



Jaarverslag 2019

WAT EEN VAK



Inhoud

Voorwoord door Frank Bluiminck	5
Deel I Bestuursverslag 2019	6
Hoofdstuk 1 Voorzitter aan het woord	7
Hoofdstuk 2 Visie 2030	10
Hoofdstuk 3 Cao	12
Hoofdstuk 4 Arbeidsmarkt	15
Hoofdstuk 5 Het kwaliteitskader	18
Hoofdstuk 6 Jeugd	22
Hoofdstuk 7 Wet zorg en dwang	26
Hoofdstuk 8 Leren en ontwikkelen	29
Hoofdstuk 9 Medisch generalistische zorg	32
Hoofdstuk 10 De gehandicaptenzorg: feiten en cijfers	35
Deel II Jaarrekening	40
Deel III Overige gegevens	64

Voorwoord

Beste lezer,

De terugblik en verantwoording over 2019 komt tot stand terwijl wij volledig in beslag zijn genomen door het coronavirus. Deze pandemie plaatst ons voor nieuwe vragen, uitdagingen en dilemma's waar we in 2019 nog geen weet van konden hebben. Het is bijna onwerkelijk om nu op 2019 terug te kijken. Toch is toen deels het fundament gelegd waarmee we nu de crisis te lijf gaan.

In dit jaarverslag kijken de bestuursleden terug op 2019. Dit doen zij aan de hand van verschillende thema's zoals de doorontwikkeling van het kwaliteitskader, de toegankelijkheid van de huisartsenzorg voor mensen met een beperking, de ontwikkelingen rond de gedecentraliseerde jeugdhulp etc. Maar bovenal stond het jaar in het teken van de tekorten op de arbeidsmarkt en de gevolgen voor de gehandicaptenzorg. We namen allerlei initiatieven om de zichtbaarheid en bekendheid van het werken in onze sector te verbeteren. Ook waren er initiatieven om het vak aantrekkelijker te maken, door bijvoorbeeld het leren en ontwikkelen te stimuleren en de vernieuwing van de arbeidsverhoudingen een impuls te geven.

We zien dat deze arbeidsverhoudingen veranderen. Zorg is maatwerk en we willen de ruimte vergroten zodat medewerkers hun professionele verantwoordelijkheid kunnen nemen. Maar dat is lastig als veel dingen op centraal niveau tot in detail vastliggen. Met die invalshoek begonnen we aan het cao overleg, waar we merkten dat de bonden daar anders over dachten. Na een lang en moeizaam proces is er uiteindelijk een akkoord bereikt waarmee een goede loonontwikkeling voor de medewerkers is afgesproken voor een lange periode.

Als vereniging willen we steeds meer de kennis en expertise in de zorgorganisaties benutten en delen. Hoe krachtig je samen kan zijn, bleek op de najaarsvergadering van de VGN waar de leden zich eensgezind uitspraken voor een eigen aanpak voor het overgangsjaar van de Wet zorg en dwang. Een aanpak die wel bijdraagt aan vermindering van vrijheidsbeperking maar dan zonder de enorme administratieve lasten die de wet met zich meebrengt. Met deze agenda én steun in de rug is de lobby vervolgens krachtig opgepakt.

Terugkijkend op 2019 springt vooral het visietraject in het oog. Vanuit de wens om voorbereid te zijn op de toekomst, is er een creatief traject gestart om de gehandicaptenzorg in 2030 te verbeelden. Hoe zou de gehandicaptenzorg er uit kunnen zien in 2030? Hieraan hebben heel veel mensen bijgedragen: bestuurders, cliënten, verwanten, medewerkers, diverse stakeholders etc. Dat resulteerde in een eerste conceptvisie in december met het voornemen om dit in de eerste helft van 2020 verder uit te werken en uit te dragen. Door de coronacrisis hebben we deze plannen even moeten uitstellen. Maar de bouwstenen van de visie fungeren al wel als toetssteen en kompas in de aanpak van de crisis. Vanuit dat gedachtengoed proberen we al te werken.

Deze ervaring onderstreept het belang om zowel naar de toekomst te blijven kijken als ook te reflecteren op het verleden. Vanuit die blik wens ik u veel leesplezier.

Frank Bluiminck
Directeur VGN

I Bestuursverslag 2019

Toelichting bestuursverslag

2019 was het jaar van een nieuwe voorzitter. Boris van der Ham trad in januari aan en volgde daarmee Femke Halsema op die de VGN medio 2018 verliet. Ook binnen het bestuur vonden er wisselingen plaats en verschoven portefeuilles tussen bestuursleden. Gezamenlijk zetten de bestuursleden zich in om verder te gaan op de ingezette koers en om de belangen van de gehandicaptenzorg te behartigen. In dit bestuursverslag lichten we verschillende thema's uit die in 2019 speelden. Bestuursleden die (mede) verantwoordelijk waren voor de portefeuille komen aan het woord. Uiteraard zijn er meer thema's waarbij de VGN de gehandicaptenzorg vertegenwoordigde. Dit bestuursverslag geeft naast de thema's ook inzicht in de feiten en cijfers van de gehandicaptenzorg en ontwikkelingen binnen het VGN bureau.

VOORZITTER AAN HET WOORD

'Het voordeel van een vereniging als de onze is dat je **van elkaar leert**'

In 2018 zwaaide Femke Halsema af als voorzitter van de VGN om burgemeester van Amsterdam te worden. De zoektocht naar een opvolger startte terwijl vice voorzitter Greet Prins de honneurs waarnam. Op 23 januari kwam er witte rook. Boris van der Ham werd aangesteld. Hij blikt terug op zijn eerste jaar als voorzitter van de VGN.

Een goede start

'Om de vereniging en de leden goed te leren kennen, heb ik heel veel werkbezoeken gebracht. Door het hele land heb ik veel mensen bij zorgorganisaties gesproken', vertelt Van der Ham. 'Dan zie je pas goed hoe verschillend iedereen is, waar mensen tegenaan lopen en waar behoeften liggen. Ik sprak natuurlijk ook veel medewerkers. Dat is niet alleen leerzaam maar ook indrukwekkend: vrouwen en mannen die naast hun professionaliteit, ook hun hart en ziel in het werk leggen. Die werkbezoeken hebben me een goede start gegeven als voorzitter van de VGN. Je kan veel dingen van papier lezen, maar het is het belangrijkste dat je zelf met je eigen ogen hebt gezien waar hobbels maar ook mogelijkheden liggen. Daarnaast heb ik geweldige steun vanuit het VGN bureau, waar goede medewerkers zitten en waar ik met directeur Frank Bluiminck uitstekend samenwerk. Als ik mezelf vergelijk met ruim een jaar geleden, heb ik veel geleerd, heel veel nieuwe mensen leren kennen en is mijn focus op wat we als VGN moeten doen steeds scherper geworden.'

'Om de vereniging en de leden goed te leren kennen, heb ik heel veel werkbezoeken gebracht.'



*Boris van der Ham is sinds 23 januari 2019
voorzitter van de VGN*

Verfrissend praktisch

Het werken voor een vereniging was niet nieuw voor Van der Ham. Het werken binnen de zorg wel. 'Toen ik tegen mensen zei dat ik bestuurder in de zorg ging worden, waarschuwde mensen mij dat de zorg een enorm 'vergadercircus' is. Nou ben ik best wat gewend qua vergaderen, dus ik was benieuwd of dat zou uitkomen. En ja, als VGN-er moet je regelmatig vergaderen maar ik vind veel bestuurders in de gehandicaptenzorg eigenlijk verfrissend praktisch. Ik denk dat veel organisaties in de gehandicaptenzorg niet een heel steile hiërarchie kennen, waardoor bestuurders dicht op de praktijk van alle dag zitten. Dat maakt dat vergaderen eigenlijk heel constructief wordt. Het bestuur van de VGN, maar ook andere bestuurders die ik verder tegenkom, staan in de zorg meestal bekend als praktische mensen die oplossingsgericht zijn. Dat vind ik echt heel positief aan de VGN.'

Visie gehandicaptenzorg

In het afgelopen jaar is de VGN begonnen met een traject om tot een nieuwe visie tot 2030 te komen. Er zijn daarbij veel andere organisaties uitgenodigd - van ouders, tot gemeenten, van onderwijs tot architecten. 'Door dit traject heb ik in sneltreinvaart het omveld leren kennen waardoor ik meteen met hen in gesprek kon over de visie op de gehandicaptenzorg. Ook daar is er veel realiteitszin. De wereld verandert. Het risico dat mensen met een beperking een grotere afstand krijgen van de rest van de samenleving wordt op sommige punten groter. Ook is het de vraag of er voldoende mensen in de zorg blijven werken en mensen met een beperking dus voldoende ondersteund kunnen worden. Door het visietraject komen we er achter welke mogelijke oplossingen daar voor zijn. Het voordeel van een vereniging als de onze is dat je van elkaar leert. Op de ene plek wordt er al geëxperimenteerd met andere behuizing en elders weer met een andere werkwijze om personeel aan te trekken en te behouden. Eigenlijk zijn veel puzzelstukjes al aanwezig; de VGN moet die tot een geheel verenigen.'

Een zo normaal mogelijk leven leiden

In de visie 2030 staat gewoon meedoen centraal. Want dat is nog niet voor iedereen vanzelfsprekend. Van der Ham: 'Mensen met een licht verstandelijke beperking hebben het vaak extra lastig. Meestal zie je hun beperking niet en daardoor vraagt de samenleving soms te veel van hen. Daarnaast heeft het predicaat 'beperkt' de omgekeerde werking namelijk dat ze niet worden gewaardeerd op het vele wat ze wel kunnen. Het is een grote groep, waar het gevaar heerst dat ze tussen wal en schip vallen. Ik sprak tijdens een van de werkbezoeken met een meisje die daar erg mee zat. Ze zei letterlijk: 'Ik krijg heel goede zorg, en alle medewerkers zijn heel aardig voor me, maar eigenlijk wil ik gewoon een vriend.' Dat greep me aan. Want dat gaat ook over zingeving. Want hoe goed we zo'n meisje ook helpen met professionele zorg: ze wil het liefste niet-professioneel contact. In dat gesprek zat voor mij de kern van wat we als VGN nog beter moeten gaan organiseren. Namelijk om mensen de mogelijkheid en de instrumenten te geven waardoor ze een normaal mogelijk leven kunnen leiden. Met risico's, met teleurstellingen, maar ook met echte vriendschappen en plezier. Daar gaan we ons voor inzetten!'

'Iedereen een betekenisvol leven. Dat is het doel.'

Beatrijs van Riessen is voorzitter van de Raad van Bestuur bij Estinea, en bestuurslid van de VGN.



Natuurlijk kijken we als branchevereniging geregeld vooruit. Vaak hanteren we daarbij een horizon van een, twee jaar – of hooguit een kabinetsperiode. Toch werken we nu ook aan een visie voor de langere termijn: de Visie 2030. Beatrijs van Riessen over de brandende kwesties. En het belang van dromen.

In het najaar van 2018 spraken alle bestuursleden van de VGN over hun visie op de toekomst van de gehandicaptenzorg en van de VGN. Van Riessen: 'Daaruit kwam duidelijk naar voren dat we grote uitdagingen zien, waar geen eenvoudige oplossingen voor zijn. Deze knelpunten vragen nu om aandacht, omdat ze anders op termijn voor grote problemen gaan zorgen. Die issues hebben te maken met het zorgsysteem, met het uitsluiten van groepen mensen, met de arbeidsmarkt, met de groeiende vraag naar zorg en ondersteuning, met onze onzichtbaarheid in de maatschappij en met technologische ontwikkelingen. En vooral: de manier waarop we daar in de sector mee omgaan.'



Het shadow dreamteam, bestaande uit ervaringsdeskundigen, inspireert het dreamteam tijdens het visietraject



Het dreamteam haalt input en ideeën op voor de visie

Proactief en koersvast

Om onze leden te kunnen ondersteunen en inspireren, is het dus zaak om vooruit te kijken. Van Riessen: 'Het doel is om proactief en koersvast te zijn, en antwoorden te ontwikkelen bij al die vraagstukken. Om tot een inspirerende visie te komen, hebben we een "dreamteam" van bestuurders en bureaumedewerkers samengesteld. En hebben we vanaf september bijeenkomsten georganiseerd met cliënten, professionals, bestuurders en andere belanghebbenden. We gingen in gesprek over hun wensen en hun dromen. Daarmee hebben we enorm veel input en ideeën opgehaald.'

De bijeenkomsten zelf waren van waarde maar het draaide natuurlijk om het hogere doel. 'We kregen van veel bestuurders en andere deelnemers terug dat ze het erg leuk en inspirerend vonden. Iedereen in de branche is altijd zo druk, dat op een andere manier in gesprek zijn niet heel gebruikelijk is. Als die tijd er dan wél is, blijkt dat heel veel op te leveren. Ook als het soms lastig te plannen is.'

Gewoon meedoen

Van Riessen: 'Op die bijeenkomsten kwamen dezelfde problemen en knelpunten telkens vanuit een ander perspectief omhoog. En telkens merkte je dan dat bij veel mensen het besef indaalde dat het zo echt niet langer kan. Er móeten zaken veranderen. Omdat we zelf als sector de uitsluiting van grote groepen mensen faciliteren. En omdat als er niets verandert op termijn één op de vier Nederlanders in de zorg moet werken. Dat is niet realistisch, en zo zijn er meer dingen. De urgentie wordt steeds helderder. Dat is niet het leukste resultaat van dromen, maar wel belangrijk.'

Op basis van alle input zijn vier groeigebieden benoemd: sociaal ondernemerschap, maatschappelijke beweging, technologie, en leren en ontwikkelen. En het uitgangspunt: gewoon meedoen. Van Riessen: 'Iedereen een betekenisvol, eigen leven. Dat is het hart van de visie. Komend jaar willen we de visie voorleggen aan de ALV, en voor ieder groeigebied een passende uitvoeringsagenda opstellen. Wat we nu al hebben, is nu al richtinggevend voor keuzes waar we voor staan. En zetten we natuurlijk ook in als input voor de Haagse verkiezingsprogramma's. Want uiteindelijk zien we vooral veel maatschappelijke problemen. Die lossen wij binnen onze sector niet op, dat vraagt om een bredere beweging waar we de samenleving hard bij nodig hebben. Hoe gaan we dat doen? Dat wordt de grote vraag voor volgend jaar.'

'Ruimte voor maatwerk creëer je juist door de cao niet dicht te regelen'

Hans Waardenburg is voorzitter van de Raad van Bestuur van Zuidwester. In het bestuur van de VGN beheert hij de portefeuille Werkgeverszaken.



In februari 2019 begonnen de onderhandelingen voor een nieuwe cao voor de gehandicaptenzorg. En in september werd het onderhandelaars-akkoord getekend. Missie geslaagd dus, maar dat had heel wat voeten in de aarde. Hans Waardenburg: 'Onze insteek was fundamenteel anders dan die van de vakbonden. We zijn toch tot elkaar gekomen en daar ben ik tevreden over.'

Bij de onderhandelingen over de vorige cao constateerden we al dat er wat ons betreft te veel op centraal niveau geregeld is. Waardenburg: 'Dat heeft te maken met de veranderende arbeidsverhoudingen. We vragen van onze medewerkers dat ze maatwerk leveren in de zorg die ze bieden en dat ze daar hun professionele verantwoordelijkheid in nemen. Dan moeten ze daar natuurlijk wel de ruimte voor krijgen. En dat betekent weer dat werkgevers ook maatwerk moeten kunnen leveren. Maar dat wordt lastig, als je veel dingen op centraal niveau tot in detail vastlegt.'

Kaders, geen regels

Het was dan ook helder waar de VGN deze ronde op in zou zetten: een cao die de arbeidsvoorwaarden goed regelt en kaders geeft voor de arbeidsomstandigheden en de organisatie van het werk. Waardenburg: 'We wilden het noodzakelijke regelen, maar vooral: ruimte creëren waar dat kan. Zodat werkgevers ook ruimte houden om naar hun medewerkers te luisteren en ze de details binnen die kaders gezamenlijk zó in kunnen kleuren, dat de individuele cliënt uiteindelijk de beste zorg krijgt. En zodat medewerkers duurzaam inzetbaar blijven.'

