als leidinggevende te versterken in je rol richting medewerkers op het gebied van continu verbeteren.

Werkgeluk

In 2021 zijn twaalf werkgelukkigidsen opgeleid binnen Evean met behulp van ESF (Europees Sociaal Fonds) financiering. De werkgelukkigids heeft naast zijn reguliere functie binnen Evean de rol om medewerkers te faciliteren op het gebied van werkgeluk. Dit doen zij door het aanbieden van een kort coachingstraject op basis van de methode van appreciative inquiry (waarderen en onderzoekend vragen stellen). Hierbij ligt de focus op het waarderen onderzoeken van wat al goed gaat om dat verder te vergroten. De verwachting is dat deze gesprekken onze medewerkers helpen de regie over hun eigen loopbaan te nemen en op deze manier aan hun eigen inzetbaarheid te werken.

2.2.4 Duurzame Inzetbaarheid

Als Evean willen we investeren in de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Dit betekent aandacht voor werkvermogen, werk/privé balans, leefstijl, professionele en persoonlijke ontwikkeling. Eén van de manieren om te beoordelen of dat goed verloopt, is kijken naar de uitkomsten van het Medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO). Een andere parameter waar naar gekeken wordt is de hoogte van het verzuim.

Medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO)

Eind 2020 heeft een MTO plaatsgevonden. Het onderzoek is door 2059 medewerkers ingevuld. Dat is 47,4% van alle medewerkers. De respons van Evean is vergelijkbaar met die van het onderzoek in 2018 en lager dan het landelijk gemiddelde. Medewerkers waarderen de werkbeleving met een 7,1 (branche; 7,3) mogelijkheid tot veranderen een 5,1 (branche 5,8) en bevoegenheid met een score 8 (branche 8,3). De resultaten zijn op een enkele tiende punt na hetzelfde als in het onderzoek van 2018. Ten opzichte van de meting in 2018 is een verbetering te zien van de zogenaamde Net Promotor Score. Die was in 2018 -29 en in 2020 -22,3. Deze score betekent dat er in het onderzoek meer Evean-medewerkers zijn die Evean niet als werkgever aan anderen aanraden dan Evean-medewerkers die dat wel aanraden Als meest aantrekkelijke punten worden genoemd: het werken met cliënten, het werk zelf en zelfstandigheid. De belangrijkste verbeterpunten zijn communicatie en werkdruk.

Ook is in 2021 het gesprek gestart in de organisatie of de wijze waarop we de medewerkertevredenheid toetsen nog altijd aansluit bij de behoefte. Dit gesprek vindt ook plaats binnen Espria. Enerzijds bestaat de behoefte om frequenter onze medewerkers uit te nodigen hun mening te geven over Evean als werkgever. Anderzijds is het stimuleren van het nemen van regie over je eigen loopbaan een speerpunt en het vraagstuk dat daarbij hoort is dan, hoe het MTO dit kan helpen stimuleren. In 2022 zal een voorstel worden gepresenteerd aan MT en OR hoe verder te gaan met het MTO. De bijzondere omstandigheden waar onze medewerkers ondertussen al twee jaar in werken, veroorzaakt door corona, maakt ons met elkaar enorm bewust van het belang van aandacht voor elkaar. Dit heeft zich in 2021 geuit door op verschillende momenten de medewerkers door middel van een klein presentje extra te belonen voor hun inzet, maar ook door middel van de aandacht om met elkaar in gesprek te gaan te vergroten.

Verzuim



Het verzuim binnen Evean is gemiddeld over 2021 9,6%. Doelstelling voor 2021 was 7,5%. Helaas was het verzuim dus (net als eerdere jaren) hoger. De meldingsfrequentie is laag bij Evean, wat betekent dat verzuimdrempel hoog ligt. Medewerkers werken lang met klachten door, waardoor de ernst van de beperkingen groter wordt en de verzuimduur langer. Oorzaken van verzuim in 2021 kunnen vooral gezocht worden in de vergrijzing van het personeelsbestand, een hoge gemiddelde leeftijd in combinatie met fysiek zware functies en hoge werkdruk. Daarna komt corona en de nevengevolgen. Nevengevolgen zijn uitgestelde behandelingen, onderliggende beperkingen die door Corona naar boven komen en werkdruk. Werkdruk is op zich al een oorzaak door het structurele tekort aan vaste medewerkers wat voor een hogere werkdruk zorgt op de kleiner wordende vaste kern. Het korte en middellange verzuim is toegenomen, terwijl het lange en extra lange verzuim stabiel blijft. Dit onderschrijft de analyse dat het verzuim door corona wordt beïnvloed.

De acties die Evean in 2021 heeft ingezet op het gebied van verzuim, zijn enerzijds gericht op het beperken van de verzuimduur. In 2021 zijn alle leidinggevenden getraind in het gedragsmodel van Falke & Verbaan, waarna iedere regio een plan van aanpak heeft opgesteld hoe verzuim te verminderen. Vanuit dit plan zijn gerichte initiatieven opgepakt, zoals het structureel houden van SMT's (sociaal medisch teamoverleg), of sturen op vitaliteit in een vitaliteitsweek. Teamgericht is coaching ingezet om achterliggende oorzaken aan te pakken om zo verzuim te voorkomen. Door het hoge verzuimpercentage hadden leidinggevenden op sommige locaties ondersteuning nodig, waarvoor extra extern Casemanagement is ingezet om de lopende verzuimdossiers adequaat te kunnen begeleiden. Aanvullende interventies gericht op het verminderen van de verzuimduur hebben meer aandacht gekregen en zijn waar nodig ingezet. Anderzijds is ingezet op het voorkomen van verzuim door in te zetten op duurzame inzetbaarheid. Evean heeft verschillende interventies gericht op ondersteuning bij mentale en fysieke klachten van Corona aangeboden aan medewerkers. Gericht op herstel, maar vooral gericht op het voorkomen van verzuim door mentale klachten. Er heeft een pilot plaatsgevonden in de regio Zaanstreek-Noord met de inzet van de preventiecoach. Wanneer een medewerker uit balans dreigt te raken, kan deze hierover vroegtijdig in gesprek gaan met de preventiecoach. Er zal gekeken worden hoe dit verder uit te rollen in 2022.

In 2021 is toenemende aandacht geweest voor de samenwerking met de bedrijfsartsen. Geconstateerd is dat deze samenwerking ruimte biedt voor verbetering. Afscheid is genomen van een bedrijfsarts wegens pensionering. Daarnaast is omschreven in het plan duurzame inzetbaarheid hoe de samenwerking kan worden geoptimaliseerd. Hier wordt in 2022 verder aan gewerkt.

Het hoge verzuim zorgt tevens voor een hogere inzet van ondersteunende medewerkers (verzuimmedewerkers) vanuit de zogenaamde providerboog om de verzuimende medewerker te begeleiden. De kosten hiervan worden centraal begroot binnen Mens en Arbeid. Winst valt te halen door het beter gebruik maken van de gelden die het Zilveren Kruis hiervoor via de WGA- (Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten) verzekering beschikbaar stelt. Het valt op dat Evean hiervan te weinig gebruik maakt. Dit is meegenomen in het in 2021 ontwikkelde plan duurzame inzetbaarheid.

Ook valt op dat binnen Evean te weinig gericht wordt gestuurd op het bieden van ander passend werk in spoor 1 (tijdens verzuim). Verschillende aanpakken zijn ontwikkeld, zoals de inzet van Jobcoaches (pilot) vanuit de medewerkers met een blijvende arbeidsbeperking ter ondersteuning van de werkbegeleiders.

2021 is voor duurzame inzetbaarheid en verzuim een jaar geweest waarin een balans moest worden gezocht tussen het voorkomen van verzuim, de corona-uitbraken met alle gevolgen voor verzuim en het verder uitwerken van de plannen vanuit de visie op verzuim en duurzame inzetbaarheid. Wel doorgang zoeken, maar niet overbelasten in de dagelijkse topdrukte die heerste.

Hybride werken

In samenwerking met Espria is in 2021 het beleid Hybride werken ontwikkeld en geïmplementeerd. Medewerkers die vanuit huis kunnen werken ontvangen voor het thuiswerken sinds oktober 2021 een vergoeding op dagelijkse basis. Verder is afgesproken dat door medewerkers (met functies waarin dit mogelijk is) in principe de helft van hun arbeidstijd vanuit huis wordt gewerkt. Ook zijn richtlijnen en adviezen samengesteld om thuiswerken op een goede manier te laten verlopen. De beschikbaarheid van ICT-middelen om plaats-onafhankelijk te werken wordt verder geoptimaliseerd. De implementatie van Microsoft 365 vanaf 2022 zal hier een bijdrage aan leveren.

Arbo

Het arbobeleid binnen Evean kan als volgt omschreven worden: Evean streeft naar optimale werkomstandigheden voor alle medewerkers die werkzaamheden verrichten. Niet alleen moet het werk bij Evean veilig gedaan worden, maar de medewerkers moeten zich er ook prettig bij voelen, plezier in het werk hebben en respectvol met elkaar omgaan. We streven naar open en transparante verhoudingen, waarin we elkaar aanspreken op mogelijke verbeteringen in het arbobeleid die leiden tot een nog veiliger en gezonder arbeidsklimaat.

De aandacht voor het beleidsterrein Arbo binnen Evean heeft in 2021 een impuls gekregen. Gezamenlijk met externe partners is bekeken waar Evean staat op het gebied van het voldoen aan wet- en regelgeving op het gebied van Arbo en tevens is gekeken naar het bewustzijn in de organisatie rondom Arbo thema's zoals psychosociale werkbeleving. Geconstateerd is dat er op dit gebied ruimte is voor groei. Hier is in 2021 een plan voor ontwikkeld en dit zal in 2022 gaan draaien. Zorgen zijn er op het gebied van verzuim, de eerder genoemde psychosociale arbeidsbeleving en kennis en kunde bij de medewerkers op gebied van veilig werken. Dit zijn de kernpunten uit het plan voor 2022 en verder.

Projecten

Op het gebied van personeelsbeleid zijn verschillende projecten uitgevoerd:

Flex in de regio

Er is in 2021 verder gegaan met het project optimaliseren flexinzet. Doel hiervan is het vergroten van de formatie aan vaste en flexmedewerkers binnen Evean. Hiervoor wordt de organisatie van flexplanners en flexmedewerkers zo ingericht dat de regio's zo optimaal mogelijk voorzien worden bij een aanvraag voor medewerkers. Onderdeel hiervan is het verlagen van de externe inhuur en hier grip op krijgen.

In oktober is een start gemaakt om de flexplanners onderdeel te maken van de regio, door aan te sluiten bij relevante (bestaande) overlegstructuren. Door de samenwerking tussen de flexplanners, zorgondersteuners en de regio te vergroten wordt bijgedragen aan een gevoelde gezamenlijke urgentie.

Door middel van een enquête zijn de behoeften van de flexmedewerkers ten aanzien van hun wensen met betrekking tot flexibel of vast in de regio in kaart gebracht. Deze uitkomsten worden geanalyseerd in 2022 en op basis daarvan worden acties ingezet.

Flex in de regio is onderdeel van een groter project 'plannen en roosteren' dat in 2022 uitgevoerd en geïmplementeerd wordt.

Proces Plannen en Roosteren

Van het proces plannen en roosteren en de diverse deelprocessen is de huidige situatie beschreven in een waardestroomanalyse. Hierin zijn de knel- en verbeterpunten in kaart gebracht. Een aantal van deze deelprocessen valt binnen het project: "Flex in de regio" en worden binnen dat project als verbeterpunt opgepakt. Daarnaast wordt er op basis van o.a. de in kaart gebrachte processen, in het eerste kwartaal van 2022 een advies uitgebracht over de totale inrichting van het proces plannen en roosteren. Dit wordt binnen het project plannen en roosteren verder uitgewerkt.

2.2.5 Medewerkersparticipatie en medezeggenschap

Gezamenlijke besluitvorming (Shared governance)

Om de expertise van onze medewerkers optimaal te benutten wil Evean de zeggenschap van medewerkers verder vergroten. Goed luisteren naar de medewerkers en hen betrekken bij de ontwikkelingen in de organisatie is van belang. Door het benutten van de professionele expertise en het mee laten denken en beslissen op het vormgeven van beleid op beroepsinhoud en andere onderwerpen neemt de motivatie en betrokkenheid van onze medewerkers bij de organisatie toe. Ook worden werkprocessen zo optimaal ingericht. In het vierde kwartaal van 2021 zijn de voorbereidingen getroffen vanuit de behoefte bij medewerkers en managers met het oriënteren op een professionele adviesraad. Dit wordt gedaan onder begeleiding van een extern adviseur. Als gevolg van corona is de geplande dag over dit onderwerp uitgesteld naar januari 2022.

Expert- en kwaliteitsgroep

Binnen de wijkverpleging wordt al gewerkt volgens het principe van professionele zeggenschap. Er wordt sinds eind 2021 gewerkt met een expertgroep wijkverpleging en een kwaliteitsgroep bestaande uit wijk- en specialistisch verpleegkundigen die zich inzetten voor de professionalisering van het vakgebied wijkverpleging. Zij hebben als doel het verbeteren en verder ontwikkelen van kennis en vaardigheden van onze beroepsgroep.

Evenals de professionele zeggenschap en het vertegenwoordigen van de extramurale zorg binnen Evean door middel van verpleegkundig leiderschap. De expertgroep wijkverpleging houdt zich bezig met organisatorische onderwerpen op inhoud. De expertgroep werkt samen met de kwaliteitsgroepen op de gebieden: Cliëntdossier, Preventie, Complexiteit, Zorgtechnologie en Medisch/Technisch. Een kwaliteitsgroep zoekt verdieping en vormt een inhoudelijke mening en advies, over zaken die met het eigen thema te maken hebben.

Ondernemingsraad

Het jaar 2021 werd wederom beheerst door de corona pandemie. Even leek het halverwege het jaar de goede kant op te gaan. Veel cliënten en medewerkers waren gevaccineerd en konden we gaan denken aan het langzaam weer uitbreiden van de mogelijkheden in de huizen en bij mensen thuis. Met het in acht blijven nemen van de basisregels was de verwachting dat er steeds meer kon. Helaas liepen na de zomer de coronacijfers weer op en zaten we met een lockdown met een hoog ziekteverzuim en hoge werkdruk. Ondanks de soms moeilijke werkomstandigheden is er ook sprake van saamhorigheid. We proberen nog steeds met alle Evean collega's zo goed mogelijk er te zijn voor de cliënten en met elkaar te zorgen voor goede zorg voor hen en voor elkaar. We moeten het uiteindelijk samen doen!

Functioneren Ondernemingsraad (OR)

Ondanks de voortschrijdende pandemie gaat het OR werk gewoon door. De bedrijfsvoering bij Evean gaat immers door en er worden voorgenomen besluiten genomen die voorgelegd worden aan de OR. Vergaderingen en overleggen vinden nog steeds digitaal en online plaats. Het blijft enerzijds lastig dat de OR niet meer fysiek kan vergaderen, anderzijds ontstaat er een uitdagende nieuwe werkwijze. Een en ander neemt niet weg dat de OR blijft opkomen voor de belangen van de medewerkers in samenwerking met de directie en andere stakeholders.

In het verslagjaar heeft de OR de prettige samenwerking met de directie voortgezet. OR en directie vinden elkaar steeds meer op een aantal gemeenschappelijke speerpunten waarbij het belangrijk is elkaar op deze punten scherp te houden. Het gaat om de volgende speerpunten:

- Participatie: het vroegtijdig betrekken en informeren van medewerkers bij besluiten die hun aangaan;
- Plannen & roosteren op orde: het optimaliseren van het systeem van plannen & roosteren waardoor medewerkers op een prettige manier kunnen blijven werken;
- Strategisch personeelsbeleid: waaronder opleidingen, arbeidsmarktbeleid, duurzame inzetbaarheid;
- Aandacht voor hoge werkdruk en ziekteverzuim in het kader van vitaliteit van medewerkers.

Overlegmomenten

De OR kwam in het verslagjaar minimaal twee per maand plenair bijeen voor het regulier overleg. 1x per maand had de OR een overlegvergadering met de directie.

In het verslagjaar werd 2x een zogenaamd artikel 24 overleg gehouden met de Raad van Bestuur en directie. In dit overleg wordt de OR geïnformeerd over de algemene gang van zaken en geplande voorgenomen besluiten waaruit advies- en instemmingsaanvragen volgen voor de OR.

Achterban en Communicatie

De OR heeft in het verslagjaar het contact met de werkvloer geoptimaliseerd door het functioneren van de OR commissies tegen het licht te houden. Er is gewerkt aan een evenwichtige samenstelling van de commissies, het werven van contactpersonen (klankbordfunctie). Daarnaast is het overleg gestart met de regiomanagers naar aanleiding van de invoering van de nieuwe zorgmanagementstructuur.

De OR publiceert regelmatig op intranet. Zo zijn agenda's, verslagen, nieuwsbrieven te vinden in de rubriek Ondernemingsraad. De OR neemt deel aan diverse klankbordgroepen, OR platforms, overleg en samenwerking met vakbonden.

Ontvangen adviesaanvragen en instemmingsaanvragen

Gedurende het verslagjaar heeft de OR onderstaande advies- en instemmingsaanvragen ontvangen:

- Adviesaanvraag Inrichtingsplan ondersteuning teammanagers en Servicepunt
- Adviesaanvraag Rookbeleid
- Adviesaanvraag aanscherping missie en visie Evean
- Adviesaanvraag Herstelplan Recura en optimalisatie GRZ
- Adviesaanvraag oprichting crisis- en observatieafdeling Oostergouw
- Instemmingsaanvraag procedure diefstal en verduistering
- Instemmingsaanvraag Exitbeleid
- Instemmingsaanvraag inschaling leerlingen
- Instemmingsaanvraag concept-kwaliteitsjaarplan 2022
- Instemmingsaanvraag loggingbeleid ONS
- Instemmingsaanvraag scholingsbeleid Behandelzaken
- Instemmingsaanvraag verzuimproces
- Instemmingsaanvraag aanpassing meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (MSKA)

Overige onderwerpen van gesprek:

- Financiële maandrapportages
- Voortgang coronapandemie en beleid
- Functiehuis fase 2
- Voortgang uitrol bedrijfskleding
- Evaluatie zorgmanagementstructuur
- Regeling hybride werken (thuiswerken)
- Aanpak en acties medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO)
- Jaarverslag klachtencommissie en klachtenfunctionaris
- HKZ audits locaties
- Merkstrategie Espria en Evean
- Diversiteit en inclusiviteit
- Instelling VVAR/PAR
- Duurzame inzetbaarheid
- Terugkoppelingen uit de Groepsraad Espria

Vooruitblik

Traditioneel wordt de OR in de gelegenheid gesteld om mee te denken met het jaarplan. De OR maakt hier zeker gebruik van door het benoemen van speerpunten zoals hierboven vermeld. In het jaarplan 2022 staan de thema's aandacht voor elkaar en aandacht voor ontwikkeling centraal. Thema's die de OR zeker aanspreken en komend jaar onderwerp van gesprek zullen zijn met de directie.

Verder is de OR benieuwd naar de uitkomsten van de al langer gevoerde discussie over waardering van zorgmedewerkers. Bij waardering gaat het niet alleen over aandacht voor elkaar, ontplooiing en loopbaanperspectieven maar zeker ook over de salarissen. In dit kader is de OR benieuwd naar de uitkomsten van de cao-gesprekken in 2022.

2.3 Cliënt

Waardigheid en Trots

Het ondersteuningsprogramma Waardigheid en Trots op locatie is bedoeld om de thema's uit het kwaliteitskader verpleeghuiszorg binnen de locaties verder te ondersteunen en te optimaliseren. In 2021 zijn alle locaties van Evean gestart naar aanleiding van de positieve ervaringen van het Eduard Douwes Dekker. Op deze locatie is veel aandacht geweest voor de borging van processen en onderlinge samenwerking van verschillende functionarissen. Dit heeft geresulteerd in een verbetering op verschillende fronten, zoals wonen en welzijn, veiligheid en leiderschap, governance en management. Op de overige locaties is een scan gedaan om in kaart te brengen waar verbeterpunten liggen voor de verschillende thema's

Binnen de regio's is gezocht naar een duidelijke verbinding en samenwerking op diverse niveaus waaronder het cliëntperspectief. Belangrijkste onderdelen zijn, samen met de zorgteams het eigenaarschap terugbrengen en werken aan de teamontwikkelingen. Er wordt zichtbaar gewerkt met teamcoaches die op de locatie werkzaam zijn. In 2022 zal gewerkt worden aan het uitvoeren van de plannen van aanpak die aan de hand van de scans zijn opgesteld door de locaties door de zorg, behandelaren en ondersteunende diensten.

Passende zorg

Voor het kunnen bieden van passende zorg en om aan de groeiende zorgvraag te voldoen is het van belang om de cliënt achter de zorgvraag te zien. Passende zorg leveren we door eerst te kijken naar de mogelijkheden van preventie, sociaal netwerk, zelfredzaamheid, technologie/e-health en informele/netwerkzorg. Zorg als het moet, minder ingrijpend als het kan. Hiermee wordt invulling gegeven aan duurzame zorg.

Het bieden van passende zorg vraagt het hanteren van een holistische mensvisie waarbij eerder wordt gefocust op de mogelijkheden dan op de beperkingen van een cliënt. Medewerkers kunnen diverse normen, tools en methodieken inzetten op te komen tot passende en persoonsgerichte zorg. Samen met ketenpartners, mantelzorgorganisaties, cliënten en naasten willen we netwerkzorg vormgeven en zo goed mogelijk benutten. Het advies Passende zorg van Nederlandse Zorgautoriteit en Zorginstituut Nederland (november 2020) is hierbij de leidraad. In 2021 is door Evean in samenwerking met zorgorganisaties uit de regio Amsterdam (Cordaan, Amstelring, Roza zorg) een advies geschreven in het kader van deze normen, tools en methodieken. In 2022 zal dit advies binnen Evean verder worden vormgegeven en geïmplementeerd.

Toekomstbestendige wijkverpleging

Het plan voor de toekomstbestendige wijkverpleging is een invulling van het centrale jaarplan Evean voor de extramurale zorg. Vanuit de missie en visie van Evean laten we zien wie we binnen de extramurale zorg zijn, wat we doen, waar we naartoe willen ten behoeve van de directe zorgrelatie met onze cliënten, hun verwanten en onze medewerkers. De uitwerking van dit plan vindt plaats met behulp van werkgroepen en een stuurgroep vanuit het shared governance-principe. Werkgroepen bepalen zelf hun focus en gaan hiermee aan de slag. De stuurgroep ondersteunt hen hierbij. Hierdoor wordt de zeggenschap van medewerkers vergroot, de samenwerking verbreed en de uitwerking van thema's krijgt betekenis en draagkracht voor degenen die ermee werken.

Eerstelijns kaderarts Evean Behandelzaken

In het kader van mensen langer thuis laten wonen en de expertise van de specialist ouderengeneeskunde bij deze ouderen in te kunnen zetten is er binnen Evean in 2021 een eerstelijns kaderarts gestart. Dit geeft Evean de gelegenheid om de zorg vanuit de GZSP (geneeskundige zorg aan specifieke patiënten) verder te ontwikkelen en de samenwerking met de huisartsen in de regio te intensiveren.

Palliatieve zorg

In 2021 is er een teammanager Palliatieve Zorg gestart. Er is een start gemaakt met het ontwikkelen van organisatiebreed beleid op palliatieve zorg, missie visie, scholingsplan en verschillende projecten zijn hier een onderdeel van.

Evean levert verpleegkundige zorg in drie hospices: het Veerhuis in Amsterdam, de Schelp in Krommenie en Thuis van Leeghwater in Middenbeemster. Eind 2021 is Evean een samenwerkingsovereenkomst aangegaan met hospice Egmond om hier in 2022 ook de verpleegkundige zorg te gaan leveren, en zijn er ontwikkelingen ten aanzien van een tweede hospice in de Zaanstreek.

Zorg op de juiste plek

Entrace is een ondersteunend systeem voor het bemiddelen van zorgaanvragen, wachtlijstbeheer en beheer van de intramurale zorgcapaciteit (bedden/kamers). Hiermee is inzichtelijk welk type zorgaanvragen we binnenkrijgen binnen de organisatie. Naast de zorgaanvragen die worden geregistreerd in Entrace, wordt ook het verloop in de organisatie van de beoordeling en planning van deze zorgaanvraag geregistreerd. Binnen Entrace gaan we gebruik maken van een centrale 'Bedden-Capaciteitsmodule'. Met deze module hebben we altijd zicht op wat er beschikbaar is qua kamers en bedden zonder in allerlei verschillende lijsten en overzichten te hoeven zoeken. Hiermee boeken we tijdswinst en weten onze cliënten ook sneller waar ze aan toe zijn. Doordat de informatie centraal is verzameld wordt efficiëntie in het proces gerealiseerd. Eind 2021 zijn de scholingen gestart. Begin 2022 zal gestart worden met Entrace.

Pilot plaatsingsproces

Binnen Zaanstreek-Oost is gestart met de pilot plaatsingsproces. In de pilot wordt het proces van plaatsing geanalyseerd om de knelpunten rondom plaatsing van cliënten 'de juiste zorg op de juiste plek' in kaart gebracht. Dit is gebeurd aan de hand van het afnemen van een quick-scan bij verschillende medewerkers van verschillende disciplines. Op basis van de analyse zal een waardeestroom worden opgesteld ter verbetering van het plaatsingsproces. Dit traject zal in 2022 worden voortgezet.

Inrichting van acute thuiszorg

Door het aanbieden van Acute Thuiszorg binnen de Aanmeldportalen (sub-) acute ouderenzorg kan opname mogelijk worden voorkomen in een zorginstelling. Dit is voor alle stakeholders een belangrijke oplossing want:

- de cliënt kan thuisblijven/ weer naar huis
- de zorgverzekeraar heeft lagere kosten
- de zorgaanvrager kan mogelijk sneller worden ontlast
- voor Evean: cliënttevredenheid, inspelen op vraag van onze partners alsook de wens van zorgverzekeraar om zorg zoveel mogelijk thuis te organiseren

In Noord-Kennemerland, Waterland, deels in de kop van Noord-Holland is reeds een gangbare werkwijze. In Amsterdam is dit in verband met corona met spoed ingevoerd.

