



Jaarverslag 2020

WAT
EEN
VAK



Inhoud

Voorwoord door Frank Bluiminck	5
Deel I Bestuursverslag 2020	6
Coronacrisis	7
Coronalessen	11
Visie 2030	14
Kwaliteit	17
Werkgeverschap en arbeidsmarkt	21
Jeugd	24
Digitalisering en informatievoorziening	27
Forensische zorg	29
Wet zorg en dwang	33
Crisiszorg	35
Medezeggenschapsregeling	36
VGN: Bestuur en bureau	38
Deel II Jaarrekening	42
Deel III Overige gegevens	67

Voorwoord

Beste lezer,

In dit jaarverslag kijken we als VGN terug, en leggen we verantwoording af over ons werk in 2020. Een jaar dat ook voor ons natuurlijk vrijwel helemaal in het teken stond van de coronapandemie. En een jaar dat zich voor mij heel goed laat vangen in één beeld. Dat is het beeld van Fred.

Fred was één van de allereerste mensen met een beperking in Nederland die gevaccineerd werd tegen corona. Een bijzondere gelegenheid, waar ook minister Hugo de Jonge bij aanwezig was. Ik was er zelf ook bij, en ik zag hoe Fred vastberaden en op een drafje naar de minister toesnelde, en hem een grote knuffel gaf. Een échte, uit puur enthousiasme. Ik zag ook hoe oprecht de minister de knuffel in ontvangst nam en retourneerde. Het was een ontroerend moment, dat voor mij op verschillende manieren symbool staat voor het afgelopen jaar.

In de eerste plaats is er natuurlijk het simpele feit dat deze eerste vaccinaties ook voor ons een eerste stap terug naar het licht waren. Corona heeft er diep ingehakt in onze branche, en vaccineren is onderdeel van de oplossing. Tegelijkertijd liet de knuffel van Fred ook zien waarom de pandemie zo veel impact had. Want hoe goed je alles ook volgens protocol probeert te organiseren: afstand houden bestaat niet voor veel mensen met een verstandelijke beperking. Dat wist de minister natuurlijk al wel, nu ondervond hij het ook aan den lijve.

En zijn reactie is wat mij betreft de derde poot van de vergelijking. Want die reactie is tekenend voor de manier waarop de samenleving kan reageren bij de ontmoeting met iemand met een beperking. Dan gebeurt er altijd iets, en vaak zit daar ook ontroering in. Dat is bijzonder en belangrijk. Het is onderdeel van wat we als vereniging de maatschappij te bieden hebben, en waar we keihard voor werken.

In dit jaarverslag leest u hoe we daar in dit bijzondere jaar aan werkten. Met bijzondere aandacht voor de afgelopen jaar aangenomen Visie 2030, voor wat we deden in de coronacrisis en voor hoe we ook gewoon doorgingen met ons dagelijks werk.

Frank Bluiminck
Directeur

I Bestuursverslag 2020

Toelichting bestuursverslag

Het jaar 2020 stond in het teken van de coronacrisis. De crisis had ook de gehandicaptenzorg in zijn greep. Binnen de branche is er ontzettend veel werk verzet om corona het hoofd te bieden. Daarnaast lukte het ook, zij het soms in mindere mate dan in andere jaren, om te blijven werken aan andere thema's. Gezamenlijk zetten de VGN 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 2020 speelden. Bestuursleden die (mede) verantwoordelijk waren voor de portefeuille komen aan het woord. Uiteraard zijn er meer thema's, dan de in dit bestuursverslag benoemd, waarbij de VGN de gehandicaptenzorg vertegenwoordigde. Dit bestuursverslag geeft naast de thema's ook inzicht in de ontwikkelingen binnen het VGN bureau

'Een gemeenschappelijk belang en een **acuut probleem** creëren saamhorigheid'



Hans Waardenburg nam op de ALV van 11 juni 2020 afscheid als bestuurslid van de VGN om met prepensioen te gaan. Hij beheerde sinds zijn toetreding op 7 april 2016 de portefeuille Werkgeverszaken.

De laatste maanden van Hans Waardenburg als bestuurslid van de VGN waren roerig en ongekend. Corona popte op en had een enorme impact op de gehandicaptenzorg. Alle aandacht van het VGN-bestuur focuste zich vanaf eind februari 2020 op het ondersteunen van de lidinstellingen in deze crisis. Waardenburg blikte, kort na zijn aftreden in 2020, terug op de eerste maanden van dat jaar.

Snelheid, pragmatiek en saamhorigheid: die woorden zijn wat Waardenburg betreft kenmerkend voor deze periode. Corona kwam snel, nam snel in omvang toe en vroeg om een snelle besluitvorming. 'Het was hectisch. Ongekend. Zo hebben we het niet eerder meegemaakt.' Waardenburg maakt een vergelijking met de voorbereidingen voor de Mexicaanse griep in 2009, waar hij toentertijd bij betrokken was. 'Toen werden we aan alle kanten gewaarschuwd en konden we ons goed voorbereiden op de pandemie die gelukkig in Nederland erg meeviel. We hadden tijd om protocollen en richtlijnen op te stellen. Helaas was dat nu niet aan de orde. De omvang van het virus nam gewoon te snel toe met alle gevolgen van dien: zorgen over de gezondheid van cliënten en medewerkers, nieuwe manieren van besturen, andere manieren van contact leggen, noem maar op.'

Zo hebben we het niet eerder meegemaakt



Met een commercial vroeg de VGN aandacht voor de gehandicaptenzorg

Centralisatie

Eén van de meest opvallende zaken is dat je tijdens een crisis weer een centrale sturing krijgt, constateert Waardenburg. 'Dat kan ook niet anders, maar het betekende wel dat we de decentralisatie en de dialoog met en tussen alle betrokkenen waar we de afgelopen jaren juist zo in geïnvesteerd hadden, moesten loslaten. Daar was nu nauwelijks tot geen tijd voor en veelal was er sprake van een bevel van bovenaf. Soms voelde dat alsof we weer terug in de tijd gingen.' Gelukkig kwam er een kentering. Na de eerste coronagolf was er ruimte om adem te halen en om terug te blikken. 'Toen hebben nog maar weer eens tegen elkaar gezegd hoe belangrijk en onmisbaar dialoog is. Ik hoop van harte dat de VGN dat weet vast te houden in de toekomst.'

Saamhorigheid

Die centralisatie betekende ook dat er binnen het bestuur een hoge mate van saamhorigheid en pragmatiek ontstond. 'We voelden ons enorm verantwoordelijk om samen uit de crisis te komen en onze leden bij te staan. Dat gezamenlijk optrekken zagen we ook in de maatschappij. Voor zover daar sprake van was verdwenen meningsverschillen wat meer naar de achtergrond. De prioriteit lag bij adequaat handelen en overleven. We gingen slagvaardig te werk.' Het bestuur vergaderde in plaats van één keer per twee maanden, nu wekelijks en soms meerdere keren per week. Uiteraard digitaal. 'Het was mooi dat we in een hoog tempo beslissingen konden nemen. Besluiten waar we normaal gesproken maanden over kunnen doen, moesten nu binnen enkele dagen genomen worden.'

Waardering

Waardenburg prijst daarin het vele werk dat is verzet door de medewerkers van het bureau. 'Dat is van ontzettend grote meerwaarde geweest voor onze leden, maar ook voor ons als bestuur. Terecht

werd daar op de Algemene Ledenvergadering in juni 2020 een enorme waardering voor uitgesproken. Beleidsadviseurs werkten soms dag en nacht aan de afronding van één van de vele handreikingen over de bezoekregeling, gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en testen, dagbesteding, kinderdienstencentra, opvang en logeren. Juist die handreikingen zijn heel erg gewaardeerd door onze leden. Sowieso hebben de leden zich gehoord gevoeld tijdens de crisis. Dat hebben we heel nadrukkelijk van hen teruggekregen.'

Eigen verantwoordelijkheid en invulling

'Het kenmerkende van al die handreikingen is dat we algemene richtlijnen hebben opgesteld op basis van de landelijke coronamaatregelen van het RIVM, aangevuld met afwegingen en overwegingen op basis waarvan bestuurders in de gehandicaptensector zelf besluiten konden nemen en daarmee dus hun eigen verantwoordelijkheid behielden.' De gehandicaptenzorg kent een grote, diverse cliëntpopulatie. Er zijn veel verschillende woonvormen en vormen van dagbesteding en daarmee samenhangend veel verschillende risicoprofielen van cliënten. 'Daar kun je gewoonweg niet een standaard beleid voor formuleren', vindt Waardenburg. 'Dat vraagt om maatwerk. Dat is ook altijd de lijn geweest die we als bestuur continu voor ogen hielden tijdens onze vergaderingen en discussies, want ja, de diversiteit van onze sector is ook vertegenwoordigd in het bestuur. Toch hebben we altijd gekeken naar het algemene belang en bestuurders ruimte gegeven voor een eigen invulling.'

Wetenschap versus levenskwaliteit

De grote uitdaging in die eerste maanden van 2020 was het vinden van een juiste balans tussen dat wat vanuit de wetenschap noodzakelijk is om de crisis in te perken en dat wat leefbaar en humaan is voor alle Nederlanders, maar ook heel specifiek voor mensen met een beperking. 'Wij hebben daar als bestuur mee geworsteld. In eerste instantie waren de resultaten van het wetenschappelijk onderzoek bepalend in het gevoerde beleid vanuit de politiek, maar dat ging ten koste van de levenskwaliteit van vooral kwetsbare doelgroepen. Langzaam kwam er ook meer aandacht voor de consequenties van die maatregelen als het gaat om leefbaarheid, waardigheid en levenskwaliteit voor iedereen in Nederland, maar ook specifiek voor onze doelgroep. Dat moeten we vasthouden.'

Zichtbaarheid

Wat in die discussie heeft geholpen is de publieke opinie en de enorme lobby vanuit het bureau, de leden en het bestuur voor de zichtbaarheid van onze sector, geeft Waardenburg aan. Hij noemt als voorbeeld de bekende Nederlanders die medeburgers opriepen om te denken aan de zorgprofessionals en mensen met een beperking; de aanwezigheid van een gebarentolk bij de landelijke persconferenties en het feit dat mensen met een beperking uiteindelijk expliciet genoemd werden tijdens (een deel van) die persconferenties; het TV- en radiospotje dat de VGN maakte waarin de gehandicaptensector onder het motto 'denk een beetje aan ze' aandacht vraagt van het Nederlandse publiek voor de mensen met een beperking en de zorgprofessionals. 'Het zijn een paar voorbeelden, maar dit is zo goed geweest. Gehoord en gezien worden is heel erg van belang. Hier heb ik van geleerd dat het inzetten van ambassadeurs goed is. Ook als er geen crisis is. Als je de publieke opinie achter je hebt, sta je sterker.'

Brand blussen zonder water

Waardenburg bestempelt die zichtbaarheid als een succes, maar vindt het eigenlijk lastig om in tijden van crisis waarbij zoveel ellende de kop op stak te spreken over successen. 'We hebben allemaal de schrijnende verhalen gehoord over familieleden die hun verwanten in een zorginstelling niet konden bezoeken, over de eenzaamheid die daardoor ontstond bij onze cliënten, ook omdat dagbesteding veelal niet op de gebruikelijke manier kon plaatsvinden. Er is veel angst onder medewerkers en onder cliënten geweest over het tekort aan beschermingsmiddelen en testen. Die angst hebben we niet weg kunnen nemen en dat raakt je als bestuurder. We hebben niet altijd bereikt wat we wilden. Het was alsof we de opdracht kregen om een brand te blussen zonder water.'



Gevolgen op de lange termijn

Aan de werkgeverskant zijn er punten van zorg voor de langere termijn, zoals de beloning van zorgpersoneel, de inzetbaarheid en het ziekteverzuim. 'De mentale verwerking van alles wat onze zorgprofessionals hebben meegemaakt mogen we bijvoorbeeld niet onderschatten. Als er in 2021 weer een nieuwe CAO afgesloten moet worden, dan gaat de duurzame inzetbaarheid van personeel echt nog wel een rol spelen.'

Netwerken

Er zijn dus nog veel zorgen en corona krijgt een lange nasleep, maar Waardenburg sluit af met woorden van positiviteit en trots. 'De crisis zorgde voor veel en goed contact met onder andere de cliëntenorganisaties over de consequenties van het gevoerde beleid, over de levenskwaliteit van mensen met een beperking tijdens een crisis en over de kwaliteit van zorg binnen de genomen maatregelen. Dat was fijn en waardevol. We vonden nieuwe stakeholders, nieuwe netwerken en nieuwe samenwerkingspartners. De samenwerking tussen leden, bestuur, het bureau en de stakeholders was intensief. We wisten elkaar snel te vinden. We hebben gezien dat een gemeenschappelijk belang en een acuut probleem saamhorigheid creëren.'

CORONALESSSEN

CoronalesSEN: bezoek en dagbesteding zijn cruciaal



Boris van der Ham is voorzitter van de VGN.



Greet Prins was tot januari 2021 voorzitter van de Raad van Bestuur bij Philadelphia en vice-voorzitter van het VGN-bestuur.

Op de vorige pagina's blikte Hans Waardenburg al terug op de eerste maanden van de coronacrisis. Dat deed hij in juni, waarna hij afzwaaide als bestuurslid van de VGN. Helaas bleek de coronacrisis veel langer te duren, en veel sneller in volle hevigheid terug te keren dan we in juni dachten. Boris van der Ham en Greet Prins vertellen over de lessen uit de eerste golf, en over de heel eigen uitdagingen van de tweede.

De impact van de crisis in onze branche was afgelopen jaar enorm. Van der Ham: 'In de eerste plaats natuurlijk vanwege het gezondheidsrisico. Dat is groot, al hadden we het ook best snel in beeld. Aan de andere kant zagen we pas later hoe kwetsbaar mensen zijn als het gaat om sociale contacten en zingeving. De eerste les is dan ook echt dat we bezoekmogelijkheden en dagbesteding zo lang mogelijk door moeten laten lopen. Dat is gewoon integraal onderdeel van de dienstverlening van onze leden.'

Bezoek vond soms op een bijzondere manier plaats



Prins: 'In eerste instantie gingen we mee in de context, mee met de verpleeghuizen die alle bezoek verboden. Dat deden we op basis van RIVM-richtlijnen, en hebben we ook besproken met VWS en andere aanbieders van langdurige zorg. Het was ook niet echt een kwestie van kiezen, er was vooral geen ontkomen aan. Maar het aan banden leggen van bezoek is veel ingrijpender geweest dan vrijwel iedereen zich toen realiseerde. Bij bringers én ontvangers van dat bezoek. Het heeft voor veel verdriet gezorgd, ook omdat het in onze branche gaat om veel mensen met een klein netwerk. Op dezelfde manier hakte het sluiten van de dagbesteding er hard in. Dat haalde voor veel mensen de hele dagstructuur weg.'