De bonden zagen dat duidelijk anders. 'Net als wij willen de bonden dat medewerkers goed beloond worden en voldoende collega's en prettig werk hebben. Onze oplossingsrichtingen verschillen echter nogal. Wij willen medewerkers vragen: wat heb je nodig? En dat vervolgens faciliteren. Maar vakbonden betwijfelen of je wel van medewerkers kunt verwachten dat ze dit zelf aangeven en vinden dat je ze daarom meer moet beschermen. Daar verschillen we blijkbaar in onze mensvisie. Maar als wij over cliënten zeggen: je moet niet vóór ze zorgen maar zorgen dat ze zoveel mogelijk zelf kunnen, vind ik dat we ook zo naar medewerkers moeten kijken.'



FNV-demonstratie opmaat voor cao-onderhandelingen. Vertegenwoordiging namens VGN door (vlnr) Sam Schoch, Hans Waardenburg, Heleen Griffioen

'Natuurlijk snap ik ook dat de bonden vooral zien wat er niet goed gaat. Net als wij misschien niet alle signalen krijgen die zij krijgen. Maar dat weten we allebei en we weten daarom ook allebei dat de waarheid ergens in het midden ligt.'

Beloning domineert discussie

Tegelijkertijd was het belangrijkste onderwerp voor de bonden het geld. Waardenburg: 'Ze openden de onderhandelingen met een looneis van 5 procent. Per jaar. Dat was voor ons onbespreekbaar. Niet omdat we geen goede beloning voor onze medewerkers willen - in tegendeel - maar omdat het niet kón. Wij zijn gebonden aan een convenant met VWS over de ontwikkeling van de arbeidskosten in de zorg. Daardoor bewegen we mee met de reguliere loonontwikkeling en die is geen 5 procent. Dat weten de bonden ook.'

'Maar de bonden zijn geen partij bij het convenant. Zij wilden graag dat we gezamenlijk naar Den Haag zouden gaan om meer geld te eisen voor hogere loonstijging. En dat wilden wij weer niet. Het convenant zorgt voor marktconforme beloning en zekerheid over budgetten, dat wilden we niet verspelen. We wilden wél in Den Haag gaan vragen om meer aandacht voor de kwaliteit van arbeid. In samenspraak met de bonden, maar niet hand in hand. We hoopten bijvoorbeeld een financiële impuls te krijgen voor grotere contracten, zodat je medewerkers meer uren kunt geven. Zodat er meer tijd voor reflectie en ontwikkeling is. Dat komt de kwaliteit van het werk ten goede, zonder dat het meteen in het uurloon tot uitdrukking komt. Dat is helaas niet gelukt.'

De discussie over de beloning heeft de onderhandelingen lang gedomineerd. 'Daardoor kregen andere, minstens zo belangrijke onderwerpen minder aandacht dan ze verdienden. Terwijl we ook daar verschillen van inzicht hadden. Zo wilden de vakbonden méér regels vastleggen over roosters, werkdruk, agressie en verzuim. Terwijl wij vinden dat je die zaken niet dicht moet regelen maar op moet lossen met een goede dialoog en afspraken op organisatieniveau. Daarom willen we juist ruimte creëren voor maatwerk.'

Impasse en akkoord

De tegenstellingen leidden vlak voor de zomer tot een serieuze impasse. Waardenburg: 'We waren een keer of vijf, zes bij elkaar gekomen en deelden de zorgen. Maar we zagen echt geen gezamenlijke oplossing. Dus hebben we gezegd: dit heeft geen zin. Laten we in de zomer nadenken over hoe we verder gaan.'

Tijdens de zomer bedaarden gemoederen bij beide partijen. 'Wij hebben gekeken hoe we ons loonbod zoveel mogelijk konden stretchen. Het is een heel technisch verhaal, maar we hebben er binnen de ruimte van het convenant echt het maximale uitgehaald. Als wisselgeld wilden we dan wel de garantie dat we niet alles dicht zouden regelen in de cao. En dat we zouden kijken hoe we samen, in het veld, de duurzame inzetbaarheid van medewerkers kunnen bevorderen.'

Bij de bonden was er ook meer bewegingsruimte ontstaan. Dat leidde uiteindelijk tot een akkoord met een goede loonparagraaf en forse inzet op duurzame inzetbaarheid. 'We hebben onder meer een structurele loonstijging van 7,8 procent afgesproken, in 2,5 jaar. En ook nog 4,25 procent aan verschillende eenmalige uitkeringen, extra structurele loonontwikkeling voor leerlingen en instromers en een eindejaarsuitkering die een volledige dertiende maand wordt. En de nieuwe afspraken over andere zaken zijn zeer beperkt gebleven.'

Het waren moeizame onderhandelingen, maar er ligt een akkoord. 'En daar ben ik tevreden over. Zeg ik voorzichtig. Want ja, we hadden graag meer bereikt. Nu doen we het maar stap voor stap. Wat de volgende stap gaat zijn? Dat is lastig te zeggen. Het is prettig dat we een langlopend akkoord hebben gesloten, tot oktober 2021. Tegelijkertijd maakt dat het ook wat prematuur om nu al vooruit te lopen op de inzet voor de volgende ronde. Zéker nu nog zoveel onduidelijk is over economische en maatschappelijke ontwikkelingen. Laten we eerst dit akkoord maar eens uitvoeren.'

*Onderhandelaarsakkoord voor
nieuwe cao Gehandicaptenzorg
getekend in nacht van 17 op 18
september*



'Onze leden hebben medewerkers nodig – en wij helpen waar we kunnen'

Sam Schoch is voorzitter van de Raad van Bestuur bij Middin en tevens bestuurslid bij de VGN.



Als het over de arbeidsmarkt gaat, gaat het al jaren over grote tekorten. Zeker in de zorg. Toch is er ook goed nieuws. Zo is het de gehandicaptenzorg ook afgelopen jaar gelukt om te groeien, met bijna tienduizend werknemers. Op 1 maart 2020 waren er 180.000 mensen werkzaam in onze sector. Sam Schoch over het imago van de sector, veranderende verhoudingen, innovaties en samenwerking.

'We groeien, maar zien ook wel degelijk tekorten,' vertelt Schoch. 'Daarmee bedoelen we vacatures die langer dan drie maanden open staan. Hoe specialistischer de vacature, hoe moeilijker die in te vullen is. Vooral verpleegkundigen en begeleiders voor de doelgroepen EVB+ en LVB+ zijn lastig te vinden.'

Het werven van voldoende goede medewerkers is in de eerste plaats een taak van de leden. Schoch: 'Zij hebben ook het beste zicht op de situatie in hun eigen regio. Maar de VGN kan wél helpen op landelijk niveau, in samenspraak met de leden. Bijvoorbeeld door het imago en de vindbaarheid van de gehandicaptenzorg te verbeteren.'

Zichtbaarheid en uitstraling

Afgelopen jaar ontwikkelde de VGN materiaal voor banenmarkten, verleende ze medewerking aan het tv-programma Later als ik groot ben en werkte ze mee aan de ontwikkeling van een nieuw lespakket voor studenten op mbo en hbo. Schoch: 'Allemaal om de zichtbaarheid van het werk te vergroten. Vaak in de breedte, maar soms ook heel gericht. Bijvoorbeeld gericht op artsen voor verstandelijk gehandicapten. Daar is een serieus tekort aan, dus hebben we samen met VWS en de beroepsvereniging een imago- en wervingscampagne opgezet.'

In de breedte was Wat een vak! ook afgelopen jaar een belangrijk instrument. Dat begon als campagne op Facebook om trots en vakmanschap binnen de gehandicaptenzorg te promoten. En groeide al snel uit tot een middel om het werk in de sector ook daarbuiten onder de aandacht te brengen. Een succes, dat nog steeds groeit. De Facebookgroep heeft inmiddels meer dan 15.000 leden, en richt zich op medewerkers, cliënten én de netwerken van die beide groepen. De groep wordt hoog gewaardeerd.

Website en werkelijkheid

In 2019 is ook de website werkenindegehandicaptenzorg.nl live gegaan. Die richt zich vooral op zij-instromers. Schoch: 'De site vertelt de verhalen van echte zij-instromers over het werken in de gehandicaptenzorg, en daarmee blijken we heel effectief potentiële zij-instromers te kunnen interesseren om werk te gaan doen dat echt meerwaarde heeft. We hebben delen van de site eind 2019 wel behoorlijk aangepast. Op basis van wat onze leden en bezoekers aangaven.'

'Zo hebben we bijvoorbeeld de quickscan verwijderd, waarmee bezoekers snel konden zien of het werk in de branche iets voor hen was. Onze leden zeiden namelijk: leuk initiatief, maar het accent ligt te veel op de uitersten. Klopte ook, we hadden vooral situaties geschetst die aansloten bij de werkzaamheden waar de meeste vacatures voor open stonden. Dat klinkt logisch, maar in de praktijk stromen mensen daar helemaal niet in. Ze stromen in bij de doelgroepen met een minder complexe hulpvraag, zodat andere, meer ervaren medewerkers hen verder kunnen opleiden. Op die werkelijkheid passen we de scan nu aan.'

Verhoudingen veranderen

Een andere ontwikkeling is de verandering van arbeidsverhoudingen. Schoch: 'In onze zorg leggen we de regie steeds meer bij de individuele cliënt. Welk leven wil hij of zij zelf leven? Als antwoord op die vraag, leveren medewerkers steeds meer maatwerk. Ze moeten dan wel de ruimte krijgen, en gefaciliteerd worden door hun leidinggevend. Daar zie je de verhoudingen schuiven. Dat gaat niet altijd makkelijk, dus helpen we daarbij.'

*Zij-instromers in de
hoofdrol op de website
werkenindegehandicaptenzorg.nl*



Dat doet de VGN op drie manieren. 'In de eerste plaats faciliteren we fysiek en inhoudelijk het gesprek tussen teams, leidinggevend en directeurs of bestuurders. Daarnaast zetten we in op storytelling. We verzamelen verhalen van zorgmedewerkers en hun leidinggevend die het gesprek over hun rol in die veranderende verhoudingen gevoerd hebben. Zij vertellen over dat gesprek, en over wat ze eruit geleerd hebben. Dat delen we. En ten slotte bouwen we aan leernetwerken: groepen mensen uit verschillende organisaties, die met dit thema bezig zijn. In plaats van allemaal zelf het wiel uit te vinden, tackelen ze gezamenlijk problemen. Hoe ga je om met roostering? Wat verandert er in relatie tot de OR? Soms leidt zo'n leernetwerk tot proeftuinen, experimenten in de praktijk. En waar het nodig is, faciliteren we die. Een voorbeeld. Sommige organisaties hebben moeite om het rooster voor de woensdagmiddag sluitend te krijgen. Is daar maatwerk mogelijk? Je kan het aantrekkelijker maken, door mensen een roostertoeslag te betalen, en die uit te ruilen via een andere dag. Dat hoeft echt niet voor iedereen maar als medewerker én organisatie het graag willen, kun je daar individuele afspraken over maken. Alleen is dat niet in lijn met de cao. Als VGN vragen we dan een tijdelijke ontheffing aan bij de sociale partners.'

Ruimte voor ideeën

De arbeidskosten voor veel van onze leden stijgen al een paar jaar, doordat ze steeds vaker zzp'ers in moeten huren. Schoch: 'Dat heeft vaak niet onze voorkeur omdat cliënten gebaat zijn bij structuur en bekende gezichten. Maar soms ontkom je er niet aan. We zouden wel graag zien dat alternatieven haalbaarder worden gemaakt. Nu kun je als organisaties onderling niet een gezamenlijke pool van flexmedewerkers opzetten, of medewerkers bij elkaar detacheren omdat je daarover dan gewoon 21% btw moet betalen. Dat is jammer. Overigens kan het nu wel – in verband met de coronacrisis vervalt die heffing tijdelijk. We blijven stevig lobbyen om dat soort innovatieve ideeën structureel meer ruimte te geven.'

Ook innovatief is de samenwerking binnen de landelijke actietafel arbeidsmarkt gehandicaptenzorg. Schoch: 'Dat is een hele brede samenwerking tussen onder andere VGN, VWS en de beroepsverenigingen BPSW, V&VN, NVO, NVAVG en PSYNIP. Met als doel: kijken wat we kunnen doen aan gemeenschappelijke problemen op de arbeidsmarkt. Het is geen toeval dat de afkorting van de tafel LAAG is, want we willen allereerst het laaghangend fruit pakken. Samen hebben we bijvoorbeeld heel veel data. Als we die samenbrengen, krijgen we een beter beeld van de knoppen waar we aan kunnen draaien. Eigenlijk vreemd dat dat nooit op deze schaal gedaan is, maar we zijn er afgelopen jaar in ieder geval mee begonnen. Dat blijven we doen. En bovendien gaan we met elkaar nieuwe gegevens verzamelen. En onderzoeken wat we verder kunnen doen. Want deze gezamenlijke problemen lossen we alleen samen op.'

*Aandacht voor de
gehandicaptenzorg in het tv-
programma Later als ik groot ben*



‘We zijn op de goede weg, nu willen we vasthouden en verder verdiepen’

Julianne Meijers is bestuurder van Siza. Zij houdt zich binnen de VGN bezig met kwaliteit.



2019 was het jaar van het verder ontwikkelen, als het gaat om kwaliteit. We deelden onderzoeksresultaten, deden nieuw onderzoek én gingen weer met zorgkantoren, cliëntenorganisaties en de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd om tafel, om ideeën en ervaringen uit te wisselen. Dat laatste lijkt voor ons al heel vanzelfsprekend maar werd door aanwezigen enorm gewaardeerd. Julianne Meijers vertelt erover.

Begin 2019 publiceerden we het sectorbeeld Kleurrijke zorg. Dat is gebaseerd op een groot onderzoek naar kwaliteitsrapporten en interviews en biedt een beeld van hoe instellingen in 2018 omgingen met het kwaliteitskader. Julianne Meijers: ‘Maar het kwaliteitskader gaat niet alleen over rapporten, het gaat ook en vooral over wat de individuele cliënt eraan heeft in de dagelijkse praktijk. En de vraag in hoeverre we erin slagen de verschillende bouwstenen van het kwaliteitskader aan elkaar te verbinden. Dat is een doorlopend proces. Daarom zijn we in de zomer van 2019 gestart met het Spiegelbeeld Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg. Daarin laten we zien hoe we een vervolg geven aan dat proces, waar we mee bezig zijn en wat het oplevert. We maken dan eigenlijk een verdiepingsslag, we lichten er één of twee thema’s uit die we verder verkennen. Dat past ook bij het doorontwikkelen. Dit willen we jaarlijks doen met ieder jaar een ander thema.’

De thema’s van het spiegelbeeld 2019 waren reflectie en leren en verbeteren. Wilma van der Scheer en Annemiek Stoopendaal van het Erasmus Centrum voor Zorgbestuur stelden het samen op basis van de input uit kleinschalige invitationale conferenties. Daarvoor zijn alle betrokken partijen benaderd: de zorgkantoren, inspectie, cliëntenraden en medewerkers en bestuurders van zorgorganisaties. Meijers: ‘Tijdens die bijeenkomsten viel allereerst op hoe zeer de aanwezigen het waarden dat er de ruimte is om met al die partijen om tafel te gaan over dit onderwerp en hoe belangrijk het is om elkaars perspectieven te kennen. Wij hadden het idee dat dit toch inmiddels wel gemeengoed was. Maar blijkaar is het nog niet zo normaal.’



Pauline Meurs in actie bij presentatie sectorbeeld Kleurrijke Zorg

Gelijkwaardige perspectieven

Het spiegelbeeld biedt inzichten waar we weer mee verder kunnen. Het lukt ons steeds beter om ervaringen van cliënten op te halen en die te vertalen naar concrete verbeteringen in de begeleiding en behandeling en regelmatig met elkaar in gesprek te zijn over wensen en behoeften. ‘Tegelijkertijd blijft het ingewikkeld om écht goed te blijven luisteren naar cliënten. Natuurlijk wordt er met hen gesproken en natuurlijk gebeurt dat aan de hand van goede methodes, maar dan nóg moet je oppassen dat het niet te instrumenteel wordt. Dat je niet je eigen interpretatie legt over wat de cliënt zegt. Je moet luisteren zonder invulling vanuit je eigen perspectief. Want alle perspectieven zijn gelijkwaardig. Het is niet erg als perspectieven botsen, dat helpt je juist verder als je dat bespreekbaar maakt. Dat vraagt een open houding en bewustzijn. Dan ben je ook bij de kern van het kwaliteitskader.’