Er heeft voor de Zaanstreek in 2021 een verkennend onderzoek plaatsgevonden, waarop in 2022 een besluit wordt genomen. Op basis hiervan loopt het project in 2022 door.

2.3.1 Monitoring kwaliteit en veiligheid

Het toetsingskader Verpleeghuiszorg en het toetsingskader "Toezicht op de wijkverpleging" zijn leidend bij het beoordelen van de kwaliteit in de locaties en de thuiszorgteams.

Informatie over de kwaliteit en veiligheid van de zorgverlening wordt op verschillende manieren verzameld:

Periodieke rapportage kwaliteit

Aan de hand van de indicatoren vanuit de toetsingskaders en de in het jaarplan door Evean gekozen doelen voeren alle locaties en thuiszorgteams periodiek een zelfbeoordeling uit ten aanzien van kwaliteit van zorg. De resultaten worden gebruikt als feedbackinformatie op de locaties en teams zelf en naar externe stakeholders.

Systeembeoordeling

Vanwege corona heeft de systeembeoordeling 2019 pas in het najaar van 2020 plaatsgevonden wat maakt dat er in 2021 voor is gekozen om de systeembeoordeling door te schuiven naar het voorjaar van 2022.

Landelijke meting kwaliteitsindicatoren

De kwaliteitsindicatoren verpleeghuiszorg over het meetjaar 2021 zijn in de meetperiode januari/februari 2022 op cliënt- en teamniveau verzameld. Conform de landelijke afspraken worden de resultaten opgenomen in het kwaliteitsverslag 2021 en aangeleverd aan de landelijke database.

HKZ (Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector) audit

In april 2021 vond een tussentijdse toetsing vanuit de HKZ plaats.

De locaties Rietvelden, Eduard Douwes Dekker, Henriette Roland Holst, Nieuw Groenland, buurtteam Guisveld, buurtteam 't Kalf, nachtzorg en wonen & vastgoed zijn geaudit. De auditoren zagen grote verbeteringen in beheersing van het kwaliteitsmanagementsysteem. De minors organisatieverandering, zorgdossier, informatiebeveiliging en documentbeheer zijn gesloten. De minors interne audits en bevoegd- en bekwaamheden bleven nog open staan, waarvan de minor interne audits tijdens de remote audit in september is gesloten. Er zijn geen nieuwe minors/majors toegevoegd.

De auditoren gaven aan open gesprekken te hebben gevoerd en ervaren dat de cliënt echt centraal staat binnen Evean en maatwerk wordt geleverd. Zij zagen de positieve effecten van de structuurwijziging, medewerkers voelen zich gehoord en gezien en hebben vertrouwen in het management en een aanspreekcultuur is duidelijk zichtbaar.

Genoemde aandachtspunten betroffen samenwerking en leveranciersbeoordeling apotheek, medicatieveiligheid en continuïteit in management en zorgpersoneel.

Audits

Bijsturen op kwaliteit vindt voortdurend plaats tijdens de dagelijkse werkzaamheden, analyses op teamniveau, maar ook naar aanleiding van interne en externe audits. Via audits wordt getoetst aan welke afspraken wordt voldaan en waar verbetermogelijkheden wenselijk zijn.

Meldingen Incidenten cliënten (MIC)

Leren van incidenten en verbeteren gebeurt op meerdere niveaus. Dit is een samenhangend cyclisch proces, zowel op niveau van afdelingen/teams als in locaties/werkgebieden.

De centrale incidentencommissie beoordeelt periodiek de analyses die in de locaties/teams zijn gemaakt met de bedoeling daaruit Evean-brede adviezen te formuleren voor het Management Team Evean.

TriasWeb biedt op al deze niveaus rapportages die geanalyseerd kunnen worden en waarop verbetermaatregelen gebaseerd kunnen worden. De eigenaar van een verbetermaatregel kan een verbeteractie registreren en monitoren in de TriasWeb module Verbeteracties.

De afhandeling van incidenten op team- of afdelingsniveau is cruciaal gebleken waar het gaat om het juist identificeren en registreren van oorzaken van een incident. Om dit te ondersteunen zijn trainingen voor de vaste afhandelaren van de teams gepland in 2022.

Het analyseren op regioniveau heeft in 2021 veel aandacht gekregen, wat ertoe heeft geleid dat de regio's elk kwartaal hun analyse maken en verbetermogelijkheden op regioniveau onderzoeken en inzetten rondom voorkomen van incidenten. Denk hierbij aan de gedragsvisites en bewoners meer betrekken bij het maken van afspraken om incidenten te voorkomen.

Meldingen met ernstig letsel of overlijden

Meldingen met ernstig letsel of overlijden van cliënten worden structureel beoordeeld door een team beleids- en kwaliteitsmedewerkers in afstemming met een specialist ouderengeneeskunde. In 2021 is van zeven incidenten met ernstig letsel een calamiteitenmelding bij de inspectie gedaan. Met behulp van de PRISMA-methodiek zijn deze calamiteiten onderzocht en zijn mogelijkheden om te verbeteren vastgesteld. De voortgang op de uitvoering daarvan wordt drie keer per jaar, als onderdeel van de perioderapportage, beoordeeld. In het kwaliteitsverslag wordt hier nader op ingegaan.

Meldingen geweld tussen cliënten

In 2021 zijn in TriasWeb 100 meldingen gedaan van geweldsincidenten tussen cliënten waar sprake was van lichamelijk of geestelijk geweld. Dit betroffen uitsluitend meldingen in de intramurale setting. Van één incident is melding gedaan bij de IGJ, waarna onderzoek is gedaan met behulp van de PRISMA-methodiek.

Afhankelijk van het incident is de inschatting gemaakt of er een psychosociale discipline (psycholoog of psychomotorisch therapeut) moest worden ingeschakeld om een gedragsinterventie in te zetten. De analyse van deze incidenten op organisatieniveau zal voor 1 juni 2022 gereed zijn.

Klachten

De klachtencommissie heeft in 2021 twee nieuwe klachten ontvangen en is er één klacht in 2021 behandeld die eind 2020 is gemeld. Twee klachtbehandelingen hebben betrekking op een intramurale locatie en één op de thuiszorg.

Voor intramuraal spelen communicatie, evaluatiemomenten en het alarmsysteem een rol. De aanbevelingen van de klachtencommissie zijn zowel lokaal als door de directie opgevolgd en het alarmsysteem is vervangen. De oorzaak van de extramurale klacht is terug te voeren op het wettelijk kader met betrekking tot het recht op privacy van medewerkers ten aanzien van vaccinatie en ligt niet in de directe invloedssfeer van de directie. De directie heeft met behulp van het door de klachtencommissie opgestelde advies opvolging gegeven bij ActiZ. Overige klachten zijn besproken in de lijn al dan niet met ondersteuning van de klachtenfunctionaris.

De klachtenprocedure raakt in de lijn steeds meer ingebed wat de opvolging en de duur van de klachtenbehandeling ten goede komt. Evean heeft deelgenomen aan de Espriabrede werkgroep "Leren en verbeteren van klachten" en zal in 2022 als vervolg van deze werkgroep als pilot deelnemen aan het verbeteringslag ten aanzien van het beschikbaar stellen van managementinformatie aan managers en teams ten aanzien van klachten.

Benoemde verbeterpunten/speerpunten kwaliteit in jaarplan 2021

In het jaarplan 2021 is een aantal verbeterpunten/speerpunten benoemd waar in 2021 extra aandacht aan is gegeven en welke zijn gemonitord in de kwaliteitsrapportage. De onderdelen persoonsgerichte zorg en WZD zijn zowel in een interne als in een bestuursaudit geaudit. Methodisch werken en professioneel handelen zijn intern geaudit. De interne audits medicatieveiligheid en hygiëne zijn doorgeschoven naar 2022.

Persoonsgerichte zorg

Persoonsgerichte zorg en regie bij de cliënt zijn duidelijke uitgangspunten in het denken en handelen van medewerkers. De intentie van handelen is gericht op de wensen, levensgeschiedenis en normen en waarden van de cliënt. Op de locaties vindt steeds vaker gezamenlijke besluitvorming plaats en zijn bewoners en mantelzorgers actief betrokken bij MDO's (multidisciplinair overleg). Het blijkt intramuraal nog wel lastig om oude werkpatronen aan te passen aan een meer persoonsgerichte benadering. Uit de bestuursaudit persoonsgerichte zorg zijn positieve ervaringen opgedaan met het toevoegen van de levensloop in het opnameproces en het werken met de CURA methodiek bij ethische dilemma's.

Ten aanzien van de continuïteit van zorg en de overdracht binnen en buiten de domeinen is er ruimte voor verbetering.

Voor de extramurale zorg staat de zorgbehoefte van de cliënt centraal. Met als doel de mogelijkheden van zorg te laten aansluiten op de kwaliteit van leven van de cliënt en zijn zelfredzaamheid. Hierbij wordt integrale zorg verleend, waarbij de wijkverpleegkundigen weten welke (informele) zorgverleners bij de cliënt betrokken zijn en zorgen dat de zorg goed op elkaar is afgestemd. Tevens wordt hiervoor deel genomen aan lokale zorgnetwerken.

Methodisch werken

Het proces van methodisch werken en dossiervoering is intramuraal in 2021 licht verbeterd, maar vraagt nog verdere verbetering. Vooral de diagnosestelling, het vaststellen van gewenste resultaten en bijbehorende acties kan beter worden geborgd. Extramuraal is methodisch werken geborgd binnen de werkprocessen, ook het signaleren van risico's rondom veiligheid wordt extramuraal in vrijwel alle werkgebieden goed uitgevoerd. Hoewel de dossiervoering verbetert, blijft het raadplegen en handelen naar gemaakte afspraken een verbeterpunt.

Verbeteren van het methodisch werken is voor 2022 een doorgaande doelstelling in het jaarplan op basis van een meerjarig projectplan 'Dossiervoering – Methodisch werken'. In 2021 zijn tijdens de opstartfase in overleg met diverse experts en belanghebbenden knelpunten geïnventariseerd en prioriteiten voor de aanpak vastgesteld voor 2022.

Professioneel handelen

Het handelen volgens richtlijnen, de vindbaarheid van documenten en de vakbekwaamheid van medewerkers is in 2021 beter onder de aandacht gekomen bij medewerkers en laat in de periodieke kwaliteit rapportage een verbetering zien.

Wet zorg en dwang

De Wet zorg en dwang regelt inzet van onvrijwillige zorg met het uitgangspunt "Nee, tenzij...", zowel voor cliënten in zowel de extramurale als de intramurale zorg. In 2020 is de wet verder geïmplementeerd voor de intramurale setting door het geven van workshops en e-learning, waarin aandacht is gegeven aan bewustwording van de medewerkers rondom vrijheid en veiligheid en het voorkomen van inzet onvrijwillige zorg en op zoek gaan naar alternatieven. Vanuit de audits die uitgevoerd zijn in 2021 en de analyse onvrijwillige zorg over de eerste helft van het jaar blijkt dat bij de inzet van onvrijwillige zorg de rollen en verantwoordelijkheden van vooral zorgverantwoordelijken niet altijd duidelijk zijn en dat de besluitvorming niet altijd plaatsvindt volgens het daarvoor ingestelde stappenplan. Ook de registratie over onvrijwillige zorg is niet altijd adequaat. Op organisatieniveau worden verbetermaatregelen genomen, die vooral gericht zijn op deskundigheidsbevordering, bewustwording en verpleegkundig leiderschap (in combinatie met trajecten in het kader van waardigheid en trots op locatie.)

Om de toepassing van de Wzd in de thuiszorg vorm te geven aansluitend aan de praktijk neemt Evean deel als praktijktuinen Wet zorg en dwang ambulante in de Zaanstreek onder begeleiding van de landelijke regiegroep. Met zes andere organisaties wordt gedurende 2022 gekeken naar de uitvoering van de Wet zorg en dwang om te komen tot oplossingen voor de hiaten die er zijn voor de toepassing van de wet voor de thuiswonende cliënt.

Parallel hieraan is gestart met het opstellen van een klinimetrielijst Wet zorg en dwang voor de overige teams van de thuiszorg en een training om de bewustwording rondom onvrijwillige zorg te vergroten.

Hygiëne

Ten aanzien van de aanvullende thema's zien we dat de afspraken met betrekking tot hygiëne/infectiepreventie onder de aandacht zijn gekomen bij medewerkers, maar dat de aandacht voor persoonlijke hygiëne (geen sieraden, korte ongelakte nagels en het dragen van korte mouwen) beter moet.

Medicatieveiligheid

In 2021 is het medicatiebeleid en de samenstelling van de medicatiecommissie van Evean herzien.

Het medicatiebeleid bestaat uit een algemeen beleidsdocument, een intramurale werkinstructie en een extramurale werkinstructie en wordt na instemming van de cliëntmedezeggenschap in 2022 geïmplementeerd op de locaties en in de thuiszorgteams. De medicatiecommissie richt zich op het verbeteren van de medicatieveiligheid binnen de organisatie. Cliënten die medicatie gebruiken, kunnen voor allerlei zaken rondom hun medicatie afhankelijk zijn van zorg. Deze zorg moet passend en veilig zijn en conform alle geldende wet- en regelgeving geboden worden. De medicatieveiligheid wat betreft de beschikbaarheid van actuele medicatielijsten in de thuiszorg is in alle extramurale werkgebieden verbeterd. Er wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de Baxter, omdat dit de duidelijkheid en het overzicht ten goede komt. De uitvoering van de dubbele controle via de dubbele controle app is en wordt nog verder uitgerold in de teams. Medicatie-incidenten worden periodiek geanalyseerd op de locaties en in de thuiszorgteams. Naar aanleiding van medicatie-incidenten intramuraal is de opiatenprocedure aangescherpt.

Mondzorgbeleid

Een goede mondzorg is belangrijk voor de kwaliteit van leven. Wie een gezonde mond heeft, kan beter eten, ziet er verzorgder uit en heeft minder last van slechte adem en kan beter praten. Cliënten in een verpleeghuis zijn vaak niet in staat hun mond te verzorgen en zijn daarvoor afhankelijk van de zorgverleners of mantelzorgers om hen heen. In de thuiszorg is mondzorg vaak een blinde vlek in de zorg voor mensen met dementie en kwetsbare ouderen. Naasten en zorgverleners denken vaak dat de zelfzorg wel goed gaat. Maar bij verpleeghuisopname blijkt 80% van de mensen een verwaarloosd gebit te hebben.

Het belang van een gezonde mond krijgt een lagere prioriteit dan onmiddellijk bemerkbare (medische)problemen. Evean vindt het van belang om de juiste aandacht te besteden aan Mondzorg en heeft daarom een uitgebreid mondzorgbeleid geschreven waarin werkwijze en taken en verantwoordelijkheden beschreven zijn. Het Mondzorgbeleid is in december 2021 vastgesteld.

Commissies

Een commissie draagt zorg voor actief beleid rondom het aandachtsgebied. Het beleid wordt volgens een vastgestelde cyclus uitgezet en bewaakt, waardoor continue kwaliteit geborgd wordt. Kwaliteitsbewaking, beleidsontwikkeling, onderwijs en communicatie/voorlichting zijn deelgebieden en betreffende kerntaken van een commissie. Binnen Evean zijn de volgende commissies aanwezig: Wet zorg en dwang, Incidentencommissie, Medicatieveiligheid, Hygiëne Infectie Commissie, Klachtencommissie, Wetenschapscommissie, Middelen en Maatregelencommissie en de Ethische commissie. In 2021 is de Voedingscommissie opgericht.

Doel van deze voedingscommissie is zorgdragen voor actief beleid rondom het aandachtsgebied voeding. Dit vraagt naast een beleid ook om een missie en visie rondom eten en drinken. Hierin is de start gemaakt met het opstellen van een nieuw voedingsbeleid waarin aandacht is voor de wensen en behoeften van onze cliënten. In het beleid wordt de inzet en kennis van zorg en behandeling beschreven. Inmiddels is alle benodigde informatie aanwezig en is het streven dat de commissie in 2022 een nieuw voedingsbeleid kan presenteren en implementeren.

Privacy

Het beschermen van de privacy van cliënten en medewerkers is voor Evean een onderdeel van het leveren van goede zorg. Cliënten hebben recht op eerbiediging van hun eigen levenssfeer en kunnen hierdoor controle houden over hun gegevens, wat hun eigen regie en zelfstandigheid vergroot. In 2021 is een vervolg gegeven aan de verdere inrichting van het ISMS (Information Security Management System) om op basis van risico's prioriteiten te kunnen stellen en via het doorlopen van de PDCA-cyclus (Plan Do Act Check cyclus) maatregelen te kunnen borgen. Allereerst is de aandacht uitgegaan naar de toegangsbeveiliging van onze belangrijkste systemen. Op basis van een risicoanalyse zijn diverse maatregelen beschreven en opgepakt. Als resultaat is een nieuw autorisatie- en loggingbeleid goedgekeurd en deels geïmplementeerd. Voor 2022 staat de verdere implementatie en evaluatie gepland.

Voor kwetsbare cliënten/patiënten wordt het steeds belangrijker om digitale ontwikkelingen en nieuwe zorgtechnologie te benutten, zo kunnen we de juiste zorg op de juiste plek bieden. In 2021 zijn diverse vormen van e-health geïntroduceerd. Om deze initiatieven toe te kunnen passen, is de verwerking van informatie over de cliënten vrijwel altijd noodzakelijk. Op meerdere onderwerpen zijn in 2021 privacytoetsen uitgevoerd (o.a. bij projecten CareXS en InZicht) en is aandacht besteed aan de communicatie richting cliënten en medewerkers over de verwerking van hun gegevens. Op Espria niveau zijn meerdere privacy- en informatiebeveiligingsbeleidsdocumenten herzien. In 2022 zal privacybewustwording wederom een aandachtspunt zijn.

2.3.2 Cliënttevredenheid

PREM

In 2021 hebben 459 cliënten de PREM wijkverpleging ingevuld, dit is een respons van 35%. De wijkverpleging van Evean wordt door 78% van de respondenten aanbevolen. In vergelijking met de resultaten van 2020 zijn vrijwel alle items hoger gewaardeerd. Uit de totaalscore blijkt dat cliënten tevreden zijn over het meenemen van hun wensen in de zorgverlening, de mate waarin de zorgverlening aansluit bij de manier waarop zij willen leven, de aandacht waarmee de zorgverleners hen behandelen en de mate waarin zij zich op hun gemak voelen bij de zorgverleners. Verder hebben cliënten vertrouwen in de deskundigheid van de zorgverleners en zijn tevreden met de mate waarin de zorgverleners in de gaten houden hoe het is gesteld met hun gezondheid. De ervaren gezondheid en kwaliteit van leven van cliënten wordt iets lager gescoord. Aandachtspunten betreffen zorgverlening door vaste medewerkers en zorgverlening op afgesproken tijden. De resultaten van de PREM wijkverpleging worden besproken met de cliëntvertegenwoordiging, het MT en de betrokken teams. Verbeteracties naar aanleiding van de resultaten worden geïntegreerd in het verbeterplan van de teams, regio's en / of Eveانبreed.

	2019	2020	2021
Aantal aangeschreven cliënten	175	350	1310
Aantal respondenten	65	130	459
Respons in %	37%	37%	35%
Aanbevelingsscore	93%	93%	78%

ZorgkaartNederland

Op ZorgkaartNederland kunnen cliënten hun waardering voor Evean kenbaar maken. In de praktijk blijkt dat cliënten van Evean hier weinig gebruik van maken, waardoor het aantal waarderingen per locatie heel verschillend is. In 2022 zal worden gekeken naar een aanpak om de cliënttevredenheid/behoefte meer inzichtelijk te maken en als onderdeel daarvan de waarderingen op ZorgkaartNederland te verhogen. Alle intramurale cliënten zijn eind 2021 aangeschreven met het verzoek een waardering achter te laten op Zorgkaart Nederland. Het totaal aantal waarderingen voor heel Evean (intra en extramuraal) betreft 365 met een gemiddelde aanbevelingsscore van 8,1. In 2020 waren er 84 waarderingen en was het gemiddelde waarderingcijfer 7,9.

Klantmonitor

In 2021 is geen structurele meting uitgevoerd met de Klantmonitor.

Tante Co

Tante Co is een meetinstrument dat wordt ingezet bij Recura en dat helpt op te halen wat er onder revalidanten leeft en speelt. Ze is de collectieve stem van de revalidanten. Via een makkelijk te bedienen en interactief scherm kan een locatie vragen stellen over dagelijkse onderwerpen die voor de revalidanten belangrijk zijn en waarover ze nu makkelijk mee kunnen beslissen. Op deze manier krijgen de revalidanten regie terug over hun eigen leven. Na het geven van antwoorden (gemiddeld vijf per week), krijgt men breintraining-spelletjes als beloning, wat een extra stimulans is om regelmatig langs Tante Co te gaan.

Tevens kan Tante Co gebruikt worden om meer beoordelingen van ZorgkaartNederland binnen te krijgen. Dit zal wel altijd onder begeleiding en tijdelijk moeten gebeuren, maar blijkt ook zeer effectief. Door kort cyclisch te meten halen we veel verschillende inzichten op en kunnen we vragen ook periodiek herhalen en verbeteringen meten.

Binnen Evean Recura hebben we een test gedaan met Tante Co voor een periode van vier maanden. Doel was om te kijken of we op deze manier sneller en vaker feedback op kunnen halen van ons revalidanten. Ook onze leveranciers Hutten (voeding) en Cleanvision (schoonmaak) waren nauw betrokken. Er zijn verschillende vragen gebruikt, 4.000 antwoorden gegeven en meer dan 650 spellen gespeeld, met een wekelijkse respons van minimaal 48% van de revalidanten. Dit geeft inzicht op de gebieden revalidatieproces, eten en drinken, inspraak van cliënten op revalidatie, schoonmaak en of een revalidant Recura zou aanbevelen. Door wekelijks de resultaten te analyseren wordt er snel bijgestuurd worden en ingespeeld op de wensen van de revalidant. Besloten is om Tante Co te blijven inzetten op Recura om de klanttevredenheid te kunnen meten en hierop in te spelen.

Narratieve verantwoording

Evean is betrokken bij een onderzoeksproject van Stichting Presentie over narratieve verantwoording, samen met zorgaanbieders Icare, Zorgbalans en Espria Merkbaar Beter. Het onderzoek is erop gericht de rol van verhalen te erkennen, onderzoeken en versterken in het realiseren, organiseren en verantwoorden van goede zorg op een relationele manier. In 2021 zijn de resultaten van fase 1 opgeleverd, waaronder een inventarisatie van beschikbare instrumenten voor narratieve verantwoording. Fase 2 beoogt een gezamenlijke ontwikkeling van een methodiek voor narratieve verantwoording in verschillende lagen van organisaties.

2.3.3 Innovatieve diensten

Evean heeft in 2021 meerdere nieuwe innovatieve diensten geïnitieerd.

Kennis- en Expertisecentrum

Evean heeft dit jaar de eerste voorbereidingen getroffen richting het opzetten van een kennis- en expertisecentrum op het gebied van Korsakov. Eind 2021 waren de criteria bekend die gesteld geworden aan een kennis- en expertisecentrum. Evean gaat in 2022 in afstemming met netwerk D-zep (Expertisecentrum Dementie en zeer ernstig probleemgedrag) bepalen of de mogelijkheid er is om een Kennis-en expertisecentrum te worden. Waarna de volgende stap is om in kaart te brengen wat hiervoor nodig is en welke acties uitgevoerd moeten worden.

Observatie- en crisisinterventie-unit

Er is in Zaanstad al langer sterke behoefte aan extra capaciteit ten behoeve van crisisopvang en gedragsobservatieplaatsen voor ouderen. In Oostergouw in Zaandam zal een dergelijke afdeling worden gerealiseerd. Hiermee komt Evean tegemoet aan zowel een regionale als ook een interne behoefte (van cliënten van Evean) aan een locatie voor korte observatie of crisisinterventie. Het plan betreft de verbouw tot twee gesloten afdelingen samen in totaal 15 plaatsen. Unit A zal cliënten (in principe > 65 jaar) opnemen met ernstige gedragsstoornissen in het kader van psychogeriatrische problematiek. Deze cliënten kunnen zowel van extern/ ambulant, als vanuit intern Evean worden opgenomen. Unit B is voor cliënten (in principe > 65 jaar) die een acute crisisopname nodig hebben en bekend zijn met cognitieve problemen en/of in combinatie met psychische problematiek. De opnameduur van cliënten gaat variëren van drie weken tot drie maanden. In juli 2022 zal de verbouwing van start gaan.

Wijkkliniek

In 2021 zijn de eerste stappen gezet richting een wijkkliniek. Ouderen met een laagcomplexere geriatrische-en medische problematiek zijn geïndiceerd, in de huidige situatie is voor deze ouderen een ziekenhuisopname aan de orde. In de wijkkliniek wordt medische zorg geboden in een activerende omgeving, waarbij de nadruk ligt op het behoud van zelfredzaamheid. De Wijkkliniek/Ouderenkliniek is een initiatief dat past in de Regiovisie Ouderenzorg Zaanstreek-Waterland, waarbij met alle ketenpartners samen is geschetst hoe we de komende jaren willen samenwerken. Evean heeft de ambitie om de acute ouderenzorg in de regio te versterken door een Wijkkliniek.

Geriatric oefen-fysiotherapie binnen Eveen

Eveen Behandelzaken ziet de geriatric specialisatie binnen de oefen-fysiotherapie als meerwaarde om onze bewoners en cliënten van de juiste behandeling te voorzien. In 2021 zijn twee therapeuten afgestudeerd als geriatric oefen-fysiotherapeut.