'Tijdens de tweede golf hebben onze leden bezoek en dagbesteding dan ook zoveel mogelijk door laten lopen. Dat kon ook, omdat we veel meer wisten over hoe je aan preventie kunt werken. Want dat je cliënten en medewerkers wilt beschermen tegen het virus, staat natuurlijk buiten kijf.'

Van der Ham: 'De tweede les is er wat mij betreft ook eentje die we mee moeten nemen naar iedere volgende pandemie. En eentje waarvoor we de overheid echt een pluim moeten geven. Want het principe dat zorgorganisaties gecompenseerd zouden worden voor weggevallen vraag, en voor extra kosten, werd al heel snel omarmd. Dat heeft heel veel organisaties het vertrouwen gegeven dat ze er wel door zouden komen. Terugkijkend was dat echt bijzonder. Dat er van meet af aan gezegd werd: dit is een crisis van ongekende omvang, we hebben geen idee wat eraan komt, maar we compenseren je. Je wordt er heus niet beter van, maar we houden je overeind. Dat geeft een fundament om op te werken, ook in crisis.'

Persoonlijke beschermingsmiddelen

Het afgelopen coronajaar heeft de VGN zich op drie pijlers in het bijzonder ingezet voor de belangen van haar branche. Van der Ham: 'Dat waren eigenlijk drie achtereenvolgende onderwerpen, waarbij het telkens zaak was om ons hard te maken voor ons plekje. De eerste waren de persoonlijke beschermingsmiddelen. Daar waren er simpelweg te weinig van. De richtlijnen voor wanneer je die PBM nodig had waren in ontwikkeling, maar het was wel helder dat er schaarste was. Dat heeft echt voor taferelen gezorgd die je niet wilt. Sommige organisaties zijn regenjassen gaan kopen omdat er geen schorten genoeg waren. Er gingen allemaal dozen met middelen heen en weer van de ene aanbieder naar de andere, net waar de nood het hoogst leek. Het vertrouwen was er niet dat de middelen er waren als je ze nodig had. En toch ging iedereen elke dag naar z'n werk. Dat is mooi, maar ook tragisch. Het is een heroïek die we graag vermeden hadden.'

Prins: 'Als vereniging hebben we vooral héél veel gelobbyd en meegepraat. Dat heeft ook effect gehad. Een voorbeeld: we kregen als branche weinig middelen geleverd, omdat onbekend was welke situaties gevaarlijk waren. Er was gewoon geen goed verdeelmodel. Met onze leden en met de NVAVG hebben we daarom een risicomodel opgesteld. Daarmee zijn we naar de GGD gegaan, zodat die een fatsoenlijke verdeelmatrix kon maken. Dat hielp. Omdat we niet alleen om aandacht riepen, maar ook aangaven wat oplossingen konden zijn. En vooral omdat we met kennis van zaken ons verhaal toe konden lichtten. Daarna werd de bevoorrading beter.'



Verschillende VGN-leden hadden hun eigen teststraat

Testen in de fast lane

Die strategie is vaak de werkwijze van de VGN, en die gebruikten we ook bij het volgende issue. Van der Ham: 'Het probleem verschoof van de PBM naar het testen. Daarvoor ontbrak de infrastructuur. Wij hebben het belang van snel testen benadrukt. We hebben hard gelobbyd om onze medewerkers mee te krijgen in de fast lane. Omdat we zagen wat de consequenties waren van dagenlang wachten op een testuitslag. Namelijk: forse onderbezetting, waardoor de continuïteit van zorgverlening onder druk stond.'

Prins: 'We hoopten in eerste instantie in de zomer bij te kunnen komen. De verwachting was immers dat we in oktober of november weer aan de bak zouden moeten vanwege een tweede golf. Dat werd september, en dat was serieus schrikken. De rek was er echt nog uit bij onze medewerkers, zowel mentaal als fysiek. Daarom zijn we zo hard gaan duwen op dat testen. Dat duurde lang, maar het werkte wel. Natuurlijk willen we nog sneller, we willen het liefst met sneltesten werken, maar we hebben toch ook al flinke stappen gezet.'

Vaccinatiestrategie

Nadat het testen in de fast lane min of meer op orde was, diende zich al snel het volgende onderwerp aan: de vaccinatiestrategie. Van der Ham: 'Daar hebben we uitgebreid met het ministerie over gesproken. Omdat we net als iedereen benieuwd waren hoe het eruit zou gaan zien. Het advies van de Gezondheidsraad was helder: éérst kwetsbare mensen vaccineren. En als dat niet kan, de ring om hen heen. Wat mogelijk was, verschilde wel van vaccin tot vaccin. De hele strategie van de overheid was gebouwd op het vaccin van AstraZeneca. Toen bleek het vaccin van Pfizer er eerder te zijn. Dat was ongeschikt voor de strategie en de fijnmazige infrastructuur die de overheid voor ogen stond. Dus verschoof de focus toch naar de ring, en naar grootschalige vaccinatie locaties.'

Prins: 'Tijdens de ALV van 26 november kwam er een telefoontje van het ministerie. Of we in december klaar konden staan om medewerkers uit te nodigen. Er zou vanaf 4 januari geprikt gaan worden. Maar uiteindelijk kwam die go pas bijna twee maanden later.' Van der Ham: 'We hebben ons bij VWS heel hard gemaakt voor onze mensen. En we hebben mét VWS ons best gedaan om te komen tot flexibel beleid, maar dit schoot af en toe wel heel erg heen en weer. Daar werden niet alleen de mensen op het bureau soms tureluurs van, het heeft ook leden veel tijd en energie gekost. Het proces is bovendien een paar keer verstoord geraakt doordat andere groepen op luide toon voorrang eisten. En doordat de strategie bleef wisselen. Je ziet dat de focus inmiddels alweer veel meer op de cliënt ligt. Het is voor iedereen varen in onbekende wateren. Als vereniging kijken we mee uit voor onze leden, en proberen we ze zo goed mogelijk voor te bereiden op wat we aan zien komen. Ook al verandert dat soms van maand tot maand.'

En toch ging
iedereen elke dag
naar z'n werk

Visie 2030: gewoon meedoen staat centraal



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



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

Hoe ziet de gehandicaptenzorg eruit in 2030? Die vraag stond centraal in het visietraject dat we al in 2019 opstartten, en dat we in 2020 afrondden. Met succes: er ligt een visiedocument met een verhaal voor 2030, én agenda's voor de korte termijn. Want er moet nog veel gebeuren. Beatrijs van Riessen en Sam Schoch vertellen erover.

Een samenleving waarin mensen met een beperking gewoon mee kunnen doen. Waarin iedereen een betekenisvol leven kan leiden, beperking of geen beperking. En waarbij voor iedereen verschillend kan zijn wat zo'n betekenisvol leven dan is. Dat is onze droom, en dat is het hart van onze visie.

In 2020 vonden de bijeenkomsten over de visie digitaal plaats



Van Riessen: 'Al in 2019 organiseerden we bijeenkomsten met cliënten, professionals, bestuurders en stakeholders. Daar hebben we veel input en ideeën opgehaald. Op basis daarvan hebben we vier groeigebieden benoemd: leren & ontwikkelen, werk, technologie, en de maatschappelijke beweging. Thema's waar we deels al druk mee bezig waren in de branche, maar waar ook nog grote uitdagingen liggen.'

Draagvlak en aanscherping

In 2020 was het zaak om de conceptvisie concreter en scherper te maken. En vooral: om te zorgen voor draagvlak. Schoch: 'We wilden echt dat leden en andere stakeholders erover mee konden praten. Dat hebben we afgelopen jaar bereikt door bijvoorbeeld online bestuurstafels te organiseren. En door bijeenkomsten te organiseren met mensen met een beperking, met cliëntenorganisaties, beroepsverenigingen en beleidsmakers en bestuurders van bijvoorbeeld het ministerie, gemeenten en het UWV. Dat is inderdaad heel breed. Dat wilden we ook graag, omdat onze visie uiteindelijk over de maatschappij als geheel gaat, en niet alleen over de zorg. Al die bijeenkomsten gebruikten we om de kern van de visie bekend te maken, maar vooral ook om de ambities op onderdelen aan te scherpen. En vast te kijken: wat kunnen we doen om deze droom waar te maken?'

Van Riessen: 'Zo hebben we ook veel bijeenkomsten met leden gehad. Telkens met een dwarsdoorsnede van de organisatie, dus met bestuurders, professionals én cliënten. Die sessies waren bedoeld om leden te inspireren, om onszelf te laten inspireren, en om de visie aan te vullen en aan te scherpen. Dat werd goed ontvangen. Zo goed, dat we daar ook komend jaar mee doorgaan. Daar hebben zich al ruim 60 organisaties voor aangemeld. Mensen willen graag verder vooruitkijken, en van dag tot dag werken aan een hoger doel.'

Oogsten en accorderen

Door die bijeenkomsten werd de visie al steeds meer van de branche. Van Riessen: 'En daarnaast hebben we verschillende ontwerpessies gehouden. Daar gingen we de diepte in, en formuleerden we welke stappen we in 2021 al kunnen zetten voor de verschillende thema's. Met een oogstbijeenkomst met bestuurders, stakeholders en cliënten hebben we uiteindelijk alle ideeën en bevindingen samengebracht.'

Het uiteindelijke visiedocument beschrijft hoe de VGN wil dat de samenleving er in 2030 uitziet, wat de uitdagingen en sterke punten van de sector zijn, en wat dat concreet betekent voor de vier groeigebieden. Een exacte routekaart om die doelen te bereiken, is er niet. Schoch: 'Dat kan ook niet. Juist omdat we begrijpen dat we op allerlei vlakken coalities zullen moeten smeden om tot verandering te komen. We kunnen en willen als VGN niet in ons eentje de maatschappij veranderen, dat moeten we sámen doen. Met mensen met en zonder beperking, met professionals en maatschappelijke partners.' Van Riessen: 'We hebben wél de uitgangspunten voor onze strategie opgeschreven. Bijvoorbeeld dat we groot willen denken, maar niet willen vergeten dat een betekenisvol leven lokaal vorm moet krijgen. We willen laten zien dat het kan, niet bang zijn om te experimenteren, en over schotten en grenzen heen samenwerken. Dat vraagt óók om een verschuiving in mentaliteit. Van bescheidenheid naar strijd lust, van het individu naar samen, en bovenal naar samen sterk. Met lef en liefde.'

Daarmee begint de VGN al in 2021. Voor alle vier de thema's werden werkagenda's opgesteld, die ook plaats kregen in het visiedocument.

Unaniem aangenomen

De visie en de agenda's werden op de ALV unaniem aangenomen. Daarmee eindigt deze fase van het visietraject. Maar begint het werk eigenlijk pas. Van Riessen: 'Er is een groot gat tussen de realiteit van vandaag en hoe wij willen dat de samenleving er in 2030 uitziet. Maar het feit dat de visie er nu ligt, kan veel betekenen voor de mindset van alle partijen in de branche. En zeker voor de vereniging. Het houdt je scherp, het kan je helpen prioriteiten te stellen, en geeft heldere handvatten voor de lobby. We zien het effect nu al, er zijn op basis van de visie al acties naar voren gehaald. Bijvoorbeeld het onderzoek om ontwikkelingen in de dagbesteding in kaart te brengen.'

Schoch: 'Het is ook voor het eerst dat we als VGN verder dan een kabinetsperiode vooruitkijken. Dat helpt om regie te nemen in de komende jaren. En doordat we deze visie op papier hebben gezet en uitdragen, worden we er ook meer op bevraagd. Daar komen hopelijk andere acties en initiatieven uit voort. Met samenwerkingspartners die ons voorheen misschien moeilijker wisten te vinden. Samen kunnen we zorgen dat we er direct én indirect zijn voor mensen met een beperking. Want zorg is maar een onderdeel van je leven, het gaat uiteindelijk om samenleven.'

Het hele visiedocument vindt u [hier](#). De kern leest u hieronder.
De visie 2030 bestaat uit het hart en de groeigebieden

HET HART

In 2030 heeft Nederland een samenleving waarin mensen met een beperking kunnen meedoen. Een samenleving waarin zij een betekenisvol eigen leven kunnen leiden, ongeacht de zwaarte van hun beperking. Dat is onze droom, het hart van onze visie. De invulling van wat een betekenisvol leven is, zal heel verschillend zijn.

DE GROEIGEBIEDEN

Leren & ontwikkelen

Ieder mens wil leren, ontwikkelen en nieuwe ervaringen opdoen. Dat geldt voor mensen met een beperking, hun directe netwerk, professionals en de omgeving. De gehandicaptensector staat voor een leven lang leren, ontwikkelen, hoe klein de stapjes soms ook zijn. Leren en ontwikkelen is afgestemd op ieders vaardigheden en beweegt mee met de veranderende samenleving.

Werk

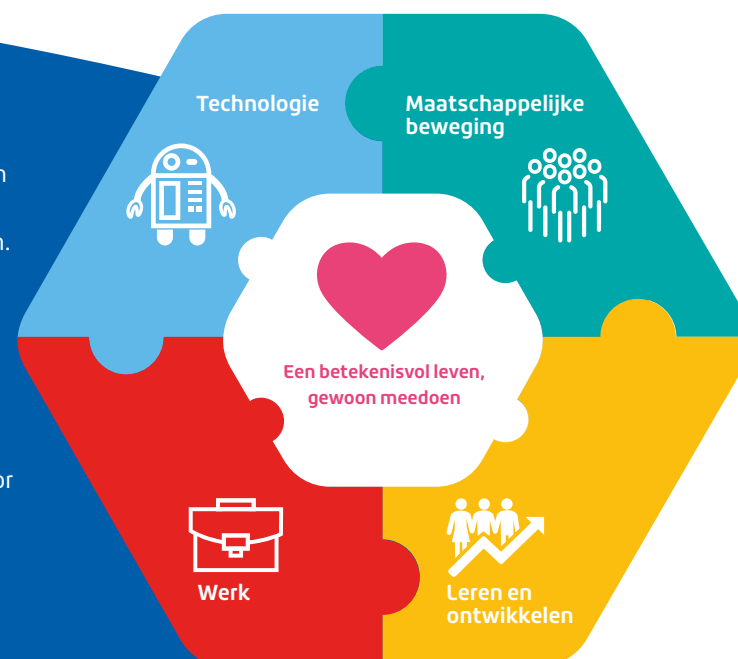
In 2030 draagt iedereen in de samenleving naar vermogen bij en de samenleving maakt daar ruimte voor. De gehandicaptensector wil de samenleving daarin ondersteunen. In 2030 is de wereld van werk een wereld waarin iedereen kan participeren. Mensen met een beperking zijn collega's en medewerkers, net als ieder ander.