Aanvullende expertise

In 2019 werkten we ook op praktische manieren verder aan de doorontwikkeling van het kwaliteitskader. Zo hielden we regiobijeenkomsten over het onderwerp reflecteren, leren en verbeteren en vond de jaarlijkse beoordeling van cliëntervaringsinstrumenten in de waaier van erkende instrumenten plaats door de Commissie van Deskundigen. Meijers: ‘Er zitten nu elf instrumenten in de waaier. De Commissie van Deskundigen heeft dit jaar, naast de reguliere beoordeling, ontwikkelaars en gebruikers ontmoet en met hen gesproken over de doorontwikkeling ervan. Voor komend jaar laat de commissie zich daarbij adviseren door methodologisch experts op het gebied van validiteit en betrouwbaarheid. Onze manier van kijken naar kwaliteit vraagt ook een andere benadering van het in kaart brengen van cliëntervaringen dan we in Nederland traditioneel gewend zijn. De instrumenten uit de waaier rekken die traditie op. We vinden het belangrijk dat deze nieuwe manier van werken goed onderbouwd wordt. Vandaar dat we daar aanvullende expertise bijhalen.’

En we blijven stappen zetten op de weg van verbetering. Dat doen we met een nieuwe voorzitter van de landelijke stuurgroep kwaliteitskader gehandicaptenzorg: Pauline Meurs. ‘Zij neemt het stokje over van Martin Boekholdt die aan de wieg heeft gestaan van de ontwikkeling van dit kwaliteitskader en het tijd vond dat iemand anders het verder bracht. We zijn ontzettend blij dat Pauline dit wil doen. Want dat we verder gaan met dit kwaliteitskader is zeker.’

Gehandicaptenzorg voorop

We zijn op de goede weg, ook andere sectoren bevestigen dat we in de gehandicaptenzorg een paar stappen voorlopen. We zien dat ook terug in het rapport Blijk van vertrouwen – Anders verantwoord voor goede zorg van de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving dat in 2019 verscheen. 'De toon van dat rapport is: we moeten in Nederland op een andere manier kijken naar hoe zorgorganisaties zich verantwoord gezien de steeds complexer wordende zorgpraktijk. Daarin wordt het kwaliteitskader van de gehandicaptenzorg als voorbeeld genoemd.'

De VGN is nu bezig met de voorbereiding van het voortgangsonderzoek naar het kwaliteitskader. 'Bij de start van het kwaliteitskader in 2017 hebben we met alle betrokken partijen een ontwikkelagenda afgestemd voor vijf jaar. En daarin hebben we afgesproken dat we halverwege goed zouden onderzoeken hoe ver we daarmee zijn. We wéten dat we dat willen. De vraag is dus eerder: hoe werkt het, wat werkt goed en wat kan beter?' Eind dit kalenderjaar start het onderzoek en het loopt door in 2021. Daarnaast verkennen we dit jaar of we de reikwijdte van het kader kunnen vergroten. Nu geldt het kwaliteitskader voor alle zorgorganisaties die zorg en ondersteuning leveren die onder de Wet langdurige zorg valt, ook als die Wlz-zorg maar een onderdeel is van bredere ondersteuning. We verkennen of ook het modulair pakket thuis en pgb binnen de reikwijdte van dit kader passen. Zodat we daar op dezelfde manier samen aan kwaliteit kunnen werken.'

*Tijdens bijeenkomsten over
Kwaliteitskader met elkaar in
gesprek om elkaars perspectieven te
leren kennen*



Lekker slapen dankzij goede zorg

Een ander onderwerp dat samenhangt met kwaliteit is nachtzorg. Daar hadden we in 2018 plannen voor, die we in 2019 hebben uitgevoerd. Het afgelopen jaar hebben zo'n dertig organisaties hun ervaringen en goede voorbeelden over nachtzorg gedeeld in een kennisnetwerk Nachtzorg. Zo kwam het belang van een goede nachtzorg, lekker slapen, technologie en domotica en onderlinge afstemming tussen dag- en nachtzorg aan de orde. Medewerkers van de nachtzorg zijn trots op hun werk. Hun verhalen verdienen een podium. In oktober lanceerde Kennisplein Gehandicaptensector het dossier Nachtzorg. Een platform met succesverhalen, handige tools en video's over onderwerpen als technologie in de nacht, verbinding tussen de dag en nacht, lekker slapen en slaapproblemen, werken in de nacht en arbeidsomstandigheden.

‘Zorg en onderwijs liggen voor kinderen met een beperking heel dicht bij elkaar’

Marjolein Bolt is voorzitter van de Raad van Bestuur bij Trajectum, in 2019 maakte zij zich hard voor de portefeuille Jeugd. Jan van Hoek, voorzitter van de Raad van Bestuur bij Ipse de Bruggen, ondersteunde het bestuur van de VGN bij deze portefeuille.



Kinderen en jongeren met een beperking zo vroeg mogelijk de best passende hulp, zorg en begeleiding bieden. Daar streeft de VGN al jaren naar. Logisch, want het is belangrijk - én complex, zeker sinds de invoering van de Jeugdwet. Marjolein Bolt en Jan van Hoek over een gezamenlijke koers, over oplossingslabs, en het terugbrengen van administratieve lasten.

Bolt: ‘Sinds 2015 hebben gemeenten een belangrijke rol gekregen in de zorg voor, het onderwijs aan, en de begeleiding van kinderen en jongeren met een beperking. En daarin gaan veel dingen goed, maar is er ook nog steeds heel veel dat we beter willen regelen. Inhoudelijk en financieel. Inhoudelijk gaat het dan om bijvoorbeeld de toegang tot de juiste zorg, de continuïteit van jeugdhulp nadat jongeren 18 zijn geworden en de combinatie van zorg en onderwijs. En financieel zijn de bekostiging en de administratieve lasten belangrijke thema's.’

Gezinshuizen in beeld

Een van de doelen van de Jeugdwet is dat kinderen met een beperking zoveel mogelijk thuis opgroeien. En waar dat niet kan, liefst in een gezinsachtige setting. Dat is ook een van de thema's binnen het programma Zorg voor de Jeugd, waar de VGN intensief betrokken bij is. Van Hoek: ‘Vanuit dat programma hebben VWS, de VNG, de Branches Gespecialiseerde Zorg voor Jeugd en beroepsverenigingen een Koersdocument ontwikkeld. Daarin onderschrijven we allemaal nog eens dat het belangrijk is dat kinderen ‘zo thuis mogelijk’ opgroeien en dat gezinshuizen daar een belangrijke rol in kunnen spelen. Natuurlijk zijn ze niet voor ieder kind de oplossing. En zijn er in de praktijk nog knelpunten, zoals de aansluiting van de zorg uit de Jeugdwet op zorg uit de Wlz en de Wmo. Die willen we aanpakken.’

Bolt: ‘Daarom is er in 2019 in opdracht van de VGN ook onderzoek gedaan naar het zorglandschap van gezinshuizen specifiek voor jeugdigen met een beperking. Het goede nieuws was dat er eigenlijk al



Onderwijs en zorg liggen dicht bij elkaar voor kinderen met een beperking

meer gebeurde dan we verwachtten, en dat het landschap van gezinshuizen heel divers en volop in ontwikkeling is.’

Van Hoek: ‘En we hebben stappen gezet waar het gaat om continuïteit van zorg als jongeren 18 jaar worden. Na veel lobbyen en overleggen is er een bestuurlijke afspraak gekomen die bepaalt dat de leeftijdsgrens van gezinshuizen wordt opgerekt van 18 naar 21 jaar. En daarvoor is ook budget overgeheveld naar de gemeenten, dus dat is een mooie oplossing. Dat resultaat kwam er in januari 2020 maar we hebben er heel 2019 hard aan gewerkt.’

Onderwijs en zorg

Een ander belangrijk thema blijft de combinatie onderwijs en zorg. Ook afgelopen jaar. Bolt: ‘Die twee onderwerpen liggen voor veel kinderen met een beperking heel dicht bij elkaar. Zorg én onderwijs zijn gericht op ontwikkeling. En soms is er ook gewoon zorg in de klas nodig voor kinderen om überhaupt onderwijs te kunnen volgen. Maar het is complex om een goede combinatie van zorg en onderwijs te organiseren. Dat komt onder andere omdat financiering versnipperd is. En dan is het ook nog eens maatwerk: ieder kind heeft andere behoeftes.’

‘Speciaal voor de groep kinderen met ernstige verstandelijke of meervoudige beperkingen organiseerden we met het Nederlands Jeugdinstituut, het Landelijk Expertise Centrum Speciaal Onderwijs en de VNG organiseerden oplossingslabs. Daar deelden we oplossingen om de verbinding tussen zorg, jeugdhulp en onderwijs te verbeteren. De eerste twee edities draaiden om inspireren en delen, de derde om het creëren van een samenwerkingsagenda per regio. Aan de labs deden medewerkers, managers en directeuren van alle betrokken partijen mee. Dat was top, het zorgt er op zijn minst voor dat die partijen elkaar makkelijker weten te vinden. We merken in zijn algemeenheid dat er steeds meer aandacht voor dit onderwerp komt. Een systeemoplossing is nog ver weg denk ik. Maar in de praktijk proberen we veel kleine stappen te zetten.’ Dat doet de VGN ook met het nieuwe programma Met andere ogen, dat zich richt op een betere aansluiting tussen onderwijs en jeugdhulp. Wij zijn één van de coalitiepartners van dit programma.

Randvoorwaarden op orde

Als we de best mogelijke zorg aan kinderen en jongeren willen bieden, moeten we ook zorgen dat de randvoorwaarden op orde zijn. Van Hoek: 'En ja, als het over randvoorwaarden gaat, gaat het natuurlijk vooral over geld. Maar ook over de administratieve lasten. Die zijn erg hoog in het Sociaal Domein, blijkt elk jaar ook uit onze evaluatie van de inkoop in de branche. Hier en daar lukt het om voor verlichting te zorgen. Zo hebben we ons lang hard gemaakt voor een wetsvoorstel dat standaarden voor de berichtenuitwisseling en financiële verantwoording tussen gemeentes en zorgaanbieders kan afdwingen. Die wet is er nu. En dat is een mooi succes, maar ook maar een kleine stap.'

Daarnaast blijkt dat de tarieven in de jeugdhulp niet kostendekkend zijn. 'In mei steunden we daarom van harte een oproep van de VNG voor extra financiering. En hebben we er vervolgens alles aan gedaan om duidelijk te maken dat dat extra geld dan ook wel op de juiste plek terecht moet komen. Namelijk: bij onze medewerkers. Hun beloning en scholing zijn essentieel voor de kwaliteit van de jeugdhulp.' De ministers De Jonge en Dekker schreven eind van afgelopen jaar een brief aan de Kamer over een betere organisatie van jeugdhulp, -bescherming en -reclassering. Daarin deden ze voorstellen om de toegankelijkheid en de kwaliteit te verbeteren. Bolt: 'Daarop hebben wij ook een brief gestuurd, waarin we zeiden: we hebben waardering voor de erkenning van de problemen die spelen. Maar het is nu vooral zaak om snel de voorstellen uit te werken in concrete maatregelen.'

'Soms is het wel vermoeiend dat de molens zo traag draaien. Feitelijk voeren we al jaren dezelfde discussie. Maar we blijven ons inzetten voor een sneller effect in de praktijk. Want in de jeugdhulp is dat iedere dag urgent.'



‘We blijven lobbyen voor een wet die goed uitvoerbaar is’

Greet Prins is bestuurder bij Philadelphia en heeft de Wet zorg en dwang als aandachtsgebied in het bestuur van de VGN.



Hij ligt er – vijftien jaar na de eerste ideeën erover: de Wet zorg en dwang. Op 1 januari 2020 is de wet van kracht geworden. De VGN is er in 2019 ook weer heel druk mee geweest. We lobbyden succesvol voor aanpassingen, hielpen instellingen met informatie over de wet én organiseerden randvoorwaarden. En daar gaan we ook het komende jaar mee door. Greet Prins over het overgangsjaar, administratieve lasten en uitleg van begrippen.

De bedoeling van de Wet zorg en dwang (Wzd) is simpel: zorgvuldigheid en bescherming van de rechten van cliënten als ze onvrijwillig zorg moeten ontvangen. De wet zelf is alleen reuze ingewikkeld. Dat heeft ook te maken met de ontstaansgeschiedenis. De eerste ideeën waren er al in 2005, de wet had vorm in 2013, maar werd toen aangehouden omdat de Eerste Kamer hem gezamenlijk wilde behandelen met een gelijksoortige wet in de ggz, de Wet verplichte ggz. In 2018 werd zelfs besloten dat beide wetten geharmoniseerd moesten worden. Greet Prins: ‘Dat harmoniseren heeft gezorgd voor foutjes en ingewikkeldheden in de wet, waardoor de wet soms moeilijk te volgen is. Voor onze leden hebben we de Handreiking Wzd voor zorgaanbieders ontwikkeld, een soort handboek Wzd waarin de hele wet wordt uitgeschreven en toegelicht. Hierdoor hebben we de wet toegankelijk kunnen maken, al blijft het ingewikkeld.’

Recht doen aan de sector

De VGN heeft over verschillende onderwerpen van de wet stevig gelobbyd in Den Haag. ‘Begin 2019 bijvoorbeeld over de zogenoemde Wzd-functionaris, dat is degene die toezicht houdt op de uitvoering van de onvrijwillige zorg. In de wet stond dat dit alleen een arts kon zijn. Wij zeiden: dat moet ook een gedragswetenschapper (orthopedagoog-generalist of GZ-psycholoog) kunnen doen. Dat doet recht aan hoe de sector werkt en bovendien zijn gedragsdeskundigen hier voor geëquipeerd, zij horen dit te doen. Zij zijn in het primaire proces ook leidend. Uiteindelijk is de minister ons daarin tegemoet gekomen. In de wettekst is dit onderdeel opgenomen zoals wij dat wilden, daar zijn we heel blij mee. Net zoals over de uitkomst over wie zorgverantwoordelijke kan zijn. De zorgverantwoordelijke maakt de zorgplannen en is onder meer verantwoordelijk voor het stappenplan als er sprake is van onvrijwillige zorg. Daarover is nu afgesproken dat ook begeleiders zorgverantwoordelijke kunnen zijn. Instellingen kunnen zelf bepalen wie deze functie bij welke cliënt het beste kan vervullen. Dat kan voor de ene cliënt het beste de gedragskundige zijn, maar voor een andere cliënt de begeleider.’



De bedoeling van de Wet zorg en dwang (Wzd) is simpel: zorgvuldigheid en bescherming van de rechten van cliënten als ze onvrijwillig zorg moeten ontvangen

Overgangsjaar

Er waren veel zorgen bij leden of de wet wel goed kon worden geïmplementeerd, omdat nog veel informatie over de uitwerking van de wet ontbrak. Prins: ‘Er was vanuit het ministerie halverwege 2019 nog heel weinig geregeld voor de implementatie van de wet, waardoor het eigenlijk onmogelijk was om per 1 januari 2020 helemaal volgens de wet te werken. De invoering hoefde van ons niet te worden uitgesteld. We staan achter de principes en wilden gewoon beginnen. Maar we wilden wel graag een overgangsjaar. Dat hebben we gevraagd, en gekregen.’

Administratieve lasten

De administratieve lasten waren ook een belangrijk punt. Daar hebben we eigenlijk het hele jaar veel aandacht voor gevraagd bij VWS maar vonden helaas te weinig gehoor. Op de ledenvergadering in het najaar is dit met de leden besproken. En met een indrukwekkende eensgezindheid en gedrevenheid is gekozen om met een eigen werkwijze te komen. Dit resulteerde eind 2019 in onze eigen Werkwijze voor zes belangrijke punten voor het overgangsjaar. Het ministerie wilde bijvoorbeeld dat we twee keer per jaar de toegepaste onvrijwillige zorg zouden analyseren en rapporteren met een heel gedetailleerd format. Wij zeiden: laten we dat één keer per jaar doen in ons kwaliteitsrapport en met een eenvoudig format. Een ander punt uit die Werkwijze is dat we voor 1 juli alle oude plannen, de BOPZ-plannen, omgezet moesten hebben naar Wzd-zorgplannen. Dat was wel heel snel. De wet is inmiddels officieel van kracht en op dit moment overleggen we nog over verschillende punten uit de Werkwijze. Ik heb alle vertrouwen op een goede uitkomst van die besprekingen.’