Als geriatric oefentherapeut/fysiotherapeut richt men zich op verbetering en behoud van gezondheid, zelfredzaamheid, participatie en kwaliteit van leven bij ouderen met complexe gezondheidsproblematiek. Zo kan de therapeut ingezet worden bij ouderen met bijvoorbeeld (verdenking) van sarcopenie, frailty en/of multimorbiditeit.

Werkgroep seksualiteit

De werkgroep seksualiteit is in 2021 gestart en draagt zorg voor actief beleid rondom het aandachtsgebied seksualiteit en intimiteit bij ouderen. Bewustwording is verhoogd aan de hand van presentaties door de leden van de werkgroep aan de medische vakgroep en ook binnen Gerion en door casuïstiekbesprekingen. Eveen participeert in een landelijk intervisiegroep. Ook is de werkgroep betrokken bij de ondersteuning van zorgmedewerkers, die te maken hebben gehad met seksueel overschrijdend gedrag op locaties van Eveen.

Muziek

In 2021 zijn de muziektherapeuten onderdeel geworden van Eveen Behandelzaken. Al geruime tijd zijn er drie muziektherapeuten werkzaam binnen de organisatie. Door de positionering binnen Eveen Behandelzaken komt hun meerwaarde in de toekomst beter tot zijn recht. Muziektherapie is een methodische vorm van hulpverlening waarbij muzikale middelen binnen een therapeutische relatie worden gehanteerd om verandering, ontwikkeling, stabilisatie of acceptatie te bewerkstelligen op emotioneel, gedragsmatig, cognitief, sociaal of lichamelijk gebied.

In 2021 is een start gemaakt met "Eveen zorgt... met muziek". Met dit project willen we ervoor zorgen dat de positieve effecten van muziek op bijvoorbeeld de stemming, en of gedrag ingebed worden in de zorg. Dit project zal worden gecontinueerd in 2022.

Stoppen met aanbieden van Fysiofitness en hydrofitness

Eveen Behandelzaken heeft geruime tijd fysiofitness en hydrofitness aangeboden op verschillende locaties. Dit is een vorm van fitness voor externe cliënten waarbij er begeleiding is van oefen- en fysiotherapeuten van Eveen. In 2021 is besloten te stoppen met de fysiofitness en hydrofitness bij Eveen. Argumenten hiervoor zijn de aanzienlijke inzet van de overhead door het Bedrijfsbureau ten aanzien van administratie, de verdere vermindering van de groepsgrootte en daarbij de financiële overwegingen. Eerstelijns oefen-/fysiotherapie behoort wel nog steeds tot de mogelijkheden.

2.3.4 Cliëntenparticipatie en medezeggenschap

Het jaar 2021 was weer een jaar gedomineerd door corona: fysiek overleg was lang niet altijd mogelijk, het online vergaderen werd vaker de regel. Ondanks het gemis van echt contact met bewoners en cliënten, hebben de leden zich ingezet voor de belangenbehartiging van iedereen die diensten van Eveen afneemt.

Per 1 juli 2020 is de vernieuwde Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen (Wmcz 2018) van kracht geworden.

Met deze nieuwe wet is het verzaamd adviesrecht komen te vervallen en is instemmingsrecht voor cliëntenraden geïntroduceerd. Per 1 april 2021 een nieuwe medezeggenschapsregeling (inclusief addendum) van kracht geworden, met instemming van 15 van de 17 bestaande lokale cliëntenraden.

Structuur cliëntenmedezeggenschap

Evean kent een getrapte cliëntenmedezeggenschapstructuur.

De Regionale Cliëntenraad Evean (RCE) is na het van kracht worden van de nieuwe medezeggenschapsregeling vervangen door de Centrale Cliëntenraad Evean (CCE). De installatievergadering van de CCE vond plaats op 12 april 2021. De directie heeft op voordracht van de CCE de heer A. Verburgt per 12 april 2021 benoemd tot onafhankelijk voorzitter van de CCE. De zittingsperiode van de externe voorzitter loopt tot en met 31 december 2022, waarna éénmalige herbenoeming voor een periode plaats kan vinden.

Evean heeft 17 lokale cliëntenraden, op één locatie (De Kimme) is op dit moment geen cliëntenraad actief vanwege gebrek aan belangstelling (hiervoor start in 2022 een nieuwe wervingscampagne). Van de in totaal 17 bestaande cliëntenraden zijn er 15 (waaronder ook 3 thuiszorg cliëntenraden) bij de CCE aangesloten, waarvan 14 cliëntenraden een afgevaardigde in de CCE hebben. De in mei 2021 gestarte Cliëntenraad Korthagenhuis heeft (nog) geen afvaardiging in de CCE.

Bij de procedure voor vaststelling van de nieuwe medezeggenschapsregeling hebben twee lokale raden – de Cliëntenraad Eduard Douwes Dekker en de Cliëntenraad Twiskehuis – aangegeven niet in te kunnen stemmen met deze regeling. Met deze twee cliëntenraden is de directie vervolgens in overleg gegaan over een eigen regeling dan wel addendum op de Espria-brede kaderregeling. Eind 2021 waren de gesprekken hierover nog niet afgerond.

Sinds mei 2021 betekent dit dat advies- en instemmingsvragen over Evean-brede cliëntgerelateerde onderwerpen niet alleen aan de CCE worden voorgelegd, maar ook aan de lokale cliëntenraden van het Eduard Douwes Dekker en het Twiskehuis.

Vanuit de CCE zijn twee leden afgevaardigd naar de Centrale Cliëntenraad Espria (CCR). Alle cliëntenraden kunnen zich laten ondersteunen door een ambtelijk secretaris.

Kort jaaroverzicht CCE Evean

De CCE adviseert vanuit cliëntenperspectief, gevraagd en ongevraagd, over Evean-brede beleidvoornemens, conform de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen (Wmcz), en heeft als gesprekspartner de directie van Evean.

Daarnaast biedt de CCE een platform voor aangesloten cliëntenraden; de leden wisselen informatie uit en leren van elkaar.

Voorgenomen besluiten op lokaal niveau worden met de desbetreffende lokale cliëntenraad besproken door de regiomanager.

Adviezen

De CCE heeft in 2021 adviezen uitgebracht over:

- concept Jaarrekening 2020;
- aanpassing missie/visie Evean;
- concept Evean Jaarplan 2022.

Instemming

De volgende instemmingaanvragen zijn in 2021 behandeld:

- rechten en plichten Wmo (wet maatschappelijke ondersteuning) / dienstverleningsovereenkomst Wmo;
- broodmaaltijdvergoeding VPT;
- broodmaaltijdvergoeding Wlz-cliënten Dagbesteding;
- bestuursverklaringen zorgkantoor compensatie COVID-19;
- rookbeleid;
- infectiepreventiebeleid (inclusief vaccinatiebeleid);
- reanimatiebeleid;
- beleid Mondzorg;

- oprichting crisis- en observatieafdeling Oostergouw;
- beleid niet-geïndiceerde personen (NIP);
- kwaliteitsjaarplan 2022;
- medicatiebeleid.

Voor wat betreft de adviesaanvragen heeft de CCE een positief advies gegeven, soms met aandachtspunten en soms heeft de CCE zijn zorgpunten uitgesproken. De CCE heeft tevens instemming gegeven aan bovenstaande aanvragen, al dan niet met zorg- of aandachtspunten. De directie heeft de aangegeven punten overwogen en waar mogelijk aanpassingen gedaan. Wanneer de aanbevelingen niet werden overgenomen heeft de directie dit beargumenteerd. Bij zijn adviezen probeert de CCE zoveel mogelijk de input vanuit de lokale cliëntenraden mee te nemen.

Besproken thema's

Naast de advies- en instemmingsaanvragen zijn in de zes CCE Overlegvergaderingen met de directie ook de volgende onderwerpen c.q. thema's aan de orde geweest:

- COVID-19 en gevolgen daarvan;
- evaluatiepunten nieuwe zorgmanagementstructuur;
- notitie uitwerking cliëntmedezeggenschap Evean en concept-medezeggenschapsregeling incl. addendum;
- informatievoorziening aan de cliëntenmedezeggenschap
- bemensing van de lokale cliëntenraden;
- financiën / maandrapportages;
- klimaatbeheersing en lange termijn huisvestingsplan;
- nieuwe ontwikkelingen zoals informele zorg, ontwikkelingen over Zorg en Wonen
- bedrijfskleding;
- analyse onvrijwillige zorg (Wzd)
- Recura;
- kaderbrief Evean;
- projecten;
- PREM-wijkverpleging;
- vacatures in de organisatie.

Er is tweemaal overleg geweest met de voorzitter van de Raad van Bestuur. Centraal thema hierbij was 'wat gaat er goed, wat kan er beter'.

Het CCE Dagelijks Bestuur heeft in de corona-tijd regelmatig extra overlegd met de directie. Ook is er structureel informeel overleg met de directie geïntroduceerd.

Het CCE Dagelijks Bestuur heeft eenmaal informeel overleg gevoerd met het Dagelijks Bestuur van de Ondernemingsraad. Hierbij werd gekeken op welke punten de medezeggenschapsorganen elkaar kunnen informeren, ondersteunen of kunnen samenwerken.

2.4 Digitalisering

Zorgtechnologie/domotica/e-health

Zorgtechnologie neemt binnen het zorglandschap een steeds belangrijkere rol in, enerzijds om de kwaliteit van zorg te verhogen, zelfredzaamheid te stimuleren en anderzijds om zorgmedewerkers efficiënter in te kunnen zetten. Zorgtechnologie kan ervoor zorgen dat bij een groeiend tekort aan personeel en de groeiende vraag om zorg, zo veel mogelijk cliënten zorg geboden kan worden. Reductie van de zorginzet door inzet van zorgtechnologie is hierdoor noodzakelijk. Om de inzet van bewezen zorgtechnologie op te schalen en de efficiency te vergroten van de wijkzorg is gestart met Evean brede afspraken voor de inzet van zorgtechnologie in de wijkverpleging. Momenteel worden er vier zorgtechnologieën ingezet in de wijkteams. Dit zijn de Medido, Compaan, Tessa en Sensara. Het gebruik hiervan is al een aantal jaren onderbouwd en het is bewezen dat de inzet hiervan leidt tot effectievere wijkverpleging.

De inzet van zorgtechnologie zal toenemen door het werken met KPI's (Kritische Prestatie Indicatoren) op teamniveau. Hiermee verdwijnt de vrijblijvendheid van het realiseren van zorg op afstand bij de cliënt. Door concrete afspraken te maken met de zorgverzekeraar willen wij ons zelf ertoe committeren om dit te realiseren. In 2022 zal dit proces gecontinueerd worden.

Projecten

Binnen Evean hebben verschillende projecten plaats gevonden het afgelopen jaar gericht op het verbeteren van kwaliteit van zorg aan onze cliënten met behulp van zorgtechnologie.

Inzet dubbele controle medicatie extramuraal

Doelstelling van dit project is het digitaliseren van de dubbele controle op risicovolle medicatie (extramuraal). Er heeft een evaluatie plaatsgevonden onder de gebruikers van de Medicatie Controle App. De borging vindt in het eerste kwartaal van 2022 plaats, waarna het project wordt overgedragen aan de beheerorganisatie.

Elektronisch medicatie toedienregistratiesysteem (eTRS) CareXS Noord-Holland-Noord

Eind 2020 is in de regio Noord-Holland-Noord door een groot aantal VV&T organisaties, apotheken en apotheekhoudende huisartsen besloten om gezamenlijk gaan werken met het elektronisch medicatie toedien registratiesysteem (eTRS) CareXS van leverancier CHS. Door het gezamenlijk selectie- en implementatietraject mede vanuit het samenwerkingsverband met SIGRA, is door alle partijen invulling gegeven aan de ambitie om eenduidig (samen) te werken. Het gezamenlijk digitaal aftekenen via een eTRS toepassing zorgt voor het vervallen van de papieren toedienlijsten, het verhoogt de medicatieveiligheid, draagt bij aan de onderlinge samenwerking en een efficiënter toedienmedicatie ketenproces.

In februari 2021 is het implementatietraject van start gegaan met de voorbereiding en inrichting voor het implementeren van het medicatie toedien registratiesysteem CareXS Meddy (eTRS) voor alle extramurale zorgteams, het VPT-team en Nacht- en waakzorgteam in de regio Noord-Holland-Noord. De grootschalige implementatie voor de zorgteams met fysieke en online scholingen zijn gestart na de zomervakantie, waarbij de laatste scholingen in januari 2022 worden afgerond. Aansluitend zal voor deze regio de evaluatie fase gaan starten.

De implementatie van CareXS voor de extramurale zorgteams in regio Zaanstreek-Waterland start in januari 2022.

Sensara leefstijlmonitoring

Sensara leefstijlmonitoring geeft inzicht in het leefpatroon van een cliënt en de afwijkingen daarop. Eerst wordt met sensoren gedurende twee weken het normale leefpatroon gemeten. Zodra het normale leefpatroon bekend is kunnen er ook afwijkingen geconstateerd worden. Deze afwijkingen worden weergegeven in een portal die zowel door de verpleging als de mantelzorgers ingezien kan worden. Op basis van afwijkingen ten opzichte van het normale leefpatroon zal de verpleegkundige sneller en accurater aanpassingen kunnen doen in de geleverde zorg.

Gefinancierd vanuit een subsidie voor het ontwikkelen van een Toolkit extramuraal zijn er in 2021 als pilot vier Sensara's ingezet bij cliënten in de wijk. Evaluatie zal begin 2022 plaatsvinden om te bepalen of en met hoeveel er opgeschaald zal gaan worden. De eerste bevindingen vanuit het ambassadeursteam Zorgtechnologie en Innovatie Extramuraal zijn positief.

Leveren van zorg op afstand met de Compaan

Zorg op afstand heeft de afgelopen jaren een enorme vlucht genomen. Compaan biedt zorgverleners een laagdrempelig platform. Met beeldbellen met een cliënt maar ook met thuismetingen. Door beeldzorg in te zetten wordt er aan fysieke inzet van medewerkers tijd vrij gespeeld die weer ingezet kan worden bij nieuwe cliënten.

Duurzame beeldzorg valt of staat met zorgvuldige implementatie. Dit gaat zowel over de ingezette technologie maar des te meer over het meenemen van mensen in een verandertraject. Dit is goed opgepakt door het ambassadeursteam Zorgtechnologie & Innovatie.

Vanuit een pilotsituatie met de Toolkit Heiloo heeft Evean uiteindelijk in 2021 in totaal 75 Compaans in gebruik en is besloten om dit in 2022 te verhogen naar maximaal 150.

Slim incontinentiemateriaal (slimme-inco)

Doel was vanuit Merkbaar Beter samen met andere Espria-entiteiten te kijken naar de werking en de effecten van de inzet van slim incontinentiemateriaal, in het geval van Evean de inzet van Tena/Essity materiaal.

De sensor meet hoe verzadigd het materiaal is met urine en verzendt, zodra dit het geval is, een melding naar de smartphone van de zorgmedewerker. Hierdoor ontstaat er beter inzicht in het plasritme van de cliënt, waardoor preventief actie kan worden ondernomen om natte bedden te voorkomen.

De resultaten van de verschillende pilots met slim incontinentiemateriaal laten kwalitatieve en kwantitatieve baten zien:

- Er kan zorg op maat geleverd worden, wat zorgt voor verhoogde waardigheid en kwaliteit van leven van cliënt.
- Reguliere controles zijn niet meer nodig, wat zorgt voor een vermindering van de werkdruk van medewerkers.
- Op korte termijn levert de inzet van slimme inco geen grote directe kostenbesparing op door de productkosten van het materiaal. Op de lange termijn is nog niet goed inzichtelijk wat de financiële baten zijn. De verwachting is dat het baten levert op het gebied van vermindering verzuim, waskosten en huidproblemen.

Op basis van de resultaten is besloten om in 2022 een start te maken met inzet van slimme-inco van de firma Essity/Tena in de locaties, te beginnen in Rosariumhorst.

Zorgrobot Tessa

Tessa is een zorgrobot die cliënten ondersteunt met verbale begeleiding om meer zelfregie (terug) te krijgen. Evean wil met de introductie van de Tessa's eigen ervaring opdoen en de potentie valideren dat Tessa doelmatige zorg levert en afname van fysieke zorg in de thuiszorg genereert.

Tessa ondersteunt zelfregie, zelfstandig wonen en biedt zorg. Zorgrobot Tessa geeft verbale begeleiding aan de cliënt bij dagelijkse activiteiten. Tessa wordt succesvol ingezet op de Omaha domeinen: spijsvertering/ vochthuishouding, medicatie, voeding, urine functie en persoonlijke verzorging.

In 2021 heeft een pilot met 15 Tessa robots plaatsgevonden. Deze zijn in verschillende casussen ingezet met als resultaat een gemiddelde tijdsbesparing van 150 minuten aan zorgtijd. Dit is in lijn met de onderzoeken vanuit verschillende zorgorganisaties in Nederland, zoals De Zorggroep, Zorgcirkel en Thebe. Deze rapporteren allen een gemiddelde besparing tussen de 60-121 minuten aan zorgtijd (gerapporteerd tijdens de validatie-bijeenkomst onder begeleiding van ActiZ en VWS).

Regeling Inzicht II: eOverdracht verpleegkundigen en Persoonlijke GezondheidsOmgeving (PGO)

Het doel van het project is het verminderen van administratieve lasten en het voorkomen van informatieverlies tijdens de overdracht.

Evean doet in twee regio's mee aan de regeling Inzicht, op basis van subsidie VWS, regio Noord-Holland-Noord en regio Amsterdam.

In de regio Noord-Holland-Noord doet Evean specifiek mee aan de module eOverdracht. In 2021 is de implementatie van Zorgdomein gerealiseerd. Dit betekent dat de ziekenhuizen uit Noord-Holland-Noord plaatsingsverzoeken en overdracht van informatie via Zorgdomein laten plaatsvinden. Er wordt een grote inspanning tussen betrokken organisaties geleverd om tot een Eenheid van Taal te komen. Ook vindt er op het gebied van Transfer en Triage volop afstemming plaats.

Qua planning is het streven om eind 2022 Zorginformatiebouwstenen (ZIB'S) in de ECD's (Elektronisch Cliënten Dossier) en EPD's (Elektronisch Patiënten Dossier) van de betrokken organisaties, door de leveranciers, ingebouwd te hebben, waardoor er op een efficiënte wijze verpleegkundige informatie kan worden overgedragen.

Voor de regio Amsterdam heeft Evean, namens de betrokken organisaties, als subsidieaanvrager opgetreden en is de subsidie toegekend. In deze regio doet Evean mee aan de modules eOverdracht én Persoonlijke Gezondheids Omgeving (PGO). Dit laatste houdt in dat de overheid heeft bepaald dat

we een omgeving voor cliënten moeten ontsluiten, waardoor elke burger in Nederland toegang krijgt tot zijn/ haar gezondheidsgegevens. Als Dienstverlener Zorgaanbieder (DVZA) leverancier is er regionaal gekozen voor HINQ. Het platform dat gebruikt wordt in de regio Amsterdam is Point. Ook hier is het streven om eind 2022 ZIBS in de ECD's en EPD's van de betrokken organisaties ingebouwd te hebben (door de leveranciers), waardoor er op een efficiënte wijze verpleegkundige informatie kan worden overgedragen.

Digitaal aan Zet

Er is een programma Zorgtechnologie & Innovatie opgesteld. Hierin is de ambitie van Evean en de verbinding met het programma Digitaal aan Zet geborgd en beschreven. Binnen het programma Digitaal aan Zet is een innovatiemethode en aanpak uitgewerkt, dat binnen Evean wordt gebruikt bij het opstarten van nieuwe innovatieprojecten. Er zijn vijf verschillende technologieconcepten geselecteerd om in 2022 verder uit te werken en uit te gaan voeren met de andere groepsmaatschappijen, zodat van elkaars kennis, en mogelijk ook schaalgrootte, geprofiteerd kan worden. Dit zijn slimme nachtzorg, leefcirkels, dagritme, beeldzorg en slimme alarmering. In 2022 zal de innovatieaanpak voor Evean verder worden ontwikkeld.

Het informatiemanagement van Evean is nauw betrokken bij het opstellen en het uitvoeren van het programma Digitaal aan Zet. Hierbij worden de strategische belangen en keuzes op de ICT-voorzieningen van onze organisatie nauw gemonitord en vertegenwoordigd.

Digivaardigheden in de zorg

In 2021 heeft Evean een pilot uitgevoerd voor het inzetten van digicoaches op de werkvloer. Deze coaches begeleiden onze medewerkers in het ontwikkelen van hun digitale vaardigheden. Er is veel geleerd van deze pilot en de uitkomsten zijn gebruikt voor het opstellen van een plan van aanpak voor het verbeteren van de digitale vaardigheden van onze zorgmedewerkers in 2022. Naast de pilot is dit plan samen met de andere groepsmaatschappijen uitgewerkt.

Digivaardig in de zorg binnen Evean wordt een groot project in 2022, met als resultaat digitaal vaardige Evean zorgmedewerkers. De verwachting is dat de verhoogde digivaardigheid weer kan leiden tot een verbetering van de kwaliteit van de geleverde zorg en goed gebruik van nieuwe digitale werkprocessen en hopelijk ook medewerkers tevredenheid.

Hacking Health Amsterdam

Evean is als trotse partner aangesloten bij Hacking Health Amsterdam en heeft deelgenomen aan de Hackaton in 2021. Tijdens Hacking Health Amsterdam werkten ongewone teams, met uiteenlopende achtergronden samen aan het bedenken van oplossingen voor het verbeteren van zorg en gezondheid in en rond Amsterdam. Hierin stond niet de cliënt en zijn/haar ziekte centraal, maar juist de burger en zijn/haar gezondheid. Vanuit Evean is een maatschappelijke pitch rondom langer zelfstandig thuis bedacht, waarbij een oplossing gezocht werd om de weerstand van zorgrobot Tessa in de thuiszorg te verminderen. Als oplossing is de asset community via Compaan bedacht waar cliënten met andere gebruikers van Tessa ervaringen kunnen uitwisselen. Er is nog geen vervolg gegeven aan de verdere uitwerking.

2.5 Samenwerkingsrelaties

Samenwerken en zorgen doe je niet alleen. Als Evean willen we ook via samenwerkingsverbanden het beste uit onszelf halen om de beste zorg en ondersteuning te bieden aan onze cliënten. Daarbij gaan we uit van de juiste zorg op de juiste plek. Daartoe werken we samen met andere partners om de dienstverlening in de hele keten naadloos aan te laten sluiten op de veranderende behoeften van cliënten.

Dat doen we zowel voor regionale cliënten als met onze Espria-partners, gericht op specifieke doelgroepen. Afgelopen jaar was de samenwerking in de keten een strategisch speerpunt waar veel aandacht aan is besteed. Dit komt ook naar voren in de samenwerking tijdens de coronapandemie.

Onze voornaamste netwerkpartners, zijn: mantelzorgers, verwijzers (huisartsen, fysiotherapeuten en transferverpleegkundigen), ziekenhuizen Zaan Medisch Centrum, BovenIJ, Noordwest ziekenhuisgroep en Dijklander ziekenhuis, politiek (gemeenten, wethouders, overheid), zorgverzekeraars, zorgkantoren, welzijnsorganisaties, GGZ (Geestelijke Gezondheidszorg) organisatie Parnassia, Arkin, Gerion.

Met de Hogeschool van Amsterdam vormen we een leerbedrijf om HBO wijkverpleegkundigen op te leiden, waarbij we samenwerken met de Zorgcirkel, ViVa! Zorggroep, Amstelring en Cordaan. In samenwerking met het Regio College zijn leerlocaties op het Evean Eduard Douwes Dekker (EEDD), Oostergouw en Guisveld opgericht voor instromers incompany groep niveau 3 / 4. Onderwijs is er gegeven op de leerlocaties EEDD en Oostergouw. Ook wordt er met de ROC's (Regionale Opleidingen Centrum) samengewerkt voor het opleiden van andere zorgmedewerkers als BOL (Beroeps Opleidende Leerweg) studenten, zorgassistenten en verzorgende C.

Evean neemt deel aan het UNO (universitair netwerk ouderenzorg) en SOON (samenwerkende opleiding tot specialist ouderengeneeskunde) is betrokken bij het opleiden van specialisten ouderengeneeskunde.

Meer in zijn algemeenheid delen wij kennis en goede voorbeelden binnen onze regionale netwerken. Zo neemt Evean deel aan de SIGRA, een netwerk waarin ca 100 zorgorganisaties uit Amsterdam, Diemen, Amstelveen, Zaanstreek-Waterland en Noord-Holland-Noord participeren. SIGRA draagt bij aan de continue verbetering van samenhang, kwaliteit en efficiëntie van de gezondheidszorg en het welzijn van de mensen in ons werkgebied. Vanuit opleidingen en recruitment bespreken we de vraagstukken met betrekking tot de arbeidsmarkt- en opleidingsvraagstukken.

Samenwerken in de keten heeft het doel om samen te leren, verbeteren en innoveren en zo onze cliënt de juiste zorg te bieden. Specifiek in Amsterdam-Noord participeert Evean in de Krijtmolenalliantie, in het programma Beter Samen in Noord. De Krijtmolenalliantie heeft de ambitie om met en voor de inwoners van Amsterdam-Noord verbetering van gezondheid en kwaliteit van leven te realiseren door optimalisering van de welzijns- en zorginfrastructuur, de inbedding van aantoonbaar effectieve innovatieve en integrale werkwijzen, en door duurzame samenwerking en ontschotting. In Noord-Kennemerland participeert Evean in het programma VONK en in de Kop van Noord-Holland in het netwerk Noordkop Gezond voor Elkaar.

Ook levert Evean een actieve bijdrage aan verschillende netwerken voor dementie. Deze zijn regionaal georganiseerd en vormen een samenwerkingsverband van zorginstellingen, welzijnsorganisaties, gemeenten en de regionale afdelingen van Alzheimer Nederland. Samen zetten we ons in om de zorg voor mensen met dementie en hun naasten in onze regio structureel te verbeteren. Dat doen we door onze kennis te delen en samen te werken en door samen projecten op te zetten en uit te voeren.