Technologie

Technologie helpt mensen met een beperking om hun eigen leven zo betekenisvol en zelfstandig mogelijk te leiden. Technologie is gericht op het realiseren van slimme oplossingen voor mensen met een beperking op het gebied van: wonen, leven, leren, werken, taal en gezondheid.

Maatschappelijke beweging

In 2030 is de VGN onderdeel van een maatschappelijke beweging die in en met coalities samenwerkt, zodat er een handicapvriendelijke samenleving ontstaat. Een samenleving die is gebaseerd op gelijkwaardigheid en wederkerigheid, vanuit de erkenning dat mensen zonder en met beperking gelijkwaardig zijn. Ontmoetingen zijn voor iedereen leerzaam en waardevol.



KWALITEIT

Betere kwaliteit van leven voor elke individuele cliënt



Annemarie van Dalen is bestuurder bij Odion, en bestuurslid van de VGN.

Op het gebied van kwaliteit deed de VGN veel het afgelopen jaar. Van het in de steigers zetten van een groot evaluatief onderzoek naar het kwaliteitskader, tot het organiseren van expertise voor complexe zorg en het versoepelen van de samenwerking tussen instellingen voor gehandicaptenzorg en huisartsen. Annemarie van Dalen vertelt erover.

Het jaar begon met een grote bijeenkomst, nog nét voor corona in ons land kwam: de presentatie van het rapport *Spiegelbeeld kwaliteitskader gehandicaptenzorg*. Het onderzoek was in 2019 al gedaan. Er kwamen geen heel vernieuwende dingen uit, maar het was wél een bevestiging dat we op de goede weg zijn met onze focus op verschillende doelgroepen en verschillende perspectieven. Van Dalen: 'Het kwaliteitskader loopt van 2017 tot 2022 en we hebben afgesproken dat we halverwege de looptijd een breed evaluatief onderzoek zouden doen. Dat zogenoemde voortgangsonderzoek zou eind 2020 afgerond zijn, maar dat is door corona niet gelukt. We hebben rond de zomer wél de voorbereidingen kunnen treffen. Zo hebben we een extern onderzoeksbureau geselecteerd, en de begeleidingscommissie van wetenschappers samengesteld. Onder wie Pauline Meurs, de voorzitter van de stuurgroep kwaliteitskader. In het najaar is de uitvoering van het voortgangsonderzoek gestart. Voor de zomer van dit jaar willen we het onderzoek afgerond hebben. Het wordt een lerende evaluatie, met individuele gesprekken, gesprekken op organisatieniveau en afsluitende leerwerkconferenties met alle betrokken partijen: zorgaanbieders én stakeholders zoals de Inspectie en de zorgkantoren.'

Leren door het delen van ervaringen



*De presentatie van het Spiegelbeeld kwaliteitskader
gehandicaptenzorg vond nog fysiek plaats voor de coronacrisis*

De wil om te verantwoorden

Die gezamenlijkheid en de nadruk op leren door het delen van ervaringen past precies bij het kwaliteitskader zelf. De opbrengsten vormen de input om aan de slag te gaan met het kader 2023 - 2028. Formeel loopt het huidige kader tot halverwege 2022, de VGN gaat bij het Zorginstituut verlenging aanvragen tot eind 2022. Zo is er voldoende tijd om met het veld aan de slag te gaan met de aanbevelingen uit het onderzoek en toe te werken naar een geactualiseerd kwaliteitskader. Uitstel aanvragen deed de VGN ook voor de kwaliteitsrapporten die organisaties jaarlijks moeten indienen. Dat moet normaal gesproken op 1 juni, en die deadline is verplaatst naar 1 oktober. Van Dalen: 'Het coronajaar was echt pittig voor organisaties, alle focus en aandacht is vanzelfsprekend gegaan naar het overleiden van de primaire zorg en ondersteuning aan cliënten. En toch is het hen gelukt om het kwaliteitsrapport 2019 op 1 oktober in te dienen. Extra bijzonder is dat het dit jaar voor de eerste keer alle aanbieders is gelukt, ondanks corona. Dat zegt iets over de wil en bereidheid in de gehandicaptenzorg om je te willen verantwoorden over de geleverde kwaliteit van zorg.'

Onderdeel van het kwaliteitskader is de waaier met cliëntervaringsinstrumenten. Van Dalen: 'De instrumenten uit de waaier worden jaarlijks beoordeeld door een onafhankelijke commissie van deskundigen. Deze commissie adviseert ons als bestuur ook op basis van de ontwikkelingen die zij ziet bij ontwikkelaars en gebruikers van de instrumenten.' De criteria die de commissie hanteert voor de beoordeling zijn de afgelopen jaren steeds aangevuld en aangescherpt. En in 2020 zijn de criteria betrouwbaarheid en validiteit verder uitgediept. Externe experts hebben een methodologische review uitgevoerd van de rapportages van de ontwikkelaars.

Van Dalen: 'Eén van de uitdagingen bij de instrumenten is om praktijk en wetenschap bij elkaar te brengen. Je wilt instrumenten die zo dicht mogelijk bij de cliënten liggen, zodat je de resultaten kunt meenemen in ondersteuningsplannen, en ze ook echt iets kunnen doen voor de kwaliteit van leven van individuele cliënten. Daarom zijn ontwikkelaars continu in gesprek met aanbieders: moet er een vraag bij voor een bepaalde doelgroep? Zo verandert zo'n instrument. Doet dat iets met de betrouwbaarheid? Is een instrument op een gegeven moment zó veranderd dat je opnieuw een toets moet doen? Hoe streng wil de commissie in de leer zijn?'

De uitkomst van de methodologische review is dat het nog belangrijker is om vooraf helder te maken wat de kaders zijn waaraan instrumenten moeten voldoen. Dat gaat de commissie van deskundigen meenemen in het komend advies aan het bestuur.'

Leidraad Perspectief op persoonsgerichte zorg

Een waardegedreven beschrijving die antwoord geeft op de vraag: wat is goede zorg? En dat dan gespecificeerd voor mensen met uiteenlopende beperkingen. Dat is de leidraad Perspectief op

persoonsgerichte zorg, waar we met de VGN het afgelopen jaar hard aan hebben gewerkt, en die we komend jaar af hopen te ronden. Van Dalen: 'De aanleiding voor het leidradentraject is eigenlijk drievoudig. In de eerste plaats was al toen het kwaliteitskader werd opgesteld, helder dat voor sommige specifieke groepen verbijzondering nodig was. We spreken in het kader bijvoorbeeld over lichamelijk welbevinden, maar bij mensen met een ernstig meervoudige beperking kan het dan bijvoorbeeld gaan over ondervoeding, terwijl bij mensen met een licht verstandelijke beperking het accent misschien eerder op verslaving ligt. Daarnaast hebben we afgelopen jaren gewerkt aan de actualisatie van zorgprofielen voor de indicatiestelling. Bij die actuele profielen hoort wat ons betreft ook een actueel tarief, en de leidraad is een manier om helder te beschrijven welke zorg hiervoor geleverd wordt. En in de derde plaats past de leidraad in de werkagenda passende zorg. Voor veel mensen met een beperking is het moeilijk een geschikte plaats te vinden die goed aansluit bij hun behoeften. Dat willen we oplossen door expertise beter te organiseren, en door onze leden over de volle breedte van meer informatie te voorzien. Dat doen we nu.'

De leidraad wordt gemaakt in cocreatie met leden, ervaringsdeskundigen, coördinatoren van kennisnetwerken, onderzoekers, beroepsverenigingen en andere stakeholders. Vijf specifieke groepen met verschillende kwetsbaarheden worden beschreven: mensen met een ernstig meervoudige beperking, mensen met een ernstig verstandelijke beperking, mensen met een licht verstandelijke beperking en een complexe zorgvraag, mensen met niet aangeboren hersenletsel en mensen met lichamelijke beperkingen. In de leidraden wordt veel landelijke kennis samengebracht, zodat zorgorganisaties en individuele professionals daar hun voordeel mee kunnen doen. Van Dalen: 'Er zit veel kennis in hoofden, die we hiermee expliciet maken. Daarom zoomen we steeds in op een specifieke groep. We kunnen dan bij elke volgende doelgroep leren van wat we tegenkwamen bij de vorige. En na de vijfde kijken we, met alle nieuwe kennis en inzichten, nog een keer goed naar het geheel. Rondom drie groepen hebben we de uitwerking al gedaan, en in de zomer van 2021 hopen we klaar te zijn.'

Complexe zorg: expertise organiseren

Al een aantal jaar werkt de VGN aan een antwoord op het vraagstuk: hoe organiseer je expertise in de complexe zorg? Het doel is om iedereen passende zorg te kunnen bieden, en wij zijn ervan overtuigd dat dat alleen kan als de beschikbare kennis gaat stromen, zodat de sector in de breedte sterker wordt. Zodat de kennis naar de cliënt komt, en een cliënt niet gedwongen is te verhuizen naar de kennis. In dat streven staan we niet alleen.

Twee jaar geleden deed KPMG onderzoek naar hoogcomplexe zorg met een laag volume. Daar kwamen tien specifieke groepen uit. Van Dalen: 'Voor al die groepen worden nu plannen geschreven om tot de best mogelijke kennisstructuur en het best passende zorglandschap te komen. Daarvoor moet onder meer helder zijn om welke mensen het precies gaat per groep, hoeveel het er betreft, hoe de zorg en het kennislandschap er nu uitzien, hoe dat in de ideale situatie zou zijn, en waar het misloopt. En natuurlijk hoe dat verbeterd kan worden. Die plannen worden voorgelegd aan de Commissie Expertise Langdurige Zorg. Het idee is dat als die de plannen goedkeurt, het veld de middelen krijgt om ermee aan de slag te gaan. Drie van de groepen bevinden zich in onze branche: niet aangeboren hersenletsel+, ernstig verstandelijk beperkt+, en licht verstandelijk beperkt+. Vanzelfsprekend zijn we betrokken bij de plannen om voor alle mensen die het hier betreft de zorg beter te maken.'

De rol van de VGN varieert van traject tot traject. Van Dalen: 'Rond het onderwerp niet aangeboren hersenletsel en complex gedrag is een goed werkende kennisinfrastructuur, dus daar is het kennisnetwerk NAH in de lead. Ons uitgangspunt is aansluiten bij de structuren die er al zijn, dus daar denken we vooral mee. Waar het gaat om de focus op ernstig verstandelijke beperking met moeilijk verstaanbaar gedrag is onze belangrijkste taak het ondersteunen en faciliteren van het kennisplatform EVB+. Maar aangaande de kennis rond licht verstandelijke beperking gecombineerd met psychiatrische en psychosociale problematiek was er eigenlijk nog geen bestaande structuur, en kwam de werkgroep ook niet soepel van de grond. Daar hebben we het initiatief genomen voor een bestuurlijk netwerk. In november wisten we gezamenlijk de leidende principes te formuleren. En we hebben een manier

gevonden om één van de grootste struikelpunten weg te nemen: we hebben een externe deskundige gevraagd om tot een heldere omschrijving te komen voor deze groep.'

Een deadline voor de trajecten is er niet. 'Dit moet vooral goed gebeuren, het bepaalt de koers voor de komende jaren. We streven ernaar om in mei ons rapport aan de commissie aan te bieden. Dan is dat weer een stap op weg naar echt passende complexe zorg.'

Convenant MGZ

In 2019 werd heel duidelijk dat toegang tot medisch generalistische zorg (bijvoorbeeld van de huisarts of de AVG) niet voor iedere cliënt in onze branche een vanzelfsprekendheid is. In 2020 hebben we er hard aan gewerkt om dat probleem te tackelen. Verdwenen is het nog niet, maar met het Convenant Medisch Generalistische Zorg hebben we wel een grote stap gezet. Dat werd in oktober getekend door alle betrokken partijen.

Van Dalen: 'De eerste winst is natuurlijk al dat iedereen het erover eens is dat toegang tot medisch generalistische zorg gegarandeerd moet zijn. En dat we dit gezamenlijk aan moeten pakken. En de tweede is dat we met dit convenant ook heel concrete stappen zetten. Als VGN hebben we ons erop vastgelegd dat we de huisarts en de AVG beter gaan ondersteunen bij de zorg aan cliënten. Bijvoorbeeld door de versterking van de medische voorwaart, en door betere beschikbaarheid van AVG's. En we laten met goede voorbeelden zien wat wel goed werkt. We werken aan het imago van werken in de sector en we gaan helpen de communicatie tussen huisarts en AVG te verbeteren. Als die een goede band hebben, kan er vaak al veel meer.'

Digitaal proosten op het ondertekenen van het convenant MGZ



'Er is zoveel **passie en energie** bij medewerkers, dát moet ons **vertrekpunt** zijn'



Arend Vreugdenhil is bestuurder bij Pameijer, en bestuurslid van de VGN.

Medewerkers in de gehandicaptensector maken elke dag het onmogelijke mogelijk. Ook in tijden van corona. 'Het respect daarvoor kan niet groot genoeg zijn', zegt bestuurder Arend Vreugdenhil. Hij vertelt hoe de VGN organisaties het afgelopen jaar ondersteunde op het gebied van modern werkgeverschap en uitdagingen op de arbeidsmarkt.

Goed werkgeverschap en arbeidsmarkt stonden het afgelopen jaar in een bijzonder licht: dat van de coronacrisis. Vreugdenhil: 'De creativiteit waarmee medewerkers alle uitdagingen die daarbij kwamen kijken oppakten, is enorm. Ik heb daar met bewondering naar gekeken. Als VGN wilden we werkgevers en medewerkers optimaal faciliteren in deze tijd. Dat deden we op verschillende manieren. We ondersteunden als vereniging met vraagstukken over financiering, opleiding en communicatie. En we verstrekten actuele informatie. Als bestuurslid kijk ik met trots naar met hoeveel vaart en inspanning het bureau dat deed.'

'Onze leden hadden behoefte om ervaringen en goede voorbeelden te delen. Dat maakten we als VGN mogelijk met online sessies. En die leveren veel inspiratie op. Bijvoorbeeld innovatieve ideeën over wat je doet als de dagbesteding wegvalt. Ook gingen medewerkers de diepte in over het proces. Hoe zorg je ervoor dat een goed idee ook in de praktijk gebracht wordt? De opbrengsten van die gesprekken deelden we weer online, inclusief concrete handvatten, zodat andere zorgaanbieders er hun voordeel mee konden doen.'

Korte lijnen

Daarnaast zette de VGN verschillende online platforms en/of webinars op over actuele onderwerpen. Die varieerden van mentale weerbaarheid bij medewerkers, tot ziekteverzuim en het verhogen van de deeltijdfactor. De platforms bestonden soms drie weken, soms veel langer, maar leverden altijd waardevolle informatie op. Voor leden en professionals werd die informatie dan weer gedeeld via nieuwsbrieven en speciale webpagina's.