De leden ondersteunen

De VGN vervult altijd een brugfunctie: aan de ene kant lobbyen we vanuit de leden in Den Haag. Aan de andere kant vertalen we wat er in Den Haag gebeurt naar de leden en helpen we met het organiseren van randvoorwaarden. 'Zo hebben we vijf informatiebijeenkomsten voor leden gehouden. En we hebben de wet samen met ActiZ vertaald in een factsheet: 50 vragen en antwoorden over de Wet zorg en dwang. Die is heel positief ontvangen. Ook hebben we een mooie uitgave van de wettekst met daarin alle uitvoeringsregelingen verwerkt, zodat alle regels overzichtelijk bij elkaar staan. Daarnaast hebben we samen met alle betrokken veldpartijen een profiel van de Wzd-functionaris en van de zorgverantwoordelijke geschreven. Bovendien hebben we samen met de cliëntenorganisaties gewerkt aan een externe landelijke klachtencommissie Wzd. Die staat sinds 1 januari 2020. Ten slotte beantwoorden we veel vragen van individuele leden. En als wij daar niet uitkomen, spelen we de vraag of het knelpunt weer door naar VWS.'

Kansen om te verbeteren

Er komen dit jaar weer wetswijzigingen. 'Dat is positief, want het biedt ons weer de kans om te reageren en onderdelen te verbeteren.' En hoe dan ook gaat de VGN verder met het ondersteunen van de leden. 'We houden weer ledenbijeenkomsten, desnoods online, en maken verschillende producten. Bijvoorbeeld een handreiking huisregels en een update van de vijftig vragen. Dat zijn er inmiddels zo'n 75 met nieuwe onderwerpen, aanvullingen en verfijningen. Ook maken we een overzicht van de rechten van cliënten en hun vertegenwoordigers. We blijven lobbyen om de wet zo goed mogelijk te maken. We zijn ook blij met de nieuwe structuur van overleg en besluiten nemen waar alle stakeholders aan deelnemen: de stuurgroep die de besluiten neemt en de landelijke werkgroep die de knelpunten bespreekt en oplost en besluiten voorbereid voor die stuurgroep. Het bewustzijn is enorm hoog, instellingen zijn heel goed bezig. Dat geeft vertrouwen.'

'Kwaliteit en continuïteit vraagt om genoeg vakbekwame medewerkers'

Arend Vreugdenhil is bestuurder bij Pameijer. Als bestuurslid van de VGN maakt hij zich hard voor continue opleiding, leren en ruimte. Hij pleit voor de durf om vertrouwen in vakmanschap en de kracht van de samenleving.



Twee van de grootste uitdagingen in onze branche zijn het bevorderen van de instroom van nieuwe medewerkers, en het behouden van de huidige medewerkers. Voor beide uitdagingen zit de oplossing ook in leren en ontwikkelen. Daarom hebben we ons hard gemaakt voor onderwijs op maat, hebben we kwalificatiedossiers geactualiseerd, en proberen we het tekort aan AVG-artsen aan te pakken. In 2019 hebben Heleen Griffioen en Hans Waardenburg namens het bestuur hier een bijdrage aan geleverd. En dat blijven we doen. Arend Vreugdenhil blikt vooruit want het belang van leren en ontwikkelen blijft groot.

Het belangrijkste thema van 2019 was onderwijs op maat. Dat onderwijs kijkt veel meer dan het reguliere onderwijs naar zaken als: wat hebben mensen al gedaan? Welke ervaring, kennis en competenties hebben ze al? Als je dat weet, kun je zorgen dat mensen snel inzetbaar zijn. Het is niet direct gericht op het behalen van een diploma, maar vooral op het specifiek toerusten van mensen voor een taak. Dat maakt het heel geschikt voor volwassenen, dus ook voor opscholing, bijscholing en zij-instroom. En dat is belangrijk, want voor de kwaliteit en de continuïteit van de zorg moeten we echt zorgen voor genoeg vakbekwame medewerkers.

Leereenheden

Voor potentiële zij-instromers is de gedachte dat ze langdurig terug moeten naar de schoolbanken vaak een drempel om de overstap te maken. Terwijl voor veel zorginstellingen geldt dat een diploma niet heilig is maar vaardigheden en kennis wel. Al in 2018 begon de VGN daarom met het ontwikkelen van leereenheden op de niveaus 2 tot en met 6: van mbo tot hbo. Zo'n leereenheid is een afgebakend geheel van kennis en vaardigheden die toepasbaar zijn in de praktijk en arbeidsmarktrelevantie hebben. Ze zijn gebaseerd op de kwalificatiedossiers uit het mbo, zoals verzorgende IG. In 2019 hebben we de eerste eenheden doorontwikkeld en afgerond, samen met onze collega's van ActiZ, de branchevereniging voor ouderenzorg, en met zorginstellingen. Die laatste waren leidend – het gaat immers om hún behoefte,

en veel van de praktijkvaardigheden onderwijzen zij ook zelf. In mei hebben we de leereenheden aan het veld gepresenteerd. Maar daarmee zijn we er nog niet.

De uitvoering in de praktijk gaat nog niet vanzelf. Mbo-instellingen denken goed mee maar het is natuurlijk ook wel echt nieuw voor ze. De doelgroep is anders, het doel is anders, het vraagt een andere werkwijze. Dat is ook te zien bij EVC-procedures om officiële erkenning te krijgen voor iemands competenties. Scholen hebben, ondanks dat er een EVC-rapport met erkende competenties ligt, toch vaak de neiging om iemand alsnog een heel opleidingstraject te laten volgen. Met twaalf mbo-instellingen hebben we nu een coalition of the willing opgericht. Samen kijken we hoe we deze verkorte trajecten tóch in kunnen bedden. En we kijken met het ministerie van OCW of we er een officieel mbo-certificaat aan kunnen hangen, zodat zorgmedewerkers er overal in het land mee terecht kunt. Instellingen als 's Heeren Loo en ASVZ werken al met de leereenheden. Zij zien dat het voor sommige mensen ook de stap kleiner maakt om tóch een diploma te halen. Dat is een mooi neveneffect. De leereenheden passen ook goed bij een leven lang leren en kunnen helpen bij opscholing en behoud van medewerkers.

Kwaliteitsdossiers

In het najaar van 2019 zijn de nieuwe kwalificatiedossiers voor verzorgenden IG en verpleegkundigen vastgesteld. Deze dossiers zijn richtinggevend voor het onderwijs. Daarom worden ze ook ontwikkeld door het werkveld én het onderwijs en moeten ze geregeld worden geactualiseerd. Dat doen we samen met het mbo, de werkgevers, de vakbonden en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.

Afgelopen jaar had de actualisatie van de dossiers behoorlijk wat voeten in de aarde. Dat kwam vooral door de ophef rond het BIG en de regieverpleegkundige. Daardoor was lang niet duidelijk aan welke eisen het dossier voor de verpleegkundige niveau 4 precies moest voldoen. Dat zorgde voor veel onrust en het proces heeft zelfs een tijdje stilgelegen. Maar uiteindelijk is het goed gekomen.

Zorgbranches slaan handen ineen voor nieuwe opleidingsaanpak volwassenen



Er is een tekort aan artsen voor verstandelijk gehandicapten (AVG's)

Artsen voor verstandelijk gehandicapten

Er wordt op meer plekken in dit jaarverslag aan gerefereerd, en het is dan ook een groot probleem: het tekort aan artsen voor verstandelijk gehandicapten (AVG's). Er zouden er ieder jaar 24 nieuwe studenten moeten instromen om aan de vraag te voldoen maar het zijn er tegenwoordig maar twaalf. Daarom zijn we vorig jaar een initiatief gestart met VWS, de Erasmus Universiteit, Stichting beroepsopleiding huisartsen SBOH en de beroepsvereniging NVAVG. Het doel is de instroom te bevorderen, bijvoorbeeld door bij de opleiding geneeskunde meer aandacht te creëren voor de gehandicaptenzorg. Dat zit nu nauwelijks in de opleiding tot basisarts en onbekend maakt nu eenmaal onbemind. Terwijl we ook zien dat wie de sector leert kennen, er ook vaak door gegrepen wordt. En tegelijkertijd proberen we het werk aantrekkelijker te maken, met bijvoorbeeld betere ondersteuning.

Oog voor welbevinden

Het belang van leren en ontwikkelen voor de branche kan moeilijk overschat worden, volgens Arend Vreugdenhil. 'Voor de instroom is dat evident, maar het gaat óók om behoud. Wie zich niet kan ontwikkelen, zal eerder zijn heil elders zoeken. Maar door de grote druk op opleidingen en opleiders, en de grote nadruk op het begeleiden op vaardigheden, komt het welbevinden van medewerkers soms in de knel. Dat zien we bijvoorbeeld bij stagebegeleiding, en de begeleiding van nieuwe medewerkers. Soms is er gewoon niet genoeg tijd om iemand inhoudelijk te begeleiden, én de zorg voor cliënten op peil te houden, én nog eens een goed gesprek te voeren. En natuurlijk kiest niemand ervoor om dan maar de zorg te laten schieten, maar er ligt duidelijk wel een uitdaging. Komend jaar gaan we daarmee aan de slag. Zodat de mensen die vol goede moed instromen, niet op korte termijn weer uitstromen.'

‘Onze cliënten hebben recht op zorg, we doen er alles aan om die goed te regelen’

Annemarie van Dalen is bestuurder van Odion en als bestuurder van de VGN heeft ze het aandachtsgebied huisartsenzorg. Haar missie: het organiseren van betekenisvolle zorg met oog voor mensen.



Voor zo'n 5000 cliënten lukte het in 2019 niet om goede afspraken over huisartsenzorg te maken. En voor 13.000 cliënten was het moeilijk de zorg buiten kantooruren te organiseren. De oorzaak hiervan is complex. De VGN heeft daarom alle betrokken partijen om tafel gehaald, samen met hen naar oplossingen gezocht en de uitvoering daarvan ondersteund. Nu lijkt het voorzichtig beter te gaan. Annemarie van Dalen over gezamenlijke problemen én oplossingen.

Eerst even wat theorie. Alle cliënten die in een instelling wonen, krijgen ondersteuning vanuit de Wet langdurige zorg. Voor een aantal van deze cliënten is behandeling geen onderdeel van het pakket, voor een ander deel wel. Dat is historisch zo gegroeid. Voor de laatste groep moet de instelling de huisartsenzorg regelen, ook buiten kantooruren. Dat kan door zelf een (huis)arts in dienst te nemen, of door contracten af te sluiten met huisartsen en huisartsenposten. Van Dalen: 'En dat laatste ging de laatste jaren steeds lastiger. In 2018 kregen we steeds meer signalen dat leden moeilijker afspraken konden maken over huisartsenzorg voor cliënten. Huisartsen weigerden contracten af te sluiten of zeiden de huidige contracten zelfs op.' Cliënten die dat nodig hebben, krijgen naast huisartsenzorg, specifieke behandeling van een Arts Verstandelijk Gehandicapten (AVG). De zorg die huisartsen en AVG's in onderlinge afstemming bieden, wordt medisch generalistische zorg genoemd.

Manifest

Terug naar de zorg door huisartsen. In de zomer van 2019 heeft de VGN een enquête uitgezet onder de leden om te kijken of meer instellingen hier moeilijkheden mee hadden. 'Daaruit bleek dat het probleem nog groter was dan we dachten. Voor zo'n 5000 cliënten lukte het niet om afspraken te maken voor zorg overdag en voor 13000 cliënten was het onmogelijk om zorg in de avond, nacht en in het weekeinde te organiseren', vertelt Van Dalen. 'We hebben daarom samen met cliëntenorganisatie Ieder(in) een manifest opgesteld waarin we stelden dat zorg voor iedereen beschikbaar moet zijn, dus óók voor onze cliënten. En we hebben daarbij verwezen naar het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een handicap.'

Het manifest leidde niet tot concrete verandering, terwijl er wel degelijk iets moest gebeuren. De VGN nodigde daarom in oktober alle betrokken partijen uit om met elkaar om de tafel te gaan: de Landelijke Huisartsen Vereniging (LHV), InEen (de organisatie van huisartsenposten), de NVAVG, het ministerie van VWS, de Nederlandse Zorgautoriteit, Ieder(in) en zorgverzekeraars. Van Dalen: 'Iedereen was bereid om te komen. We hebben daar de vraag gesteld: hoe kunnen we hier een gezamenlijk probleem van maken, zodat we het ook gezamenlijk kunnen oplossen?'

Reële bezwaren

Want het probleem is best complex. Zo ervaren huisartsen onvoldoende ondersteuning van instellingen waar cliënten wonen. Er is niet altijd een begeleider aanwezig bij het consult, en als de begeleider er is, is die niet altijd op de hoogte van wat er speelt. En dat maakt diagnosestelling voor een huisarts lastig. Bovendien hebben begeleiders soms te weinig kennis over wanneer huisartsenzorg eigenlijk nodig is. Zodat ze te snel bellen. Daarnaast hebben huisartsen soms advies nodig vanuit de tweede lijn: van een AVG. Maar daar zijn er te weinig van, waardoor die bereikbaarheid laag is. Ook zijn er af en toe problemen met het inzien van dossiers. En de LHV had een leidraad had geschreven waarin staat dat de zorg voor mensen die in een instelling wonen geen basiszorg is. 'Dan begrijp je wel waarom huisartsen terughoudend zijn. Zeker als je bedenkt hoe hoog hun werkdruk sowieso al is. Dat is ook gewoon reëel.' De bijeenkomst in oktober was constructief. Van Dalen: 'We hebben afgesproken dat er dingen beter moeten, dat iedereen een rol heeft in het verbeteren van randvoorwaarden voor en het faciliteren van de artsen, en dat we dat op papier zouden zetten. In een vervolgbijeenkomst zouden we dat formaliseren.' Dat op papier zetten duurde tot februari 2020. Toen lag er een conceptconvenant Randvoorwaarden en facilitering medisch generalistische zorg voor mensen met een beperking. Het was nu nog een kwestie van tekenen.'

Alle cliënten hebben recht op zorg van een (huis)arts



Vertrouwen in elkaar

Een belangrijk doel van het convenant is dat huisartsen en AVG's er vertrouwen in hebben dat alle partijen er alles aan doen om het goed te regelen. Ook wij als zorgaanbieders. De VGN faciliteert dat zo veel mogelijk. Allereerst door het uitwisselen van goede voorbeelden en het beschikbaar stellen van kennis en informatie. 'In februari 2020 hebben we bijvoorbeeld een ledenbijeenkomst gehouden om ervaringen te delen over hoe huisartsen en AVG's ondersteund worden door organisaties. Zo werden ervaringen gedeeld over de rol die verpleegkundigen en verpleegkundig specialisten hebben bij het ondersteunen van de AVG en bij het triageren en helpen beoordelen of iemand wel echt naar een huisarts moet. En ervaringen over hoe je de medische kennis van begeleiders kunt verbeteren, en de gegevensuitwisseling kunt organiseren. Een andere manier waarop de VGN faciliteert is door het beschikbaar stellen van informatie. Wij zetten de adresgegevens van AVG-poliklinieken en instellingen waar een die AVG werkt op onze website, zodat het voor huisartsen ook gemakkelijker is om de AVG's die er zijn, te vinden.'

Constructief samenwerken

Niet alles kunnen we als VGN alleen. Voor het vergroten van beschikbaarheid van AVG's op de langere termijn werken we samen met de NVAVG en universiteiten. Landelijk zijn er nu 250 artsen en 25 opleidingsplaatsen. Maar die krijgen we niet vol. Van Dalen: 'We gaan samen acties uitzetten om de opleiding meer bekendheid te geven onder geneeskundestudenten en de bekendheid van de sector te vergroten. En we werken aan de oplossing van systeemproblemen, bijvoorbeeld over het uitwisselen van dossiers. Daarvoor gaan we in gesprek met VWS. Met V&VN onderzoeken we de mogelijkheden voor taakherschikking met verpleegkundigen. En met zorgverzekeraars spreken we over hun rol in de regio. Als het ergens niet loopt, zijn zij vanuit hun zorgplicht aan zet.'

De LHV heeft haar achterban inmiddels opgeroepen om terughoudend te zijn met opzeggingen en in de regio het gesprek aan te gaan om tot oplossingen van knelpunten te komen. En het lijkt voorzichtig de goede kant op te gaan met de beschikbaarheid. Van Dalen: 'Door corona heeft de LHV het convenant nog niet kunnen voorleggen aan de leden. En hebben we dus ook nog niet officieel getekend. Dat staat gepland voor verderop in 2020.'

'De VGN vertegenwoordigt 166 zorgaanbieders die zorg en ondersteuning bieden aan zo'n 200.000 mensen'

Wij helpen mensen met een beperking het leven te leiden dat zij willen ...