Door vijf VVT- (verpleeg-, verzorging- en thuiszorg) organisaties in de regio Zaanstreek-Waterland wordt nauw samengewerkt op het gebied van versterking van de kwaliteit van zorg. Evean, Het Mennistenerf, Pennemes, Stichting Wonen en Zorg Purmerend, Zorgcirkel en SIGRA sloegen de handen ineen en hebben in 2019 projectvoorstellen ingediend voor de kwaliteitsmiddelen. De projecten ketenzorg dementie, verbeteren ketenzorg psychiatrische ouderen, leren is werken en werken is leren zijn in 2021 gecontinueerd. In 2022 zullen deze onderwerpen worden ondergebracht in GOUD.

Vanuit de regiovisie ouderen is de samenwerking GOUD opgericht. Deze samenwerking bestaat uit ziekenhuizen, VVT-organisaties, huisartsen, GGZ-aanbieders, gemeenten en zorgverzekeraar Zilveren Kruis uit Zaanstreek-Waterland. Doel is de zorg voor de ouderen te verbeteren. Er zijn drie overkoepelende thema's benoemd: 'gezond blijven en zelfstandig wonen', 'goed herstel en het voorkomen van acute zorg' en 'leven met langdurige zorg'. Voor ieder thema zijn werkgroepen ingericht. Ook is er een apart team dat zich bezighoudt met regionale ICT en een dat zich richt op

communicatie. Aan zogeheten 'thema-tafels' bespreken de betrokkenen maandelijks wat er speelt en in gezamenlijkheid ontwikkeld zou moeten worden.

We werken met ketenpartners uit Amsterdam en Zaanstreek-Waterland samen op het gebied van acute zorg- en aanmeldportaal.

Voor de uitvoering van mondzorg bij verpleeghuiscliënten zijn er samenwerkingsafspraken met Mondzorgplus.

Tijdens de coronapandemie is nauw samengewerkt met Comicro en met Tensen & Nolte en tijdens meerdere periodes in de COVID-unit met Zorgcirkel. Beide organisaties waren samen verantwoordelijk voor kwaliteit en personeel ten behoeve van deze unit in het Dijklander ziekenhuis. Daarnaast is voor de COVID-unit samengewerkt met de horeca voor het leveren van personeel en Centrum voor Levensvragen met betrekking tot het inzetten van geestelijk verzorgers.

Samen met de Huisartsenzorg Zaanstreek-Waterland participeert Evean in de landelijke praktijktuin Wet zorg en dwang ambulante. In gezamenlijkheid wordt vorm gegeven aan de uitvoering van de Wet zorg en dwang bij de thuiswonende cliënt.

In 2019 is de samenwerking met de KLM gestart om KLM-medewerkers die bezig waren met hun re-integratietraject te laten re-integreren in het Evean Eduard Douwes Dekker. Met hun hospitality (gastvrijheid) achtergrond konden zij aandacht geven aan de cliënten. Aangezien dit project succesvol is, is de inzet in 2021 gecontinueerd binnen het Eduard Douwes Dekker.

In 2021 zijn de volgende samenwerkingsverbanden getekend:

- Raamwerkovereenkomst Parnassia Zaanstreek-Waterland
- Selfservice BI
- Buurteams Amsterdam Noord
- Buurteams Amsterdam Zuid
- Partners Noordkop Gezond Akkoord
- Cofinancieringsverklaring PPS ontzorg de zorg
- Voorovereenkomst Hospital at Home
- Overeenkomst afspraken Zorgcirkel -Evean personele inzet COVID-units 2020-2021
- Overeenkomst van thuiszorgorganisatie 2021
- Participatie- overeenkomst Versnellingsprogramma gegevensuitwisseling Langdurige Zorg (inzicht)
- Regionale Raamovereenkomst voorbehouden handelingen Noord-Holland Noord

3 Duurzame bedrijfsvoering

3.1 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Wij willen onze zorgtaken zo uitvoeren dat zij een positieve impact op de samenleving hebben. Maatschappelijk verantwoord ondernemen is onze kapstok om dit concreet te maken. In 2020 zijn stappen gezet om ambities en samenwerkingsthema's te formuleren met de andere groepsmaatschappijen van Espria. De zeven kernthema's van (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) MVO (ISO26000 richtlijn) zijn: Cliëntenzorg, Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de gemeenschap, Mensenrechten, Medewerker, Rol en invloed in de zorgketen, Milieu en Bestuur van de organisatie. Er is gekozen vanuit Espria voor de kernthema's cliënten, medewerkers en milieu. De ambitie is dat onze zorgverlening een positieve impact heeft op mens en milieu.

Bij maatschappelijk verantwoord ondernemen wordt gekeken naar de integratie van processen, creëren van draagvlak en prioriteren op inhoud.

In 2021 zijn de onderstaande acties ingezet op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. De medewerkers zijn betrokken via de OR bij deze ontwikkeling en dit besluit.

Elektrische auto's

In 2021 is de vervanging van een deel van het wagenpark door elektrische auto's verder voortgezet. Elektrische auto's zijn het uitgangspunt bij de aanschaf van nieuwe auto's. In 2022 zal hier verder uitvoering aan worden gegeven.

CO₂ reductie

In 2021 zijn duurzame aanpassingen gedaan aan de gebouwen Oostergouw en Guisveld. Hierdoor zijn de gebouwen CO₂ neutraler. De komende jaren zal in het LTOP of bij de bouw van nieuwe locaties gekeken worden naar CO₂ neutrale aanpassingen van het gebouw, denk hierbij aan warmtepompen en HR-glas.

Inclusiviteit

Inclusiviteit gaat over onderlinge verbondenheid. Een inclusieve organisatie is een samenhangend geheel van mensen en draagt ertoe bij dat mensen oog hebben voor elkaar. Evean brengt dit graag onder de aandacht bij haar medewerkers. In 2021 is een werkgroep gestart. Het primaire doel van de werkgroep is om heel 2022 en daarna het gesprek met elkaar te voeren, en te verkennen wat inclusiviteit betekent en te komen tot het uitdragen dat wij een organisatie zijn die ernaar streeft om iedereen – cliënt en medewerker - mee te laten doen en dat iedereen bij Evean welkom is.

Roze Loper

De Roze Loper is een keurmerk in de zorg, voor huizen die zich profileren als een huis waar iedereen, ongeacht seksuele voorkeur of genderidentiteit, zich veilig, gezien en thuis mag voelen. Dit geldt voor bewoners, medewerkers, bezoekers en vrijwilligers. Het is ook een eerste stap naar aandacht voor inclusiviteit en daarmee bedoelen we dat iedereen, wat je huidskleur, levensbeschouwing of seksuele voorkeur of genderidentiteit ook is, welkom en veilig is. Onze twee locaties Erasmushuis en Guisveld hebben het certificaat wederom behaald in 2021. Er zijn klankbordgroepen Roze Loper per locatie en er is vanuit het MT een aanjaagteam geformeerd van managers die de Roze Loper en diversiteit breder gaan door ontwikkelen in Evean in 2022.

Participatie mensen met een afstand op de arbeidsmarkt

Evean werkt samen met diverse scholen, zoals het ROC, en meerdere locaties dienen als leerwerkbedrijf voor partners in zorg en welzijn. Zo is in de locatie Guisveld en Westervatering een leerwerkbedrijf van Odion, waar mensen met een verstandelijke en/of psychische beperking verschillende soorten werkzaamheden kunnen uitvoeren. In samenwerking met het Regio College zijn leerlocaties opgezet met een eigen trainingsprogramma voor de leerling en werkbegeleiders door praktijkbegeleiders op de locaties.

Partner Amsterdam Taalakkkoord

Evean is partner van het Amsterdams Taalakkkoord. Het doel hiervan is om bij te dragen aan de taalvaardigheid van medewerkers en zo hun ontwikkelkansen te vergroten. Voor medewerkers van Evean in Amsterdam heeft een taaltraining plaatsgevonden. Deze training is aangeboden door de gemeente Amsterdam.

Rookbeleid

In 2021 is het rookbeleid opgesteld en zijn rookruimtes conform de wetgeving niet meer in de gebouwen. De komende jaren zal Evean stapsgewijs komen tot een rookvrije organisatie voor cliënten, medewerkers en bezoekers. Dit zal uiterlijk in 2030 stapsgewijs gerealiseerd zijn.

3.2 Zorg en wonen

Wonen & Vastgoed

Het faciliteren van de zorg door middel van goede huisvesting kent veel facetten. In hoofdzaak gaat het om kwantitatief en kwalitatief te voldoen aan de vraag naar huisvesting. Op beide vlakken zijn er

het afgelopen jaar stappen gezet. In het oog springt de voortgang die gemaakt is met de nieuwbouwvoorbereiding voor de locaties Festina Lente en het Korthagenhuis. Daarnaast zijn de voorbereidingen afgerond voor de uitbreiding en verbetering van een deel van de locatie Oostergouw en is de bescheiden transformatie in een deel van de Rosariumhorst opgeleverd.

Soms minder in het oog springend maar niet minder belangrijk voor de zorgcontinuïteit is de aandacht voor het blijven functioneren van de bestaande locaties en het bieden van een veilige en prettige woon- en werkomgeving. Dit heeft betrekking op monitoring van ons vastgoed, het hanteren van een breed scala aan veiligheidseisen en het bewaken van de technische en functionele kwaliteit van de portefeuille. Speciale aandacht hierbij gaat uit naar de eisen die gesteld worden vanuit de brandveiligheid; de doelgroep wordt steeds kwetsbaarder en niet alle gebouwen zijn initieel daarvoor gebouwd.

In 2021 hebben in diverse regio's gesprekken plaats gevonden met woningbouwcorporaties over geschikt woningaanbod met betrekking tot geclusterde VPT (volledig pakket thuis).

Thematisch springen enkele vastgoedfacetten eruit het afgelopen jaar:

Legionella

Voor onze locaties hebben we een zorgplicht voor het leveren van deugdelijk en legionella-vrij drinkwater. De installatie moet goed ontworpen, beheerd en onderhouden zijn. Gemeten aan de hand van het aantal legionella-uitbraken, hebben we deze problematiek steeds beter onder controle. Alle risicoanalyses zijn actueel en de installaties onder controle. De ingezette wijziging om meer op afstand te kunnen monitoren moet de kwaliteit verder verbeteren en efficiënter maken.

Integrale Beveiliging

Naar aanleiding van het project Integrale Beveiliging en de Kaderbrief met onder andere de kritieke prestatie-indicator Veiligheid, is projectmatig aangevangen met Integrale Beveiliging. Het project is opgesteld voor alle intramurale locaties van Evean en is gestart op de locaties Swaensborch, Acht Staten, Guisveld, Oostergouw en Eduard Douwes Dekker.

Duurzaamheid

Espria heeft zich gecommitteerd aan de klimaatdoelstellingen (onder andere Green deal zorg 2.0), waarbij de nadruk ligt op meer duurzame huisvesting. De meest urgente afspraak is de reductie van CO2 emissie en vermindering van energieverbruik. De eerste stap in dat traject is het uitvoeren van een aantal maatregelen van EML, de Erkende Maatregelen-Lijst. Deze zelfstandige energiebesparende maatregelen zijn grotendeels uitgevoerd. Voor een beperkt aantal locaties ligt er een offerte en is er reeds opdracht gegeven. De maatregelen worden zoveel mogelijk door de Technische Dienst zelf uitgevoerd. Verder gaan we onderzoeken of er meer onderdelen van de W-installaties vervangen kunnen worden voor duurzamere oplossingen, rekening houdend met de terugverdientijd. Binnen het onderhoudsplan (LTOP) is hiermee rekening gehouden.

Onderhoud

De gebouwen in eigendom en de gebouwen met een langdurig huurcontract worden onderhouden conform de NEN 2767: Condiëtmeting van gebouwen. Vastgestelde conditie binnen Evean is niveau 3. Om dit te realiseren is een Lange Termijn Onderhoud Plan (LTOP) opgesteld binnen Planon. Dit LTOP wordt gebruikt voor verschillende tactische en operationele doelen. Afgelopen jaar zijn er aanpassingen doorgevoerd in de processenshouw, orderafhandeling en de planning en controle van contractonderhoud. Afgelopen jaar is het duurzaamheidsaspect binnen het LTOP steeds belangrijker geworden.

Domotica

De verschillen in technische, functionele en economische levensduur binnen de (zorg)domotica-systemen wordt te groot. Wijzigingen van doelgroepen, technische ontwikkelingen, onderlinge samenhang en de bijbehorende forse investeringen maken het noodzakelijk om de levensduur te herijken. Eind 2020 is er conform het LTOP opdracht verstrekt voor vervanging (zorg)domotica in

locatie Swaensborch. Voor de locatie Oostergouw is een overleg met de zorg gestart voor de nieuw te realiseren observatieafdeling en voor de volledige vervanging van het domotica-systeem.

3.3 Zorgverkoop

De toegenomen zorgvraag in combinatie met schaarste op de arbeidsmarkt leidt tot een steeds grotere "zorgkloof". Door de schaarste ontstaat een toenemende "financiële kloof" tussen de kostprijs van de zorg die wij leveren versus de vergoedingen hiervoor van financiers (zorgkantoren, verzekeraars en gemeenten). Een structureel gezonde bedrijfsvoering staat daarmee onder druk. Desondanks zijn wij er trots op dat we met de meeste financiers passende contractuele afspraken hebben kunnen maken voor de zorgverlening over 2021 en 2022. In samenspraak met onze financiers zullen wij ook het komende jaar de uitvoering van onze zorgvisie vormgeven. Een passende bekostiging blijft daarbij ons uitgangspunt.

3.4 Financieel beleid

Net als in 2020 heeft corona in 2021 een grote impact op de zorgverlening aan onze cliënten gehad met gevolgen voor de bedrijfsvoering en de financiële positie van Evean. Als gevolg van afgeschaalde zorg en een lagere intramurale bezetting is de geleverde zorg in 2021 lager geweest dan begroot. Daarnaast zijn er extra kosten gemaakt om personeel en cliënten te beschermen en om de zorg, gegeven het hoge ziekteverzuim, te kunnen continueren. De financiers hebben toezeggingen gedaan om het omzetverlies en de hogere operationele kosten (deels) te compenseren. De afwikkeling hiervan zal in 2022 plaatsvinden.

In het resultaat ad € 2,6 mln. is een bedrag van € 11,1 mln. aan baten inbegrepen met betrekking tot de COVID-19 compensatieregelingen. Voor nadere details hierover wordt verwezen naar paragraaf 16 van de jaarrekening. Onderdeel van het resultaat is een bedrag van € 0,7 mln. aan incidentele baten. Exclusief het effect van deze incidentele baten is het resultaat € 1,9 mln. positief (0,8% rendement).

In onderstaande tabel zijn de ratio's en het resultaat over 2021 afgezet tegenover de voorgaande jaren. Een gezonde financiële basis blijft noodzakelijk om ook in de komende jaren voldoende financiële ruimte te creëren voor innovatie en kwalitatief hoogwaardige zorg. De ratio's over 2021 liggen in lijn met het voorgaande jaar.

Stichting Evean Zorg	2021	2020	2019	2018
Netto resultaat	€ 2.553.399	€ 4.003.717	€ 2.480.503	€ 554.266
Rendement	1,04%	1,65%	3,10%	1,10%
Budgetratio	25%	26%	23%	23%
Liquideitsratio	1,6	1,4	1,3	1,3

Definitie:

Rendement: resultaat / totale bedrijfsopbrengsten

Budgetratio: eigen vermogen / totale bedrijfsopbrengsten

Liquiditeitsratio: vlottende activa (incl. liquide middelen) / kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)

Stichting Evean Zorg	2021	2020	2019	2018
Solvabiliteit	56%	54%	54%	47%
Loan to value	0,16	0,19	0,24	0,28
Debt Service Coverage Ratio	5,2	4,5	2,9	2,0
Interest Coverage Ratio	7,8	8,1	5,9	1,9

Definitie:

Solvabiliteit: eigen vermogen / balanstotaal

Loan to value: langlopende schulden / vaste activa

Debt Service Coverage Ratio: (resultaat na belastingen + afschrijvingen + rente) / (rente + aflossingen komend jaar)

Interest Coverage Ratio = bedrijfsresultaat / rentelasten

3.5 Risicomanagement

Het resultaat over 2021 is € 2,6 mln. Dit is € 1,3 mln. hoger dan de begroting. Dit resultaat wordt vooral bepaald door incidentele factoren zoals nagekomen baten van voorgaande jaren, een tijdelijke verlaging van de WW premie, een opgenomen voorziening voor de 45-jaars regeling en onderuitnutting van onder meer projectgelden. In 2022 en verder wordt een inhaalslag gemaakt om de gewenste ontwikkelingen verder vorm te geven.

In het resultaat zijn de verwachte continuïteitsbijdragen en vergoeding meerkosten corona opgenomen. Deze compensatie is reëel ingeschat en berekend volgens de bestaande regelgeving. In paragraaf 3.4 wordt nader ingegaan op het financieel beleid waarbij ook de ontwikkeling in de financiële kengetallen van Evean is weergegeven. Hieruit is af te leiden dat Evean financieel gezond is. Evean kent een goede balanspositie en beschikt over toereikende liquiditeit. Evean heeft verder als beleid geen gebruik te maken van (afgeleide) financiële instrumenten ter afdekking van financiële risico's.

De huidige situatie rondom corona met veel besmettingen onder cliënten en medewerkers waarmee we bij onderdelen van de organisatie in het zwarte scenario verkeren heeft grote impact. De onzekerheden die de pandemie met zich meebrengt is van invloed op de resultaten voor 2022.

Er is een tekort aan medewerkers als gevolg van verschillende oorzaken, hierdoor komt de continuïteit van zorg in het gedrang. Op dit moment zijn vacatures moeilijk in te vullen en staan er veel vacatures open met een lange doorlooptijd. Het percentage medewerkers in vaste dienst is gedaald en we zijn meer afhankelijk van ZZP-ers en andere inhuur. Dit is een verontrustende ontwikkeling in verband met de stijging van loonkosten bij inhuur van personeel. Het verzuim is als gevolg van de coronapandemie gestegen en ligt boven het sectorgemiddelde. Dit geeft een uitdaging bij aanvang van 2022 waarin uitval van medewerkers als gevolg van quarantaine of besmetting met corona hoog is.

De zorg kan niet altijd geleverd worden door de krapte aan medewerkers resulterend in een lagere extramurale productie bij met name de wijkverpleging en een lagere intramurale bezetting. Er zal worden ingezet op een betere koppeling van cliëntprofielen aan beschikbare plaatsen in samenhang met de juiste personeelsmix. Tevens zal er gekeken worden naar de mogelijkheden van de inzet van informele zorg en familieparticipatie.

Het hoge verzuim zorgt tevens voor een hogere inzet van ondersteunende inzet voor de verzuimende medewerker vanuit de zogenoemde providerboog. De kosten hiervan worden centraal begroot binnen Mens en Arbeid. Winst valt te halen door gebruik te maken van de gelden die het Zilveren Kruis hiervoor beschikbaar stelt. Dit is meegenomen in het plan duurzame inzetbaarheid.

Ook valt op dat er binnen Evean nog verbetering mogelijk is op het bieden van ander passend werk in spoor 1 (tijdens verzuim). Verschillende aanpakken zijn ontwikkeld, zoals de inzet van Jobcoaches (pilot) vanuit de medewerkers met een blijvende arbeidsbeperking ter ondersteuning van de werkbegeleiders.

Een brede aanpak om te komen tot een oplossing voor de personele krapte is noodzakelijk. Deze aanpak zien wij in samenhang met Espria. Onder andere in het verhogen van de mogelijkheden tot het volgen van een opleiding en toename van zij-instroom in de zorg. Daarnaast zal in 2022 gewerkt worden aan het zoeken en vinden van oplossingen die mogelijk leiden tot het anders inrichten van de personeelsopbouw rond de cliënt.

Evean verwacht met het programma Waardigheid en Trots een verbetering te realiseren op de thema's uit het kwaliteitskader verpleeghuiszorg binnen de locaties verder te ondersteunen en te optimaliseren. Belangrijke onderdelen zijn om samen met de zorgteams het eigenaarschap terugbrengen en werken aan teamontwikkeling. Dit komt de kwaliteit van zorg ten goede. Ook voor de thuiszorg hanteren we deze aanpak, aansluitend bij het kwaliteitskader voor de wijkverpleging.

Er is een portefeuillehouder Dossiervoering en Methodisch werken benoemd in 2021 om een verbeteringslag te realiseren op deze gebieden. Er is met een afvaardiging van extramuraal en intramuraal een projectplan opgesteld. Deze zal begin 2022 in het MT zal worden vastgesteld, waarna er gestructureerd aan verbetering gewerkt zal gaan worden. Voor intramuraal is de verbinding met Waardigheid en Trots omtrent dit onderwerp gemaakt.

Evean is als zogenaamde systeemaanbieder meer zichtbaar in de regio en neemt als systeemaanbieder verantwoordelijkheid in de regionale samenwerking binnen de keten. Door de samenwerking met verschillende ketenpartners kunnen we zorgen voor het bieden van passende zorg op de juiste plaats binnen de regio's.

De toekomstige bekostiging van de verpleging, verzorging en thuiszorg brengt onzekerheid met zich mee. De toenemende druk op doelmatigheid en tariefdruk in combinatie met schaarste op de arbeidsmarkt en toenemende zorgvraag leiden tot een verdere kloof tussen zorgvraag en financierbaarheid daarvan. Voor Evean betekent dit onder meer dat inzet van zorgtechnologie en verlaging van verzuim en aantrekkelijk werkgeverschap speerpunten zijn voor 2022. Daarnaast wordt in regionaal verband intensief samengewerkt om de continuïteit van zorg te kunnen waarborgen. Desondanks vraagt de genoemde kloof op verschillende andere niveaus (politiek, maatschappelijk en vanuit financiers) een herbezinning om de continuïteit en kwaliteit van zorg te kunnen waarborgen.

Binnen de vastgoedportefeuille zijn noodzakelijke aanpassingen nodig om een woonomgeving te bieden die past bij de (toekomstige) zorgvraag. Dit vergt de nodige investeringen dan wel het aangaan van nieuwe huurverplichtingen voor aanpassingen of vervangende nieuwbouw. Dit leidt tot een toename in de kosten voor huisvesting zonder dat dit leidt tot hogere inkomsten (tenzij er sprake is van capaciteitsuitbreiding). Toch is dit noodzakelijk om als zorgaanbieder een passend aanbod te blijven garanderen. Daarnaast is er het risico op een verlaging van de NHC (normatieve huisvestingscomponent).

Dit betekent wel dat de hogere kosten op een andere wijze gecompenseerd dienen te worden. Via initiatieven als domotica en het continu verbeteren van de bedrijfsvoering (zorgexploitatie) op alle terreinen wordt hieraan gewerkt.

3.6 Toekomstparagraaf

In het voorliggende deel van het jaarverslag komt naar voren dat er voor de komende jaren veel uitdagingen zijn. Om een toekomstbestendige zorgaanbieder te zijn, is het belangrijk optimaal in te spelen op de toenemende en complexere zorgvraag. Dat vraagt om inzicht in de vraag en behoeften van cliënten. Zodat we in tijden van krapte op de arbeidsmarkt de juiste zorg kunnen bieden die waarde toevoegt voor onze cliënten. En we kwalitatief goede zorg kunnen leveren die aansluit bij de verschillende cliëntgroepen, bij hen thuis of op onze locaties.

Cliënt en medewerker centraal

Bij Evean staan de cliënt en de medewerker centraal. In het zorgproces heeft de cliënt samen met de professional en naasten de regie op het zorgproces. Wij luisteren goed om te achterhalen op welk terrein de behoefte ligt. Wat er individueel nodig is, wordt zichtbaar in de directe relatie tussen cliënt en medewerker. Niet alles wat cliënten willen, kan altijd. Maar in onderling overleg kijken we wat er persoonlijk écht toe doet. Dit maakt veel mogelijk. Zorg waar het moet, minder ingrijpend als het kan door inzet van e-health en benutten van informele/netwerkgzorg. De focus ligt op herstel van eigen kracht en daar waar mogelijk thuis bij naasten. We richten ons op het welbevinden, mogelijkheden en zelfredzaamheid van cliënten in plaats van op ziekte en gebrek.

Kwaliteit van zorg

Zorg leveren om kwaliteit van leven voorop te zetten, vraagt van de organisatie ook om focus te hebben op de kwaliteit van de te leveren zorg. Het verbetertraject Waardigheid en trots zal voor de intramurale locaties bijdragen aan de gewenste verbeteringen op de verschillende domeinen van het Kwaliteitskader verpleeghuiszorg. Ook in de extramurale zorg heeft kwaliteit veel aandacht in het vorm van de uitrol van passende zorg.

Deskundige medewerkers

De combinatie van krapte op de arbeidsmarkt en het bieden van zorg met een passend deskundigheidsniveau aansluitend op de groeiende, complexe zorgvraag zal een uitdaging zijn voor de komende jaren. Gemotiveerde en deskundige medewerkers zijn ons grootste kapitaal in de ervaren kwaliteit van zorg/ dienstverlening door de cliënt. Onze hoogste prioriteit heeft het behoud van medewerkers en het verminderen van de externe inhuur door in te zetten op het aannemen van medewerkers in loondienst. Om dit te realiseren zullen we onder andere inzetten op professionele autonomie, het betrekken van medewerkers bij besluitvorming, medewerkers op de juiste plaats, passende functiemix en werkplezier. Daarnaast is het gezamenlijk, intra- en extramuraal, kijken naar oplossingen voor de krapte van medewerkers zowel intern als met onze netwerkpartners van belang.

Digitalisering

Digitalisering en technologie bieden steeds meer nieuwe mogelijkheden in de zorg. Ze ondersteunen ons in ons dagelijks werk én helpen de zelfregie en kwaliteit van leven van onze cliënten te vergroten. Het optimaal benutten van digitale en technologische ontwikkelingen in de zorg wordt dus steeds belangrijker.