De VGN pleit ervoor dat bestuurders en medewerkers in de gehandicaptenzorg meer sámen optrekken.

Vreugdenhil: 'Verder zijn we het hele jaar in contact gebleven met sociale partners. We hebben goede cao-afspraken, maar hoe pas je die toe in die heel bijzondere situatie van de coronacrisis? De overleggen met de sociale partners resulteerden in de handreiking *Omgaan met arbeidsvoorwaarden tijdens corona*. Die handreiking helpt werkgevers en medewerkers met denkrichtingen bij dilemma's rond arbeidsvoorwaarden. Ik mocht de gesprekken hierover voorzitten. En wat opviel was de goede positieve vibe, die vanuit de VGN kwam, en die vond haar weerklank in de gesprekken met de vakbonden.'

De grote gemene deler van al deze initiatieven, is dat ze online plaatsvonden. Dat is wat corona mogelijk maakte. En wat we hopen mee te nemen in de toekomst. Vreugdenhil: 'Online werken heeft zo ook zijn voordelen, als vereniging, met stakeholders. Het is veel flexibeler, mensen zitten makkelijker een uurtje achter hun laptop om hun zorgen te delen, dan dat ze daarvoor naar een fysiek overleg moeten reizen. Daardoor kun je snel achterhalen wat er speelt, creatieve oplossingen vinden én die weer delen met de leden.'

Modern werkgeverschap

Het afgelopen jaar zijn we ook aan de slag geweest met langer lopende onderwerpen. Modern werkgeverschap is een belangrijke. Met de branche hebben we de visie 2030 vastgesteld. Die gaat ook in op modern werkgeverschap. De kern daarvan is eenvoudig: als de sector meer maatwerk wil leveren aan individuele cliënten, moeten medewerkers ook meer ruimte krijgen en nemen om dat maatwerk vorm te geven. Vreugdenhil: 'We ontwikkelen daarmee verder wat we jaren geleden al in gang hebben gezet. We zijn op weg naar waardengedreven zorg, waarbij we niet zorgen vóór, maar zorgen dát. Dat betekent ook dat een begeleider er niet alleen is voor een cliënt, maar ook voor zijn netwerk en de maatschappij. Daarbij zijn allerlei factoren belangrijk. De eerste is de juiste verhouding tussen werkgever en medewerker. Goed werkgeverschap betekent medewerkers de ruimte geven om verantwoordelijkheid te nemen, hun werk op een goede manier te doen en zich te ontwikkelen. Goed werkgeverschap kan dus ook niet zonder goed werknemerschap. Om die balans zo goed mogelijk te houden hebben we leden onder meer geholpen om werk te maken van de IZZ-methodiek. Dat is een dialoogvorm die werkgevers en medewerkers helpt om het goede gesprek te voeren.'

Andere belangrijke factoren zijn gebruikmaken van technologie en duurzame inzetbaarheid. Daarmee blijven medewerkers vitaal, gezond en competent. En daar werken we ook de komende jaren aan verder.'

Concrete stappen op de arbeidsmarkt

Net als andere zorgsectoren zat de gehandicaptensector het afgelopen jaar door corona verlegen om extra handen. Vreugdenhil: 'Veel mensen gaven aan dat ze wilden helpen. Met andere partijen hebben we gezocht naar nieuwe wegen om deze bereidheid ook te vertalen in mankracht. De praktijk bleek daarin soms weerbarstig, niet altijd werd een goede match gevonden. Tegelijkertijd heeft de samenwerking met andere partijen en de nieuwe manier van kijken wel een boost gegeven aan het nadenken over arbeidsmarkt. De nationale zorgklas is daar een prachtig voorbeeld van. Daarmee kunnen we mensen snel bijspijkeren, met vooral online trainingen. En bovendien is er extra subsidie vrij gekomen om mensen in te werken.'

Dat soort initiatieven zijn mooi, want de krapte op de arbeidsmarkt in de zorg is nog steeds een uitdaging. Vreugdenhil: 'We zijn daarmee op verschillende manieren aan de slag gegaan. Vaak samen met andere branche- en beroepsverenigingen, en met VWS. Bijvoorbeeld in de Landelijke Actietafel Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg. Een mooi voorbeeld is het ambassadeursnetwerk gehandicaptenzorg. Dat netwerk bestaat uit professionals uit de gehandicaptenzorg, die het werken in onze sector positioneren in het onderwijs en de maatschappij. Dat doen ze bijvoorbeeld met gastlessen op scholen, maar ook door aanwezig te zijn bij de lobby in de Tweede Kamer. Nu bestaat het netwerk uit 14 ambassadeurs. De bedoeling is dat het de komende jaren verder groeit, zodat het nog meer impact heeft.'

Concrete stappen zetten, begint met een helder beeld van hoe groot de krapte nu eigenlijk is. Daar hebben we onderzoek naar laten doen. Uitkomst: er is met name een tekort aan medewerkers met verpleegkundige competenties en aan gedragskundigen die gespecialiseerd zijn in het begeleiden van cliënten met een complexe zorgvraag, mogelijk gecombineerd met gedragsproblematiek. Nu we dat weten, kunnen we gericht beleid maken om mensen hiervoor te werven.

Want de mensen, dáár draait het allemaal om. Vreugdenhil: 'Het respect voor de medewerkers op de werkvloer kan niet groot genoeg zijn. Met beperkte resources kijken ze elke dag opnieuw hoe ze cliënten meer regie en kwaliteit van leven kunnen geven. En dat doen ze met zoveel passie en energie. Als we dát als uitgangspunt nemen bij alles wat wij op bestuurs- en beleidsniveau doen, en ons daardoor laten inspireren, brengen we de gehandicaptenzorg echt verder.'

Het respect voor de medewerkers op de werkvloer kan niet groot genoeg zijn

'Op weg naar de beste ontwikkelingskansen voor ieder kind'



Ingrid Widdershoven is bestuurder bij Koraal, en bestuurslid van de VGN.

Ook in 2020 was het nodig om extra aandacht te hebben voor een bijzonder kwetsbare groep: kinderen en jongeren met een beperking. Het de best passende zorg en ondersteuning bieden, dat is altijd het doel. Ingrid Widdershoven vertelt over de verbinding tussen zorg en onderwijs, de grote impact van kleine successen en de weg naar geweldloze jeugdzorg.

Niet alle kinderen met een beperking kunnen zomaar naar school. Sommigen hebben extra zorg nodig in de klas, anderen gaan helemaal niet naar school, maar kunnen zich wél ontwikkelen en hebben baat bij de didactische expertise uit het onderwijs. En het punt voor al deze kinderen is dat school en onderwijs uit verschillende potjes betaald worden, en onder verschillende wetgeving vallen. Bovendien hebben onderwijs- en zorgorganisaties verschillende werkwijzen. Onderwijs werkt bijvoorbeeld meer groepsgericht, terwijl zorg meer gericht is op het individu. Dat maakt de verbinding tussen deze twee lastig.

Elkaar online snel vinden

Widdershoven: 'Samen met meer dan twintig partijen uit de zorg, het sociaal domein, het onderwijs en de overheid werken we daarom samen in een landelijke coalitie. Met als doel: het vergroten van ontwikkelingskansen voor ieder kind. Juist in 2020 wisten we elkaar heel goed te vinden. De coronapandemie maakte dat we online moesten afspreken, en dat gaat veel gemakkelijker dan wanneer mensen uit het hele land naar een bepaalde plek moeten komen. We spreken elkaar vaker, en informeler, en dat is heel zinvol. We wisselen snel informatie uit, en hakken knopen door. Bijvoorbeeld in het programma Met andere ogen dat we twee jaar geleden hebben opgezet. Onderdeel daarvan zijn 11 inspiratieregio's waar al die partijen in de praktijk samenwerken en van elkaar leren. Aan elke regio is iemand van de landelijke coalitie verbonden. Zo voorkomen we dat we op landelijk niveau te veel theoretiseren, en zien we hoe zaken werken in de praktijk. Die kennis nemen we weer mee naar het landelijke niveau.'

Van leerplicht naar leerrecht

Bovendien heeft de VGN samen met expertisecentrum Lecso, de VNG en het NJI OplossingenLabs georganiseerd. De wetgeving verandert voorlopig niet, dus is het zaak om te kijken hoe je nu al binnen de regels slimme werkwijzen kunt bedenken. Widdershoven: 'Een voorbeeld: een kind dat vrijgesteld is



Ook in 2020 zette de VGN zich in voor jeugdigen en jongeren met een beperking

van de leerplicht is meteen ook afgesneden van onderwijs. Want dat wordt niet meer betaald. Je kunt in een regio met elkaar afspreken dat je geen enkel kind vrijstelling geeft, om vervolgens als zorg en onderwijs samen te kijken naar hoe je zo'n kind het beste kunt begeleiden. Die oplossingen worden gedeeld in labs, waar andere regio's ze weer vertalen naar toepassingen die werken in hun praktijk. Intussen lobbyen we natuurlijk met alle partijen hard door voor ontwikkelingskansen voor ieder kind. Met succes. Het afgelopen jaar is een wetsvoorstel in consultatie gebracht waarin de leerplicht wordt vervangen door een leerrecht.'

In 2021 loopt het programma Met andere ogen af. Dan kijkt de VGN met de coalitie naar de opbrengsten, en waar ze mee verder gaat. Widdershoven: 'Dát we verder gaan, is zeker. Dit is een zaak van lange adem.'

Taaie processen

Al sinds de invoering van de Jeugdwet in 2015 zijn er problemen met de uitvoering ervan. Eind 2019 kondigden de ministers van VWS en J&V wetsvoorstellen aan om dat te verbeteren. De jeugdbranches stelden als reactie begin 2020 een 9-puntenplan met voorstellen op. Ze benadrukten daarin ook de urgentie van de problematiek door de gemeentelijke tekorten, te lage tarieven, hoge administratieve lasten, en regio's die niet altijd goed met elkaar samenwerken. Heel 2020 heeft de VGN zich, samen met de andere jeugdbranches, ingezet om die randvoorwaarden in het jeugdstelsel te verbeteren. Met lobby's én praktische hulp. Widdershoven: 'Toch is het nog geen gelopen race. We zien in dit dossier telkens dat het taaie kost is, waarin het lang duurt om kleine stappen te zetten.'

Sterke successen

Zo'n succes werd bijvoorbeeld geboekt als het gaat om continuïteit van zorg als iemand 18 jaar wordt. Widdershoven: 'Dan vallen jongeren plotseling onder andere regelgeving, terwijl hun hulp- en zorgbehoefte echt niet van de ene op de andere dag anders wordt. Daardoor raakten ze vaak buiten beeld, en vielen ze tussen wal en schip. Na veel lobbyen en overleggen is er nu een bestuurlijke afspraak die bepaalt dat de leeftijdsgrens voor gezinshuizen wordt opgerekt van 18 naar 21 jaar. En daarvoor is ook budget overheveld naar de gemeenten, dus dat is een mooie oplossing.'

De coronapandemie stelde ook onze leden die zich richten op de zorg voor kinderen en jongeren voor praktische uitdagingen. 'Wij hebben geprobeerd om leden te ondersteunen met het vertalen van de landelijke richtlijnen naar de dagelijkse praktijk. Daarvoor hebben we ook handreikingen ontwikkeld

met en voor onze leden. Bijvoorbeeld voor Kinderdagcentra. Daarbij hebben we gebruik gemaakt van de netwerken die we al hadden. Normaal gesproken kwamen we met onze leden vier keer per jaar bij elkaar voor een platform Jeugd, nu deden we dat online soms wel eens per twee weken. Als ontwikkelingen snel gaan, is het goed om vaker elkaar te ontmoeten en uit te wisselen. De beste praktische ideeën komen toch van de leden zelf. Onze waarde zit hem er eerder in dat we de contacten en bijeenkomsten faciliteren, en die goede voorbeelden verder verspreiden. Of vragen die er leven delen en checken bij bijvoorbeeld VWS.'

In de haarvaten van veiligheid

2020 was het jaar van de verdieping als het gaat om veiligheid in de jeugdzorg. In 2019 publiceerde de Onderzoekscommissie De Winter in 2019 haar bevindingen over dit onderwerp. En die waren schokkend. Van 1945 tot recent kwam geweld in de zorg voor jeugdigen regelmatig voor. Eerst vooral tussen begeleiders en jongeren, later tussen kinderen en jongeren onderling. Dat had ook te maken met hoe zij woonden: in internaten en grotere zorggroepen. Widdershoven: 'In onze sector waren dat jeugdigen met een zintuiglijke of licht verstandelijke beperking. Die grotere groepen en internaten zijn er niet of nauwelijks meer. Daarnaast hadden we op verschillende gebieden al stappen gezet. Bijvoorbeeld het terugdringen van vrijheidsbeperkende middelen.'

'We hebben het jaar 2020 gebruikt om de haarvaten van het begrip veiligheid in te gaan. Zo hielden we samen met andere verenigingen voor specialistische jeugdhulp een vierdaags congres over vragen als: wat betekent veiligheid, wat zijn methoden om geweld te signaleren en aan te pakken, en wat kan de rol van ervaringsdeskundigen zijn? De uitkomsten hebben we samengevat in een e-magazine met praktische handvatten om verder te gaan.'

Het congres werd georganiseerd door de projectgroep Opvolging Commissie De Winter en BGZJ. En in het congres speelden jeugd- en onderwijsprofessionals uit StroomOp een belangrijke rol. StroomOp is een initiatief van deze professionals om te zorgen voor snellere en betere hulp aan jeugdigen. Daarbij is ook veiligheid belangrijk. Dat gaat ook over praktische zaken, zoals meer deskundigheid, nog kleinere groepen en praten over ervaringen. Widdershoven: 'Volgend jaar gaan we door met de acties uit het e-magazine. En we gaan in ieder geval een veiligheidsbelevingsonderzoek uitvoeren, weer een congres én ontmoetingen tussen ervaringsdeskundigen en bestuurders organiseren. Daarnaast gaan we aan de slag met suicidepreventie, want suicide is een toenemend probleem. Bij alles wat we doen, werken we samen met andere branches voor jeugdzorg. Samen vormen we een sterker front. Naar de overheid, naar financiers, maar ook voor onszelf: we leren van elkaar en maken zo de zorg elke dag veiliger.'

We gaan
aan de slag met
suicidepreventie

Eigen regie betekent ook: overzicht over je eigen gezondheidsgegevens



Julianne Meijers is bestuurder bij Siza, en bestuurslid van de VGN.