Mensen met een beperking moeten het leven kunnen leiden dat zij willen. Daar zet de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) zich voor in. Dat doel bereiken we door organisaties in de gehandicaptensector te ondersteunen, door een maatschappelijke positie in te nemen en door innovatieve ontwikkelingen te stimuleren en beschikbaar te maken. Met sommige manieren hebben we meer ervaring dan met andere. Maar dit is de koers die we uitgezet hebben. We zien onszelf daarom ook als een organisatie in beweging.

... door organisaties, medewerkers, cliënten en verwanten te ondersteunen

Onze leden zijn organisaties die gehandicaptenzorg bieden. We zijn er voor iedereen die bij deze organisaties betrokken is. Voor de bestuurders, de medewerkers, de cliënten en hun verwanten. We ondersteunen hen bij zaken als de CAO, helpen hen continu verbeteren met een Kwaliteitskader, maken ons hard voor passende financiering en wetgeving en zorgen ervoor dat er ook in de toekomst voldoende goede medewerkers zijn.

... door zichtbaar te maken wat leven met een beperking betekent

Het is nog steeds ongelofelijk ingewikkeld om in Nederland te leven met een beperking. We zien het daarom als onze maatschappelijke opdracht om zichtbaar te maken wat het leven met een beperking betekent. Wat het is om wel een huis te hebben, maar geen baan. Of hoe het is om overheidsbrieven niet te begrijpen, of een bioscoop niet in te kunnen met een rolstoel. Ook laten we zien wat wij als branche doen om mensen te ondersteunen én wat de maatschappij kan doen.



180.000 zorgmedewerkers staan dag en nacht klaar voor mensen met een verstandelijke beperking

... en door de voorhoede te versterken

Er zijn allerlei mooie innovatieve ontwikkelingen in de gehandicaptensector. Technologische ontwikkelingen bijvoorbeeld, maar ook nieuwe samenwerkingen tussen bijvoorbeeld gehandicaptenzorg, geestelijke gezondheidszorg en justitie. Wij stimuleren die ontwikkelingen. Bijvoorbeeld door te onderzoeken wat werkt en waarom. En dat vervolgens te delen binnen de sector én daarbuiten. Zo versterken we de voorhoede en dragen we bij aan ons doel: mensen met een beperking helpen om het leven te leiden dat zij willen.

De gehandicaptenzorg in kerngetallen

166 zorgaanbieders, 200.000 cliënten

De VGN vertegenwoordigt 166 zorgaanbieders die zorg leveren aan zo'n 200.000 mensen met verstandelijke, lichamelijke en/of zintuiglijke beperking. Een zeer grote groep cliënten heeft meer dan één beperking. Cliënten ontvangen zorg met verblijf vanuit de Wlz of Jeugdwet, ondersteuning vanuit de Wmo of Jeugdwet dan wel behandeling vanuit de Zorgverzekeringswet of Jeugdwet. 95% van de cliënten zijn in zorg bij een zorgaanbieder die is aangesloten bij de VGN.

180.000 medewerkers gehandicaptenzorg

Bij de VGN aangesloten zorgaanbieders werken 180.000 medewerkers (2020). Van de medewerkers is 39% jonger dan 35 jaar, 40 % is tussen de 35 en 50 jaar en 21 % is 55 jaar of ouder. De man/vrouwverhouding is al jaren stabiel: 80% van de medewerkers is vrouw, 20% is man.

Verstandelijke beperking

In Nederland zijn er ongeveer 142.000 mensen met een verstandelijke beperking, ofwel mensen met een IQ onder de 70. Bijna al deze mensen krijgen enige vorm van langdurige hulp; thuis, op school, dagbesteding of intramurale zorg. Daarnaast zijn er ongeveer 2,2 miljoen Nederlanders met zwakbegaafdheid (IQ tussen de 70 en 85). Waaronder 1,4 miljoen mensen met een ondersteuningsvraag.

Zintuiglijke beperking

Mensen met een zintuiglijke beperking zijn slechthorend tot doof (een auditieve beperking) en/of slechtziend tot blind (een visuele beperking). In Nederland leven ruim 750.000 mensen met de diagnose slechthorendheid. Het aantal mensen met een auditieve beperking dat is geïndiceerd voor zorg uit de Wlz is in de periode 2015-2019 toegenomen van 1.150 naar 1.360. Meer dan 300.000 Nederlanders hebben een visuele beperking in beide ogen. Het aantal mensen met een visuele beperking dat is geïndiceerd voor zorg uit de Wlz is in de periode 2015-2019 licht afgenomen van 2.085 naar 1.940.

Lichamelijke beperking

In Nederland zijn ongeveer 1,4 miljoen mensen met een matige of ernstige motorische beperking. Het aantal mensen met een lichamelijke beperking dat is geïndiceerd voor zorg uit de Wlz is in de periode 2015-2019 licht afgenomen van 16.480 naar 15.940.

Ernstig meervoudige beperking

In Nederland zijn ongeveer 10.000 mensen met een ernstig meervoudige beperking (EMB). Zij hebben te maken met een complexe combinatie van verstandelijke, zintuiglijke en lichamelijke beperkingen. Ongeveer 9.000 cliënten met EMB ontvangen zorg met verblijf.

Niet-aangeboren hersenletsel

Jaarlijks lopen zo'n 140.000 mensen hersenletsel op van wie er 40.000 forse blijvende beperkingen eraan overhouden. Het betreft niet-aangeboren hersenletsel (NAH), bijvoorbeeld als gevolg van een ongeval, vergiftiging of hersenziekte. In totaal zijn er zo'n 650.000 Nederlanders die beperkingen ervaren als gevolg van niet-aangeboren hersenletsel. Van deze groep ontvangen jaarlijks 10.000 zorg van een instelling voor gehandicaptenzorg.

Forensische zorg

Twintig VGN-leden bieden forensische zorg aan mensen met een verstandelijke beperking die door de strafrechter zijn veroordeeld. Deze zorg varieert van (woon)begeleiding en ondersteuning tot het bieden van tbs-zorg. In 2017 betrof het zo'n 140 cliënten met forensische SGLVG-behandeling en 150 cliënten met forensische VG-begeleiding. Daarnaast zijn er 110 tbs-plaatsen voor cliënten met een verstandelijke beperking.

VGN bestuur

In 2019 is het bestuur diverse keren van samenstelling gewijzigd. Voor de periode waarin bestuursleden deel uitmaken van het bestuur, ontvangen de organisaties waar bestuursleden werkzaam zijn een onkostenvergoeding. In overleg met de Raad van Toezicht van deze instelling kan hiervan worden afgeweken en wordt de vergoeding naar het bestuurslid privé overgemaakt. In dit geval wordt de fiscus geïnformeerd over de hoogte van de verstrekte vergoeding. De onafhankelijk voorzitter heeft de vergoeding via zijn bedrijf ontvangen.

Aan zittende bestuursleden (peildatum 31 december 2019) is € 176.522 betaald en aan niet-zittende bestuursleden € 17.400.

Bestuur	Functie	Onkostenvergoeding 2019 (in €)
Dhr. B. van der Ham	Voorzitter (vanaf 23 jan 2019)	63.422
Philadelphia / Mevr G. Prins	Vice voorzitter	17.400
Alliade / Dhr F. Kuik	Penningmeester (tot 1 mrt 2019)	2.900
Zuidwester / Dhr J.W.A. Waardenburg	Bestuurslid / Penningmeester (van 1 mrt tot 1 juli 2019)	17.400
Middin / Dhr. S Schoch	Bestuurslid (vanaf 20 jun 2019) / Penningmeester (vanaf 1 jul 2019)	8.700
Trajectum / Mevr M.H. Bolt	Bestuurslid	17.400
Stichting Prisma / Dhr J. de Bruin	Bestuurslid (tot 1 apr 2019)	4.350
Odion / Mevr A. van Dalen	Bestuurslid (vanaf 20 jun 2019)	8.700
Koninklijke Visio / Mevr H.P Griffioen	Bestuurslid (tot 1 jul 2019)	10.150
Siza / Mevr J.A. Meijers	Bestuurslid	17.400
Estinea / Mevr B. van Riessen	Bestuurslid	17.400
Pameijer / Dhr. A. Vreugdenhil	Bestuurslid (vanaf 20 jun 2019)	8.700

VGN bureau

Organisatie

Veranderende zorgvragen, toename van zorgvragers, krapte op de arbeidsmarkt, ingezet overheidsbeleid en innovaties zorgen er onder andere voor dat de complexiteit en diversiteit van de gehandicaptenzorgsector toeneemt. De VGN boog (en buigt) zich over deze vraagstukken. De VGN boog zich ook over de veranderde opvattingen over het werk van een branchevereniging.

VGN is gericht op een cultuur met focus op ontwikkeling. VGN stelt faciliteiten en instrumenten ter beschikking zodat medewerkers zich kunnen ontwikkelen om het werk nu en in de toekomst goed te kunnen doen. In 2019 zijn o.a. verschillende bureaubijeenkomsten gehouden, hebben medewerkers coaching en opleidingen gevolgd en heeft een van de beleidsteams een jaar ervaring opgedaan met zelforganisatie.

Deze ontwikkelingen hebben geleid tot een intern document, het manifest. In het manifest geeft de VGN richting aan haar toekomst. Het manifest bevat ideeën, waarden en kaders voor een moderne branchevereniging. In het manifest besteedt de VGN ook aandacht aan de structuur van het bureau, de rol van het primair proces, ondersteuning en leiding en de manier waarop we (samen)werken.

Medewerkers worden uitgenodigd om hun kwaliteiten te ontwikkelen en taken op te pakken die aansluiten bij hun talenten en ambitie. Leidinggevendenden werken niet (meer) vanuit hiërarchie maar als coach/begeleider en doen een beroep op de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers.

Samenwerken doen de VGN medewerkers op basis van thema's en speerpunten. Daarnaast is er tijd, budget en ondersteuning voor ieders professionele ontwikkeling. Het totale ontwikkelbudget (bureaubijeenkomsten, opleidingen, loopbaanbegeleiding en coaching) bedroeg 2,17% van de loonkosten.

Het HR-beleid verandert mee om medewerkers bij deze andere manier van werken adequaat te ondersteunen. Een belangrijke tendens is dat de VGN het onderwerp "ontwikkelen" prominent op de agenda zet. In 2020 zet de VGN deze ontwikkeling voort en neemt in dat jaar de tijd om een eigentijds intern HR-beleid af te stemmen.

45 medewerkers VGN-bureau

Op 31 december 2019 waren er 45 medewerkers (36,31 fte) in dienst bij de VGN. Dit is een stijging van 3 medewerkers ten opzichte van 31 december 2018 toen er 42 medewerkers (35,5 fte) in dienst waren. Op 31 december 2017 betrof het aantal medewerkers 45 (38,0 fte).

Uitstroom

In 2019 zijn acht medewerkers uit dienst getreden. Dit gaat om 6,39 fte. Het betreft zeven beleidsfuncties en een management/ondersteunende functie. Vier medewerkers zijn op eigen verzoek uitdienst getreden, twee tijdelijke dienstverbanden zijn van rechtswege geëindigd, een medewerker heeft met wederzijds goedvinden de VGN verlaten en een medewerker heeft de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.

Instroom

In 2019 zijn elf medewerkers in dienst gekomen met een totaal aan 7,28 fte. Het betreft een managementfunctie, zeven beleidsfuncties en drie ondersteunende functies.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage bedroeg 1,90% in 2019. Dat is minder dan in 2018 (4,03%) en 2017 (2,56%). Het landelijk gemiddelde ziekteverzuim ligt rond de 4% en vertoonde de afgelopen jaren juist een lichte stijging. Het lage ziekteverzuimpercentage bij de VGN komt voort uit zowel een lage meldingsfrequentie (aantal ziekmeldingen per medewerker per jaar) als een gering aantal ziektedagen. Dit betekent dat zowel het kort- als langdurende verzuim laag is

II Jaarrekening 2019

II.1	BALANS PER 31 DECEMBER 2019 (voor resultaatbestemming 2019)	41
II.2	RESULTATENREKENING 2019	42
II.3	ALGEMEEN	43
II.4	TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2019	47
II.5	VLOTTENDE ACTIVA	49
II.6	EIGEN VERMOGEN	50
II.7	VOORZIENINGEN	52
II.8	VLOTTENDE PASSIVA	53
II.9	NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN	55
II.10	TOELICHTING OP DE RESULTATENREKENING 2019	56
II.11	LASTEN	58
II.12	FINANCIËLE BATEN EN LASTEN	62
II.13	GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM	62

II.1 BALANS PER 31 DECEMBER 2019 (voor resultaatbestemming 2019)

	31-12-2019	(in €) 31-12-2018
ACTIVIA		
VASTE ACTIVIA		
Materiële vaste activa	109.865	70.775
Financiële vaste activa	81.400	117.100
Vaste activa	191.265	187.875
VLOTTENDE ACTIVIA		
Vorderingen	52.236	99.228
Overlopende activa	275.428	229.440
Liquide middelen	7.014.208	8.017.288
Vlottende activa	7.341.872	8.345.956
TOTAAL ACTIVIA	7.533.137	8.533.831

	31-12-2019	(in €) 31-12-2018
PASSIVA		
EIGEN VERMOGEN		
Algemene reserve	1.170.000	1.170.000
Bestemmingsreserve Continuïteit	3.900.000	3.900.000
Overige Bestemmingsreserves	501.558	847.695
Resultaat ter besluitvorming leden	107.530	295.326
Eigen vermogen	5.679.088	6.213.021
VOORZIENINGEN		
Voorziening NZf	105.285	112.500
Voorzieningen Personeel	313.007	303.847
Voorzieningen	418.292	416.347
VLOTTENDE PASSIVA		
Kortlopende schulden en overlopende passiva	1.338.183	1.846.982
Onderhanden projecten	97.574	57.481
Vlottende passiva	1.435.757	1.904.463
TOTAAL PASSIVA	7.533.137	8.533.831

II.2 RESULTATENREKENING 2019

	Begroting 2019	Realisatie 2019	(in €) Realisatie 2018
BATEN			
Contributies	6.450.000	6.471.137	6.298.507
Projectbudgetten (incl. subsidies)	-	1.000.163	51.788
Masterclasses baten	25.000	29.041	64.342
Diversen	65.500	88.134	99.514
Totaal Baten	6.540.500	7.588.475	6.514.151
LASTEN			
Personeel	3.620.750		3.482.652
Bestuur en commissies	254.500	233.510	230.491
Facilitaire ondersteuning	1.106.250	1.123.453	1.005.300
Verenigingskosten	2.167.000	3.169.046	1.940.243
Masterclasses lasten	25.000	25.551	55.256
Mutatie voorzieningen		1.945	112.138-
Totaal Lasten	7.173.500	8.139.742	6.601.804
BEDRIJFSRESULTAAT	633.000-	551.267-	87.653-
FINANCIELE BATEN EN LASTEN			
Financiële baten	18.000	17.334	53.595
RESULTAAT VOOR BESTEMMING	615.000-	533.933-	34.058-
MUTATIE RESERVES			
Ottrekkingen aan reserves			
- Bestemmingsreserve website	50.000	100.000	-
- Bestemmingsreserve actuele ontwikkelingen	565.000	362.348	379.384
- Bestemmingsreserve Meerjarenstrategie VGN	-	229.115	-
Dotaties aan reserves			
- Bestemmingsreserve website	-	50.000	50.000
Totaal Mutaties reserves	615.000	641.463	329.384
RESULTAAT TER BESLUITVORMING LEDEN	-	107.530	295.326

II.3 ALGEMEEN

Grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

Deze jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ) 640 “Organisaties zonder winststreven”.

Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar. Waar dat het inzicht of de vergelijkbaarheid ten goede komt, zijn de vergelijkende cijfers opnieuw gerubriceerd.

Gebruik van schattingen

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

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen, worden aangemerkt als verbonden partij. Tevens zijn het bestuur, de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van VGN en nauwe verwanten, verbonden partijen. Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van inzicht toegelicht.