In de zorg is een verschuiving nodig naar arbeidsbesparende oplossingen door de inzet van zorgtechnologie. Dit is een gevolg van enerzijds de groeiende zorgvraag, de krapte op de arbeidsmarkt en anderzijds een regeerakkoord waar extra financiële middelen voor de ouderenzorg

ontbreken, evenals de financiële prikkel om doelmatig te werken vanuit financiers. Evean zet daarbij zoveel mogelijk in op bewezen zorgtechnologie.

Samenwerking met netwerkpartners

We onderscheiden ons als Evean van andere zorgorganisaties door het brede aanbod van diensten, variërend van nachtzorg tot specialistische zorg die we intra-en extramuraal bieden. Cliënten kunnen hierdoor in verschillende fases ondersteuning krijgen van Evean. We willen zichtbaar zijn als zorgorganisatie en samenwerken daar waar nodig met onze netwerkpartners.

Binnen Espria kan de schaalgrootte benut worden voor het verbeteren en innoveren van de zorg. Samenwerking door de groepsmaatschappijen moet onderscheidende meerwaarde brengen. Er wordt onderling door de groepsmaatschappijen expertise gebracht en gehaald.

In het jaarplan 2022 “Passende zorg en begeleiding door betrokken medewerkers” zijn deze strategische thema’s verder uitgewerkt.

4 Profiel van de organisatie

4.1 Algemene identificatiegegevens

Naam verslagleggende rechtspersoon	Stichting Evean Zorg
Adres	Waterlandplein 5
Postcode	1441 RP
Plaats	Purmerend
Telefoonnummer	0900 98 97
Identificatienummer Kamer van Koophandel	41232302
E-mailadres	info@evean.nl
Internetpagina	www.evean.nl

4.2 Structuur van de organisatie

Stichting Evean Zorg is één van de groepsmaatschappijen van Espria. Een beschrijving van Espria en de structuur van het concern zijn opgenomen in het geconsolideerde jaarverslag 2021 van Espria.

Juridische structuur

Onder Stichting Evean Zorg vielen in 2021 Stichting Evean Caro en Revalidatie Hotel Recura BV (80%). Per einde verslagjaar is Stichting Evean Caro gefuseerd met Stichting Evean Zorg, waarbij Stichting Evean Zorg als verkrijgende partij optreedt.

Organogram

Binnen Evean wordt gewerkt in zeven regio's waar thuiszorg en intramurale zorg onderdeel van uitmaken. In de inrichtingsstructuur worden de regio's aangestuurd door vijf regiomanagers, in verband met vervanging zijn dit er momenteel zes. De locaties en thuiszorgteams worden aangestuurd door teammanagers met daaronder verpleegkundig coördinatoren. Daarnaast is er een manager Behandelzaken en een manager Specials (Thuiszorg).

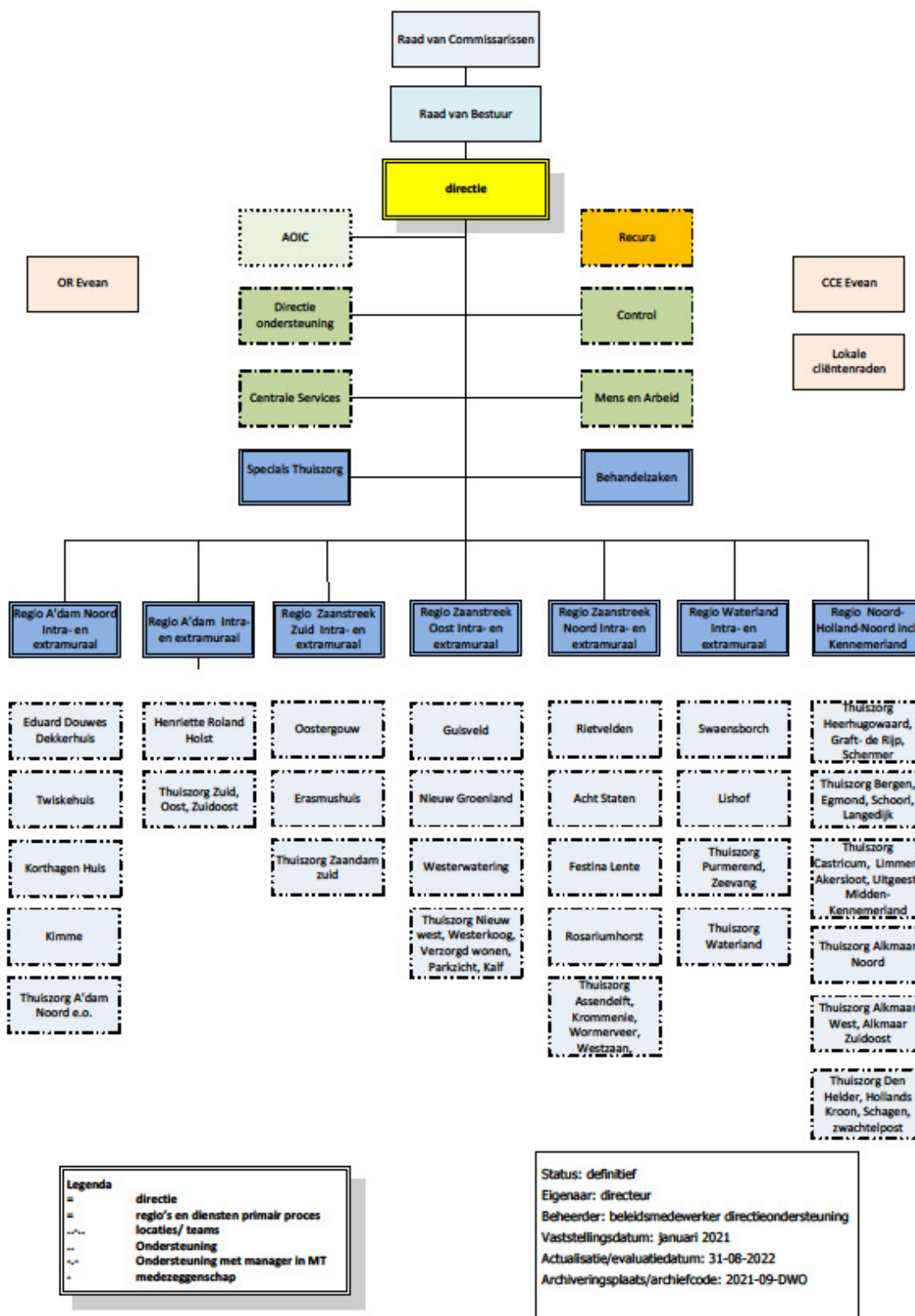
De tweehoofdige directie, de regiomanagers en de manager Behandelzaken en de manager Specials worden ondersteund door de afdelingen Control, Directieondersteuning, Mens en Arbeid en Centrale Services. De directie, de regiomanagers, de manager Behandelzaken en de manager Specials vormen samen met de managers Control, Mens en Arbeid, de directiesecretaris en de manager Centrale Services het Managementteam (MT).

Evean heeft 17 cliëntenraden: de intramurale locaties hebben ieder afzonderlijk een cliëntenraad (13), en voor de thuiszorg zijn er drie regionaal georganiseerde cliëntenraden. Daarnaast is er een Centrale Cliëntenraad Evean die bestaat uit een afvaardiging van de lokale intramurale en extramurale cliëntenraden.

Evean heeft een ondernemingsraad die in april 2020 is geïnstalleerd. Voor het efficiënt functioneren heeft de Ondernemingsraad (OR) een aantal commissies en werkgroepen ingesteld die de OR adviseren bij te nemen besluiten over onder andere ingediende advies- en instemmingsaanvragen.

Naast het Dagelijks Bestuur kent de OR de commissie PR & Communicatie en drie regionale commissies. Twee OR-leden hebben zitting in de Centrale Ondernemingsraad (COR) Espria. De OR neemt deel aan de POZA (Platform OR en Zorginstellingen Amsterdam) en het Platform OR-en VVT Noord-Holland. Twee CCE-leden hebben zitting in de CCR Espria.

Organogram september 2021



4.3 Kerngegevens

4.3.1 Kernactiviteiten en nadere typering

Evean biedt zorg en ondersteuning in een groot deel van Noord-Holland, te weten in de kop van Noord-Holland, Zaanstreek-Waterland en Amsterdam. Evean levert – naast intramurale verpleging en verzorging (Wet langdurige zorg) – ook zorg en ondersteuning aan de thuiswonende cliënt.

Evean is actief op verschillende terreinen in de vorm van:

- Verpleging en verzorging wet langdurige zorg
- Eerstelijns verblijf
- Geriatrische Revalidatiezorg
- Thuiszorg
- Wijkverpleging
- Volledig Pakket Thuis
- Medisch specialistische Verpleging Thuis
- Nacht- en waakzorg
- Thuisbegeleiding
- Dagbesteding
- Verzorgd wonen
- Eerste lijn paramedische behandeling
- Eerstelijns consult Specialist Ouderengeneeskunde

4.3.2 Patiënten/cliënten, capaciteit, productie, personeel en opbrengsten

Nadere typering Wlz-zorg	
Typing	Ja/Nee
Zorg voor cliënten met een somatische aandoening of beperking	ja
Zorg voor cliënten met een psychogeriatrische aandoening of beperking	ja
Zorg voor cliënten met een psychiatrische aandoening	ja
Zorg voor cliënten met een lichamelijke handicap	ja
Zorg voor cliënten met een verstandelijke handicap	nee
Zorg voor cliënten met een zintuiglijke handicap of communicatieve stoornis	ja

Patiënten/cliënten gehele organisatie (exclusief medisch-specialistische zorg)	
Aantal patiënten/cliënten	Aantal
Aantal unieke patiënten/cliënten in zorg op 1 januari van verslagjaar (a)	7.896
Aantal nieuw ingeschreven unieke patiënten/cliënten in verslagjaar (b)	9.913
Totaal aantal unieke patiënten/cliënten in zorg in verslagjaar (c=a+b)	17.809
Aantal uitgeschreven unieke patiënten/cliënten in verslagjaar (d)	9.920
Aantal unieke patiënten/cliënten in zorg/behandeling op 31-12 van verslagjaar (e=c-d)	7.889

Cliënten Zvw en Wlz	
Aantal cliënten	Aantal
Cliënten Wlz op 31-12 verslagjaar	
Aantal cliënten op basis van een ZZP/zorgprofiel	1.429

Aantal cliënten op basis van Volledig Pakket Thuis (VPT)	66
Aantal cliënten op basis van een Modulair Pakket Thuis	672
Aantal cliënten dat zorg bij u inkoop o.b.v. persoonsgebonden budget	7
Aantal cliënten extramurale behandeling (tijdelijke subsidieregeling)	0
Cliënten Zvw op 31-12 verslagjaar	
Aantal cliënten wijkverpleging, inclusief Intensieve Kindzorg	5.360
Aantal cliënten geriatrische revalidatiezorg (verblijf op basis van DBC)	50
Aantal cliënten eerstelijnsverblijf	86

Wmo-cliënten	
Aantal Wmo-cliënten	Aantal
Aantal Wmo-cliënten op 1 januari van verslagjaar (a)	631
Aantal nieuw ingeschreven Wmo-cliënten in verslagjaar (b)	246
Totaal aantal Wmo-cliënten in zorg/behandeling in verslagjaar (c=a+b)	877
Aantal uitgeschreven Wmo-cliënten in verslagjaar (d)	353
Aantal Wmo-cliënten op 31-12 van verslagjaar (e=c-d)	524

Personeel op het niveau van de gehele organisatie						
Personeel	Verloop personeel in verslagjaar				Totaal personeel op 31-12 van verslagjaar	
	Instroom aantal personen	Instroom aantal fte's	Uitstroom aantal personen	Uitstroom aantal fte's	Aantal personen	Aantal fte's
<i>Personeel in loondienst inclusief leerlingen BBL</i>						
Cliëntgebonden personeel (a)	520	197	573	227	3.506	2.016
Niet-cliëntgebonden personeel (b)	114	44	126	50	772	450
Totaal personeel in loondienst (a+b)	634	240	699	277	4.278	2.466
<i>Ingehuurd personeel</i>						
Cliëntgebonden personeel (a)	997	231	1.084	305	589	206
Niet-cliëntgebonden personeel (b)	14	11	46	25	14	11
Totaal ingehuurd personeel (a+b)	1.011	242	1.130	330	603	217
Stagiaires	115	67	128	73	72	44
Vrijwilligers	64	53	-67	60	1.580	147

Verdeling personeel naar financieringsstroom						
	Zvw	Wlz	WMO	Jeugdwet	Forensische Zorg	Overig
Percentage fte (totaal personeel in loondienst, zelfstandigen en inhuur)	34%	63%	2%	0%	0%	0%

Personeel verpleging, verzorging en thuiszorg cliënten Wlz en Zvw		
Personeel	Aantal werkzame personen op 31-12 van verslagjaar	Aantal fte's op 31-12 van verslagjaar
<i>Personeel in loondienst inclusief leerlingen BBL</i>		
Cliëntgebonden personeel in loondienst (a)	3.415	1.963
Niet-cliëntgebonden personeel in loondienst (b)	752	438
Totaal personeel in loondienst (a+b)	4.166	2.401
Zelfstandigen		
Cliëntgebonden personeel (a)	0	0
Niet-cliëntgebonden personeel (b)	0	0
Totaal zelfstandigen (a+b)	0	0
<i>Ingehuurd personeel</i>		
Ingehuurd cliëntgebonden personeel (a)	608	252
Ingehuurd niet-cliëntgebonden personeel (b)	41	23
Totaal ingehuurd personeel (a+b)	650	275
<i>Nadere specificatie cliëntgebonden medewerkers (loondienst + inhuur), niet voor jeugdhulp en jeugdbescherming en –reclassering</i>		
Specialist ouderengeneeskunde/basisarts	17	15
(GZ-)Psycholoog	17	13
Verpleegkundig specialist	35	24
Verpleegkundige hbo	290	212
Verpleegkundige mbo	243	141
IG-Verzorgende	578	342
Verzorgende/helpende	1.606	810
Zorghulp	341	88

Vacatures		
Personeel	Totaal aantal vacatures op 31-12 verslagjaar	Waarvan moeilijk vervulbaar
Totaal personeel	289	217
Waarvan personeel met patiënt- / cliëntgebonden functies (zoals verpleegkundigen/verzorgenden, agogisch begeleiders mbo, agogisch begeleiders hbo, medici, gedragskundigen)	231	173

Intramurale capaciteit	
Capaciteit	Aantal op 31-12 verslagjaar

Aantal bedden dat beschikbaar is voor verblijfszorg	1.635
Waarvan bedden/plaatsen dat beschikbaar is voor Wlz-zorg met verblijf	1.487
Waarvan bedden/plaatsen dat beschikbaar is voor geriatrische revalidatiezorg (verblijf op basis van DBC)	85
Waarvan bedden/plaatsen dat beschikbaar is voor eerstelijnszorg	63

Productie en omzet Wlz en Zvw	
Productie in verslagjaar	Aantal op 31-12 verslagjaar
Productie en omzet Wlz gedurende het verslagjaar	
Aantal dagen zorg met verblijf	505.869
Aantal dagen zorg op basis van Volledig Pakket Thuis	22.988
Omzet zorg op basis van Volledig Pakket Thuis	4.039.699
Omzet zorg op basis van Persoonsgebonden Budget	61.935
Omzet zorg op basis van eerstelijnszorg (tijdelijke subsidieregeling)	3.956.222
Omzet zorg op basis van extramurale behandeling (tijdelijke subsidieregeling)	0.00
Productie en omzet Zvw gedurende het verslagjaar	
Aantal in verslagjaar geopende DBC's / DBC-zorgproducten geriatrische revalidatiezorg	678
Aantal in verslagjaar gesloten DBC's / DBC-zorgproducten geriatrische revalidatiezorg	569
Omzet op basis van DBC's / DBC-zorgproducten geriatrische revalidatiezorg	9.118.963

5 Bestuur en toezicht

Evean maakt onderdeel uit van Espria. Espria is een zorgconcern met meerdere groepsmaatschappijen en ondersteunende bedrijfsonderdelen op het gebied van ICT, administratie, inkoop en facilitaire dienstverlening. De verschillende zorgorganisaties binnen Espria bieden verpleging, verzorging & thuiszorg, geestelijke gezondheidszorg, jeugdgezondheidszorg, zorg aan mensen met een verstandelijke beperking, zorg op afstand en personenalarmering. Espria realiseert meerwaarde voor de aangesloten zorgorganisaties door samenwerking op het gebied van zorgkwaliteit, werkgeverschap, innovatie, kennisdeling en kosten-efficiënte ondersteuning. De grootschaligheid in het beheer ondersteunt zo de kleinschaligheid in de directe cliëntenzorg. Dit alles om cliënten zo lang mogelijk zelfstandig en in een zelfgekozen omgeving te laten functioneren en passende zorg te bieden. Hierbij is het welbevinden van cliënten het uitgangspunt.

5.1 Raad van Bestuur, directie en Raad van Commissarissen

Stichting Espria is statutair bestuurder van Evean. De stichting kent twee statutaire organen: de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen. De directies van de groepsmaatschappijen geven integraal leiding aan hun groepsmaatschappij. Zij zijn gevolmachtigden van de Raad van Bestuur. Binnen vastgestelde inhoudelijke en financiële kaders stellen de directies een eigen beleidsplan en begroting op. Deze worden goedgekeurd door de Raad van Bestuur. De directie is binnen de kaders van het jaarplan en de begroting integraal verantwoordelijk voor de geleverde kwaliteit van zorg, het gevoerde personeelsbeleid en een passende bedrijfsvoering. Daarnaast geeft zij samen met de andere directies invulling aan een zo groot mogelijke synergie en de realisatie van de gezamenlijke strategie van Espria. Over het gevoerde beleid legt de directie verantwoording af aan de Raad van Bestuur, die statutair verantwoordelijk is. Een verdere toelichting op de samenstelling en portefeuilleverdeling van de Raad van Bestuur is opgenomen in het geconsolideerde jaarverslag 2021 van Espria.

In de besturingsstructuur van Espria wordt gewerkt met een Groepsraad. De directies van de groepsmaatschappijen participeren samen met de Raad van Bestuur in de Groepsraad waar strategisch beleid en kaders voor het concern als geheel en haar onderdelen worden vastgesteld. Rondom de Groepsraad is een aantal experttafels ingericht. Deze tafels adviseren over het beleid en de kaders voor het concern op strategisch niveau. De experttafels zijn gevormd rondom belangrijke strategische thema's, zoals onder andere kwaliteit en veiligheid, mens en arbeid, facilitaire zaken en vastgoed.

Espria heeft een Raad van Commissarissen. Deze Raad van Commissarissen voert het toezicht over het concern als geheel. Naast het monitoren van de realisatie van de afgesproken doelstellingen ziet de Raad van Commissarissen in het bijzonder toe op het functioneren van de Raad van Bestuur. Naast zijn toezichthoudende taken en de werkgeversrol adviseert de Raad van Commissarissen de Raad van Bestuur waar nodig. In het geconsolideerde jaarverslag van Espria over 2021 doet de Raad van Commissarissen verslag over zijn activiteiten en werkwijzen.

5.2 Normen voor goed bestuur

Voor alle groepsmaatschappijen binnen Espria gelden eenduidige normen voor professioneel bestuur, toezicht en zorgvuldige verantwoording. Hierdoor weten cliënten en verschillende relaties zich verzekerd van kwaliteit en continuïteit van de dienstverlening. Een toelichting op het gevoerde beleid ten aanzien van bestuur en toezicht is opgenomen in het geconsolideerde jaarverslag 2021 van Espria.

De honorering van bestuurders, toezichthouders, directeuren en andere functionarissen vindt plaats binnen de kaders van de Wet normering topinkomens. De verantwoording hierover is opgenomen in het geconsolideerde jaarverslag 2021 van Espria.

6 Jaarrekening

6.1 Jaarrekening

6.1.1 Balans per 31 december 2021

(na resultaatbestemming)

	Ref.	<u>31-Dec-2021</u>	<u>31-Dec-2020</u>
		€	€
ACTIVA			
Vaste activa			
Materiële vaste activa	2	50.124.143	50.748.670
Financiële vaste activa	3	1.552.263	1.448.480
Totaal vaste activa		<u>51.676.406</u>	<u>52.197.150</u>
Vlottende activa			
Onderhanden werk uit hoofde van DB(B)C's/DBC-zorgproducten	5	644.007	666.951
Vorderingen uit hoofde van het financieringstekort	6	6.382.443	5.546.692
Debiteuren en overige vorderingen	7	22.662.629	19.150.189
Liquide middelen	9	29.161.090	31.597.353
Totaal vlottende activa		<u>58.850.168</u>	<u>56.961.185</u>
Totaal activa		<u><u>110.526.574</u></u>	<u><u>109.158.335</u></u>
PASSIVA			
Eigen vermogen			
Kapitaal	10	58.558	58.558
Bestemmingsfondsen	10	45.001.139	42.447.740
Algemene en overige reserves	10	16.762.438	16.762.438
Totaal eigen vermogen		<u>61.822.135</u>	<u>59.268.736</u>
Voorzieningen	11	5.810.341	2.291.424
Langlopende schulden	12	6.713.490	7.832.164
Kortlopende schulden			
Overige kortlopende schulden	13	36.180.607	39.766.011
Totaal kortlopende schulden		<u>36.180.607</u>	<u>39.766.011</u>
Totaal passiva		<u><u>110.526.574</u></u>	<u><u>109.158.335</u></u>

6.1.2 Resultatenrekening over 2021

	Ref.	2021 €	2020 €
BEDRIJFSOPBRENGSTEN:			
Opbrengsten zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning	16	238.648.222	229.904.268
Subsidies (exclusief Wmo en Jeugdwet)	17	4.807.678	10.334.886
Overige bedrijfsopbrengsten	18	2.060.619	2.356.991
Som der bedrijfsopbrengsten		245.516.519	242.596.146
BEDRIJFSLASTEN:			
Personeelskosten	19	188.082.442	183.760.265
Afschrijvingen op materiële vaste activa	20	5.982.949	5.889.192
Overige bedrijfskosten	22	48.727.449	48.727.269
Som der bedrijfslasten		242.792.840	238.376.726
BEDRIJFSRESULTAAT		2.723.679	4.219.420
Financiële baten en lasten	23	-347.292	-521.923
RESULTAAT UIT BEDRIJFSUITOEFENING		2.376.387	3.697.497
Resultaat deelneming	25	177.012	306.220
RESULTAAT		2.553.399	4.003.717
RESULTAATBESTEMMING			
<i>Het resultaat is als volgt verdeeld:</i>		2021	2020
		€	€
Toevoeging / onttrekking:			
Bestemmingsfondsen:			
Reserve aanvaardbare kosten		2.553.399	3.703.675
Algemene en overige reserves:			
Algemene reserves		0	300.042
		2.553.399	4.003.717

6.1.3 Kasstroomoverzicht over 2021

Ref.	2021		2020	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Bedrijfsresultaat		2.723.679		4.219.420
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	20	5.982.949	5.889.192	
- overige mutaties in het eigen vermogen	10	0	0	
- Mutaties voorzieningen	11	<u>3.518.917</u>	<u>43.187</u>	
		9.501.866		5.932.379
Veranderingen in werkkapitaal:				
- Mutatie onderhanden werk DB(B)C's/DBC-zorgproducten	5	22.944	-14.041	
- Vorderingen	7	-3.512.440	-5.052.236	
- Vorderingen/schulden uit hoofde van het financieringstekort respectievelijk -overschot	6	-835.751	-2.769.540	
- Kortlopende schulden (excl. schulden aan banken)	13	<u>-3.147.185</u>	<u>7.617.445</u>	
		-7.472.432		-218.372
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		<u>4.753.113</u>		<u>9.933.427</u>
Ontvangen interest	23	8.270	9.031	
Betaalde interest	23	-417.786	-519.303	
Rente voorzieningen	23	118.952	9.346	
Resultaat deelnemingen	25	<u>177.012</u>	<u>306.220</u>	
		-113.552		-194.706
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		4.639.561		9.738.721
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringen materiële vaste activa	2	-5.194.671	-3.695.191	
Desinvesteringen materiële vaste activa	2	79	160.675	
Desinvesteringen overige financiële vaste activa	3	73.230	70.680	
Verwerving/vervreemding groepsmaatschappijen	3	<u>-177.012</u>	<u>-306.220</u>	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-5.298.373		-3.770.055
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Aflossing langlopende schulden	12	<u>-1.777.452</u>	<u>-3.025.269</u>	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-1.777.452		-3.025.269
Mutatie geldmiddelen		<u>-2.436.264</u>		<u>2.943.397</u>
Stand geldmiddelen per 1 januari		31.597.354		28.653.957
Stand geldmiddelen per 31 december		<u>29.161.090</u>		<u>31.597.354</u>
Mutatie geldmiddelen		<u>-2.436.264</u>		<u>2.943.397</u>

6.1.4 Grondslagen van waardering en resultaatbepaling

6.1.4.1 Algemeen

Algemene gegevens en groepsverhoudingen

Stichting Evean Zorg behoort tot het Espria-concern. Stichting Espria staat aan het hoofd van het concern. De enkelvoudige jaarrekening van Stichting Evean Zorg is opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening van Stichting Espria.

Per 13 december 2021 is Stichting Evean Caro gefuseerd met Stichting Evean Zorg met terugwerkende kracht per 1 januari 2021, waarbij Stichting Evean Caro de verdwijnende partij is. Deze fusie is verwerkt als samensmelting van belangen ("pooling of interests"), waarbij Stichting Evean Zorg met terugwerkende kracht naar 1 januari 2021 de verkrijgende partij is geworden. De activa en passiva per 31 december 2021 en de baten en lasten over het boekjaar 2021 en de opgenomen vergelijkende cijfers zijn in de jaarrekening verwerkt alsof de voeging vanaf het begin van die boekjaren reeds een feit was. Het effect van deze juridische fusie op het beginvermogen bedraagt € 3.341.691, het effect op het balanstotaal bedraagt € 3.341.690 en het effect op de resultatenrekening bedraagt € 300.042.