Het afgelopen jaar hebben we veel gedaan op het gebied van digitalisering en informatievoorziening. We werkten bijvoorbeeld aan de implementatie van de persoonlijke gezondheidsomgeving (PGO), de verpleegkundige elektronische overdracht (eOverdracht) en de richtlijn medicatieoverdracht. Dat deden we zo veel mogelijk samen met andere partijen. Julianne Meijers vertelt erover.

Eigen regie voor cliënten, dat is een belangrijk doel van het werk van onze leden. Ook als het om gezondheid gaat. En als je als cliënt regie wilt hebben over je eigen leven, moet je ook overzicht hebben over je eigen gezondheidsgegevens. Meijers: 'Dat is nu lastig. De gehandicaptenzorgorganisatie waar je woont of die je ondersteunt, het ziekenhuis, de fysiotherapeut, de huisarts, ze hebben allemaal snippers informatie, en die komen eigenlijk nergens bij elkaar. En als je bijvoorbeeld ontslagen wordt uit het ziekenhuis, vallen er ook gegevens weg. De een krijgt een papiertje mee, de ander heeft een telefonische overdracht. Terwijl je een eenduidige en complete overdracht wilt, zodat alle informatie beschikbaar is.' Daarom heeft de VGN het afgelopen jaar met het ministerie van VWS en zorgbranches, Nictiz, ICTU, MedMij en de Patiëntenfederatie Nederland gewerkt aan het versnellingsprogramma Inzicht, gericht op de implementatie van de persoonlijke gezondheidsomgeving en de verpleegkundige eOverdracht.

We hebben met een combinatie van leden van VGN, ActiZ en Zorghuis.nl en enkele ziekenhuizen proeftuinen georganiseerd. De resultaten zijn vertaald naar het versnellingsprogramma Inzicht. Zorgorganisaties kunnen zich in 2020 en 2021 inschrijven voor een subsidie van het ministerie van VWS om deel te nemen aan het versnellingsprogramma. Meijers: 'Wij motiveren organisaties dat te doen, ondersteunen bij de inschrijving en bij de implementatie. Dat doen we met een programma-bureau. Het programma Inzicht loopt door tot eind 2022. We zijn nu vooral bezig met de technische kant. Dat het überhaupt technisch kan om gegevens te delen. Vervolgens is de vraag: welke taal gebruik je? Begrijpen cliënten het ook? Dat is de volgende stap.'

Naar de huisartsenpost

De uitwisseling van medische gegevens tussen zorgaanbieders onderling kan beter. En dan vooral tussen de arts verstandelijk gehandicapten (AVG) en de huisarts en huisartsenpost. Zij gebruiken nu

De VGN werkte Samen met ActiZ en Zorgthuisnl aan het versnellingsprogramma InZicht



verschillende systemen, waardoor informatie niet zomaar beschikbaar is. 'Daarom hebben we het afgelopen jaar samen met de beheerder van het landelijk schakelpunt (LSP) een pilot uitgevoerd voor de uitwisseling van waarnemingsgegevens', vertelt Meijers. 'Die pilot heeft laten zien dat dit nog niet zo gemakkelijk is. Er speelt veel, op veel verschillende niveaus. Zo blijken de lijnen tussen AVG en huisartsenpost nog te lang, en werken een aantal dingen technisch niet. De winst is dat we nu de knelpunten beter in beeld hebben, en handvatten hebben om te verbeteren.'

Medicatieoverdracht

Vorig jaar is de herziene richtlijn Overdracht van medicatiegegevens in de keten van kracht geworden. En we zijn een project gestart waarmee we deze richtlijn kunnen implementeren. Dat hebben we met 24 beroeps- en brancheorganisaties gedaan. In de gehandicaptensector voldoen we met onze processen op veel punten al aan de richtlijn. Meijers: 'Met twee punten moesten we aan de slag: het voorschrijven en de vastlegging van de toediening. Nu schrijft de AVG een medicijn voor, gaat het recept naar de apotheek, en die brengt één keer in de week een kist met baxterrollen, rollen met voor verschillende momenten van de dag een afgestemd zakje medicijnen. Het aftekenen van die levering en van de toediening gebeurt nog handmatig. Er is dus geen directe terugkoppeling of het juiste medicijn is geleverd, en of het wordt toegediend en op welke manier. En er zit een vertraging in, als er in de tussentijd iets verandert in de medicijnen van de cliënt, kom dat pas weer de volgende week met de volgende kist medicijnen mee. In het ideale geval heb je digitaal een foto van de client, van zijn medicijnen en de actuele toediening. Krijgt een cliënt elke dag op dezelfde tijd zijn medicijnen? Of de ene keer net voor de maaltijd en de andere keer net erna? Dan kun je monitoren en begeleiden. En gaat de kwaliteit van zorg omhoog. Dat is waar we mee verder gaan.'

Samen sterk

Voor digitalisering en informatievoorziening hebben we het afgelopen jaar intensief samengewerkt met andere partijen. Met ActiZ en Zorgthuisnl bijvoorbeeld. Logisch ook. Meijers: 'Een deel van de ICT-vraagstukken is generiek. Voor wifi, hardware en de meeste applicaties maakt het niet uit voor welk type cliënt je werkt. En als je samen optrekt, kun je gebruikmaken van elkaars kennis en kunde, én ben je beter in staat het gezamenlijk belang over het voetlicht te brengen bij beleidsmakers en softwareleveranciers.'

Digitalisering en informatievoorziening gaat niet alleen om het oplossen van knelpunten, maar ook om vooruitkijken. Daarom heeft de VGN een bestuurlijk netwerk informatiebeleid opgezet met bestuurders en ICT-adviseurs. Dit netwerk brengt los van formele structuren en projecten lijn in wat er gaat spelen. Waar moet de VGN op prioriteren, wat communiceren en adviseren? Ze werken aan een digitaliseringsstrategie die aansluit bij de technologieparagraaf in de Visie 2030. De belangrijkste vragen daarbij zijn: hoe kun je met technologie van meerwaarde zijn voor de cliënt, zodat hij meer eigen regie ervaart? En hoe kun je professionals daar goed in ondersteunen?

FORENSISCHE ZORG

'Mensen met gevaarlijk gedrag helpen we, voor henzelf én de maatschappij'



Marjolein Bolt is voorzitter van de Raad van Bestuur van Trajectum, en bestuurslid van de VGN.

Het is voor de VGN een kleine specifieke doelgroep: mensen met een verstandelijke beperking en gevaarlijk gedrag of een justitiële maatregel. Toch hebben we het afgelopen jaar hard voor deze mensen gewerkt, op het gebied van ketenzorg, kwaliteit en financiering. Steeds samen met andere partijen. Marjolein Bolt vertelt erover.

Een belangrijke opbrengst van 2020 is dat er een kwaliteitskader forensische zorg ligt. Bolt: 'Dat bestond nog niet. En de kaders die er wél waren, voor GGZ en gehandicaptenzorg, missen elementen die met het forensisch gebied te maken hebben. In 2020 hebben we daarom samen met de GGZ gewerkt aan een specifiek kader voor deze doelgroep. Zodat er duidelijkheid komt voor patiënten, cliënten, naasten en zorgprofessionals. En zodat je met elkaar zicht hebt op de kwaliteit en je extern kunt verantwoorden. Ook naar de maatschappij, want het aspect veiligheid is enorm belangrijk.'

Het ministerie van Justitie en Veiligheid heeft een externe partij gevraagd om samen met de betrokken partijen een kwaliteitskader te ontwikkelen. Met de opdracht om in relatief korte tijd het kader op papier én goedkeuring van het Zorginstituut te hebben. Mensen uit de GGZ en gehandicaptenzorg hebben meegedacht. Bolt: 'Ons eigen forensische netwerk heeft continu meegelezen en gecheckt: past dit voor jullie, past dit voor ons? We wilden zo dicht mogelijk tegen ons eigen kader aan blijven zitten, omdat we de neiging zien om in kwaliteitskaders heel erg de details in te gaan, om weer afvinklijstjes te maken. Dat botst met onze visie op leren, ontwikkelen en reflecteren. Nu ligt er een mooie mix, waarin we wegblijven van harde indicatoren, en meer kijken in kwaliteitselementen. Dat is inhoudelijk mooi, en praktisch prettig voor leden die aan dit kader én het gewone kader voor de gehandicaptensector moeten voldoen. De twee kaders liggen met elkaar in lijn.' Begin 2021 hebben de besturen het kader goedgekeurd en nu gaat het de route van de indiening in. Het kwaliteitskader is een groeimodel. In 2021 wordt een aantal kwaliteitsaspecten verder uitgewerkt.



Het afgelopen jaar is hard gewerkt voor de forensische zorg op het gebied van ketenzorg, kwaliteit en financiering

Samen sterk

Een bijzondere doelgroep vormen mensen met een gecombineerde problematiek én gevaarlijk gedrag, die géén justitiële maatregel hebben. Landelijk gaat het om 1500 tot 2000 mensen. Dit zijn mensen die bijvoorbeeld een verstandelijke beperking, een psychiatrische stoornis en een verslaving hebben. Bolt: 'Vaak zijn ze al in aanraking geweest met justitie, hebben ze negatieve ervaringen met zorg, en bijna altijd zijn het mensen in beweging. Ze maken dan wel, dan weer geen gebruik van zorg, verhuizen naar andere gemeenten, of verdwijnen een tijdje helemaal van de radar. Terwijl je wél goed wilt helpen. Voor henzelf. Maar ook vanwege de veiligheid in de maatschappij. Want dit zijn óók de mensen die de media halen met gruwelijke misdaden.'

Daarvoor is het belangrijk dat alle partijen die met deze doelgroep te maken hebben, een stevige cirkel vormen: het zorgdomein, het sociaal domein, het veiligheidsdomein én het justitiële domein. In 2018 hebben al die partijen hierover afspraken gemaakt in de zogenoemde *Ketenveldnorm levensloop-functie en intensieve beveiligde zorg*. In 2019 is deze ketenveldnorm in vier regio's in praktijk gebracht, de lessen hebben de partijen vertaald in een handreiking voor andere regio's. Die zouden eind 2020 alles op de rit hebben om de ketenveldnorm goed uit te kunnen voeren. Dat is niet gelukt. Bolt: 'Voor de uitvoering van zo'n norm moeten zoveel partijen met elkaar samenwerken, terwijl ze dat nog niet eerder op deze manier gedaan hebben. In alle regio's zijn de werkwijzen verschillend, en de financiering en de regels zijn heel ingewikkeld. Er moet vertrouwen groeien, er moeten samenwerkingsstructuren opgezet worden, taken verdeeld, én dan moet er nog mensen aangewezen worden om die taken uit te voeren. En tegelijkertijd is de politieke druk om dit gedaan te krijgen heel hoog.'

De VGN ondersteunt de regio's samen met andere landelijke partijen op allerlei manieren. Bijvoorbeeld met de handreiking gegevensuitwisseling. Bolt: 'Eén van de grote struikelblokken in de samenwerking tussen zoveel partijen is welke gegevens je wel en niet met wie mag delen. Zeker omdat de mensen om wie het gaat meestal niet zo happig zijn op gegevensdeling. Begrijpelijk, want zij hebben niet de meest positieve ervaringen opgedaan in hun leven. Met de handreiking helpen we partijen om hun weg te vinden binnen de regels, vanuit de gedachte: wat is nodig voor deze persoon?'

'Daarnaast hebben we een groot onderzoek gedaan naar het effect van deze ketenzorg. En meer precies naar de kosten en opbrengsten ervan. Dat is ingewikkeld, omdat de kosten soms voor de ene sector zijn, de zorg bijvoorbeeld, en de opbrengsten voor de andere, zoals justitie. We hebben zes maatschappelijke businesscases uitgewerkt. De resultaten daarvan worden in het begin van 2021 gepresenteerd. Dan kijken we ook weer verder naar hoe we van deze businesscases kunnen opschalen naar resultaten op landelijk niveau.'

Op naar het zorgprestatie-model

Voor de forensische zorg volgen de leden van de VGN het financieringsmodel van de GGZ. Per 1 januari 2022 wordt daarvoor een nieuw model ingevoerd. Het Zorgprestatie-model. Bolt: 'Daar zijn we blij mee. Op dit moment gebruiken we nog de diagnose behandel beveiligingscombinaties (DBBC's). Daardoor kunnen onze leden pas na een jaar een rekening sturen voor hun werk. Dat is vervelend voor alle partijen. Zorgaanbieders moeten voorfinancieren, verzekeraars weten pas na een jaar wat hun schade-last is, en het ministerie kan de effectiviteit van beleid pas na een jaar zien. In het zorgprestatie-model kun je in principe per dag factureren. Dat geeft veel meer inzicht en overzicht.'

Voor dit nieuwe model zijn twee dingen nodig: een definiëring van de verschillende prestaties en contexten, en een definiëring van de verschillende zorgzwaartes. Bolt: 'Het afgelopen jaar hebben we de prestaties en de context gedefinieerd. Ambulant en verblijf bijvoorbeeld, of een beveiligde of niet beveiligde omgeving. Het traject zorgzwaarte loopt nog. We zijn nu bezig om de groepen zo te definiëren dat ze onderscheidend zijn en dat we iets kunnen zeggen over de verwachte zorg.'

Naar de rechter

'We zijn een beroepsprocedure tegen de NZa gestart over de tarieven voor 2020. Die zijn te laag, want er is van alles niet in meegenomen én ze zijn gebaseerd op 2017, en toen golden er allerlei afslagen, waardoor we onder kostprijs werkten. Voeg daarbij dat de Dienst Justitiële Inrichtingen die de zorg bij ons inkoopt vrijwel nooit op het maximale tarief zit, en het lukt niet. We zijn niet in het gelijk gesteld. Vandaar dat we in 2020 naar het College van beroep voor het bedrijfsleven zijn gegaan. Daarin trekken we op met twee leden en twee GGZ-partijen. We wachten nog op de uitspraak.'

Een andere financiële kwestie uit 2020 zijn de extra kosten door corona. Aanbieders hadden een lagere productie, omdat er minder cliënten waren. En aanbieders hadden extra uitgaven voor persoonlijke beschermingsmiddelen en andere corona-maatregelen. De VGN heeft een regeling kunnen treffen voor de vergoeding van dit omzetverlies en de extra uitgaven.

Meer mensen en meer kwaliteit

Net als in de hele zorg, kampen we ook in de forensische zorg met krapte op de arbeidsmarkt. Daarom zijn we met alle partijen die betrokken zijn bij deze zorg een arbeidsmarktcampagne begonnen. Daarnaast zijn we een opleidingstraject forensische scherpste gestart. Forensische zorg zoekt het evenwicht tussen zorg en begeleiding aan de ene kant, en het justitiële en het veiligheidsaspect aan de andere kant. De forensische scherpste gaat over oog voor risico's dat mensen over de schreef gaan. Daarmee ondersteunen we deze mensen én de maatschappij.