VGN heeft de volgende verbonden stichtingen en vennootschappen:

- Nederlandse Zorgfederatie (NZf): VGN is mede ontstaan uit de NZf. De NZf heeft haar activiteiten gestaakt. Bij het staken van de activiteiten is een sociaal plan opgesteld dat erin voorziet dat personeel, dat op het moment van staking van de activiteiten in dienst was van de NZf, gebruik kan maken van een afvloeiingsregeling waarvan de afloop uiterlijk in 2045 is voorzien. In 2016 is het besluit geëffectueerd waarbij de deelnemende brancheverenigingen de schuld van NZf (naar rato van ieders deelname) hebben overgenomen, waarna NZf is geliquideerd. De administratie van de verplichtingen wordt sinds medio 2016 door ActiZ gevoerd.
- Stichting FWG (FWG): VGN heeft een zetel in de Raad van Toezicht van FWG. Het doel van FWG is de brancheverenigingen ActiZ, NVZ, GGZ Nederland en VGN te ondersteunen op het gebied van met name functiewaardering en al hetgeen daarmee direct of indirect verband houdt.
- Stichting OpleidingsErkenningen Care (SOEC): Het doel van SOEC is het bevorderen van de professionaliteit en deskundigheid van medewerkers in de gehandicaptenzorg, door het ontwikkelen en uitvoeren van een erkenningssysteem voor de na- en bijscholing in de gehandicaptenzorg. VGN benoemt de bestuursleden van SOEC.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Activa en passiva

Activa en passiva worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigings- prijs. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering voor de jaarrekening VGN plaats tegen de verkrijgingsprijs.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen aanschafwaarde minus jaarlijkse afschrijvingen met vaste percentages van de aanschafwaarde gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur. Voor inventarissen worden, afhankelijk van de aard, afschrijvingstermijnen gehanteerd van tien, vijf, drie en twee jaar. Er wordt geen rekening gehouden met restwaarden.

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarin invloed van betekenis kan worden uitgeoefend worden gewaardeerd volgens de nettovermogenswaardemethode. Invloed van betekenis wordt in ieder geval verondersteld aanwezig te zijn bij het kunnen uitbrengen van 20% of meer van de stemrechten.

Bij waardering tegen nettovermogenswaarde worden de activa en passiva van de deelnemingen gewaardeerd op basis van de grondslagen VGN en wordt vervolgens het procentuele aandeel in het vermogen van de deelneming in de balans van VGN tot uitdrukking gebracht.

Leningen u/g worden bij de eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, die gelijk is aan de nominale waarde, onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegen-prestatie. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit banktegoeden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Eigen vermogen wordt gewaardeerd tegen nominale waarde.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van geldmiddelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is in te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd op nominale waarde waarbij het uitgangspunt is dat de tijdswaarde van geld bij waardering op basis van contante waarde beperkt is.

Overige voorzieningen

- Voorziening NZf: Voor het risico ten laste van VGN uit hoofde van de afwikkeling NZf is een voorziening opgenomen.
- Voorziening Personeel Algemeen: Deze voorziening dient ter dekking van kosten die zijn verbonden aan overeenkomsten met medewerkers van VGN.
- Voorziening Persoonlijk Budget Levensfase (PBL): In de CAO GHZ is opgenomen dat iedere werknemer van VGN de beschikking krijgt over een Persoonlijk Budget Levensfase (PBL). Het PBL kan de werknemer geheel of gedeeltelijk opnemen in de vorm van verlof, sparen in de vorm van tijd, gedurende een periode van vijf jaar; na afloop van deze periode wordt het resterend saldo uitbetaald aan de werknemer. In geval een werknemer langer dan zes maanden arbeidsongeschikt is, is de opbouw beperkt tot de eerste zes maanden van arbeidsongeschiktheid. VGN heeft hiervoor een voorziening gevormd. Daarbij is rekening gehouden met werknemers die onder de overgangsregeling PBL vallen (voor personeel in de leeftijdscategorie 45 t/m 49 jaar op peildatum

31 december 2009 en personeel in de leeftijdscategorie 50 t/m 64 jaar op diezelfde peildatum) zoals opgenomen in art 8A:7 en 8A:8 van de CAO GHZ 2020. De voorziening is berekend op basis van de PBL saldi per ultimo 2019.

- Voorziening gratificaties: In de CAO GHZ is opgenomen dat werknemers, die onder de werkingssfeer van deze CAO vallen, recht hebben op een eenmalige gratificatie ten bedrage van een kwart van het maandsalaris bij 12,5 jaar, de helft van het maandsalaris bij 25 jaar en een vol maandsalaris bij 40 jaar dienstverband. Daarnaast heeft de werknemer bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd recht op een gratificatie van de helft van het maandsalaris. Per ultimo 2019 is de voorziening herzien, waarbij rekening is gehouden met het personeelsbestand per balansdatum en het personeelsverloop gedurende 5 jaar.

Schulden

Schulden worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Transactiekosten die direct zijn toe te rekenen aan de verwerving van de schulden worden in de waardering bij eerste verwerking opgenomen.

Onderhanden werk projecten (opbrengsten en kosten)

Per balansdatum zijn niet afgeronde projecten waarvoor reeds verplichtingen zijn aangegaan als onderhanden werk opgenomen op de balans. Alle kosten, ontvangen gelden, interne budgetten en overige projectopbrengsten, tot en met balansdatum zijn op de balans verantwoord.

Operational leasing en huur

Bij VGN bestaan lease- en huurcontracten waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan eigendom zijn verbonden niet bij VGN ligt. Deze lease- en huurcontracten worden verantwoord als “operational leasing”. Verplichtingen uit hoofde hiervan worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de resultatenrekening over de looptijd van het lease-/huurcontract.

Grondslagen voor resultaatbepaling

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en lasten over het verslagjaar met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen. De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop deze betrekking hebben, uitgaande van historische kosten. Verliezen worden verantwoord als deze voorzienbaar zijn, baten worden verantwoord als deze zijn gerealiseerd. Baten en lasten uit voorgaande jaren die in dit boekjaar zijn geconstateerd, worden in dit boekjaar toegerekend.

Personeelsbeloningen

Salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de resultatenrekening voor zover ze zijn verschuldigd aan de werknemers.

Pensioenen

VGN heeft voor haar werknemers een toegezegde pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op de pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiend loon, berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij VGN. De verplichtingen, die voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn door VGN ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). VGN betaalt hiervoor premies, waarvan de helft voor rekening de werkgever is en de helft door de werknemer. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. De beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds bedraagt per eind december 2019: 99,2% (2018: 101,3%).

Het pensioenfonds heeft aangegeven de premies OP voor 2020 niet te verhogen;de premie AP daalt met 0,1% naar 0,5% omdat de ingebouwde veiligheidsmarge niet nodig is. Mogelijk heeft een blijvend lage dekkingsgraad wel gevolgen voor de hoogte van de pensioenen van de deelnemers. VGN heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. VGN heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en –lasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva.

Algemene toelichting op het resultaat

Het resultaat ter besluitvorming bedraagt € 107.530 positief; de begroting is uitgegaan van nihil.

Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar paragraaf II.4 en verder.

II.4 TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2019

Vaste activa

Materiële vaste activa

	Inventaris	ICT	Overige materiële vaste activa	(in €) Totale materiële vaste activa
Aanschafwaarde				
Aanschafwaarde per 1 januari 2019	214.968	125.463	406.706	747.137
Investeringsen 2019	3.349	76.844	-	80.193
Desinvesteringsen 2019		28.240-	-	28.240-
Aanschafwaarde per 31 december 2019	218.317	174.067	406.706	799.090
Afschrijvingen				
Afschrijvingen per 1 januari 2019	181.900-	87.756-	406.706-	676.362-
Afschrijvingen 2019	7.777-	33.326-		41.103-
Terugname geheel afgestoten activa		28.240		28.240
Afschrijvingen per 31 december 2019	189.677-	92.842-	406.706-	689.225-
Boekwaarde				
Boekwaarde per 1 januari 2019	33.068	37.707	-	70.775
Investeringsen 2019	3.349	76.844	-	80.193
Desinvesteringsen 2019	-	-	-	-
-/- Afschrijvingen 2019	7.777-	33.326-	-	41.103-
Boekwaarde per 31 december 2019	28.640	81.225	-	109.865

Onder inventaris zijn voornamelijk kantoormeubelen (bureaus, kasten en stoelen) verantwoord en onder ICT kantoorapparatuur (laptops, mobiele telefoons, beeldschermen en randapparatuur). De overige materiële vaste activa hebben betrekking op verbouwingsinvesteringen samenhangende met het huur pand Oudlaan 4 Utrecht. De verbouwingsinvesteringen zijn volledig afgeschreven en niet afgestoten.

De verzekerde waarde is door de Rabobank vastgesteld op € 678.700 voor inventaris en € 372.500 voor inrichting kantoorpand (wanden). Totaal € 1.051.200 (2018: € 1.025.500).

Financiële Vaste Activa

(in €)			
Lening ug	FWG	SOEC	Totaal
Boekwaarde 1 januari 2019	107.100	10.000	117.100
Kortlopende vordering	35.700-	-	35.700-
Boekwaarde 31 december 2019	71.400	10.000	81.400

FWG: sinds april 2013 heeft VGN een zetel in de Raad van Toezicht van de stichting FWG. VGN heeft aan FWG een lening verstrekt van € 459.000. Deze 10-jarige lening wordt conform schema afgelost en over het openstaand saldo wordt 4% rente betaald. Conform het aflossingsschema is in 2019 € 35.700 afgelost. Voor 2020 bedraagt de aflossing eveneens € 35.700, dit is als kortlopende schuld in deze jaarrekening verwerkt.

SOEC: De stichting is op 26 april 2011 opgericht. De bestuursleden worden door het bestuur van VGN benoemd. De stichting heeft onder andere tot doel het bevorderen van professionaliteit en deskundigheid van medewerkers in de gehandicaptenzorg door het ontwikkelen en uitvoeren van een erkenningssysteem voor de na- en bijscholing. VGN heeft de activiteiten met betrekking tot de e-Learnshop in 2014 overgedragen aan SOEC. Voor financiering van de startactiviteiten heeft VGN een aflossingsvrije en renteloze lening verstrekt van € 20.000. Hierop is in 2017 € 10.000 afgelost. De lening is op nominale waarde gewaardeerd.

II.5 VLOTTENDE ACTIVA

(in €)		
Vorderingen	31-12-2019	31-12-2018
Debiteuren	40.755	52.034
Te ontvangen rente	11.482	47.194
Totaal vorderingen	52.236	99.228

Op het saldo Debiteuren is een voorziening wegens oninbaarheid in mindering gebracht. In 2011 is voor een failliete debiteur een voorziening ad € 23.904 getroffen en in 2017 is dit aangevuld met € 1.500 eveneens in verband met een failliete debiteur. Per eind december 2018 was het eerste faillissement afgewikkeld; de uitdeling voor VGN bedroeg € 7.824,70, het restant is ten laste van de voorziening gekomen. De vordering en de voorziening is daarom verlaagd naar € 1.500.

(in €)		
Overlopende activa	31-12-2019	31-12-2018
Vooruitbetaalde kosten	184.277	189.275
Te vorderen	91.151	40.164
Totaal vorderingen	275.428	229.440

Vooruitbetaalde kosten omvat kosten 2020 waaronder huur (€ 127.000), licenties (€ 28.000), abonnementen en contracten (€ 18.500), verzekeringen en diverse andere posten (€ 10.500). Te vorderen betreft voornamelijk aflossing van de lening FWG (€ 35.700), doorbelasting van kosten 2019 van het Ketenbureau aan deelnemende partijen (€ 50.000) en diverse vorderingen (€ 5.500).

(in €)		
Liquide middelen	31-12-2019	31-12-2018
Rabo rekening courant	21.676	175.639
Rabobank bankgarantie huur	140.381	140.371
Rabo spaarrekeningen	5.000.000	5.700.000
ABN-rekening courant	1.235	362
ABN-Amro spaarrekening	1.850.000	2.000.000
Triodos	916	916
Totaal liquide middelen	7.014.208	8.017.288

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de vereniging, behoudens een bankgarantie ad. € 140.370 afgegeven ten behoeve van het huurpand Oudlaan 4 te Utrecht.

Het saldo van de Rabo Vermogensspaarrekening is gelimiteerd tot € 10.000.000. Er is een beperkte kosteloze opname van 25% van de eerste inleg (voor 2019 € 1.250.000), daarna kan 25% van het hoogste saldo op 31 december van de voorgaande 4 jaren kosteloos worden opgenomen.

II.6 EIGEN VERMOGEN

	31-12-2019	(in €) 31-12-2018
Algemene Reserve	1.170.000	1.170.000
Bestemmingsreserve Continuïteit	3.900.000	3.900.000
Bestemmingsreserve Overigen	501.558	847.695
Resultaat ter besluitvorming leden	107.530	295.326
Totaal Eigen Vermogen	5.679.088	6.213.021

Het verloop van de reserves is als volgt:

	Saldo per 31-12-2018	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	(in €) 31-12-2019
Algemene reserve	1.170.000	-	-	-	1.170.000
Bestemmingsreserves:					
Continuïteit	3.900.000	-	-	-	3.900.000
Actuele ontwikkelingen	797.695	-	362.348	-	435.347
Groot onderhoud website	50.000	50.000	100.000	-	-
Meerjarenstrategie	-	295.326	229.115		66.211
Totaal bestemmingsreserves	4.747.695	345.326	691.463	-	4.401.558
Resultaat Lopend boekjaar	295.326	107.530	295.326	-	107.530
Totaal eigen vermogen	6.213.021	452.856	986.789	-	5.679.088

Algemeen

De Algemene ledenvergadering (ALV) heeft op 27 oktober 2016 ingestemd met de notitie rond de vorming van de reserves.

- De bestemmingsreserve Continuïteit bedraagt € 3.900.000, deze reserve is gevormd zodat bij staking van de vereniging de kosten van lopende contracten (huur en ict) alsmede personeelskosten kunnen worden betaald.
- Boven de bestemmingsreserve Continuïteit wordt een Algemene Reserve aangehouden ter grootte van 30% van de bestemmingsreserve Continuïteit. Deze is bedoeld om fluctuaties in de resultaten op te vangen.

Resultaatsbestemming 2018

De ALV van 20 juni 2019 heeft besloten het Resultaat ter besluitvorming van de leden over 2018 ad € 295.326 te bestemmen voor het project Meerjarenstrategie.

Bestemmingsreserves

- De Bestemmingsreserve Groot onderhoud website: Gemiddeld wordt de VGN website eenmaal per vier jaar technisch aangepast. Hiervoor wordt jaarlijks een bedrag van € 50.000 gereserveerd om te voorkomen dat de exploitatierekening van enig jaar substantieel wordt belast. In 2019 heeft, eerder dan voorzien, groot onderhoud plaatsgevonden. De kosten zijn deels ten laste van de bestemmingsreserve Groot Onderhoud gebracht; hierdoor is deze reserve tot nihil gedaald.
- In 2016 heeft de ledenvergadering ingestemd met het voorstel om een aantal actuele ontwikkelingen te financieren vanuit de bestemmingsreserve actuele ontwikkelingen. In 2017 zijn thema's benoemd en in realisatie genomen. Tot en met 31 december 2019 is deze reserve gebruikt voor:

Onderwerp	begroting 2019	realisatie 2019	(in €) realisatie tm 2018
Vakmanschap & Professionaliteit	-	11.526	89.170
Vernieuwen arbeidsverhoudingen & -voorwaarden	220.000	216.126	177.415
Informatiebeleid	80.000	84.580	12.688
Innovatie in de GHZ	75.000	1.473	4.433
Implementatie kwaliteitskader	-	-	29.312
Ondersteuning mensen met LVB	90.000	48.643	62.323
Forensische zorg	-	-	79.105
Campagne Nederland Onbeperkt/MTG	100.000	-	243.823
Totaal actuele ontwikkelingen 2018	565.000	362.348	698.268

Per saldo resteert voor de komende jaren € 435.347 waarvan in 2020 naar verwachting € 341.000 zal worden gebruikt. Het restant is bestemd voor de verplichting aan het Ketenbureau, toegezegd is om tot 2022 € 65.000 per jaar bij te dragen. In 2022 zal het saldo van deze reserve dalen tot nihil.

- Het resultaat van 2018 is bestemd voor het project Meerjarenstrategie VGN. In 2019 is gestart met dit project en hebben diverse activiteiten plaatsgevonden. De komende jaren zal hier een vervolg aan worden gegeven. In eerste instantie zal het restant budget worden ingezet, voor het overige zal een beroep worden gedaan op de exploitatierekening.