Stichting Evean Zorg vormt samen met Revalidatiehotel Recura B.V. een groep. Consolidatie is achterwege gelaten op grond van het bepaalde in artikel 408 Boek 2 Burgerlijk Wetboek. De enkelvoudige jaarrekeningen van de groepsmaatschappijen zijn opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening van Stichting Espria.

Evean Zorg
Waterlandplein 5
1441 RP Purmerend
Statutair gevestigd te Purmerend
Inschrijfnummer Kamer van Koophandel: 41232302

De activiteiten van Stichting Evean Zorg bestaan voornamelijk uit het leveren van verpleging en verzorging.

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2021, welke is geëindigd op balansdatum 31 december 2021.

Grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Regeling verslaggeving WTZi en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, specifiek RJ 655, uitgegeven door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Tevens zijn de beleidsregels voor de WNT, Wet normering bezoldiging topinkomens publieke en semipublieke sector van toepassing.

De jaarrekening is opgesteld in euro's.

Continuïteitsveronderstelling

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling. Eind 2021 is een geactualiseerde meerjarenbegroting inclusief liquiditeitsprognose door de Raad van Bestuur vastgesteld en door de Raad van Commissarissen goedgekeurd. Dit betreft het tijdvak 2022-2025. Uit de meerjarenbegroting blijkt dat toepassing op basis van de continuïteitsveronderstelling gerechtvaardigd is. In de meerjarenbegroting en de begroting 2022 is geen rekening gehouden met de effecten van een coronapandemie, behoudens dat dit als een risico is onderkend waarvan de impact niet te schatten is. In 2021 is Stichting Evean Zorg, als gevolg van de coronapandemie geconfronteerd met omzetzerving en zijn er meerkosten gemaakt. Voor compensatie daarvan is in 2021 een beroep gedaan op de volgende regelingen:

- Compensatie voor omzetzerving en extra kosten als gevolg van corona voor Wlz-zorgaanbieders op basis van Beleidsregel Covid Langdurige zorg;
- Corona-regeling 2021 voor wijkverpleging, GRZ en ELV
- Vergoeding meerkosten vanuit WMO

Met de doorloop van de coronapandemie naar 2022 zijn compensatieregelingen ook voor dit jaar noodzakelijk. Voor de WLZ kan alleen een beroep gedaan worden op een vergoeding voor meerkosten. Een vergoeding van omzetzerving is (nog) niet aan de orde. Vanuit de Zvw loopt alleen de regeling voor de Covid-units door in 2022.

De Raad van Bestuur stelt op basis van voorgaande vast dat in combinatie met de verminderde impact van de huidige corona varianten en de toegenomen vaccinatiegraad van cliënten en medewerkers corona geen risico vormt voor de continuïteit van Stichting Evean Zorg en zij acht waardering op basis van de continuïteitsveronderstelling daarmee gerechtvaardigd.

Vergelijking met voorgaand jaar

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

Vergelijkende cijfers

De cijfers voor 2020 zijn, waar nodig, geherrubriceerd om vergelijkbaarheid met 2021 mogelijk te maken. De vergelijkende cijfers voor 2020 zijn gewijzigd door de fusie met Stichting Evean Caro, dit heeft in de balans betrekking op de posten Financiële Vaste Activa, Debiteuren en overige vorderingen, Liquide Middelen en het Eigen Vermogen. Voor de resultatenrekening betreft het de posten Overige bedrijfskosten, Financiële baten en lasten en Resultaat deelneming.

Oordelen, schattingen en onzekerheden

De opstelling van de jaarrekening vereist dat de Raad van Bestuur en de directie oordelen vormen en schattingen en veronderstellingen maken die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa, verplichtingen, baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

De volgende waarderingsgrondslagen zijn naar de mening van de Raad van Bestuur en de directies het meest kritisch voor het weergeven van de financiële positie, en vereisen een aantal oordelen, schattingen en veronderstellingen: voorziening voor omzetrisico's, uitgangspunten voor bepaling van andere voorzieningen (zoals disconteringsvoet en vertrekkans), uitgangspunten voor bepaling van de compensatiemiddelen inzake corona en inschattingen en aannames die worden gedaan voor de bedrijfswaardeberekening. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen, schattingen inclusief de bij de onzekerheden behorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

Verbonden partijen

Alle groepsmaatschappijen van Stichting Espria worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de bestuurders, statutaire directieleden en nauwe verwanten zijn verbonden partijen. Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht. Er hebben zich in het boekjaar geen transacties met verbonden partijen op niet-zakelijke grondslag voorgedaan.

6.1.4.2 Grondslagen van waardering van activa en passiva

Activa en passiva

Activa en passiva worden tegen verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs opgenomen, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen. Toelichtingen op posten in de balans, resultatenrekening en kasstroomoverzicht zijn in de jaarrekening genummerd.

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

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

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

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

Materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden volgens de componentenbenadering geactiveerd en gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs onder aftrek van cumulatieve afschrijvingen en cumulatieve bijzondere waardeverminderingen. De verkrijgings- of vervaardigingsprijs omvat de inkoopprijs en bijkomende kosten. Eventuele subsidies worden direct in mindering op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs gebracht. Alleen actiefposten waarvan het economisch risico geheel of nagenoeg geheel door de organisatie wordt gedragen, worden geactiveerd. Aan deze voorwaarde wordt voldaan bij rechtstreekse koop, maar veelal ook bij financial lease of huurkooptransacties. Bij het activeren van activa via de componentenbenadering wordt vastgesteld of de vervangen component nog een boekwaarde heeft. Indien dit het geval is wordt deze versneld afgeschreven. De lasten worden genomen in het betreffende boekjaar. Verwerking van financial lease contracten vindt plaats tegen de contante waarde van de toekomstige huurverplichtingen, rekening houdend met een disconteringsvoet.

Afschrijving vindt in het jaar van ingebruikname naar tijdsgelang plaats. Afschrijvingstermijnen zijn gebaseerd op de verwachte economische levensduur van het actief en worden per individueel actief bepaald. De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur. Er wordt geen rekening gehouden met een restwaarde. Op bedrijfsterreinen en materiële vaste activa in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

Bedrijfsgebouwen en terreinen:	0% - 5%;
Machines en installaties:	5% - 10%;
Andere vaste bedrijfsmiddelen:	10% - 33%.

Er is geen sprake van geactiveerde rente.

Materiële vaste activa die buiten gebruik zijn gesteld en waarover het besluit tot verkoop is genomen, worden gewaardeerd tegen de verwachte opbrengstwaarde. De opbrengstwaarde is gebaseerd op de geschatte verkoopprijs onder aftrek van de geschatte kosten die rechtstreeks kunnen worden toegerekend aan de verkoop en nodig zijn om de verkoop te realiseren. Indien de opbrengstwaarde lager is dan de boekwaarde, wordt het verschil ten laste van het resultaat over het boekjaar gebracht.

Groot onderhoud

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

Leasing

Financial Lease

Stichting Evean Zorg leaset een deel van de gebouwen en terreinen. Hierbij heeft Stichting Evean Zorg grotendeels de voor- en nadelen verbonden aan het eigendom van deze activa. Deze activa worden geactiveerd in de balans bij aanvang van het leasecontract tegen de reële waarde van het actief of de lagere contante waarde van de minimale leasetermijnen. De te betalen leasetermijnen worden op annuïtaire wijze verdeeld in een aflossings- en een rentecomponent. De leaseverplichtingen worden exclusief de rentecomponent opgenomen onder de langlopende schulden, rekening houdend met een disconteringsvoet gelijk aan de rentevoet zijnde 1,5% (2020: 1,5%-5,5%).

De rentecomponent wordt gedurende de looptijd van het contract verantwoord in de resultatenrekening met een vast rentepercentage over de gemiddelde resterende aflossingscomponent. De relevante activa worden afgeschreven over de resterende gebruiksduur of, indien korter, de looptijd van het contract.

Operational Lease

Stichting Evean Zorg heeft leasecontracten waarbij de voor- en nadelen die aan het eigendom verbonden zijn, niet nagenoeg geheel door de vennootschap worden gedragen. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leases. Leasebetalingen worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de resultatenrekening over de looptijd van het contract.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa worden bij eerste waardering gewaardeerd tegen reële waarde en vervolgens tegen geamortiseerde kostprijs. Deelnemingen in groepsmaatschappijen en overige deelnemingen waarin invloed van betekenis kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd tegen nettovermogenswaarde. Invloed van betekenis wordt in ieder geval verondersteld aanwezig te zijn bij het kunnen uitbrengen van 20% of meer van de stemrechten. De nettovermogenswaarde wordt berekend volgens de grondslagen die gelden voor deze jaarrekening. Indien onvoldoende gegevens beschikbaar zijn voor het bepalen van de nettovermogenswaarde, wordt uitgegaan van de waarderingsgrondslagen van de deelneming. Indien de waardering van een deelneming volgens de nettovermogenswaarde negatief is, waarbij ook leningen aan deze deelneming worden betrokken (netto-investering), wordt deze tot nihil afgewaardeerd waarbij een voorziening wordt gevormd voor de schulden waarvoor Stichting Evean Zorg aansprakelijk is (feitelijk of juridisch). De eerste waardering van gekochte deelnemingen is gebaseerd op de reële waarde van de identificeerbare activa en passiva op het moment van acquisitie. Voor de vervolgwaaarding worden de grondslagen toegepast die gelden voor deze jaarrekening, uitgaande van de waarden bij eerste waardering. Als resultaat wordt verantwoord het bedrag waarmee de boekwaarde van de deelneming sinds de voorafgaande jaarrekening is gewijzigd als gevolg van het door de deelneming behaalde resultaat.

Deelnemingen waarop geen invloed van betekenis kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs. Indien sprake is van een duurzame waardevermindering vindt waardering plaats tegen deze lagere waarde; afwaardering vindt plaats ten laste van de resultatenrekening.

Leningen aan niet-geconsolideerde deelnemingen en overige financiële vaste activa worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Vervolgwaardering vindt plaats tegen de geamortiseerde kostprijs. Bijzondere waardeverminderingen worden verwerkt in de resultatenrekening.

Dividenden worden verantwoord in de periode waarin zij betaalbaar worden gesteld. Rentebaten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende post. Eventuele winsten of verliezen worden verantwoord onder de financiële baten en lasten.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Vaste activa met een lange levensduur worden beoordeeld op bijzondere waardeverminderingen als sprake is van wijzigingen in omstandigheden waardoor de vraag ontstaat of de boekwaarde van een actief terugverdiend kan worden. Als dergelijke omstandigheden zich voordoen, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat dan wel van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort. De terugverdienmogelijkheid van activa die in gebruik zijn, wordt bepaald door de boekwaarde van een actief te vergelijken met de realiseerbare waarde. De realiseerbare waarde is dan de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. De bedrijfswaarde is de geschatte contante waarde van de toekomstige netto kasstromen die het actief of de kasstroomgenererende eenheid naar verwachting zal genereren. De opbrengstwaarde is gebaseerd op de geschatte verkoopprijs minus de geschatte kosten welke nodig zijn om de verkoop te realiseren. Wanneer de boekwaarde van een actief hoger is dan de geschatte contante waarde van de toekomstige kasstromen, worden bijzondere waardeverminderingen verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord. Een bijzondere waardevermindering van goodwill wordt niet teruggenomen.

Stichting Evean Zorg voert jaarlijks een beoordeling op bijzondere waardeverminderingen met een duurzaam karakter uit ongeacht of er wel of geen sprake is van een triggering event, overeenkomstig RJ 121 van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving. De directie van Stichting Evean Zorg stelt vast dat er geen triggering event is per 31 december 2021. Ultimo 31 december 2021 heeft een actualisatie van de opgestelde bedrijfswaarde berekeningen plaatsgevonden op basis van de recent opgestelde meerjarenbegroting. Stichting Evean Zorg heeft de realiseerbare waarde van het vastgoed getoetst op basis van de contante waarde van de toekomstige kasstromen van haar zorgvastgoed. Deze is per groepsmaatschappij benaderd op het niveau van haar kasstroom genererende eenheden (resultaatverantwoordelijke eenheden zoals zorglocaties en doelgroepen) en vergeleken met de boekwaarde van het vastgoed en de overige met de bedrijfsvoering samenhangende activa per 31 december 2021.

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

- Ontwikkeling in en samenstelling van de cliëntenpopulatie;
- Gemaakte afspraken met zorgkantoren over afbouw intramurale capaciteit;
- Uit de meerjarenbegroting afgeleide kasstromen voor de jaren 2022 tot en met 2025 en genormaliseerde trendmatige kasstromen vanaf 2026 tot aan einde levensduur;
- De resterende levensduur van het individuele vastgoed en de resterende huurperioden;
- De verwachte ontwikkeling van de bezettingsgraad, waarbij rekening is gehouden met de mogelijkheid om huurcontracten op te zeggen;
- Vervangingsinvesteringen tot het niveau welke noodzakelijk worden geacht om het betreffende vastgoed tot aan het einde van de levensduur in gebruik te houden;
- Ontwikkelingen in de zorgfinanciering;
- Een WACC van 4,5%. (2020: 5,0%).

Aangezien de contante waarde van de toekomstige kasstromen hoger is dan de boekwaarde van de materiële vaste activa per 31 december 2021, zijn er geen wijzigingen in de waardering van het vastgoed.

Bij financiële activa die gewaardeerd zijn tegen geamortiseerde kostprijs wordt de omvang van de bijzondere waardevermindering bepaald als het verschil tussen de boekwaarde van het actief en de best mogelijke schatting van de toekomstige kasstromen, contant gemaakt tegen de effectieve rentevoet van het financiële actief zoals die is bepaald bij de eerste verwerking van het instrument. Het waardeverminderingverlies dat daarvoor opgenomen was, dient te worden teruggenomen indien de afname van de waardevermindering verband houdt met een objectieve gebeurtenis na afboeking. De terugname wordt beperkt tot maximaal het bedrag dat nodig is om het actief te waarderen op de geamortiseerde kostprijs op het moment van de terugname, als geen sprake geweest zou zijn van een bijzondere waardevermindering. Het teruggenomen verlies wordt in de resultatenrekening verwerkt.

Financiële instrumenten

Primaire financiële instrumenten omvatten debiteuren en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, crediteuren en overige te betalen posten. De reële waarde van de primaire financiële instrumenten benadert de boekwaarde. Voor de grondslagen van de primaire financiële instrumenten wordt verwezen naar de grondslagen van waardering van de betreffende posten zoals opgenomen in de hierna volgende alinea's. Stichting Evean Zorg maakt geen gebruik van afgeleide financiële instrumenten.

Ten aanzien van het gebruik van primaire financiële instrumenten loopt Stichting Evean Zorg krediet-, rente- en kasstroomrisico's. In hierna volgende alinea's wordt toegelicht op welke wijze de kredietrisico's en kasstromen zijn voorzien in relatie tot de waardering van vorderingen. In de toelichtingen op de balans zijn de looptijden en rentepercentages op de langlopende schulden nader toegelicht. De organisatie heeft als beleid om geen afgeleide financiële instrumenten te gebruiken om (tussentijdse) rentefluctuaties te beheersen.

Stichting Evean Zorg loopt renterisico over de liquide middelen en rentedragende langlopende en kortlopende schulden aan kredietinstellingen. Dit heeft geen gevolgen voor de waardering van de liquide middelen en kortlopende schulden.

Onderhanden werk uit hoofde van DBC's/DBC-zorgproducten

Het onderhanden werk uit hoofde van DBC's / DBC-zorgproducten wordt gewaardeerd tegen de verwachte opbrengstwaarde. De productie van het onderhanden werk is bepaald door de openstaande verrichtingen te koppelen aan de DBC's / DBC-zorgproducten die ultimo boekjaar openstonden.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie, inclusief transactiekosten. Vervolwaardering vindt plaats tegen de geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering. Een voorziening dubieuze debiteuren wordt gevormd bij verwachte oninbaarheid van de vorderingen die naar ouderdom wordt vastgesteld. Posten ouder dan een half jaar worden voorzien indien de inbaarheid twijfelachtig is. Posten ouder dan een jaar worden geheel voorzien. Debiteurenvorderingen groter dan € 0,1 miljoen worden individueel beoordeeld op inbaarheid. Vorderingen op groepsmaatschappijen worden afzonderlijk beoordeeld op inbaarheid. Bij mogelijke oninbaarheid van de vordering kan een voorziening achterwege blijven indien een andere groepsmaatschappij zich garant stelt voor de vordering.

Vorderingen uit hoofde van financieringstekorten / schulden uit hoofde van financieringsoverschotten

Een vordering uit hoofde van financieringstekorten of een schuld uit hoofde van financieringsoverschotten is het aan het einde van het boekjaar bestaande verschil tussen het wettelijk budget voor aanvaardbare kosten en de ontvangen voorschotten en de in rekening gebrachte vergoedingen voor diensten en verrichtingen ter dekking van het wettelijk budget (artikel 6 Regeling verslaggeving WTZi). De vorderingen worden individueel beoordeeld op inbaarheid. Eventuele voorzieningen worden verantwoord onder de kortlopende schulden en ten laste van de overige bedrijfskosten gebracht.

Over diverse jaren bestaande vorderingen worden als actiefpost in de balans verantwoord. Over diverse jaren bestaande schulden worden als passiefpost in de balans verantwoord.

6.1.4.3 Grondslagen van resultaatbepaling

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en de lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen. Baten worden in de resultatenrekening opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Baten worden verantwoord in het jaar waarin de baten zijn gerealiseerd. Lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben dan wel in aanmerking genomen in het jaar waarin deze voorzienbaar zijn. De overige baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben. Baten en lasten uit voorgaande jaren (waaronder nagekomen budgetaanpassingen) die in dit boekjaar zijn geconstateerd, waarbij geen sprake is van een materiële fout, worden aan dit boekjaar toegerekend.

Opbrengsten

Algemeen

Opbrengsten uit het verlenen van diensten worden in de resultatenrekening verwerkt wanneer het bedrag van de opbrengsten op betrouwbare wijze kan worden bepaald, de inning van de te ontvangen vergoeding waarschijnlijk is en de mate waarin de dienstverlening op balansdatum is verricht betrouwbaar kan worden bepaald. Indien het resultaat van een bepaalde opdracht tot dienstverlening niet op betrouwbare wijze kan worden bepaald, worden de opbrengsten verwerkt tot het bedrag van de kosten van de dienstverlening. De met de opbrengsten samenhangende lasten worden toegerekend aan de periode waarin de baten zijn verantwoord.

Opbrengsten uit zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning

De opbrengsten uit zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning worden verantwoord naar rato van de verrichte prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum en in verhouding tot in totaal te verrichten diensten. Bij de berekening van het wettelijk budget voor aanvaardbare kosten is geen rekening gehouden met de na-indexering. De met de opbrengsten samenhangende lasten worden toegerekend aan de periode waarin de baten zijn verantwoord.

Uitgangspunten Sociaal domein

Bij het bepalen van de Wmo-omzet en/of Jeugdwet-omzet heeft de stichting de grondslagen voor waardering en resultaatbepaling gevolgd zoals hiervoor opgenomen. Per gemeente zijn verschillende producten afgesproken en gelden separate voorwaarden (zoals de tijdige aanwezigheid van een geldige beschikking, woonplaatsbeginsel, feitelijke zorglevering, e.d.). De wijze waarop de individuele gemeenten overgaan tot afwikkeling en vaststelling is op dit moment nog niet bekend. Dit heeft gevolgen die leiden tot onzekerheden inherent aan de omzetverantwoording die naar beste weten zijn geschat.

Uitgangspunten Wijkverpleging

De wijkverpleging wordt bekostigd vanuit de Zorgverzekeringswet (uitgevoerd door zorgverzekeraars). Per zorgverzekeraar zijn specifieke contracteringsvoorwaarden van toepassing en voor de wijkverpleging geldt een bekostiging waarbij geen sprake is van een onafhankelijk indicatieorgaan voor de te leveren zorg. Het is niet uitgesloten dat bij materiële controles door verzekeraars afwijkingen van beleidsregels of contractvoorwaarden worden geconstateerd die leiden tot verrekeningen van reeds geleverde en gefactureerde zorg. Hieraan zijn onzekerheden voor de omzetverantwoording verbonden die naar beste weten zijn geschat. Resterende onzekerheid is als niet materieel geschat.

Uitgangspunten compensatiemaatregelen COVID-19

Opbrengsten uit hoofde van corona compensatiemaatregelen worden verantwoord onder de opbrengstcategorie van waaruit de compensatie wordt ontvangen. Dit geldt voor zowel compensatie van omzetderiving als compensatie van meerkosten.

Subsidies

Subsidies worden aanvankelijk in de balans opgenomen als vooruitontvangen baten zodra er redelijke zekerheid bestaat dat zij zullen worden ontvangen en dat Stichting Evean Zorg zal voldoen aan de daaraan verbonden voorwaarden. Subsidies worden als bate verantwoord in de resultatenrekening in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De subsidies van ministeries/gemeenten/provincies worden verantwoord op basis van de werkelijk geleverde zorg en diensten in het boekjaar en de met de betreffende instanties overeengekomen tarieven. Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de resultatenrekening.

Overige bedrijfsopbrengsten

De overige opbrengsten omvat de opbrengsten uit levering van goederen en diensten onder aftrek van kortingen en over de opbrengsten geheven belastingen en na eliminatie van transacties binnen het concern. In de overige bedrijfsopbrengsten worden onder meer de vergoedingen voor catering, winkelverkoop, parkeergelden, uitgeleend personeel, verhuur van onroerend goed en gerealiseerde boekwinsten op verkoop van onroerend goed verantwoord.

Opbrengsten uit overige activiteiten worden verwerkt zodra alle belangrijke rechten en risico's met betrekking tot de eigendom van de goederen zijn overgedragen aan de koper. Verantwoording van opbrengsten uit de levering van diensten geschiedt naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de resultatenrekening voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit. De beloningen van het personeel worden als last in de resultatenrekening verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door de instelling.

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

Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd. Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen. De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (cao en individuele arbeidsovereenkomsten). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de resultatenrekening gebracht.

Ontslagvergoedingen

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

Pensioenen

Stichting Evean Zorg heeft de toegezegde pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds in de jaarrekening verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op de pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat gebaseerd is op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij de organisatie. De verplichtingen, die voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds Zorg en Welzijn. Stichting Evean Zorg betaalt hiervoor premies die door werkgever en werknemer gezamenlijk worden betaald. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de gemiddelde dekkingsgraad van het pensioenfonds dit toelaat. In maart 2022 bedroeg de dekkingsgraad 110,2%. Het vereiste niveau van de dekkingsgraad is 125%. Het pensioenfonds verwacht volgens het herstelplan binnen 12 jaar hieraan te kunnen voldoen en voorziet geen noodzaak voor de aangesloten organisaties om extra stortingen te verrichten of om bijzondere premieverhogingen door te voeren. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien deze tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen. Stichting Evean Zorg heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Stichting Evean Zorg heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Financiële baten en lasten

De financiële baten en lasten betreffen van derden en groepsmaatschappijen ontvangen (te ontvangen) en aan derden en groepsmaatschappijen betaalde (te betalen) interest. Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva. Tevens is hieronder opgenomen het aandeel van de stichting in het resultaat van de op nettovermogenswaarde gewaardeerde deelnemingen dan wel ontvangen dividenden van deelnemingen waarin geen invloed van betekenis op het zakelijke en financiële beleid wordt uitgeoefend en waardeveranderingen van financiële vaste activa en effecten.

Resultaat deelnemingen

Het resultaat is het bedrag waarmee de boekwaarde van de deelneming sinds de voorafgaande jaarrekening is gewijzigd als gevolg van het door de deelneming behaalde resultaat voor zover dit aan Stichting Evean Zorg wordt toegerekend.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en direct opeisbare deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde. Liquide middelen die naar verwachting langer dan 12 maanden niet ter beschikking staan van de onderneming, worden gerubriceerd als financiële vaste activa.

Voorzieningen

Algemeen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan en die het gevolg zijn van een gebeurtenis uit het verleden, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. Voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen, tenzij het effect van de tijdswaarde van geld van te verwaarlozen betekenis is. De rentemutatie van voorzieningen gewaardeerd tegen contante waarde is verantwoord als dotatie aan de voorziening. De gehanteerde disconteringsvoet is 2,0% (2020: 2,0%). Indien geen betrouwbare schatting kan worden gemaakt van de momenten waarop de uitgaven plaatsvinden, vindt waardering van voorzieningen plaats tegen nominale waarde.

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

Voorziening reorganisaties

Voor uitgaven in het kader van een reorganisatie wordt een voorziening gevormd. Het betreffen kosten die rechtstreeks ontstaan als gevolg van de reorganisatie. Deze zijn onderbouwd met een gedetailleerd en geformaliseerd reorganisatieplan. Indien afvloeiing van personeel aan de orde is, zijn de kosten hiervan meegenomen voor zover er ook gerechtvaardigde verwachtingen zijn gewekt bij hen voor wie de reorganisatie gevolgen heeft. Van een gerechtvaardigde verwachting is sprake als is gestart met de uitvoering van de reorganisatie, of als de hoofdlijnen bekend zijn gemaakt aan hen voor wie de reorganisatie gevolgen zal hebben. In de reorganisatievoorziening worden de als gevolg van de reorganisatie noodzakelijke kosten opgenomen die niet in verband staan met de doorlopende activiteiten van de onderneming.

Voorziening jubilea-uitkeringen

De jubileumvoorziening betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. De voorziening betreft de contante waarde van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De berekening is gebaseerd op de contante waarde van gedane toezeggingen, blijfkans en leeftijd. De gehanteerde disconteringsvoet is 2,0% (2020: 2,0%).

Voorziening stoppen met werken na 45 jaar

De voorziening voor stoppen met werken na 45 jaar betreft een voorziening uit hoofde van de cao-regeling en wordt getroffen voor werknemers binnen de sector VVT die mogen stoppen met werken na aantoonbaar 45 dienstjaren binnen zorg en welzijn gewerkt te hebben, waarvan de laatste 5 jaren bij een of meerdere werkgever(s) in de VVT en waarvan minimaal 20 jaren in een zwaar beroep.