Uniek: kort geding om zorginkoopbeleid

Natuurlijk, er wordt ook door de VGN wel eens mee bedreigd, maar het heeft toch echt onze voorkeur om de gang naar de rechter zoveel mogelijk te voorkomen. Dat we afgelopen jaar tóch voor de rechter stonden over het zorginkoopbeleid, was dan ook niet van harte. Maar het was wel noodzakelijk. En de rechter was het met ons eens.

Met de zorgkantoren hadden we al uitgebreide gesprekken gevoerd over de inkoopssystematiek voor de komende jaren. Die gesprekken leidden nergens toe. De zorgkantoren stonden een grote koerswijziging voor waar wij, en onze leden, ons niet in konden vinden. Toch besloten de zorgkantoren van Zilveren Kruis, VGZ, CZ, Zorg en Zekerheid en Salland om hun nieuwe systematiek in te voeren. Eenzijdig, zonder draagvlak in de sector, en midden in de coronacrisis.

De systematiek

In het kort geding wilden de zorgkantoren om te beginnen het maximumtarief korten met zes procent. Dat zou leiden tot een tarief waarvoor geen kwalitatief goede zorg geleverd kan worden. De korting betekent namelijk dat er 3.600 minder medewerkers (2.400 fte) kunnen worden ingezet om zorg te leveren aan mensen met een beperking.

Het tekort kon wel weer opgeplust worden – maar daar moesten aanbieders dan ook meer voor doen. Concreet: plannen indienen en uitvoeren voor passende zorg, innovatie, bedrijfsvoering en duurzaamheid. Voor de goede orde – dat zijn allemaal onderwerpen waar de uitdagingen wat ons betreft buiten kijf staan. En over de oplossingen gaan we graag in gesprek. Maar we zijn er ook van overtuigd dat er betere manieren zijn om dit aan te pakken dan via de kortingen en opslagen zoals de zorgkantoren die wilden. Daarmee zouden zorgaanbieders immers gedwongen worden om meerdere jaren tegen een lager tarief dezelfde kwaliteit te leveren, terwijl hun kosten en administratieve lasten stijgen.

De rechtszaak

Als VGN namen we, met veertig van onze leden, het initiatief om deze inkoopssystematiek, en dan met name het te lage basistarief, in de rechtszaal tegen te houden. Naast de VGN zijn ook de brancheverenigingen voor GGZ, en organisaties in de ouderenzorg en de visuele gehandicaptenzorg eenzelfde procedure gestart. De klacht die we aan de rechter voorlegden was simpel: het geboden tarief is onredelijk en moet van tafel. Het verweer van de zorgkantoren was verrassend. We hadden verwacht dat de zorgkantoren de redelijkheid van hun beleid zouden proberen te onderstrepen, maar daar gingen ze helemaal niet op in. De zorgkantoren waren van mening dat het hen vrij staat om prijsdifferentiatie toe te passen. Daarnaast kwamen zij bijzonder uit de hoek door te bepleiten dat het zorgaanbieders vrij stond om géén contract met hen af te sluiten. Ongekend, vonden we dat. Want een zorgsysteem waarbij tarieven eenzijdig worden opgelegd, en waarbij iedereen die het daar niet voor kan doen de deuren moet sluiten, is wat ons betreft failliet.

De uitspraak

Uiteindelijk heeft de rechter ons op alle punten in het gelijk gesteld. De rechter oordeelde dat de zorgkantoren zich bij de zorginkoop moeten houden aan de beginselen van het aanbestedingsrecht. Hieruit volgt dat ze vanuit het oogpunt van proportionaliteit reële tarieven moeten vergoeden voor de zorg die ze inkopen. De zorgkantoren moeten zelf op controleerbare wijze motiveren waarom zij vinden dat er sprake is van reële tarieven. En dat hebben volgens de rechter niet gedaan. Voor 2021 blijven daarom gewoon de oude tarieven gelden. Daar hebben de zorgkantoren zich inmiddels ook bij neergelegd, al zijn zij het principieel niet eens met de eisen voor onderbouwing van de tarieven die de rechter stelt, en hebben ze daarom hoger beroep ingesteld. Eind maart volgde het arrest van het Hof Den Haag. Het hof bekrachtigde de uitspraak van de voorzieningenrechter. Dit betekent dat de zorgkantoren zijn gehouden aan de eerdere uitspraak in het kort geding van 1 oktober 2020.

De toekomst

De werkelijkheid was na de uitspraak gelukkig snel hersteld. Uiteindelijk moeten we ook allemaal verder met elkaar, en ligt er een serieuze uitdaging om de zorg goed én betaalbaar te houden. Daar komt veel bij kijken, en daar hebben we elkaar als zorgpartijen allemaal bij nodig. Bestuurlijke afspraken zijn wat ons betreft de geëigende manier om dat te realiseren.

Wet zorg en dwang: het veelkoppig monster te lijf

Als mensen onvrijwillig zorg ontvangen, moeten hun rechten beschermd worden, en moet er uiterst zorgvuldig gewerkt worden. Dat is geregeld in de Wet zorg en dwang (Wzd), die op 1 januari 2020 is ingegaan. Althans: dat is de bedoeling van de wet. In de praktijk wordt het een veelkoppig monster dat, als we niet oppassen, vooral veel extra administratie oplevert. Vandaar dat de VGN zich ook het afgelopen jaar op verschillende manieren hard heeft gemaakt voor de uitvoerbaarheid ervan.

Goed nieuws eerst. Het jaar 2020 zou een overgangsjaar zijn. Op 1 januari hoefde nog niet elke zorgorganisatie tot in het kleinste detail in alle rapportages aan de wet te voldoen. Wél belangrijk was om er een goede start mee te maken. Dat is gelukt. Ondanks corona hebben zorgaanbieders best veel gedaan op het gebied van de Wzd. Vooral grotere organisaties zijn er goed mee aan de slag geweest. Dat blijkt uit een nulmeting die KPMG het afgelopen jaar in opdracht van het ministerie van VWS gedaan heeft naar de implementatie van de Wzd. Tegelijkertijd is nog de vraag hoe het in kleinschalige en ambulante organisaties gaat met de toepassing van onvrijwillige zorg. Bovendien zijn sommige randvoorwaarden nog niet geregeld. De samenloop van verschillende wetten bijvoorbeeld, en de beschikbaarheid van opname- en crisisplekken. En hoe hoog de meerkosten van de Wzd zijn. Daar doet de NZa nu onderzoek naar. Er zijn nog veel organisatorische en administratieve uitdagingen.

Meteen goed

Voor die administratieve uitdaging is een pilot gestart met vijf organisaties en drie software-leveranciers. Het doel is om te registreren bij de bron. Dus niet op gezette tijden werken aan rapportages die je moet inleveren, maar meteen zodra een cliënt gedwongen zorg moet ontvangen, de informatie zó vastleggen dat deze ook bruikbaar is voor de rapportage aan de inspectie. Dat scheelt dubbel werk én verkleint de kans op fouten. Deze pilot loopt door in 2021.

*De Wet zorg en dwang (Wzd) ging op
1 januari 2020 in*



Daarnaast zijn we begonnen met een project over de toepassing van de Wzd in de kleinschalige en ambulante praktijk. Wat is er nodig om dat goed en zorgvuldig te doen? En hoe kunnen wij organisaties daarbij ondersteunen? Het is lastige materie. Een gezinshuis wordt bijvoorbeeld vaak gerund door een echtpaar. Eigen kinderen en minderjarige cliënten wonen er samen. Eigen kinderen kun je eenvoudig corrigeren: even naar je kamer, mobiel een dag kwijt. Zou je datzelfde willen voor de minderjarige cliënt, dan treedt het hele stappenplan Wzd in werking. Dat is ingewikkeld en lastig uitvoerbaar. Het project waarin we dit soort knelpunten proberen op te lossen, loopt dit jaar en in 2022 door.

Handreikingen en overzichten

De vertaalslag van de wet naar de praktijk, daar zijn we sowieso veel mee bezig geweest in 2020. We hebben verschillende handreikingen en overzichten gemaakt voor onze leden, zodat ze weten wat ze kunnen en moeten doen. Bijvoorbeeld als het gaat om huisregels. Ook hebben we meerdere online ledenbijeenkomsten georganiseerd om informatie te delen en vragen te beantwoorden. Die bijeenkomsten voorzien in een behoefte, ze zijn enorm goed bezocht.

Vanwege het overgangsjaar en corona hebben zorgorganisaties uitstel gekregen voor het indienen van de rapportages voor de Wzd. In de zomer van 2021 moeten ze, voor zover mogelijk, de rapportages over de eerste helft van 2021 ingeleverd hebben. Daar ondersteunen wij weer bij.

CRISISZORG

Regionale oplossing voor crisiszorg

Stel: iemand met een verstandelijke beperking is zo in de war dat hij of zij een gevaar is voor zichzelf of anderen. Wie moet dan beoordelen of crisiszorg – en dus inbewaringstelling – nodig is? Over het antwoord op die vraag is in 2020 stevig gediscussieerd. En er lijkt een oplossing gevonden.

Tot 1 januari 2020 waren psychiaters verantwoordelijk voor de beoordeling van crisiszorg. Ook voor ouderen en mensen met een beperking. Daarna werd het ingewikkeld. Iemand met een verstandelijke beperking valt onder de Wet zorg en dwang (Wzd), terwijl psychiaters volgens een andere wet werken, de Wet verplichte GGZ. En dus stelde de beroepsvereniging van psychiaters en de Nederlandse GGZ dat deze beoordeling voortaan door een professional uit de gehandicaptensector gedaan moest worden. Een arts verstandelijk gehandicapten (AVG) om precies te zijn. Daar waren wij het niet mee eens.

In de praktijk krijgen per jaar naar schatting 150 mensen met een verstandelijke beperking een beschikking tot inbewaringstelling. Dat aantal is veel te laag om een heel landelijk systeem met 24-uurs beschikbaarheid van AVG-ers voor op te tuigen. Bovendien zijn de randvoorwaarden niet goed geregeld. Niet iedereen met een verstandelijke beperking heeft immers een indicatie voor de Wet langdurige zorg (Wlz). En zonder zo'n indicatie wordt een bed in een instelling voor gehandicaptenzorg dus ook niet betaald. Als er al bedden zijn.

Op landelijk niveau kwamen we niet uit deze discussie. En dus maakten we met het ministerie, Zorgverzekeraars Nederland en verschillende branche- en beroepsverenigingen zoals NVAVG, Verenso en ActiZ de afspraak om regionale oplossingen te bedenken. Bijvoorbeeld dat de psychiaters en AVG-ers samen afspraken maken over beschikbaarheid. In 2021 werken we verder aan de uitvoering ervan. Zodat onze leden op een haalbare manier, ook goede zorg kunnen leveren aan mensen in de meest kwetsbare situaties, die ook betaald wordt.

Over crisiszorg is in 2020 flink gediscussieerd



De nieuwe medezeggenschapsregeling

Halverwege 2020 trad de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen 2018 (Wmcz 2018) in werking. Die schrijft onder meer voor dat zorgaanbieders en cliëntenraden vanaf 1 januari 2021 moeten werken met de nieuwe medezeggenschapsregeling. Wij hebben ze vorig jaar zoveel mogelijk op weg geholpen. Met onder meer een handreiking, een modelregeling, en een pleidooi voor coulance als het gaat om de deadline. Bovendien zetten we het onderwerp samenspraak op de kaart.

Voor bestuurders, medewerkers en leden van cliëntenraden hebben we een handreiking opgesteld. Daarin staan de inhoud van de WMCZ 2018 én de belangrijkste verschillen met de vorige wet. Die handreiking hebben we samen met het Landelijk Steunpunt (mede)zeggenschap (LSR) en KansPlus (het belangenennetwerk verstandelijk gehandicapten) opgesteld. Daarvoor hebben we vragen, wensen en ideeën opgehaald bij cliënten, verwanten en zorgaanbieders. Dat deden we bijvoorbeeld tijdens een werkconferentie, op het congres cliëntenraden en tijdens verschillende ledenbijeenkomsten van de VGN. Zo zorgden we ervoor dat we vanuit verschillende perspectieven naar de implementatie van de Wmcz 2018 keken.

Model medezeggenschapsregeling

Met dezelfde partners hebben we een model voor de medezeggenschapsregeling opgesteld. Tot 1 januari 2021 hadden organisaties de tijd om met hun cliëntenraden een medezeggenschapsregeling af te stemmen, waarbij de cliëntenraad instemmingsrecht heeft. Het model geeft aan hoe organisaties de onderwerpen uit de Wmcz 2018 kunnen regelen. Zorgorganisaties en cliëntenraden maken uiteraard wel hun eigen keuzes: het model vertelt niet hoe het moet, maar hoe het kan. De modelregeling bevat twee varianten. De eerste is geschikt voor organisaties met één cliëntenraad, en voor gebruik bij een lokale of decentrale raad. De tweede variant is voor de centrale cliëntenraad. Dit model kan ook gebruikt worden voor andere koepelraden, zoals een divisieraad of een regionale cliëntenraad.

Coulance bij de implementatietermijn

Medezeggenschap is belangrijk, maar tijdens de coronacrisis zagen we ook dat veel zorgorganisaties nog niet toekwamen aan het opnieuw inrichten daarvan. Daarom hebben we op 21 april samen met LOC, ActiZ, de Nederlandse ggz, Zorgthuisnl en Jeugdzorg Nederland uitstel gevraagd voor die organisaties. De minister heeft geen expliciet uitstel verleend voor de implementatie van de medezeggenschapsregelingen, maar de minister en de IGJ geven wel aan dat er coulant wordt omgegaan met de implementatie van de wet.

Mooie voorbeelden delen

Door corona hebben we geen ledenbijeenkomsten kunnen organiseren over medezeggenschap. Wel hebben we het onderwerp op allerlei plekken terug laten komen. Steeds hebben we aandacht gevraagd voor het belang van samenspraak en medezeggenschap. En waren er goede voorbeelden? Dan deelden we die op onze website. Dat past precies bij onze Visie 2030. Daarin staat dat we in samenspraak met gemeenschappen werken aan een inclusieve samenleving. En dat blijven we doen.



De VGN vertegenwoordigt 167 zorgaanbieders die zorg en ondersteuning bieden

Halverwege 2020 boden zo’n 180.000 medewerkers zorg en ondersteuning aan ongeveer 208.000 mensen met een verstandelijke beperking.