II.7 VOORZIENINGEN

	31-12-2019	(in €) 31-12-2018
Voorziening NZf	105.285	112.500
Voorzieningen Personeel	313.007	303.847
Totaal Voorzieningen	418.292	416.347

Het verloop van de voorzieningen is als volgt:

	Saldo per 31-12-2018	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	(in €) Saldo per 31-12-2019
Voorziening NZf	112.500	-	7.215	-	105.285
Voorziening Personeel	303.847	9.160	-	-	313.007
Totaal Voorzieningen	416.347	9.160	7.215	0	418.292

Voorziening NZf

Bij de overgang van SpectraFacility naar andere rechtsopvolgers is overeengekomen dat oud-NZf medewerkers een beroep kunnen doen op de NZf-vaststellingsovereenkomst. Deze overeenkomst is afgesloten bij de sluiting van NZf. VGN is, als één van de rechtsopvolgers, gehouden aan de uitvoering hiervan. NZf is in 2016 geliquideerd en de uitvoering van de regeling wordt verzorgd door ActiZ.

Voorziening Personeel

Voorziening PBL

In de CAO GHZ is opgenomen dat iedere werknemer, die onder werkingssfeer van deze CAO valt, de beschikking krijgt over een Persoonlijk Budget Levensfase (PBL) uren. Het PBL kan de werknemer geheel of gedeeltelijk opnemen in de vorm van verlof, sparen in de vorm van tijd, gedurende een periode van vijf jaar; na afloop van deze periode wordt het resterend saldo uitbetaald aan de werknemer. De opbouw stopt wanneer een werknemer langer dan zes maanden arbeidsongeschikt is. VGN heeft voor deze regeling een voorziening gevormd. Daarbij is rekening gehouden met werknemers die onder de overgangsregeling PBL vallen (voor personeel in de leeftijdscategorie 45 t/m 49 jaar op peildatum 31 december 2009 en personeel in de leeftijdscategorie 50 t/m 64 jaar op dezelfde peildatum) zoals opgenomen in art 8A:7 en 8A:8 van de CAO GHZ 2020.

Voorziening jubilea

In de CAO GHZ is opgenomen dat werknemers, die onder de werkingssfeer van deze CAO vallen, recht hebben op een eenmalige gratificatie ten bedrage van een kwart van het maandsalaris bij 12,5 jaar, de helft van het maandsalaris bij 25 jaar en een vol maandsalaris bij 40 jaar dienstverband. Daarnaast heeft de werknemer bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd recht op een gratificatie van de helft van het maandsalaris. Per eind 2019 is de voorziening opnieuw berekend, waarbij rekening is gehouden met het personeelsbestand per balansdatum en het personeelsverloop gedurende 5 jaar.

II.8 VLOTTENDE PASSIVA

Kortlopende schulden en overlopende passiva

	31-12-2019	31-12-2018	(in €) 31-12-2017
Crediteuren	652.126	1.126.125	449.550
Belastingen	201.592	161.890	173.810
Personeel	167.788	240.677	345.603
Buma/Stemra-Videma	7.911	51.545	11.214-
Nog te betalen kosten	308.766	266.745	526.804
Totaal kortlopende schulden en overlopende passiva	1.338.183	1.846.982	1.484.553

Crediteuren

Het saldo fluctueert per balansdatum en betreft voornamelijk kosten van activiteiten die in 2019 hebben plaatsgevonden en, vanwege het moment van indienen niet tot betaling zijn gekomen in 2019.

Belastingen

Per 31 december 2019 zijn aan de belastingdienst loonheffing en btw verschuldigd zijn. Beide bedragen zijn in januari 2020 voldaan.

Personeel

Onder de post Personeel staan de verplichtingen met betrekking tot vakantietoeslag inclusief Sociale lasten (€ 115.000), het saldo vakantie-uren inclusief sociale lasten (€ 53.000).

Buma/Stemra –Videma en Filmservice

VGN heeft ten behoeve van haar leden koepelovereenkomsten met Buma/Stemra, Videma en Filmservice afgesloten voor de afdracht van auteursrechten muziek respectievelijk het vertonen van tv-beelden. De door deze organisaties in rekening gebrachte bedragen worden door VGN doorbelast aan de lidinstellingen op basis van de contributieverdeelsleutel. Het saldo ad € 7.911 betreft het te veel doorbelaste bedrag over 2019 en zal in 2020 worden meegenomen met de doorbelasting van dat jaar.

Nog te betalen kosten

Bijdrage 2019 aan werknemersorganisaties (€ 65.500), abonnementskosten Markant 2016-2019 (€ 35.000), Kennisplein (€ 35.000), Ketenbureau (€ 38.000), Kwaliteitskader (€ 21.000) en accountant (€ 20.000) worden in 2019 gefactureerd en ook worden nog diverse bedrijfskosten 2019 (€ 94.000) gefactureerd.

Onderhanden projecten

Enkele activiteiten van VGN worden door derden gefinancierd. Deze financiering is veelal niet gebonden aan een kalenderjaar; het saldo van opbrengsten/voorschot en kosten is verantwoord in onderhanden projecten. De projecten die in 2018 onderhanden waren zijn afgerond en verantwoord in de Exploitatierekening.

	Kosten	Baten	(in €) Saldo
Masterclass Kennismanagement 2019-2020	36.554	64.430	27.876
Masterclass WO 2019-2020	29.205	42.900	13.695
Benut Talenten voor de Zorg - SZW	33.462	35.840	2.378
P19-007 - Activiteiten Inzicht 2019-2021 - VWS	2.860	28.563	25.703
P19-008 - Pilot waarneemgegevens generalistische zorg - ZN	3.641	35.550	31.909
P19-009 - CO2-reductie (TNO)	3.987		-3.987
Totaal Onderhanden projecten	109.709	207.283	97.574

De Masterclasses Kennismanagement 2019-2020 en Wetenschappelijk Onderzoek 2019-2020 zijn gestart; de verantwoording hiervan is gepland voor 2020.

In bijlage 2 worden de extern gefinancierde projecten nader toegelicht.

II.9 NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

RECHTEN

Rechten op het gebied van rechtspositionele verplichtingen personeel VGN
Conform de statutaire bepalingen (artikel 17 lid 4) zijn de leden naar rato van de verschuldigde contributie aansprakelijk voor de betaling van de financiële verplichtingen op grond van de rechtspositieregelingen voor werknemers in dienst van de vereniging. De bedoelde aansprakelijkheid duurt na het einde van het lidmaatschap twaalf maanden voort. Naar verwachting zullen de statuten, waaronder dit artikel, in 2020 worden gewijzigd.

VERPLICHTINGEN
Huurovereenkomst

Het huurcontract tussen VGN en Zorgcentrum Oudlaan B.V. loopt van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2021. De jaarlijkse kosten bedragen ca € 500.000 inclusief servicekosten.

Bankgarantie huur pand

Op het pand aan de Oudlaan 4 is een bankgarantie afgegeven ter waarde van de huur en servicekosten van de eerste drie maanden, zijnde een bedrag van € 140.370.

Buma/Stemra

Met Buma/Stemra is, namens de leden van VGN, een collectief contract afgesloten inzake auteursrechten van ongeveer € 1.380.000. VGN belast de kosten hiervan door aan de leden van VGN op basis van de contributieverdeelsleutel en draagt het debiteurenrisico. De overeenkomst is op basis van een stilzwijgende verlenging van een jaar, waarbij partijen jaarlijks voor 1 oktober van het lopende jaar de overeenkomst kunnen opzeggen.

Videma en Filmservice

Met Videma en Filmservice is, namens de leden van de VGN, een collectief contract afgesloten inzake openbaarmaking van filmwerken van ongeveer € 495.000. De VGN belast de kosten hiervan door aan de leden van VGN op basis van de contributieverdeelsleutel. VGN draagt hierbij het debiteurenrisico. De overeenkomst is op basis van een stilzwijgende verlenging van een jaar, waarbij partijen jaarlijks voor 1 oktober van het lopende jaar de overeenkomst kunnen opzeggen.

Lease auto

Er is één leasecontract afgesloten bij MKB Lease met een looptijd van 24 maanden, deze eindigt in september 2021. De jaarlijkse kosten bedragen ca € 14.500, inclusief brandstofkosten.

ICT-dienstverlening

In de zomer van 2019 is een nieuwe overeenkomst gesloten met Next Level ICT met een looptijd van 3 jaar. Hieronder vallen diensten op het gebied van network, leveringen en beheer (managed services) en mobiele telefonie. De jaarlijkse kosten bedragen ongeveer € 145.000

Kopieer apparatuur

Op 8 augustus 2017 is met Xtandit een overeenkomst voor de duur van 5 jaar aangegaan betreffende de huur van kopieerapparatuur. De jaarlijkse kosten bedragen ca. € 30.000.

II.10 TOELICHTING OP DE RESULTATENREKENING 2019

Baten

	Begroting 2019	Realisatie 2019	(in €) Realisatie 2018
Contributie Lopend Jaar	6.450.000	6.471.137	6.298.507
Totaal Opbrengst contributie	6.450.000	6.471.137	6.298.507
Aantal leden		166	167

Contributie

1. Net als in eerdere jaren is ook de hoogte van de contributie 2019 gebaseerd op de GHZ-gerelateerde inkomsten van twee jaar vóór het verslagjaar (i.c. 2017). De minimum contributie bedraagt € 1.500, de maximale contributie € 250.000. De algemene ledenvergadering heeft in november 2019 ingestemd met het voorstel om de minimum contributie stapsgewijs te verhogen van € 1.500 naar € 1.750 in 2020 en € 2.000 in 2021. Reden voor dit besluit is dat dit minimum sinds 2008 niet is gewijzigd.
2. Bij de bepaling van de contributie wordt een staffel toegepast. Over de eerste € 75.000.000 aan inkomsten is 0,087% contributie verschuldigd, over het meerdere 0,0696%.

Voor mutaties van het ledenbestand wordt verwezen naar bijlage 1.

Projectbudgetten (incl. subsidies)	Baten	Kosten
Kwaliteitsagenda gehandicaptenzorg 2017-2018	721.206	721.206
Kwaliteitsagenda gehandicaptenzorg 2018-2019	163.350	166.980
WZD Handreiking Zorgaanbieders	29.742	29.742
WZD Profiel WZD functionaris	21.051	21.051
Kennisnetwerk en Handreiking Nachtzorg GHZ	15.446	15.446
Quick scan optimalisatie datagebruik voor onderzoek en praktijk in de gehandicaptenzorg	49.368	54.399
Totaal	1.000.163	1.008.824

Externe projectfinanciering wordt op basis van de voortgang van het project toegerekend aan het verslagjaar waarin de eindverantwoording is ingediend. In 2019 zijn diverse projecten afgerond; voor de beide projecten Kwaliteitsagenda heeft VWS ingestemd met de eindverantwoording heeft de finale financiële afwikkeling plaatsgevonden. Voor de overige projecten is de eindverantwoording ingediend en volgt de financiële afwikkeling in 2020; naar verwachting zal dit geen problemen opleveren. De kosten van project Datagebruik bij GHZ organisaties zijn hoger dan de financiering omdat VGN meerwerk heeft laten uitvoeren dat niet onder de subsidieregeling valt.

In bijlage 2 worden de extern gefinancierde projecten nader toegelicht.

Masterclasses (ontvangsten)	Begroting 2019	Realisatie 2019	(in €) Realisatie 2018
CAO opleidingen (inkomsten)	-	8.196	4.942
Masterclasses (inkomsten)	25.000	20.845	59.400
Totaal Masterclasses ontvangsten	25.000	29.041	64.342

In 2019 zijn 8 CAO trainingen georganiseerd. De Masterclass Kennismanagement 2018 is afgerond. Van beiden zijn de opbrengsten en kosten verantwoord in deze jaarrekening.

Diverse ontvangsten	Begroting 2019	Realisatie 2019	(in €) Realisatie 2018
Opbrengst publicaties	6.000	236	1.283
Markant	15.000	18.036	15.468
Overige opbrengsten	44.500	69.862	82.763
Totaal Diverse ontvangsten	65.500	88.134	99.514

Het nieuwe CAO-boekje zal in het voorjaar 2020 verschijnen daardoor zijn er in 2019 minder inkomsten. Onder Overige opbrengsten zijn opbrengsten verantwoord in verband met dienstverlening aan derden (€ 42.500), vacatiegelden, alsmede de baten van nog te betalen kosten 2018 (€ 17.000).

II.11 LASTEN

Personeel

	Begroting 2019	Realisatie 2019	(in €) Realisatie 2018
Salariskosten	3.342.000	3.226.920	3.228.439
Interim-personeel	94.500	162.277	80.533
Overige personele lasten	114.750	121.100	105.787
Kosten opleidingen	67.000	64.749	61.514
Werving en selectiekosten	2.500	11.191	6.378
Totaal Personeelslasten	3.620.750	3.586.237	3.482.651

fte's per 31-12-2019	36,3 (45 medewerkers)
fte's per 31-12-2018	38,0 (45 medewerkers)

Salariskosten

Ook in 2019 hebben enkele collega's besloten hun carrière elders voort te zetten. Invulling van de ontstane vacatures sloot niet altijd aan op de ontslagdata en in enkele gevallen is besloten tot een gewijzigde invulling van functies. Tevens kon een deel van de loonkosten worden doorbelast aan externe gefinancierde projecten. Hierdoor zijn de salariskosten per saldo € 115.000 lager dan begroot.

Interim-personeel

Voor overname van de werkzaamheden van vertrokken medewerkers en tijdelijke afwezige medewerkers is interim personeel ingezet. Helaas zijn de kosten voor inhuur van personeel hoger dan van vast personeel, waardoor er € 67.500 meer is uitgegeven dan begroot.

Werving en selectiekosten

Voor de werving van personeel is gebruik gemaakt van externe capaciteit, daardoor zijn de kosten hoger dan begroot.

Bestuurs- en Commissiekosten

	Begroting 2019	Realisatie 2019	(in €) Realisatie 2018
Bestuurskosten	249.500	231.333	222.224
Commissiekosten	5.000	2.177	8.267
Totaal Bestuur- en commissiekosten	254.500	233.510	230.491

Door vroegtijdig vertrek van enkele bestuursleden zijn de onkostenvergoedingen bestuurders lager, wel zijn de kosten van deze bestuursleden (€ 17.400) in de totaal kosten verwerkt. De commissies hebben vrijwel allemaal intern vergaderd, hierdoor zijn de kosten ruim binnen het budget gebleven.

Facilitaire ondersteuning

	Begroting 2019	Realisatie 2019	(in €) Realisatie 2018
Huisvestingskosten	521.500	521.800	510.134
Bureaunkosten	117.000	102.699	92.087
Extern Advies	39.000	36.901	38.900
Afschrijvingen	52.500	41.103	36.699
ICT	350.250	398.249	298.074
Overige facilitaire kosten	26.000	22.702	29.406
Totaal Facilitaire ondersteuning	1.106.250	1.123.453	1.005.300

In 2019 is de digitale werkomgeving gewijzigd en een webbased pakket voor de financiële administratie geïmplementeerd. Als gevolg hiervan heeft een verschuiving plaatsgevonden van Bureaunkosten naar ICT kosten. De totale meerkosten van deze operatie zijn € 24.000. Vernieuwing van de website heeft meer gekost dan geraamd (€ 14.000), een deel van de totaal kosten (€ 197.994) wordt gedekt vanuit de bestemmingsreserve Groot Onderhoud Website (€ 100.000). De aanschaf van nieuwe hardware heeft later plaatsgevonden dan verwacht, de afschrijvings-kosten zijn daarom dan ook lager (€ 11.000). Op de overige posten zijn diverse bezuinigingen gerealiseerd voor een totaal van € 10.000.

Verenigingskosten

	Begroting 2019	Realisatie 2019	(in €) Realisatie 2018
Contributie externe organisaties	716.000	737.043	668.429
Ledenbijeenkomsten	91.500	94.652	70.686
Structurele kosten	283.000	283.982	305.467
Incidentele kosten	1.076.500	985.948	780.798
Projectkosten	-	1.008.824	51.788
Overige verenigingskosten	-	58.596	63.077
Totaal Verenigingskosten	2.167.000	3.169.045	1.940.245

Contributies voor externe organisaties zijn gestegen omdat bijdragen zijn gegeven aan het Hersenz (€ 15.000), Academy Het Dorp (€ 3.000) en het filmproject Lef en Liefde (30.250). De bijdrage aan Jeugdpoort is vervallen en werkgevers- en werknemersorganisaties is gedaald met respectievelijk € 8.500 en € 13.000. De bijdrage aan BOZ en kosten van Geschillen-commissies zijn totaal met € 5.000 gedaald.

Kosten van jaarlijks terugkerende activiteiten zijn onder Structurele kosten verantwoord; het verschil is nihil.