De berekening is gebaseerd op een extrapolatie van reeds bekende instroom naar de looptijd van de regeling en houdt rekening met het risico op een boete in het kader van de Regeling Vervroegde Uittreding indien er eerder dan 3 jaar voor de AOW-leeftijd uitkeringen plaatsvinden. De berekening is gebaseerd op de contante waarde, de gehanteerde disconteringsvoet is 2,0%. Tevens is rekening gehouden met de sterftekans. Daar waar de afspraken met medewerkers reeds schriftelijk zijn vastgelegd is de hieruit volgende verplichting verantwoord onder de post nog te betalen salarissen.

Voorziening arbeidsongeschiktheid

Voor langdurig zieke medewerkers is een voorziening gevormd op basis van de verwachte loonkosten in de eerste twee jaren van de arbeidsongeschiktheid (voor medewerkers die naar verwachting niet zullen terugkeren in het arbeidsproces), voor zover deze na 31 december 2021 vallen, gebaseerd op 100% gedurende het eerste jaar en 70% gedurende het tweede jaar, voor zover hiervoor geen vergoeding (bijvoorbeeld uit verzekering) wordt ontvangen.

Schulden

De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar. Langlopende schulden hebben een resterende looptijd van meer dan één jaar. De schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde. Transactiekosten die direct zijn toe te rekenen aan de verwerving van de langlopende schulden worden in de waardering bij eerste verwerking opgenomen. Schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder kortlopende schulden.

6.1.4.4 Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen en schulden aan kredietinstellingen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest en winstbelastingen zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Investerings in vaste activa zijn opgenomen onder de kasstroom uit investeringsactiviteiten.

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

6.1.4.5 Grondslagen voor gebeurtenissen na balansdatum

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

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

6.1.4.6 Waarderingsgrondslagen WNT

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

6.1.5 Toelichting op de balans per 31 december 2021

2. Materiële vaste activa

De specificatie is als volgt :

	31-Dec-2021	31-Dec-2020
	€	€
Bedrijfsgebouwen en terreinen	38.497.273	40.396.123
Machines en installaties	4.036.163	4.222.738
Andere vaste bedrijfsmiddelen, technische en administratieve uitrusting	7.112.880	5.937.708
Materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa	477.828	192.100
Totaal materiële vaste activa	50.124.143	50.748.670

	Bedrijfsgebouwen en terreinen	Machines en installaties	Andere vaste bedrijfsmiddelen, technische en administratieve uitrusting	Materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa	Totaal
	€	€	€	€	€
Stand per 1 januari 2021					
- aanschafwaarde	101.563.981	14.482.101	20.430.781	192.100	136.668.963
- cumulatieve afschrijvingen	-61.167.858	-10.259.363	-14.493.072	0	-85.920.294
Boekwaarde per 1 januari 2021	40.396.123	4.222.738	5.937.708	192.100	50.748.670
Mutaties in het boekjaar					
- investeringen	984.956	314.012	3.061.893	997.641	5.358.502
- overboeking van materiële vaste activa in uitvoering	364.426	109.466	230.181	-704.072	0
- afschrijvingen	-3.248.231	-603.975	-2.130.743	0	-5.982.949
<i>- terugname geheel afgeschreven activa</i>					
cumulatieve aanschafwaarde	-774.400	-341.155	-4.742.457	0	-5.858.012
cumulatieve afschrijvingen	774.400	341.155	4.742.456	0	5.858.011
<i>- desinvesteringen</i>					
cumulatieve aanschafwaarde	-11.058	0	-68.499	-7.841	-87.398
cumulatieve afschrijvingen	11.058	-6.078	82.340	0	87.319
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	-1.898.850	-186.575	1.175.171	285.728	-624.526
Stand per 31 december 2021					
- aanschafwaarde	102.127.904	14.564.424	18.911.898	477.828	136.082.055
- cumulatieve afschrijvingen	-63.630.631	-10.528.262	-11.799.019	0	-85.957.911
Boekwaarde per 31 december 2021	38.497.273	4.036.163	7.112.880	477.828	50.124.143

Toelichting:

De vaste activa zijn als zekerheid gesteld voor de langlopende schulden. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar het overzicht van de langlopende leningen in bijlage 6.1.6.

De cumulatieve aanschafwaarde van de activa met boekwaarde € 0 bedraagt voor:

- Bedrijfsgebouwen en terreinen € 14.852.186
- Machines en installaties € 6.230.547
- Andere vaste bedrijfsmiddelen € 5.920.049

Voor de gehanteerde afschrijvingspercentages verwijzen wij naar de post materiële vaste activa onder de grondslagen.

3. Financiële vaste activa

De specificatie is als volgt :

	31-Dec-2021	31-Dec-2020
	€	€
Deelnemingen in groepsmaatschappijen	1.187.083	1.010.071
Overige vorderingen	365.180	438.409
Totaal financiële vaste activa	1.552.263	1.448.480
	Deelnemingen in groepsmaatschappijen	Overige vorderingen
	Totaal	
Stand per 1 januari 2021	1.010.071	438.409
Mutaties in het boekjaar		
- resultaat deelnemingen	177.012	0
- ontvangen aflossing	0	-70.680
- desinvesteringen	0	-2.550
Mutaties (per saldo)	<u>177.012</u>	<u>-73.230</u>
Stand per 31 december 2021	<u>1.187.083</u>	<u>365.180</u>
	<u>1.552.263</u>	<u>1.448.480</u>

Toelichting:

De deelneming in groepsmaatschappijen betreft het 80% belang in Revalidatiehotel Recura B.V.

Onder de overige vorderingen zijn opgenomen de hypothecaire leningen aan Tinteltuin B.V., welke annuïtair worden afgelost in 25 jaar. De resterende looptijd van de hypothecaire lening aan Tinteltuin B.V. bedraagt 6 jaar.

Onder de financiële vaste activa is een bedrag opgenomen ad € 0,1 miljoen (2020: € 0,1 miljoen) met een looptijd korter dan 1 jaar.

Toelichting op belangen in andere rechtspersonen of vennootschappen:

Naam, rechtsvorm en woonplaats rechtspersoon	Kernactiviteit	Verschaft kapitaal	Kapitaalbelang (in %)	Eigen vermogen per 31-Dec-2020	Resultaat over 2020
		€		€	€
Rechtstreekse kapitaalbelangen ≥ 20%:					
Revalidatiehotel Recura B.V.	verpleegkundige zorg en revalidatiezorg	1.750.000	80%	1.483.855	221.265

5. Onderhanden werk uit hoofde van DBC's/DBC-zorgproducten

De specificatie is als volgt:

	31-Dec-2021	31-Dec-2020
	€	€
Onderhanden werk DB(B)C's/DBC-zorgproducten	644.007	666.951
Af: ontvangen voorschotten DB(B)C's	0	0
Af: voorziening onderhanden werk	0	0
Totaal onderhanden werk	<u>644.007</u>	<u>666.951</u>

Toelichting:

Het onderhanden werk uit hoofde van DBC's wordt gewaardeerd tegen de verwachte opbrengstwaarde. Hierbij is een inschatting gemaakt van de verwachte opbrengstwaarde per uur behandeling, terwijl voor verblijf de prijs per dag is bepaald op basis van de productstructuur. De productie van het onderhanden werk is bepaald door de openstaande verrichtingen te koppelen aan de DBC's die ultimo boekjaar openstonden. Bij de bepaling van het onderhanden werk is, indien van toepassing, rekening gehouden met een voorziening overproductie en nuancering van de omzet.

6. Vorderingen uit hoofde van het financieringstekort

	t/m 2020	2021	totaal
	€	€	€
Saldo per 1 januari	5.546.692	0	5.546.692
Financieringsverschil boekjaar	0	6.382.443	6.382.443
Correcties voorgaande jaren	1.861.085	0	1.861.085
Betalingen/ontvangsten	-7.407.777	0	-7.407.777
Subtotaal mutatie boekjaar	-5.546.692	6.382.443	835.751
Saldo per 31 december	0	6.382.443	6.382.443

Stadium van vaststelling (per erkenning):

a= interne berekening

b= overeenstemming met zorgkantoren/zorgverzekeraars

c= definitieve vaststelling NZa

c

a

Waarvan gepresenteerd als:

- vorderingen uit hoofde van het financieringstekort

	31-Dec-2021	31-Dec-2020
	€	€
	6.382.443	5.546.692
	6.382.443	5.546.692

Specificatie financieringsverschil in het boekjaar

Wettelijk budget voor aanvaardbare kosten Wiz-zorg (exclusief subsidies)

Af: vergoedingen ter dekking van het wettelijk budget

Totaal financieringsverschil

	2021	2020
	€	€
	154.997.561	145.900.709
	-148.615.118	-140.354.017
	6.382.443	5.546.692

Toelichting:

Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de toelichting met betrekking tot de opbrengsten zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning (6.1.7.16).

7. Debiteuren en overige vorderingen

De specificatie is als volgt :

Vorderingen op debiteuren
 Vorderingen op groepsmaatschappijen
 Nog te factureren omzet DBC's / DBC-zorgproducten
 Overige vorderingen
 Vooruitbetaalde bedragen
 Nog te ontvangen bedragen
 Overige overlopende activa

Totaal vorderingen en overlopende activa

	31-Dec-2021	31-Dec-2020
	€	€
	1.080.348	882.349
	2.885	251.117
	647.757	792.651
	505.483	606.053
	1.315.245	1.153.950
	19.085.083	15.463.088
	25.828	981
	22.662.629	19.150.189

Toelichting:

De vorderingen uit hoofde van handelsdebiteuren worden beoordeeld op kredietrisico's en waar nodig voorzien. De voorziening die in aftrek op de vorderingen is gebracht, bedraagt € 0,1 miljoen (2020: € 0,1 miljoen).

Stichting Evean Zorg heeft een vordering op groepsmaatschappij Stichting Icare van in totaal € 1.199 en op groepsmaatschappij Stichting Zorggroep Meander van in totaal € 1.685. De vordering wordt in 1 jaar terugbetaald. De vorderingen op groepsmaatschappijen hebben het karakter van een handelsvordering. Zij zijn derhalve niet rentedragend en er zijn geen zekerheden gesteld.

Nog te ontvangen bedragen betreft nog te factureren zorgprestaties van € 6,3 miljoen (2020: € 6,9 miljoen) en overige nog te ontvangen bedragen van € 12,5 miljoen (2020: € 8,6 miljoen). De overige nog te ontvangen bedragen betreffen voornamelijk vorderingen uit hoofde van compensatiemaatregelen inzake corona van 2020 en 2021.

De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan één jaar.

9. Liquide middelen

De specificatie is als volgt :

	31-Dec-2021	31-Dec-2020
	€	€
Banken	29.137.536	31.581.694
Kassen	23.554	15.659
Totaal liquide middelen	29.161.090	31.597.353

Toelichting:

De liquide middelen zijn direct opeisbaar met uitzondering van een bedrag van € 0,9 mln. Dit bedrag is geblokkeerd ter zekerstelling van een door de bank verstrekte lening aan een deelneming van Stichting Evean Zorg. Stichting Evean Zorg heeft geen significante concentratie van kredietrisico's. Alle banken voldoen aan onze eis van kredietwaardigheid (Long Term credit rating van ten minste AA- ('double A minus'), tenzij het tegoed opvraagbaar is binnen drie maanden. In dit laatste geval geldt de eis van tenminste A- ('A minus')).

Voor een toelichting op de mutaties in de liquide middelen wordt verwezen naar het kasstroomoverzicht.

10. Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de volgende componenten:

	31-Dec-2021	31-Dec-2020
	€	€
Kapitaal	58.558	58.558
Bestemmingsfondsen	45.001.139	42.447.740
Algemene en overige reserves	16.762.438	16.762.438
Totaal eigen vermogen	61.822.135	59.268.737

Kapitaal

Het verloop is als volgt weer te geven:

	Stand per 31-Dec-2020	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Stand per 31-Dec-2021
	€	€	€	€
Kapitaal	58.558	0	0	58.558
Totaal kapitaal	58.558	0	0	58.558

Bestemmingsfondsen

Het verloop is als volgt weer te geven:

	Stand per 31-Dec-2020	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Stand per 31-Dec-2021
	€	€	€	€
Reserve aanvaardbare kosten	42.447.740	2.553.399	0	45.001.139
Bestemmingsfondsen	0	0	0	0
Totaal Bestemmingsfondsen	42.447.740	2.553.399	0	45.001.139

Algemene en overige reserves

Het verloop is als volgt weer te geven:

	Stand per 31-Dec-2020	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Stand per 31-Dec-2021
	€	€	€	€
Algemene reserves	16.762.438	0	0	16.762.438
Totaal Algemene en overige reserves	16.762.438	0	0	16.762.438

Toelichting:

In het bestemmingsfonds reserve aanvaardbare kosten (RAK) worden de resultaten verwerkt die behaald zijn vanuit activiteiten die gefinancierd zijn binnen de WLZ, ZVW, Wmo en overige zorg gerelateerde subsidieregelingen.

Kapitaal voorgaand boekjaar

Het verloop is als volgt weer te geven:

	Stand per 31-Dec-2019	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Stand per 31-Dec-2020
	€	€	€	€
Kapitaal	58.558	0	0	58.558
Totaal kapitaal voorgaand boekjaar	58.558	0	0	58.558

Bestemmingsfondsen voorgaand boekjaar

Het verloop is als volgt weer te geven:

	Stand per 31-Dec-2019	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Stand per 31-Dec-2020
	€	€	€	€
Reserve aanvaardbare kosten	38.744.069	3.703.675	0	42.447.745
Bestemmingsfondsen	0	0	0	0
Totaal Bestemmingsfondsen voorgaand boekjaar	38.744.069	3.703.675	0	42.447.745

Algemene en overige reserves voorgaand boekjaar

Het verloop is als volgt weer te geven:

	Stand per 31-Dec-2019	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Stand per 31-Dec-2020
	€	€	€	€
Algemene reserves	16.462.396	300.042	0	16.762.438
Totaal Algemene en overige reserves voorgaand boekjaar	16.462.396	300.042	0	16.762.438

Toelichting:

In het bestemmingsfonds reserve aanvaardbare kosten (RAK) worden de resultaten verwerkt die behaald zijn vanuit activiteiten die gefinancierd zijn binnen de WLZ, ZVW, Wmo en overige zorg gerelateerde subsidieregelingen.

11. Voorzieningen

Het verloop is als volgt weer te geven:

	Stand per 31-Dec-2020	Dotatie	Vrijval	Onttrekking	Rente	Stand per 31-Dec-2021
	€	€	€	€	€	€
Reorganisaties	114.659	0	-48.894	-65.765	0	0
Jubilea-uitkeringen	1.405.417	767.524	0	-141.024	-118.952	1.912.965
Arbeidsongeschiktheid	771.349	79.785	0	0	0	851.134
Voorziening uitkering 45 jaar in dienst	0	3.046.243	0	0	0	3.046.243
Totaal voorzieningen	2.291.424	3.893.552	-48.894	-206.789	-118.952	5.810.341

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

	31-Dec-2021 €
Kortlopend deel van de voorzieningen (< 1 jaar)	1.165.506
Langlopend deel van de voorzieningen (> 1 jaar)	4.644.835
- waarvan langlopend (> 5 jaar)	942.215

Toelichting:

Voorzieningen zijn gewaardeerd tegen contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen, tenzij het effect van de tijds waarde van geld van te verwaarlozen betekenis is. Dit leidt alleen bij voorziening jubilea-uitkeringen tot een discontering. De gehanteerde disconteringsvoet is 2% (2020: 2%).

Voorziening reorganisatie

In voorgaande jaren is bij Stichting Evean Zorg een reorganisatievoorziening gevormd voor medewerkers die als boventallig zijn aangemerkt. De voorziening is gebaseerd op de totale afkoopverplichting waarbij rekening wordt gehouden met de kans dat de medewerkers ander werk vinden binnen of buiten de organisatie. De onttrekkingen uit de voorziening hebben primair betrekking op loondoorbetaling aan boventalligen. De vrijval wordt voornamelijk veroorzaakt doordat er sprake is van herplaatsing of eerder dan verwachte afvloeiing van medewerkers.

Voorziening jubilea-uitkeringen

De voorziening jubilea-uitkeringen is gebaseerd op de jubileaverplichting per medewerker, rekening houdend met een loonindexatie en een vertrek kans. De loonindexatie is 2,40% (2020: 2,28%), een gemiddelde indexatie gebaseerd op de ontwikkeling van de OVA van 2013 tot en met 2022. De vertrek kans is gebaseerd op historie en varieert per leeftijdscategorie van 7% tot 33% (2020: 10%-32%).

Voorziening arbeidsongeschiktheid

Deze voorziening is gevormd als gevolg van individuele beoordeling op reïntegratiekansen per medewerker in relatie tot de aard van de arbeidsongeschiktheid, ongeacht de duur van het verzuim. Bij bepaling van de voorziening is rekening gehouden met de loonindex voor komend jaar zoals vertaald in de eigen kaderbrief op basis van de CAO.

Voorziening stoppen met werken na 45 jaar

De voorziening voor stoppen met werken na 45 jaar betreft een voorziening uit hoofde van de cao-regeling en wordt getroffen voor werknemers binnen de sector VVT die mogen stoppen met werken na aantoonbaar 45 dienstjaren binnen zorg en welzijn gewerkt te hebben, waarvan de laatste 5 jaren bij een of meerdere werkgever(s) in de VVT en waarvan minimaal 20 jaren in een zwaar beroep. Daar waar de afspraken met medewerkers reeds schriftelijk zijn vastgelegd, is de hieruit volgende verplichting verantwoord onder de post nog te betalen salarissen. De loonindexatie is 2,0%.

12. Langlopende schulden

De specificatie is als volgt :

	31-Dec-2021	31-Dec-2020
	€	€
Schulden aan banken	6.713.490	7.832.164
Totaal langlopende schulden	<u>6.713.490</u>	<u>7.832.164</u>

Het verloop is als volgt weer te geven:

	2021	2020
	€	€
Stand per 1 januari	9.849.623	12.874.892
Af: aflossingen	-1.777.452	-3.025.269
Stand per 31 december	<u>8.072.171</u>	<u>9.849.623</u>
Af: aflossingsverplichting komend boekjaar	-1.358.681	-2.017.459
Stand langlopende schulden per 31 december	<u>6.713.490</u>	<u>7.832.164</u>

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

	31-Dec-2021	31-Dec-2020
	€	€
Kortlopend deel van de langlopende schulden (< 1 jaar), aflossingsverplichtingen	1.358.681	2.017.459
Langlopend deel van de langlopende schulden (> 1 jaar), balanspost	6.713.490	7.832.164
- waarvan langlopend (> 5 jaar)	2.746.873	3.376.184

De financial leaseverplichtingen zijn als volgt weer te geven:

	Contante waarde		Nominale waarde	
	31-Dec-2021	31-Dec-2020	31-Dec-2021	31-Dec-2020
	€	€	€	€
Verplichtingen < 1 jaar	0	658.777	0	668.659
Verplichtingen > 1 jaar en < 5 jaar	0	0	0	0
Verplichtingen > 5 jaar	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Af: toekomstige rente	0	658.777	0	668.659
	<u>0</u>	<u>658.777</u>	<u>0</u>	<u>668.659</u>

Toelichting:

Voor een nadere toelichting op de langlopende schulden wordt verwezen naar bijlage 6.1.6 overzicht langlopende schulden.

De aflossingsverplichtingen komend boekjaar van € 1,4 miljoen (2020: € 2,0 miljoen) zijn verantwoord onder de kortlopende schulden.

De zekerheden die aan de banken zijn verstrekt worden voornamelijk gevormd door borging van het Waarborgfonds voor de Zorgsector (WFZ) of door (decentrale) overheden. Betreffende leningnemers hebben hiervoor in de meeste gevallen een hypotheekrecht ten gunste van deze borgende partij gevestigd dan wel toegezegd dit op eerste verzoek te zullen vestigen.

De reële waarde van de leningenportefeuille bedraagt ultimo 2021 € 9,1 miljoen. De reële waarde is gebaseerd op de actuele rentecurves per 31 december 2021.

De gemiddelde rentevoet bedraagt 3,23%. Het bedrag dat aan voorwaardelijke leasebetalingen in de resultatenrekening is verwerkt bedraagt € 0,7 miljoen (2020: 1,1 miljoen).

13. Overige kortlopende schulden

De specificatie is als volgt :

	31-Dec-2021	31-Dec-2020
	€	€
Crediteuren	4.932.715	5.691.423
Aflossingsverplichtingen langlopende leningen	1.358.681	2.017.459
Belastingen en premies sociale verzekeringen	4.389.313	7.337.329
Schulden terzake pensioenen	310.367	707.776
Nog te betalen salarissen	2.814.778	3.318.076
Vakantiegeld	4.044.498	4.040.598
Vakantiedagen	8.462.700	7.783.989
Kortlopende schulden groepsmaatschappijen	2.632.958	1.684.648
Overige schulden	1.879.479	2.397.964
Nog te betalen kosten	4.646.161	4.392.644
Vooruitontvangen opbrengsten	689.941	391.359
Overige passiva	19.016	2.746
Totaal overige kortlopende schulden	36.180.607	39.766.011

Toelichting:

Stichting Evean Zorg heeft een schuld aan groepsmaatschappijen van in totaal € 2,6 miljoen. De schulden aan groepsmaatschappijen hebben het karakter van een handelskrediet. Zij zijn derhalve niet rentedragend en er zijn geen zekerheden gesteld.

De afname van de belastingen en sociale premies komt voornamelijk door de nog af te dragen WKR eindheffing in verband met de uitbetaalde zorgbonus 2021 € 1,0 miljoen (2020 € 3,5 miljoen).

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan één jaar.

14. Financiële instrumenten

Algemeen

Stichting Evean Zorg maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de instelling blootstellen aan markt- en/of kredietrisico's. Deze betreffen financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen.

Stichting Evean Zorg handelt niet in financiële derivaten en heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken. Bij het niet nakomen door een tegenpartij van aan de instellingen verschuldigde betalingen blijven eventuele daaruit voortvloeiende verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten.

Kredietrisico

De vorderingen uit hoofde van handelsdebiteuren zijn voor circa 54% (2020: 5%) geconcentreerd bij drie grote verzekeraars. Het maximale bedrag aan kredietrisico bedraagt € 0,2 miljoen (2020: € 0,2 miljoen).

Stichting Evean Zorg heeft geen significante concentratie van kredietrisico's. Alle banken voldoen aan onze eis van kredietwaardigheid (Long Term credit rating van ten minste AA- ('double A minus'), tenzij het tegoed opvraagbaar is binnen drie maanden. In dit laatste geval geldt de eis van tenminste A- ('A minus')).

Renterisico en kasstroomrisico

Het renterisico is beperkt tot eventuele veranderingen in de marktwaarde van opgenomen en uitgegeven leningen, waarbij sprake is van een vast rentepercentage over de gehele looptijd. De leningen worden aangehouden tot het einde van de looptijd. De instelling heeft derhalve als beleid om geen afgeleide financiële instrumenten te gebruiken om (tussentijdse) rentefluctuaties te beheersen.

Reële waarde

De reële waarde van de meeste in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, effecten, liquide middelen en kortlopende schulden, benadert de boekwaarde ervan. Voor een toelichting op de reële waarde van de langlopende schulden verwijzen wij u naar de betreffende toelichting op de balans.

15. Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Fiscale eenheid

Stichting Evean Zorg maakt onderdeel uit van een fiscale eenheid voor de BTW, waarvan Stichting Espria aan het hoofd staat. Stichting Evean Zorg is derhalve hoofdelijk aansprakelijk voor de belastingschulden van de fiscale eenheid. Ultimo 2021 bedraagt de schuld van de fiscale eenheid € 1,2 miljoen (2020: € 0,9 miljoen).

Huur- en leaseverplichtingen

De stichting heeft huur-, lease- en erfpachtverplichtingen voor een totaalbedrag van € 84,6 miljoen. Hiervan bedraagt € 10,1 miljoen korter dan 1 jaar, € 28,5 miljoen tussen 1 en 5 jaar en € 45,9 miljoen langer dan 5 jaar. De huur- respectievelijk leaseverplichtingen in het verslagjaar bedroegen € 10,3 miljoen respectievelijk € 0,5 miljoen en zijn in de resultatenrekening opgenomen. De huur- en lease verplichtingen betreft voornamelijk vastgoed, vervoermiddelen en printers.

Verhuur- en leaserechten

De stichting heeft verhuur-, lease- en erfpachtovereenkomsten met een toekomstige opbrengst van € 1,6 miljoen. Hiervan bedraagt € 0,7 miljoen korter dan 1 jaar, € 0,4 miljoen tussen 1 en 5 jaar en € 0,4 miljoen langer dan 5 jaar. De verhuurovereenkomsten betreft voornamelijk vastgoed.

Bankgaranties

De hoogte van de afgegeven bankgaranties bedraagt ultimo 2021 € 10.688 (2020: € 10.688).

Kredietfaciliteit Revalidatiehotel Recura B.V.

In 2017 is door Revalidatiehotel Recura B.V. een kredietfaciliteit afgesloten met een looptijd van 7 jaar voor een maximum bedrag van € 2,15 miljoen. Als gestelde zekerheid is er een verpanding op spaartegoeden ad € 1,5 miljoen van Stichting Evean Zorg. Deze verpanding wordt in 7 gelijke jaarlijkse termijnen verlaagd naar nihil. Derhalve staat ultimo 2021 nog een verpanding op spaartegoeden ad € 0,9 miljoen.

Verplichtingen uit hoofde van het macrobeheersinstrument

"De wijkverpleging (de extramurale producten PV (Persoonlijke verzorging) en VP (verpleging)) worden met ingang van boekjaar 2015 bekostigd vanuit de Zorgverzekeringswet (Zvw). Daarnaast wordt de geriatrische revalidatiezorg (GRZ) bekostigd vanuit de Zvw. Voor zowel wijkverpleging als GRZ is het macrobeheersinstrument van toepassing op grond waarvan bij een overschrijding van het landelijk budgetplafond het mogelijk is dat zorgaanbieders op basis hiervan een terugbetalingsverplichting opgelegd krijgen.