VGN bestuur

In 2020 was de samenstelling van het VGN bestuur als volgt:

Bestuur	Functie	Onkostenvergoeding 2020 (in€)
Dhr. B. van der Ham	Voorzitter (vanaf 23 jan 2019)	72.963
Philadelphia / Mevr. G. Prins	Vicevoorzitter	17.400
Middin / Dhr. S. Schoch	Bestuurslid / penningmeester	17.400
Trajectum / Mevr. M.H. Bolt	Bestuurslid	17.400
Odion / Mevr. A.M. van Dalen	Bestuurslid	17.400
Siza / Mevr. J.A. Meijers	Bestuurslid	17.400
Estinea / Mevr. B. van Riessen	Bestuurslid	17.400
Pameijer / Dhr. A.W. Vreugdenhil	Bestuurslid	17.400
Zuidwester / Dhr. J.W.A. Waardenburg	Bestuurslid	8.700
Koraal / Mevr. I.R.W.M. Widdershoven	Bestuurslid	8.700

VGN bureau

Organisatie

Het jaar 2020 was een bijzonder jaar dat we niet snel zullen vergeten. Het was een jaar waarin ook de gehandicaptensector hard geraakt werd door het coronavirus en door de maatregelen die genomen zijn om het virus in te dammen.

In het begin nam corona de VGN werkagenda over en andere projecten of onderwerpen werden uitgesteld. Er kwamen veel corona-gerelateerde vragen op ons af, waar we in een hoog tempo mee hebben geworsteld. Gaandeweg het jaar kwamen er ook weer niet-corona onderwerpen bij. Het was een jaar waarin veel prestaties zijn geleverd en de professionaliteit én betrokkenheid van de medewerkers zeer groot was. Er is veel in het teken gezet om leden te informeren over het coronavirus. Zo heeft de VGN zo’n 140 directiemails verstuurd om leden op te de hoogte te houden. Dat zijn er bijna 100 meer dan in een ‘normaal’ jaar. De coronamailbox werd gevuld met ongeveer 2300 berichten waar we mee aan de slag zijn gegaan.

Het was een jaar waarin we bijna volledig vanuit huis hebben gewerkt en waarin het digitaal vergaderen de norm was. Er waren zorgen en lastige situaties, die bijvoorbeeld voortkwamen uit het vele thuiswerken, de efficiëntie waarmee we dit deden of de hoeveelheid werk die op ons afkwam. Binnen het VGN-bureau bleef er oog voor elkaar en werd aandacht besteed aan ieders situatie.

Corona heeft het jaar bepaald, maar niet gemaakt. Wat ons heeft geïnspireerd en waar we creativiteit in vonden was de Visie 2030. We hebben een groot aantal bijeenkomsten georganiseerd en een agenda ontwikkeld met de eerste stappen op weg naar 2030.



In 2020 hebben we onze interne organisatie ook verder vorm gegeven vanuit het manifest. Het manifest is een intern document waarin de VGN o.a. aandacht besteedt aan de structuur van het bureau, de rol van het primair proces, ondersteuning en leiding en de manier waarop we (samen) werken. Op basis hiervan zijn drie werkgroepen gestart. In deze werkgroepen hielden diverse medewerkers zich bezig met de organisatieontwikkeling en samenwerking, een eigentijds intern HR beleid en de herinrichting van het VGN kantoor.

En alle medewerkers hebben een “thuisbasis” gekregen. Deze thuisbasis hebben we een “honk” genoemd. Medewerkers organiseren met hun honk meerdere malen per jaar bijeenkomsten die voornamelijk gericht zijn op reflectie en ontwikkeling. In 2021 evalueren we de werking en toegevoegde waarde van deze vorm.

Er is tijd, budget en ondersteuning voor persoonlijke en professionele ontwikkeling gereserveerd. Het totale ontwikkelbudget (bureaubijeenkomsten, ondersteuning van de honken, opleidingen, loopbaanbegeleiding en coaching) bedroeg in 2020 2,13% van de loonsom. Uiteindelijk is 1,27% van de loonsom uitgegeven. Vanwege corona hebben fysieke activiteiten in groepsverband niet of op een andere manier plaatsgevonden, waardoor de kosten lager waren.

Bovenal heeft de VGN een grote waardering gevoeld en complimenten ontvangen van leden en andere stakeholders voor een constructieve, krachtige en kundige betrokkenheid in 2020. Met deze complimenten zijn we 2021 gestart - vanuit huis- met de missie om met meer focus samen te werken. Op die manier wordt de VGN een nog plezierigere werkomgeving voor de medewerkers én maken we samen het verschil: een inclusieve samenleving in 2030.

Medewerkers

Wie werken er bij de VGN? Even wat feiten op een rij:

Op 31 december 2020 waren er 47 medewerkers (37,7 fte) in dienst bij de VGN. Dit is een stijging van 2 medewerkers ten opzichte van 31 december 2019 toen er 45 medewerkers (36,3 fte) in dienst waren.

53,2% van de VGN medewerkers werkt in een functie van (senior)beleidsadviseur, 12,8% werkt vanuit een communicatiefunctie deels mee in het primaire proces en is deels ondersteunend hieraan. 25,5% van de medewerkers verricht ondersteunende werkzaamheden zoals secretariële, HR of financieel-administratieve activiteiten. En 8,5% van het personeelsbestand is belast met managementtaken.

De gemiddelde medewerker bij de VGN is 49,5 jaar oud en werkt iets langer dan 8 jaar bij de VGN organisatie. De gemiddelde medewerker werkt 28,8 uur per week.

Wat weten we nog meer?

Er werken meer vrouwen bij de VGN dan mannen (resp. 66%/34%). Ongeveer 87% heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en zeker 70% heeft een parttime dienstverband. Binnen 5 jaar bereikt ongeveer 10% van de medewerkers de AOW gerechtigde leeftijd.

Instroom

In 2020 zijn 4 medewerkers in dienst gekomen met een totaal aan 3,22 fte. In 2019 bedroeg dit aantal 11 medewerkers. De gemiddelde leeftijd van de nieuwe medewerkers in 2020 bedroeg 40 jaar. Op 31 december 2020 stonden er geen vacatures meer open. Eind 2020 zijn twee vacatures opgevuld door medewerkers die begin 2021 starten.

Uitstroom

In 2020 zijn 2 medewerkers op eigen verzoek uit dienst getreden. Dit gaat om 1,67 fte. In 2019 was dit aantal 8 medewerkers. Het verlooppercentage was in 2020 4%. In 2019 was dit percentage bijna 18%.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage bedroeg 3,58% in 2020. Dit is meer dan in 2019 (1,90%) en minder dan in 2018 (4,03%). Het landelijk gemiddelde ziekteverzuim vertoont de afgelopen jaren een lichte stijging en kwam in 2020 boven de 4,5% uit.

De gemiddelde verzuimduur is 16 dagen en de meldingsfrequentie is iets meer dan 0,6 ziekmelding per medewerker per jaar. Deze cijfers laten zien dat het kortdurend verzuim en de meldingsfrequentie (aantal ziekmeldingen per medewerker per jaar) laag liggen ten opzichte van het langdurige verzuim. Het ziekteverzuimpercentage bij de VGN bestaat voor bijna 80% uit langdurig verzuim (meer dan 42 dagen).

HR beleid

Het ontwikkelen van een intern HR beleid heeft door corona-gerelateerde omstandigheden vertraging opgelopen. De werkgroep heeft in 2020 de HR visie uitgewerkt en een doorvertaling gemaakt naar thema's als “reflecteren, leren en ontwikkelen” en “feedback- en ontwikkelgesprekken”. Het sociaal beleid is het volgende thema waar de werkgroep zich over buigt.

HR heeft i.s.m. het management en de ondernemingsraad informatie verzorgd omtrent het thuiswerken vanwege de coronamaatregelen met het oog op het ergonomisch goed inrichten en gebruiken van een tijdelijke werkplek, het belang van bewegen en de balans tussen werk en privé. De leidinggevenden voeren periodiek het gesprek met medewerkers over o.a. de werk-privébalans en de VGN organisatie heeft kantooormaterialen (bureaustoel, beeldscherm, toetsenbord) beschikbaar gesteld om op te halen en thuis prettiger te kunnen werken. Iets meer dan 21% van de medewerkers heeft gebruik gemaakt van dit aanbod.

Als gevolg van de coronamaatregelen zijn een aantal arbeidsvoorwaarden onder de aandacht geweest in 2020. De volgende aanpassingen zijn afgestemd in overleg met het management en de ondernemingsraad:

- De vaste vergoeding voor woon-werkverkeer is tijdelijk omgezet naar een vergoeding per gedeclareerde kilometer.
- Er is gekozen voor een tijdelijke Coronathuisvergoeding die maandelijks wordt uitgekeerd.
- In individuele gevallen is de termijn van vakantie-uren, die op 1 juli 2020 zouden komen te vervallen, verlengd tot 1 oktober 2020.

II Jaarrekening 2020

II.1	BALANS PER 31 DECEMBER 2020 (voor resultaatbestemming 2020)	43
II.2	RESULTATENREKENING 2020	44
II.3	ALGEMEEN	45
II.4	VASTE ACTIVA	49
II.5	VLOTTENDE ACTIVA	51
II.6	EIGEN VERMOGEN	52
II.7	VOORZIENINGEN	54
II.8	VLOTTENDE PASSIVA	55
II.9	NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN	57
II.10	BATEN	58
II.11	LASTEN	60
II.12	BATEN EN LASTEN	65
II.13	GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM	65

II.1 BALANS PER 31 DECEMBER 2020 (voor resultaatbestemming 2020)

	31-12-2020	31-12-2019
ACTIVA		
VASTE ACTIVA		
Materiële vaste activa	76.971	109.865
Financiële vaste activa	35.700	81.400
Vaste activa	112.671	191.265
VLOTTENDE ACTIVA		
Vorderingen	36.870	34.018
Overlopende activa	285.841	196.954
Liquide middelen	6.765.258	7.514.769
Vlottende activa	7.087.969	7.341.872
TOTAAL ACTIVA	7.200.639	7.533.137

	31-12-2020	31-12-2019
PASSIVA		
EIGEN VERMOGEN		
Algemene reserve	1.170.000	1.170.000
Bestemmingsreserve Continuïteit	3.900.000	3.900.000
Overige Bestemmingsreserves	302.214	501.558
Resultaat ter besluitvorming leden	180.683	107.530
Eigen vermogen	5.552.897	5.679.088
VOORZIENINGEN		
Voorziening NZf	93.677	105.285
Voorzieningen Personeel	424.048	313.007
Voorzieningen	517.725	418.292
VLOTTENDE PASSIVA		
Kortlopende schulden en overlopende passiva	843.755	1.338.183
Onderhanden projecten	286.262	97.574
Vlottende passiva	1.130.017	1.435.757
TOTAAL PASSIVA	7.200.639	7.533.137

II.2 RESULTATENREKENING 2020

	Begroting 2020	Realisatie 2020	(in €) Realisatie 2019
BATEN			
Contributies	6.625.000	6.650.427	6.471.137
Projectbudgetten (incl. subsidies)	-	84.263	1.000.163
Masterclasses baten	65.000	75.115	29.041
Diversen	45.500	93.452	88.134
Totaal Baten	6.735.500	6.903.257	7.588.475
LASTEN			
Personeel	3.610.000	3.599.058	3.586.237
Bestuur en commissies	242.500	226.924	233.510
Facilitaire ondersteuning	1.066.000	991.044	1.123.453
Verenigingskosten	2.126.000	1.967.293	2.160.223
Masterclasses lasten	65.000	71.726	25.551
Projectkosten (ten laste van subsidies)	-	80.370	1.008.823
Mutatie voorzieningen		99.433	1.945
Totaal Lasten	7.109.500	7.035.848	8.139.743
BEDRIJFSRESULTAAT	374.000-	132.591-	551.268-
FINANCIELE BATEN EN LASTEN			
Financiële baten	18.000	6.399	17.334
RESULTAAT VOOR BESTEMMING	356.000-	126.192-	533.933-
MUTATIE RESERVES			
Onttrekkingen aan reserves			
- Bestemmingsreserve website	-	-	100.000
- Bestemmingsreserve actuele ontwikkelingen	341.000	248.019	362.348
- Bestemmingsreserve Meerjarenstrategie VGN	65.000	108.857	229.115
Dotaties aan reserves			
- Bestemmingsreserve website	50.000	50.000	50.000
Totaal Mutaties reserves	356.000	306.876	641.463
RESULTAAT TER BESLUITVORMING LEDEN	-	180.683	107.530

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 2020.

- 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 2020 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 2020: 91,0% (2019: 99,2%). Het pensioenfonds heeft aangegeven de premies OP voor 2021 te verhogen met 1,5% naar 25%; de premie AP blijft gelijk op 0,5. 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 € 180.683 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 2020

Vaste activa

Materiële vaste activa

	inventaris	ICT	Overige materiële vaste activa	Totaal materiële vaste activa
Aanschafwaarde				
Aanschafwaarde per 1 januari 2020	218.318	174.068	406.706	799.092
Investeringen 2020		14.193		14.193
Desinvesteringen 2020		17.983-		17.983-
Aanschafwaarde per 31 december 2020	218.318	170.277	406.706	795.301
Afschrijvingen				
Afschrijvingen per 1 januari 2020	189.677-	92.842-	406.706-	689.225-
Afschrijvingen 2020	6.879-	39.651-		46.530-
Terugname geheel afgestoten activa		17.425		17.425
Afschrijvingen per 31 december 2020	196.556-	115.068-	406.706-	718.331-
Boekwaarde				
Boekwaarde per 1 januari 2020	28.641	81.226	0	109.867
Investeringen 2020	-	14.193	-	14.193
Desinvesteringen 2020	-	559-	-	559-
-/- Afschrijvingen 2020	6.879-	39.651-	-	46.530-
Boekwaarde per 31 december 2020	21.762	55.208	0	76.971

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 € 691.200 voor inventaris en € 398.100 voor inrichting kantoorpand (wanden). Totaal € 1.089.300 (2019: € 1.051.200).

Financiële Vaste Activa

(in €)			
Lening ug	FWG	SOEC	Totaal
Boekwaarde 1 januari 2020	71.400	10.000	81.400
Aflossing	-	10.000-	10.000-
Kortlopende vordering	35.700-	-	35.700-
Boekwaarde 31 december 2020	35.700	-	35.700

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 2020 € 35.700 afgelost. Voor 2021 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. In 2020 is opnieuw € 10.000 afgelost waarmee de lening in zijn geheel is afgelost.

II.5 VLOTTENDE ACTIVA

Vorderingen

(in €)		
	31-12-2020	31-12-2019
Debiteuren	36.862	40.755
Te ontvangen rente	8	11.482
Totaal vorderingen	36.870	52.236

Op het saldo Debiteuren is een voorziening wegens oninbaarheid in mindering gebracht. In 2017 is voor een failliete debiteur een voorziening ad € 1.500 getroffen. De curator is nog bezig met de afwikkeling van het faillissement. De kans op een uitkering is gering. Het bedrag aan te ontvangen rente is lager omdat de meeste banken geen rente meer vergoeden over de uitstaande tegoeden.