Onder incidentele kosten staan Communicatie activiteiten, Actuele Ontwikkelingen, MeerjarenStrategie en Lumpsum. Het totaal budget is met € 90.000 onderschreden omdat met name een verschuiving heeft plaatsgevonden in de communicatiestrategie waardoor de kosten voor In Dialoog zijn vervallen en kosten voor de VGN lezing lager zijn; inclusief enkele diverse besparingen is de realisatie van dit item totaal € 80.000 lager. Actuele Ontwikkelingen en Meerjarenstrategie worden gefinancierd vanuit de bestemmingsreserve Actuele Ontwikkelingen respectievelijk Meerjarenstrategie (zie hoofdstuk II.6 Eigen Vermogen).

Onderwerp

	Begroting 2019	Realisatie 2019	(in €) Realisatie 2018
Vakmanschap & Professionaliteit	-	11.526	89.170
Vernieuwen arbeidsverhoudingen & -voorwaarden	220.000	216.126	177.415
Informatiebeleid	80.000	84.580	12.688
Innovatie in de GHZ	75.000	1.473	4.433
Implementatie kwaliteitskader	-	-	29.312
Ondersteuning mensen met LVB	90.000	48.643	62.323
Forensische zorg	-	-	79.105
Campagne Nederland Onbeperkt/MTG	100.000	-	243.823
Totaal Verenigingskosten	565.000	362.348	698.268

Het budget voor Innovatie in de GHZ is niet ingezet omdat VWS technologische innovatie in het programma Volwaardig leven heeft opgenomen; VGN is nauw betrokken bij dit de realisatie van dit programma.

De activiteiten voor ondersteuning van mensen met een licht verstandelijke beperking verliepen in 2018 voorspoedig, een deel van de kosten 2019 vielen daardoor in 2018.

Besloten is de activiteiten rond de Campagne Nederland Onbeperkt 'on hold' te zetten. Afgelopen jaar hebben we vooral met mogelijke samenwerkingspartners om tafel gezeten om de campagne nieuw leven in te blazen. Deze gesprekken voerden we ook met VWS. Zij doen nu onderzoek naar de levensvatbaarheid van Nederland Onbeperkt. We wachten de uitkomsten van dit onderzoek af. Totaal is € 202.000 minder uitgegeven dan begroot. De kosten zijn onttrokken uit de bestemmingsreserve

Het project Meerjarenstrategie is eind 2018 op de agenda geplaatst, de kosten (€ 229.000) zijn daarom niet in de begroting 2019 opgenomen. De algemene ledenvergadering heeft besloten om het resultaat 2018 (€ 295.000) hiervoor te bestemmen, in 2020 zal het project een vervolg krijgen dat gefinancierd wordt uit het restant budget.

Voor onvoorziene ontwikkelingen en nadere invulling van plannen is in de begroting 2019 een budget verwerkt van € 370.000, dat als volgt is ingezet:

	(in €) Kosten
Opleiden op maat	11.244
Pilots praktijkleren	7.260
Onderzoek werving artsen VG	9.680
Aanpassen leereenheden	5.000
Evaluatie zorginkoop 2019	19.360
KDC vervolgonderzoek	13.055
HR Generieke data infra	13.809
Factsheet vastgoed	6.366
Zorgprofielen VG7	15.085
Sector/Spiegelbeeld	43.454
Sectorplan	7.260
Niet Normaal symposium en boek	28.973
Later als ik groot ben	12.812
Inzet extra medewerkers 2019	93.372
Diverse algemene zaken	54.117
Totaal Lumpsum 2019	340.846

Projectkosten hebben allen betrekking op door derden gefinancierde onderwerpen. Voor een toelichting Zie hoofdstuk II.10 Baten.
Overige verenigingskosten zijn onvoorziene en te laag ingeschatte kosten 2018 (€ 23.000), alsmede een claim voor te weinig betaalde abonnementsgelden van Markant (€ 35.000) over de jaren 2016 - 2019.

Masterclasses (uitgaven)

	Begroting 2018	Realisatie 2019	(in €) Realisatie 2018
CAO opleidingen (uitgaven)	-	1.834	2.094
Masterclasses (uitgaven)	25.000	23.717	53.162
Totaal Masterclasses uitgaven	25.000	25.551	55.256

In 2019 zijn 8 CAO workshops georganiseerd; het resultaat was € 6.300. De Masterclass Kennismanagement 2018 is in 2019 afgerond, met als resultaat -/- € 2.800.

Mutatie Voorzieningen

De mutatie betreft dotatie aan personele regelingen, zoals PBL-uren – jubilea, en onttrekking aan voorziening NZf. Per saldo is de mutatie € 1.945.

II.12 FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

Baten

Dit zijn de rente-inkomsten van zowel de lening ug (FWG) als spaarrekeningen. In verband met de lage rentestand zijn deze veel lager dan in 2018.

II.13 GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Na balansdatum is de wereld geconfronteerd met het COVID-19 (corona) virus. Als gevolg van de hoge besmettingsgraad heeft de Nederlandse regering vergaande maatregelen getroffen om verspreiding van dit virus te vertragen. Voor de bedrijfsvoering van VGN heeft dit tot gevolg dat alle medewerkers van VGN zijn verzocht om vanaf 16 maart 2020 thuis te werken; alle contacten verlopen digitaal via internet. De belangenbehartiging gaat onverminderd voort en is voornamelijk gericht op alles rondom COVID-19.

Besloten is de heffing van contributie en doorbelasting van bijdrage voor Buma/Stemra en Videma/Filmrechten op te schorten. Dit heeft tot gevolg dat het saldo liquide middelen daalt, naar verwachting zullen de contributiefacturen medio mei 2020 worden verzonden. Vooralsnog is er geen liquiditeitsprobleem.

Voor akkoord:

Plaats: Utrecht

Datum:

(w.g.)	(w.g.)
Dhr B. van der Ham	Mw G. Prins
(w.g.)	(w.g.)
Dhr S. Schoch	Mw M. Bolt
(w.g.)	(w.g.)
Mw A. van Dalen	Mw J.A. Meijers
(w.g.)	(w.g)
Mw B. van Riessen	Dhr Vreugdenhil
(w.g.)	
Dhr J.W.A. Waardenburg	

III Overige gegevens

Resultaatbestemming	65
Vaststelling en goedkeuring jaarrekening	65
Samenstelling bestuur	65
Bijlagen	66

III. Overige gegevens

Resultaatbestemming

Het bestuur stelt voor het resultaat toe te voegen aan de bestemmingsreserve Meerjarenstrategie VGN.

De in 2019 verantwoorde toevoegingen en onttrekkingen aan de bestemmingsreserves, zoals uiteengezet op paragraaf II.6, zijn overeenkomstig het doel waarvoor deze zijn gevormd verwerkt in het Eigen Vermogen.

Vaststelling en goedkeuring jaarrekening

- Het bestuur heeft de jaarrekening 2019 vastgesteld in de bestuursvergadering van 2 juni 2020
- De Algemene Ledenvergadering heeft de jaarrekening 2019 goedgekeurd in haar vergadering van 11 juni 2020.

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Hiervoor wordt verwezen naar de separate controleverklaring.

Samenstelling bestuur

Het bestuur van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (statutair gevestigd te Utrecht) was als volgt samengesteld:

De heer B. van der Ham	Voorzitter (vanaf 23 januari 2019)
Mevrouw G. Prins	Lid – Vice voorzitter
De heer S. Schoch	Lid (vanaf 20 juni 2019) – Penningmeester (vanaf 1 juli 2019)
Mevrouw M.H. Bolt	Lid
Mevrouw A. van Dalen	Lid (vanaf 20 juni 2019)
Mevrouw J.A. Meijers	Lid
Mevrouw B. van Riessen	Lid
De heer Vreugdenhil	Lid (vanaf 20 juni 2019)
De heer J.W.A. Waardenburg	Lid / Penningmeester (vanaf 1 maart 2019 tot 1 juli 2019.)
De heer J. de Bruijn	Lid (tot 1 april 2019)
Mevrouw H.P. Griffioen	Lid (tot 1 juli 2019)
De heer F. Kuik	Lid – Penningmeester (tot 1 maart 2019)

BIJLAGEN

Bijlage 1 Ledenmutaties in 2019

Aantal leden 31-12-18: 167
Aantal leden 31-12-19: 166

Nieuwe leden

Stichting het Adriano Huis 1-1-2019
Directe Zorg Nijmegen (DZN) 1-1-2019
Linc naar Zorg B.V. 1-9-2019

Buitengewone leden

Geen

Opgezegd

Pento 1-1-2019
De Akkerwinde 1-1-2019

Faillissement

Stichting Zorg Almere (ZALM)

Geroyeerd

Geen

Fusie

Naam na fusie: 's Heeren Loo regio Zeeland	Fuserende partijen: Stichting Arduin 's Heeren Loo
---	--

Naamswijzigingen

Geen

BIJLAGEN

Bijlage 2 Toelichting extern gefinancierde projecten

Projecten die in 2019 zijn afgerond:

Subsidieproject	: Kwaliteitsagenda gehandicaptenzorg 2017-2018
Gesubsidieerd door	: VWS
Totaal subsidiebedrag	: € 721.206
Doel	: Dankzij een actieve samenwerking met 12 partners is de Kwaliteitsagenda Gehandicaptenzorg in juli 2016 gelanceerd. De kwaliteitsagenda geeft weer op welke onderdelen verbeteracties nodig zijn. Er zijn 5 thema's waaronder een aantal acties vallen die middels subsidieaanvragen worden uitgevoerd. Alle acties dragen bij aan het versterken van de kwaliteit van de gehandicaptenzorg. VGN heeft 9 acties opgepakt en voert deze in de periode 2018 tot eind 2018 uit. Voorbeelden van acties zijn: inventarisatie van behandeling in de langdurige zorg, (rapport, september 2018), ontwikkelen van 4 kennisbundels, ontwikkelen en uitvoeren van masterclass strategisch opleidingsbeleid, faciliteren van leden in het eigen maken van het kwaliteitskader (bijeenkomsten, werkbezoeken etc), vraagstuk van klantkeuze-informatie duiden (bijeenkomsten), netwerkversterking praktijkonderwijs en wetenschap en opstellen van plan van aanpak op weg naar één beroepenstructuur en het ontwikkelen van leereenheden. De activiteiten zijn afgerond en de verantwoording van het totale bedrag vindt in 2019 plaats.
Subsidieproject	: Kwaliteitsagenda gehandicaptenzorg 2018-2019
Gesubsidieerd door	: VWS
Totaal subsidiebedrag	: € 163.350
Doel	: Het doel blijft gericht op de kwaliteitsagenda, namelijk het versterken van de kwaliteit van de GHZ. Aanvullend op het eerste subsidieproject zijn twee nieuwe subsidies gestart. Het eerste is gericht op het ontwikkelen van een implementatietraject van de kennisbundels en het tweede is het ontwikkelen van een digitaal instrument dat dient voor informatievoorziening voor zij-instromers voor de gehandicaptenzorg. Dit levert een bijdrage aan het vraagstuk van de arbeidsmarktproblematiek om de GHZ aantrekkelijk te maken voor zij-instromers.
Subsidieproject	: Handreiking WZD voor aanbieders
Gesubsidieerd door	: VWS
Subsidiebedrag	: € 29.742
Doel	: VGN stelt een handreiking op voor aanbieders van gehandicaptenzorg en ouderenzorg. De handreiking informeert zorgaanbieders over de wet Zorg en Dwang, zodat zij zich adequaat op de inwerkingtreding van deze wet kunnen voorbereiden.

Subsidieproject	: Profiel WZD functionaris
Gesubsidieerd door	: VWS
Subsidiebedrag	: € 21.051
Doel	: VGN stelt een profiel WZD functionaris op samen met partners uit het veld van de gehandicaptenzorg en ouderenzorg.
Subsidieproject	: Handreiking Nachtzorg
Gesubsidieerd door	: VWS
Subsidiebedrag	: € 15.446
Doel	: VGN organiseert 4 bijeenkomsten vanaf februari 2019 rond het thema nachtzorg, waarin de uitwisseling van goede voorbeelden centraal staat. Deze bijeenkomsten worden voorbereid en begeleid door een kennisinstituut in samenspraak met VGN. Daarnaast wordt een handreiking opgeleverd.
Subsidieproject	: Quick scan optimalisatie datagebruik voor onderzoek en praktijk in de gehandicaptenzorg
Gesubsidieerd door	: ZonMW
Subsidiebedrag	: € 49.368
Doel	: VGN laat een QuickScan uit voeren om het huidige datagebruik in de klinische praktijk van de gehandicaptenzorg in beeld te krijgen
Projecten gestart in 2019	
Subsidieproject	: Benut Talenten voor de Zorg
Gesubsidieerd door	: SZW
Subsidiebedrag	: € 44.801
Subsidietermijn	: 1 maart 2019 tm 31 december 2019, verlenging tot 1 mei 2020 is aangevraagd
Doel	: Samen met ActiZ en regionale werkgeversorganisaties organiseren van inspiratiebijeenkomsten voor zorgorganisaties, gemeenten, UWV en werkgeversservicepunten om de instroom van mensen met een beperking, schoolverlaters VSO/Pro, statushouders en bijstandsgerechtigden in de zorgsector te stimuleren.
Subsidieproject	: Activiteiten Inzicht 2019-2021
Gesubsidieerd door	: VWS
Subsidiebedrag	: € 199.947
Subsidietermijn	: 1-11-2019 – 31-12-2021
Doel	: Zowel beleidsmatig als in de randvoorwaarden leden faciliteren ter bevordering van de gegevensuitwisseling tussen zorgprofessionals en cliënten op het gebied van PGO en E-overdracht.

Subsidieproject	: Pilot waarneemgegevens generalistische zorg
Gesubsidieerd door	: ZN
Subsidiebedrag	: € 71.000
Subsidietermijn	: 11-7-2019 – 31-7-2020
Doel	: Faciliteren van 3 VGN leden met het ontwikkelen van een infrastructuur waardoor waarneemgegevens in de generalistische zorg worden ontsloten. VGN werkt hierbij met verschillende partners om dit een slag verder te brengen.
Subsidieproject	: CO2 reductie
Gesubsidieerd door	: Expertisecentrum Verduurzaming Zorgvastgoed, uitgevoerd door TNO
Subsidiebedrag	: € 6.666
Subsidietermijn	: 1-11-2019 – 31-12-2020
Doel	: Leden voorlichten over CO2 reductie
Project gestart in 2020	
Subsidieproject	: Servicedocument Praktijkleren
Gesubsidieerd door	: SZW
Subsidiebedrag	: € 17.922
Subsidietermijn	: 20 december 2019 tot 1 juli 2020
Doel	: Het servicedocument heeft als doel om zorgorganisaties en MBO-instellingen te ondersteunen bij de inrichting van een leertraject met als einddoel een praktijkverklaring Assistent dienstverlening en zorg. Op deze wijze kunnen mensen met een beperking die vanuit de dagbesteding zijn gestart met een praktijkleertraject de overstap maken naar een leertraject bij een ROC die wordt afgesloten met een MBO Praktijkverklaring
Projecten waarvoor externe financiering is aangevraagd	
Subsidieproject	: Datagebruik Gehandicaptenzorg fase 2
Gesubsidieerd door	: ZonMW
Subsidiebedrag	: nog niet bekend
Subsidietermijn	: nog niet bekend
Doel	: Samen met Significant een werkconferentie organiseren rond de MDS
Subsidieproject	: Strategiekit en Pilots ondersteuning mensen met een LVB
Gesubsidieerd door	: VWS
Subsidiebedrag	: nog niet bekend
Subsidietermijn	: nog niet bekend
Doel	: Vanuit de sector willen we een bijdrage leveren om knelpunten waar mensen met een LVB tegenaan lopen te verminderen. Dit willen we doen door twee projecten te starten, waarin we de kennis en expertise van mensen met een LVB die in de sector aanwezig is beter toegankelijk te maken voor anderen. We willen dit doen door: → Een 'strategiekit' te ontwerpen voor gemeenten om de dienstverlening aan mensen met een LVB te verbeteren. Die willen we ontwikkelen en toetsen in vijf gemeenten. → Daarnaast willen we een drietal pilots starten, waarin we concrete handvatten willen ontwikkelen om de dienstverlening aan mensen met een LVB 'over de verschillende leefdomeinen heen' te verbeteren.

**Bezoekadres**

Oudlaan 4
3515 GA Utrecht

Postadres

Postbus 413
3500 AK Utrecht

T 030-273 93 00

E info@vgn.nl