Bij het opstellen van de jaarrekening 2021 bestaat nog geen inzicht in de omvang van deze verplichting, omdat het niet mogelijk is om een betrouwbare inschatting te maken van de uit het macrobeheersinstrument voortkomende verplichting en deze te kwantificeren. Als gevolg daarvan is deze verplichting niet tot uitdrukking gebracht in de balans per 31 december 2021.

Onzekerheden opbrengstverantwoording

Als gevolg van materiële nacontroles door zorgkantoren, zorgverzekeraars en gemeenten op gedeclareerde zorgprestaties kunnen correcties noodzakelijk zijn op de gedeclareerde productie. De effecten van eventuele materiële nacontroles zijn voornamelijk onzeker en daarom zijn er hiervoor geen verplichtingen opgenomen in de balans.

Onzekerheden corona compensatie & corona compensatiemaatregelen

De opbrengsten uit hoofde van COVID-19 compensatiemaatregelen zijn zo goed mogelijk ingeschat en verantwoord in deze jaarrekening. In de toelichting van de post opbrengsten zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning wordt hierop verder ingegaan. Er is evenwel sprake van een unieke gebeurtenis die de zorgsector in het bijzonder raakt. Voor zowel de regering, zorgkantoren, verzekeraars en collega-zorgaanbieders is het een onzekere tijd. Het kan niet worden uitgesloten dat bij de definitieve vaststelling later in 2022 compensatiebedragen afwijken van de nu verantwoorde bedragen in de jaarrekening. Directie en Raad van Bestuur verwachten geen materiële afwijking op basis van huidige, beschikbare informatie.

Overig

Stichting Evean Zorg heeft zich voor 80% en een periode van maximaal 5 jaar garant gesteld voor de huurverplichtingen en BTW compensatie van Revalidatiehotel Recura B.V. De hoogte van deze garantstelling bedraagt € 4,4 miljoen.

6.1.6 Overzicht langlopende schulden ultimo 2021

Leninggever	Datum	Hoofdsom €	Totale looptijd (in jaren)	Soort lening	Werkelijke rente %	Restschuld 31 december 2020 €	Nieuwe lening in 2021 €	Aflossing in 2021 €	Restschuld 31 december 2021 €	Restschuld over 5 jaar €	Resterende looptijd in jaren eind 2021	Aflossingswijze	Aflossing 2022 €	Gestelde zekerheden
Kredietinstellingen														
NWB Bank	01-08-12	1.875.750	20	Onderhands	2,64%	1.071.857		89.321	982.536	535.931	12	Lineair	89.321	Waarborgfonds voor de Zorgsector
BNG Bank	01-09-14	1.134.420	15	Onderhands	1,70%	661.745		75.628	586.117	207.977	9	Lineair	75.628	Waarborgfonds voor de Zorgsector
ABN Amro Bank	01-01-98	2.488.031	23,25	Onderhands	4,00%	793.435		105.912	687.523	157.963	8	Lineair	105.912	Waarborgfonds voor de Zorgsector
NWB Bank	27-02-06	2.276.207	20	Onderhands	3,74%	682.862		113.810	569.052	0	6	Lineair	113.810	Waarborgfonds voor de Zorgsector
NWB Bank	31-12-04	6.191.377	26,33	Onderhands	4,44%	2.455.856		219.629	2.236.227	1.038.247	11	Lineair	239.596	Waarborgfonds voor de Zorgsector
BNG Bank	18-12-13	4.750.000	10	Onderhands	1,75%	1.425.000		475.000	950.000	0	3	Lineair	475.000	Waarborgfonds voor de Zorgsector
BNG Bank	27-02-12	3.387.378	16	Onderhands	3,46%	1.481.978		0	1.481.978	423.422	8	Lineair	211.711	Waarborgfonds voor de Zorgsector
BNG Bank	30-11-93	431.091	30	Onderhands	4,75%	43.107		14.370	28.737	0	3	Lineair	14.370	Waarborgfonds voor de Zorgsector
BNG Bank	01-04-15	766.666	23	Onderhands	1,37%	575.001		25.000	550.001	383.333	18	Lineair	33.333	Waarborgfonds voor de Zorgsector
afronding						5		5						
Totaal Kredietinstellingen						9.190.846	0	1.118.675	8.072.171	2.746.873			1.358.681	
Financial Lease														
Eigen Haard	31-12-16	2.787.069	5	Finan. Lease	1,50%	658.777		658.777	0	0	0	Annuitair	0	Geen
Totaal Financial Lease						658.777	0	658.777	0	0			0	
Totaal						9.849.623	0	1.777.452	8.072.171	2.746.873			1.358.681	

6.1.7 Toelichting op de resultatenrekening over 2021

BATEN

16. Opbrengsten zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning

De specificatie is als volgt:

	2021	2020
	€	€
Opbrengsten zorgverzekeringswet (exclusief subsidies)	75.072.004	74.414.056
Wettelijk budget voor aanvaardbare kosten Wlz-zorg (exclusief subsidies)	156.858.646	145.623.802
Opbrengsten Wmo	4.862.889	7.935.190
Persoonsgebonden en -volgende budgetten	61.935	131.928
Opbrengsten uit onderaanneming	556.514	578.630
Overige zorgprestaties	1.236.234	1.220.662
Totaal opbrengsten zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning	238.648.222	229.904.268

Toelichting:

De opbrengsten zorgverzekeringswet zijn inclusief de DBC-zorgproducten.

In het Wettelijk budget voor aanvaardbare kosten Wlz-zorg (exclusief subsidies) is een bedrag van € 1,9 miljoen verantwoord met betrekking tot voorgaand boekjaar. Daarnaast is in 2021 de GGZ-C overgegaan van de Wmo naar de Wlz.

In de opbrengsten zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning zijn in 2021 de volgende bedragen verwerkt ten aanzien van de corona compensatieregelingen:

	Continuïteits- bijdrage	Meerkosten	Overig	Totaal
	€	€	€	€
Opbrengsten zorgverzekeringswet	3.572.151	379.996	66.178	4.018.325
Wettelijk budget voor aanvaardbare kosten Wlz-zorg (exclusief subsidies)	2.685.847	4.336.919	0	7.022.766
Opbrengsten Wmo	0	21.064	0	21.064
Overige zorgprestaties	0	0	0	0
	<u>6.257.998</u>	<u>4.737.979</u>	<u>66.178</u>	<u>11.062.155</u>

Voor 2020 betrof het de bedragen in onderstaande tabel. Aanvullend hierop is met betrekking tot 2020 vanuit de WLZ € 1,8 mln. extra aan compensatie ontvangen en vanuit de Zvw wordt gerekend op een aanvullende bate van € 0,8 mln.

	Continuïteits- bijdrage	Meerkosten	Overig	Totaal
	€	€	€	€
Opbrengsten zorgverzekeringswet	6.013.384	585.528	580.254	7.179.166
Wettelijk budget voor aanvaardbare kosten Wlz-zorg (exclusief subsidies)	3.058.055	2.586.911	0	5.644.966
Opbrengsten Wmo	148.070	47.000	0	195.070
Overige zorgprestaties	0	0	0	0
	<u>9.219.509</u>	<u>3.219.439</u>	<u>580.254</u>	<u>13.019.202</u>

Zvw

De zorgverzekeraars hebben een Corona-regeling voor 2021 vastgesteld. De verantwoorde continuïteitsbijdrage en vergoeding meerkosten is berekend op basis van deze regeling, rekening houdend met de hardheidsclausule. In totaal zal € 4,0 miljoen ingediend worden bij de zorgverzekeraars waaronder € 0,1 miljoen voor het beschikbaar stellen van 1 corona-unit ('overig').

Wlz

Vanuit de WZL is in 2021 in lijn met de geldende richtlijnen een compensatie voor omzetsderving (doorlopende kosten) en een vergoeding meerkosten door Evean berekend. In totaal is € 9,0 miljoen ingediend bij de betreffende zorgkantoren. Raad van Bestuur en directies kunnen voldoende aantoonbaar maken dat dit bedrag aan schade is geleden. Aangezien bij vaststelling van deze jaarrekening er geen zekerheid is over vergoeding van de overschrijding van de herschikking, is uit voorzichtigheid een bedrag van € 2,0 miljoen voorzien. Om die reden is onder het wettelijk budget voor aanvaardbare kosten Wlz-zorg een bedrag ad € 7,0 miljoen verantwoord.

Wmo

Voor de WMO is in 2021 de berekende compensatie voor meerkosten verantwoord

17. Subsidies

De specificatie is als volgt:

	2021	2020
	€	€
Subsidies WLZ/ Zw-zorg	0	835
Rijkssubsidies vanwege het Ministerie van VWS	4.240.525	9.864.636
Subsidies provincies en gemeenten	339.178	346.826
Overige subsidies, waaronder loonkostensubsidies en EU-subsidies	227.976	122.589
Totaal subsidies	4.807.678	10.334.886

Toelichting:

De Rijkssubsidies vanwege het Ministerie van VWS betreffen voor € 2,6 miljoen de vergoeding voor de zorgbonus 2021. Deze bonus is toegekend aan medewerkers in de zorg vanwege hun extra inzet voor de bestrijding van het coronavirus. Deze subsidie bedroeg in 2020 € 8,4 miljoen. De uitkering van de bonus eind 2021 is verantwoord onder de personeelskosten.

18. Overige bedrijfsopbrengsten

De specificatie is als volgt :

	2021	2020
	€	€
Overige opbrengsten:		
Verhuur	1.021.115	1.058.537
Overige	576.098	722.793
Subtotaal overige opbrengsten	1.597.212	1.781.330
Overige dienstverlening:		
Personenalarmering en belminuten	-1.884	-317
Voeding en hotelmatige opbrengsten	465.291	575.979
Subtotaal overige dienstverlening	463.407	575.661
Totaal overige bedrijfsopbrengsten	2.060.619	2.356.991

LASTEN

19. Personeelskosten

De specificatie is als volgt :

	2021	2020
	€	€
Lonen en salarissen	118.888.276	118.313.863
Sociale lasten	21.035.066	24.239.615
Pensioenpremies	10.243.219	9.489.754
Dotaties en vrijval personele voorzieningen	3.637.869	83.747
Andere personeelskosten	7.159.709	10.026.820
Subtotaal	160.964.139	162.153.799
Personeel niet in loondienst	27.118.304	21.606.466
Totaal personeelskosten	188.082.442	183.760.265
Specificatie gemiddeld aantal personeelsleden (in FTE's) per segment:		
Verpleging en Verzorging	2.694	2.748
Gemiddeld aantal personeelsleden op basis van full-time eenheden	2.694	2.748
Aantal personeelsleden dat buiten Nederland werkzaam is	0	0

Toelichting:

Binnen de personeelskosten is de uitbetaling van de zorgbonus 2021 opgenomen ad € 2,6 miljoen dit is € 5,8 miljoen lager dan 2020 en betreft € 1,0 miljoen sociale lasten, € 0,2 miljoen kosten voor personeel niet in loondienst en € 1,4 miljoen overige personeelskosten. Deze zorgbonus is volledig gecompenseerd door het Ministerie van VWS en verantwoord onder de post subsidies. Daarnaast is sprake van een stijging van de personeelskosten door indexatie van de cao lonen en de hogere inzet van extern personeel als gevolg van het hogere verzuim. De hogere kosten met betrekking tot de personele voorzieningen worden veroorzaakt door een toename van de jubileumvoorziening en een opname van een voorziening vanwege de 45-jars regeling.

20. Afschrijvingen op materiële vaste activa

De specificatie is als volgt :

	2021	2020
	€	€
Afschrijvingen:		
Materiële vaste activa	5.982.949	5.889.192
Totaal afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	<u>5.982.949</u>	<u>5.889.192</u>

22. Overige bedrijfskosten

De specificatie is als volgt :

	2021	2020
	€	€
Voedingsmiddelen en hotelmatige kosten	9.746.837	9.998.996
Algemene kosten	15.986.208	16.394.846
Cliënt- en bewonersgebonden kosten	5.627.668	5.905.617
Onderhouds- en energiekosten	4.923.917	4.730.119
Huur en leasing	12.442.819	11.728.906
Dotaties en vrijval voorzieningen	0	-31.215
Totaal overige bedrijfskosten	<u>48.727.449</u>	<u>48.727.269</u>

Toelichting:

Ten opzichte van vorig jaar zijn de overige bedrijfskosten gelijk gebleven. De specifieke corona gerelateerde kosten zijn verantwoord onder: algemene kosten (€ 1,1 miljoen) en cliënt- en bewonersgebonden kosten (€ 0,2 miljoen). De verkregen compensatie voor deze kosten is verantwoord onder de opbrengsten zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning en aldaar toegelicht.

23. Financiële baten en lasten

De specificatie is als volgt :

	2021	2020
	€	€
Financiële baten:		
Rentebaten	8.270	9.032
Rentebaten voorzieningen	118.952	9.346
Subtotaal financiële baten	<u>127.222</u>	<u>18.377</u>
Financiële lasten:		
Rentelasten	474.514	540.300
Subtotaal financiële lasten	<u>474.514</u>	<u>540.300</u>
Totaal financiële baten en lasten	<u>-347.292</u>	<u>-521.923</u>

Toelichting:

De lagere rentelasten komen grotendeels voort vanwege hogere rentebaten uit voorzieningen en een lagere uitstaande schuld als gevolg van aflossingen.

25. Resultaat deelnemingen

De specificatie is als volgt :

	2021	2020
	€	€
Resultaat deelnemingen (winst)	177.012	306.220
Subtotaal resultaat deelnemingen (winst)	<u>177.012</u>	<u>306.220</u>
Totaal resultaat deelnemingen	<u>177.012</u>	<u>306.220</u>

Toelichting:

Het resultaat deelnemingen betreft het aandeel in het resultaat van Revalidatiehotel Recura B.V.

28. Bezoldiging topfunctionarissen en toezichhoudende topfunctionarissen

De bezoldiging van topfunctionarissen, welke ten laste van Stichting Evean Zorg is gekomen over het jaar 2021, bedraagt € 173.027. De bezoldiging van toezichhoudende topfunctionarissen over het jaar 2021 bedraagt € 40.191. Beide bedragen zijn afgeleid uit de totale bijdrage van Stichting Evean Zorg in de groepskosten van Stichting Espria waar de bezoldiging van topfunctionarissen en toezichhoudende topfunctionarissen deel van uitmaakt. De bezoldiging van de topfunctionarissen die over 2021 in het kader van de WNT verantwoord worden, zijn opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening van Stichting Espria.

29. Honoraria van de onafhankelijke accountant

De honoraria van de onafhankelijke accountant die over 2021 zijn verantwoord, zijn opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening van Stichting Espria. De honoraria worden verantwoord in het jaar waarin de diensten zijn geleverd.

30. Vaststelling en goedkeuring jaarrekening

De Raad van Bestuur van Stichting Espria heeft de jaarrekening 2021 vastgesteld in de vergadering van 23 mei 2022 te Beilen.

De Raad van Commissarissen van Stichting Espria heeft de jaarrekening 2021 goedgekeurd in de vergadering van 23 mei 2022 te Beilen.

Resultaatbestemming

Het resultaat wordt verdeeld volgens de resultaatverdeling in paragraaf 6.1.2.

Gebeurtenissen na balansdatum

De coronapandemie zet zich ook in 2022 voort en heeft negatieve effecten op de resultaten 2022. Ondanks dat Stichting Evean Zorg beter voorbereid is dan de twee voorgaande jaren ondervindt de organisatie in 2022 ook nog de gevolgen van de pandemie. Door de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) zijn inmiddels de compensatieregelingen voor de langdurige zorg (Wlz) gedeeltelijk verlengd voor 2022. Daarnaast heeft de VNG de gemeenten opgeroepen om zorgaanbieders ook in 2022 voor meerkosten te compenseren en continuïteit van zorglevering te borgen binnen het Sociaal Domein. Met betrekking tot de compensatiemaatregelen binnen de Zvw bestaat voor 2022 nog geen duidelijkheid. Landelijk wordt hierover het gesprek gevoerd met de zorgverzekeraars (ZN).

Op basis van de huidige gezonde financiële balanspositie, de huidige beschikbare liquiditeit van Stichting Evean Zorg, alsook de toezeggingen die er zijn gedaan vanuit de Wlz stelt de Raad van Bestuur vast dat deze pandemie geen risico vormt voor de continuïteit van Stichting Evean Zorg en acht zij waardering op basis van de continuïteitsveronderstelling gerechtvaardigd.

Ondertekening door bestuurders en toezichhouders

De ondertekening van de jaarrekening en daarmee de vaststelling en goedkeuring door de Raad van Bestuur respectievelijk de Raad van Commissarissen heeft op 23 mei 2022 te Beilen plaatsgevonden.

Origineel getekend door Raad van Bestuur

Mw. F.H. Stegehuis, voorzitter

Dhr. A.M. Notermans

Origineel getekend door Raad van Commissarissen

Dhr. A. Rouvoet, voorzitter

Mw. J.C. Holscher

Dhr. M.J.M. van den Berg

Dhr. J.M.L. van Engelen

Dhr. H.J.J.M. Berden

Mw. G.M.C. de Ranitz

Mw. H. Post

6.2 Overige gegevens

6.2.1 Statutaire regeling resultaatbestemming

In de statuten is bepaald, conform artikel 4, dat het behaalde resultaat ter vrije beschikking staat van Stichting Evean Zorg.

6.2.2 Nevenvestigingen

Stichting Evean Zorg heeft geen nevenvestigingen.

6.2.3 Controleverklaring onafhankelijke accountant

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



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van bestuur en de raad van commissarissen van Stichting Evean Zorg

Verklaring over de jaarrekening 2021

Ons oordeel

Naar ons oordeel geeft de jaarrekening van Stichting Evean Zorg ('de stichting') een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van de stichting op 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de Regeling verslaggeving WTZi.

Wat we hebben gecontroleerd

Wij hebben de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening 2021 van Stichting Evean Zorg te Purmerend gecontroleerd.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2021;
- de resultatenrekening over 2021; en
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en overige toelichtingen.

Het stelsel voor financiële verslaggeving dat is gebruikt voor het opmaken van de jaarrekening is de Regeling verslaggeving WTZi.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Controleprotocol Wet normering topinkomens ('WNT') 2021 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de paragraaf 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

Onafhankelijkheid

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

EM5DPSEA7QVZ-1377301878-640

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V., Newtonlaan 205, 3584 BH Utrecht, Postbus 85096,
3508 AB Utrecht
T: 088 792 00 30, F: 088 792 95 08, www.pwc.nl

'PwC' is het merk waaronder PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. (KvK 34180285), PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs N.V. (KvK 34180284), PricewaterhouseCoopers Advisory N.V. (KvK 34180287), PricewaterhouseCoopers Compliance Services B.V. (KvK 51414406), PricewaterhouseCoopers Pensions, Actuarial & Insurance Services B.V. (KvK 54226368), PricewaterhouseCoopers B.V. (KvK 34180289) en andere vennootschappen handelen en diensten verlenen. Op deze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing, waarin onder meer aansprakelijkheidsvoorwaarden zijn opgenomen. Op leveringen aan deze vennootschappen zijn algemene inkoopvoorwaarden van toepassing. Op www.pwc.nl treft u meer informatie over deze vennootschappen, waaronder deze algemene (inkoop)voorwaarden die ook zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2021 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1, onderdelen n en o, Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, en of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat ook andere informatie. Dat betreft alle informatie in het jaarverslag anders dan de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij (inclusief de bijlagen ‘Verantwoording besteding Subsidieregeling bonus zorgprofessionals Covid-19 over 2020’ en ‘Verantwoording besteding Subsidieregeling bonus zorgprofessionals Covid-19 over 2021’).

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van RJ 400 is vereist voor het bestuursverslag en op grond van de Regeling verslaggeving WTZi is vereist voor de overige gegevens.

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

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

De raad van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag in overeenstemming met RJ 400 en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling verslaggeving WTZi, alsmede de bijlagen ‘Verantwoording besteding Subsidieregeling bonus zorgprofessionals Covid-19 over 2020’ en ‘Verantwoording besteding Subsidieregeling bonus zorgprofessionals Covid-19 over 2021’ in overeenstemming met het Verantwoordingsprotocol behorend bij de Subsidieregeling bonus zorgprofessionals Covid-19.

Verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening en de accountantscontrole

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

De raad van bestuur is verantwoordelijk voor:

- het opmaken en het getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de Regeling verslaggeving WTZi; en voor
- een zodanige interne beheersing die de raad van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.



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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

Onze doelstellingen zijn een redelijke mate van zekerheid te verkrijgen over de vraag of de jaarrekening als geheel geen afwijking van materieel belang bevat als gevolg van fraude of van fouten en een controleverklaring uit te brengen waarin ons oordeel is opgenomen. Een redelijke mate van zekerheid is een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle afwijkingen van materieel belang ontdekken.

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

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Utrecht, 23 mei 2022
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Origineel getekend door drs. A. Terlouw RA

Bijlage bij onze controleverklaring over de jaarrekening 2021 van Stichting Evean Zorg

In aanvulling op wat is vermeld in onze controleverklaring hebben wij in deze bijlage onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening nader uiteengezet en toegelicht wat een controle inhoudt.

De verantwoordelijkheden van de accountant voor de controle van de jaarrekening

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel-kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Controleprotocol WNT 2021, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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

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

6.3 Bijlagen

6.3.1 Segmentatie ZVW resultaat

Gesegmenteerd resultaat

SEGMENT	Zorgverzekeringswet	Overige financierings stromen	Totaal
	2021 €	2021 €	2021 €
BEDRIJFSOPBRENGSTEN:			
Som der bedrijfsopbrengsten	75.072.004	170.444.515	245.516.519
BEDRIJFSLASTEN:			
Som der lasten	-75.072.004	-167.891.116	-242.963.120
RESULTAAT	0	2.553.399	2.553.399
<i>Rendement</i>	<i>0,0%</i>	<i>1,5%</i>	<i>1,0%</i>

6.3.2 Verantwoording besteding Subsidieregeling bonus zorgprofessionals COVID-19 over 2021

Verantwoording besteding Subsidieregeling bonus zorgprofessionals COVID-19 over de periode 1 oktober 2020 en 15 juni 2021 (bonus 2021)						
	Werknemers		Derden		Totaal	
	Aantal	Euro	Aantal	Euro	Aantal	Euro
Totaal ontvangen Zorgbonus 2021 volgens verleningsbeschikking (a)	3558	€ 2.463.843,84	265	€ 178.408,60	3823	€ 2.642.252,44
Aantal werknemers dat in aanmerking komt voor bonus 2021 (b)	3708	€ 1.426.504,68			3708	€ 1.426.504,68
Aantal derden dat in aanmerking komt voor bonus 2021 (c)			280	€ 107.718,80	280	€ 107.718,80
Belastingen						
- Afgedragen of aangegeven verschuldigde eindheffing over de aan werknemers netto uitgekeerde bonus (max. € 307,77 per zorgprofessional)		€ 1.025.714,00				€ 1.025.714,00
- Afgedragen of aangegeven verschuldigde eindheffing over de aan derden netto uitgekeerde bonus (max. € 288,53 per zorgprofessional)				€ 80.789,10		€ 80.789,10
Totaal afgedragen of aangegeven verschuldigde eindheffing over de netto uitgekeerde bonus aan zorgprofessionals (d)		€ 1.025.714,00		€ 80.789,10		€ 1.106.503,10
Verskil verleningsbeschikking en feitelijke uitkeringen cq belastingheffing (a-b-c-d)		€ 11.625,16		-€ 10.099,30		€ 1.525,86
Verklaringen:						
- Verklaring: de bonus aan werknemers is aangewezen als eindheffingsbestanddeel (forfaitaire WKR)		Ja				
- Verklaring: voor de bonus aan derden is de 'eindheffing aan anderen dan eigen werknemers' toegepast (eindheffing publiekrechtelijke uitkeringen)				Ja		

6.3.3 Verantwoording besteding Subsidieregeling bonus zorgprofessionals COVID-19 over 2020

Verantwoording besteding Subsidieregeling bonus zorgprofessionals COVID-19 over de periode 1 maart 2020 en 1 september 2020 (bonus 2020)						
	Werknemers		Derden		Totaal	
	Aantal	Euro	Aantal	Euro	Aantal	Euro
Totaal ontvangen Zorgbonus 2020 volgens verleningsbeschikking (a)	4449	€ 8.008.200,00	302	€ 528.500,00	4751	€ 8.536.700,00
Aantal werknemers dat in aanmerking komt voor bonus 2020 (b)	4397	€ 4.397.000,00			4397	€ 4.397.000,00
Aantal derden dat in aanmerking komt voor bonus 2020 (c)			307	€ 307.000,00	307	€ 307.000,00
Belastingen						
- Afgedragen of aangegeven verschuldigde eindheffing over de aan werknemers netto uitgekeerde bonus (max. € 800 per zorgprofessional)		€ 3.499.657,00				€ 3.499.657,00
- Afgedragen of aangegeven verschuldigde eindheffing over de aan derden netto uitgekeerde bonus (max. € 750 per zorgprofessional)				€ 226.500,00		€ 226.500,00
Totaal afgedragen of aangegeven verschuldigde eindheffing over de netto uitgekeerde bonus aan zorgprofessionals (d)		€ 3.499.657,00		€ 226.500,00		€ 3.726.157,00
Vershil verleningsbeschikking en feitelijke uitkeringen cq belastingheffing (a-b-c-d)		€ 111.543,00		-€ 5.000,00		€ 106.543,00
Verklaringen:						
- Verklaring: de bonus aan werknemers is aangewezen als eindheffingsbestanddeel (forfaitaire WKR)		Ja				
- Verklaring: voor de bonus aan derden is de 'eindheffing aan anderen dan eigen werknemers' toegepast (eindheffing publiekrechtelijke uitkeringen)				Ja		