Overlopende activa

(in €)		
	31-12-2020	31-12-2019
Vooruitbetaalde kosten	199.040	184.277
Te vorderen	86.802	91.151
Totaal vorderingen	285.841	275.428

Vooruitbetaalde kosten omvat kosten 2021 waaronder huur (€ 131.300), licenties (€ 30.600), abonnementen en contracten (€ 13.000), verzekeringen en diverse andere posten (€ 24.100). Te vorderen betreft voornamelijk aflossing van de lening FWG (€ 35.700), doorbelasting van kosten 2020 van het Ketenbureau aan deelnemende partijen (€ 48.900) en diverse vorderingen (€ 2.200).

Liquide middelen

(in €)		
	31-12-2020	31-12-2019
Rabo rekening courant	1.165.006	21.676
RABO spaarrekening	999.875	-
RABO spaarrekening	999.391	140.381
RABO spaarrekening	1.000.000	5.000.000
ABN-rekening courant	2.500.878	1.235
ABN-Amro spaarrekening	108	1.850.000
Triodos	100.000	916
Totaal liquide middelen	6.765.258	7.014.208

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.

II.6 EIGEN VERMOGEN

	31-12-2020	31-12-2019
Algemene Reserve	1.170.000	1.170.000
Bestemmingsreserve Continuïteit	3.900.000	3.900.000
Bestemmingsreserve Overigen	302.214	501.558
Resultaat ter besluitvorming leden	180.683	107.531
Totaal Eigen Vermogen	5.552.897	5.679.089

Het verloop van de reserves is als volgt:

	Saldo per 31-12-2019	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	(in €) Saldo per 31-12-2020
Algemene reserve	1.170.000	-	-	-	1.170.000
Bestemmingsreserves:					
Continuïteit	3.900.000	-	-	-	3.900.000
Actuele ontwikkelingen	435.348	-	248.019	-	187.329
Groot onderhoud website	-	50.000		-	50.000
Meerjarenstrategie	66.211	107.531	108.857		64.885
Totaal bestemmingsreserves	4.401.558	157.531	356.876	-	4.202.214
Resultaat Lopend boekjaar	107.531	180.683	107.531	-	180.683
Totaal eigen vermogen	5.679.089	338.214	464.407	-	5.552.897

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 2019

De ALV van 11 juni 2020 heeft besloten het Resultaat ter besluitvorming van de leden over 2019 ad € 107.530 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 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 2020 is deze reserve gebruikt voor:

Onderwerp	begroting 2020	realisatie 2020	realisatie tm2019
Vakmanschap & Professionaliteit	-	-	100.696
Vernieuwen arbeidsverhoudingen & -voorwaarden	261.000	177.382	393.541
Informatiebeleid	65.000	55.637	97.268
Innovatie in de GHZ	15.000	15.000	5.906
Implementatie kwaliteitskader	-	-	29.312
Ondersteuning mensen met LVB	-	-	110.965
Forensische zorg	-	-	79.105
Campagne Nederland Onbeperkt/MTG	-	-	243.823
Totaal actuele ontwikkelingen 2020	341.000	248.019	1.060.616

Per saldo resteert voor de komende jaren € 187.330. 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 gedaald zijn tot € 57.330.

Het bestuur stelt voor het saldo van € 57.330 toe te voegen aan de bestemmingsreserve Meerjarenstrategie VGN

- Het resultaat van 2019 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

	31-12-2020	(in €) 31-12-2019
Voorziening NZf	93.677	105.285
Voorzieningen Personeel	424.048	313.007
Totaal voorzieningen	517.725	418.292

Het verloop van de voorzieningen is als volgt:

	Saldo per 31-12-2019	Dotatie	Ontrekking	Vrijval	(in €) Saldo per 31-12-2020
Voorziening NZf	105.285	-	-	11.608	93.677
Voorziening Personeel	313.007	131.447	20.406	-	424.048
Totaal voorzieningen	418.292	131.447	20.406	11.608	517.725

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.

Voorzieningen 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 Herinrichting Bureau

Deze voorziening dient ter dekking van kosten die zijn verbonden aan overeenkomsten met medewerkers van VGN

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 2020 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

	31-12-2020	(in €) 31-12-2019
Crediteuren	164.969	652.126
Belastingen	217.563	201.592
Personeel	218.136	167.788
Buma/Stemra-Videma	3.583	7.911
Nog te betalen kosten	239.504	308.766
Totaal kortlopende schulden en overlopende passiva	843.755	1.338.183

Crediteuren

Het saldo fluctueert per balansdatum en betreft voornamelijk kosten van activiteiten die in 2020 hebben plaatsgevonden en, vanwege het moment van indienen niet tot betaling zijn gekomen in 2020.

Belastingen

Per 31 december 2020 zijn aan de belastingdienst loonheffing en btw verschuldigd zijn. Beide bedragen zijn in januari 2021 voldaan

Personeel

Onder de post Personeel staan de verplichtingen met betrekking tot vakantietoelage inclusief Sociale lasten (€ 122.300), het saldo vakantie-uren inclusief sociale lasten (€ 93.900).

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 € 3.583 betreft het te veel doorbelaste bedrag over 2020 en zal in 2021 worden meegenomen met de doorbelasting van dat jaar.

Nog te betalen kosten

Bijdrage 2020 aan werknemersorganisaties (€ 64.700), Ketenbureau (€ 38.500), Lcvv (€ 15.900), USBO (€ 29.500) en accountant (€ 20.600) worden in 2021 gefactureerd. Ook zijn er nog diverse bedrijfskosten over 2020 opgenomen (€ 70.200).

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 meeste projecten die in 2019 onderhanden waren zijn afgerond en verantwoord in de Exploitatierekening. Het project Activiteiten Inzicht 2019-2021 loopt door tot en met 2021.

	Kosten	Baten	(in €) Saldo
Activiteiten Inzicht 2019-2021	43.522	99.362	55.840
Strategiekits & Pilots LVB - VWS	726	151.669	150.943
Servicedocument praktijkleren	9.036	0	-9.036
Medicatieoverdracht GHZ	50.213	138.728	88.515
Totaal Onderhanden projecten	103.497	389.759	286.262

In bijlage 2 worden de extern gefinancierde projecten nader toegelicht.

II.9 NIET UIT DE BALANS BLIKKENDE 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 2021 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 € 475.000. 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 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2020

Baten

	Begroting 2020	Realisatie 2020	Realisatie 2019
Contributie Lopend Jaar	6.625.000	6.650.427	6.471.137
Totaal Opbrengst contributie	6.625.000	6.650.427	6.471.137
Aantal leden		167	166

Contributie

1. Net als in eerdere jaren is ook de hoogte van de contributie 2020 gebaseerd op de GHZ-gerelateerde inkomsten van twee jaar vóór het verslagjaar (i.c. 2018). De minimum contributie bedraagt € 1.750, 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)

	Realisatie 2020	Realisatie 2019
Kwaliteitsagenda gehandicaptenzorg 2017-2018	-	721.206
Kwaliteitsagenda gehandicaptenzorg 2018-2019	-	163.350
WZD Handreiking Zorgaanbieders	-	29.742
WZD Profiel WZD functionaris	-	21.051
Kennisnetwerk en Handreiking Nachtzorg GHZ	-	15.446
Quick scan optimalisatie datagebruik voor onderzoek en praktijk in de gehandicaptenzorg	-	49.368
Benut Talenten voor de Zorg - SZW	33.462	-
Pilot waarneemgegevens generalistische zorg - ZN	32.010	-
CO2-reductie (TNO)	6.667	-
Quick scan optimalisatie datagebruik voor onderzoek en praktijk in de gehandicaptenzorg (fase 2)	12.124	-
Gay Pride (uitgesteld naar 2021)	-	-
Totaal	84.263	1.000.163

Externe projectfinanciering wordt op basis van de voortgang van het project toegerekend aan het verslagjaar waarin de eindverantwoording is ingediend. In 2020 zijn diverse projecten afgerond. Het project Gay Pride is uitgesteld naar 2021, de kosten in 2020 zijn ten laste van de exploitatie gebracht. In bijlage 2 worden de extern gefinancierde projecten nader toegelicht.

Masterclasses (ontvangsten)

	Begroting 2020	Realisatie 2020	Realisatie 2019
CAO opleidingen (inkomsten)	-	-	8.196
Masterclasses (inkomsten)	65.000	75.115	20.845
Totaal Masterclasses ontvangsten	65.000	75.115	29.041

In 2020 zijn geen CAO trainingen georganiseerd. De Masterclass Kennismanagement 2019-2020 en Masterclass WO 2019-2020 zijn afgerond. Van beiden zijn de opbrengsten en kosten verantwoord in deze jaarrekening.

Diverse ontvangsten

	Begroting 2020	Realisatie 2020	Realisatie 2019
Opbrengst publicaties	1.000	14.529	18.350
Markant	0	16.289	17.462
Overige opbrengsten	44.500	55.086	59.197
Totaal Diverse ontvangsten	45.500	93.452	88.134

Het nieuwe CAO-boekje is in het voorjaar 2020 verschenen daardoor waren er in 2019 minder inkomsten.

De opbrengsten Markant zijn lager omdat er geen advertenties Springer meer geplaatst worden. Overige advertenties waren er in 2020 vrijwel niet. Onder Overige opbrengsten zijn opbrengsten verantwoord in verband met dienstverlening aan derden (€ 68.200), vacatiegelden, alsmede de baten van nog te betalen kosten 2019 (€ 3.200).

II.11 LASTEN

Personeel

	Begroting 2020	Realisatie 2020	Realisatie 2019
Salariskosten	3.335.000	3.278.739	3.226.920
Interim-personeel	85.000	124.089	162.277
Overige personele lasten	115.000	153.411	121.100
Kosten opleidingen	70.000	41.632	64.749
Werving en selectiekosten	5.000	1.188	11.191
Totaal Personeelslasten	3.610.000	3.599.058	3.586.237

fte's per 31-12-2020	38,7	(49 medewerkers)
fte's per 31-12-2019	36,3	(45 medewerkers)

Salariskosten

De salariskosten zijn per saldo € 56.000 lager. Voornamelijk omdat als gevolg van corona-maatregelen minder kosten zijn gemaakt, denk aan reiskosten (€ 11.000), en een hogere doorbelasting van personeelskosten aan projecten (€ 30.000)

Interim-personeel

Vanwege ziekte en vacatures is interim personeel ingezet. Helaas zijn de kosten voor inhuur van personeel hoger dan van vast personeel, waardoor er € 39.000 meer is uitgegeven dan begroot.

Overige personele lasten

De overige personeelskosten zijn per saldo € 38.400 hoger dan begroot. Vanwege het oplopen van de verlofuren ultimo 2020 is een reservering opgenomen van € 40.866. Als gevolg van de corona-maatregelen waren overige personeelskosten lager dan begroot.

Opleidingen

Vanwege de coronamaatregelen zijn er in 2020 minder opleidingen gevolgd dan begroot.

Werving en selectiekosten

Voor de werving van personeel is gebruik gemaakt van online platforms, hierdoor zijn de kosten lager dan begroot.

Bestuurs- en Commissiekosten

	Begroting 2020	Realisatie 2020	Realisatie 2019
Bestuurskosten	237.500	224.232	231.333
Commissiekosten	5.000	2.692	2.177
Totaal Bestuur- en commissiekosten	242.500	226.924	233.510

Vanwege de coronamaatregelen zijn er door het bestuur minder extern activiteiten gehouden waardoor de kosten 15.500 lager uitkomen dan begroot. De commissies hebben vrijwel allemaal intern vergaderd, hierdoor zijn de kosten binnen het budget gebleven.

Facilitaire ondersteuning

	Begroting 2020	Realisatie 2020	Realisatie 2019
Huisvestingskosten	531.500	521.855	521.800
Bureaunkosten	117.000	77.032	102.699
Extern Advies	38.000	37.975	36.901
Afschrijvingen	51.000	47.089	41.103
ICT	302.500	286.108	398.249
Overige facilitaire kosten	26.000	20.984	22.702
Totaal Facilitaire ondersteuning	1.066.000	991.044	1.123.453

De bureaunkosten zijn lager uitgekomen dan begroot omdat kosten voor telefonie (€ 30.000) lager zijn en vanuit de subsidies ca € 10.000 aan overheadkosten wordt vergoed.

De kosten ICT zijn lager uitgekomen dan begroot omdat de kosten voor het onderhoud van de website 23.500 lager uitkwamen.

Verenigingskosten

	Begroting 2020	Realisatie 2020	Realisatie 2019
Contributie externe organisaties	716.000	649.001	737.043
Ledenbijeenkomsten	100.000	58.567	94.652
Structurele kosten	254.500	249.305	283.982
Incidentele kosten	1.025.500	1.006.829	985.950
Overige verenigingskosten	30.000	3.590	58.596
Totaal Verenigingskosten	2.126.000	1.967.293	2.160.223

Voorgaande jaren werden de projectkosten verantwoord onder de verenigingskosten. De hoogte van de projectkosten kennen een grote wisselingen per jaar waardoor de vergelijking tussen begroting 2020, realisatie 2020 en realisatie 2019 lastig te maken is. Om deze reden is ervoor gekozen om vanaf 2020 de projectkosten als aparte post te presenteren. Het totaal aan projectkosten 2019 was € 1.008.823. In de jaarrekening 2019 zijn hierdoor € 3.169.046 aan verenigingskosten gepresenteerd.

Contributies voor externe organisaties zijn gedaald (37.100) omdat het aantal leden bij de werknemers-organisaties gedaald zijn. De kosten van Geschillen-commissies zijn totaal € 22.400 lager dan begroot.

Kosten van jaarlijks terugkerende activiteiten zijn onder Structurele kosten verantwoord; De onderliggende posten kwamen op verschillende kostensoorten iets lager uit dan begroot.

Onder incidentele kosten staan Communicatie activiteiten, Actuele Ontwikkelingen, MeerjarenStrategie en Lumpsum. Het totaal budget is met € 19.000 onderschreden de kosten die gemaakt zijn in het kader van de Actuele Ontwikkelingen vielen € 93.000 lager uit dan begroot. Daar staat tegenover dat de kosten Meerjarenstrategie € 44.000 en het Lumpsumbudget, € 30.000 hoger uitkwamen dan begroot.

Actuele Ontwikkelingen en Meerjarenstrategie worden gefinancierd vanuit de bestemmingsreserve Actuele Ontwikkelingen respectievelijk Meerjarenstrategie (zie hoofdstuk II.6 Eigen Vermogen).

Actuele Ontwikkelingen

	Begroting 2020	Realisatie 2020	Realisatie tm 2019
	(in €)		
Vakmanschap & Professionaliteit	-	-	100.696
Vernieuwen arbeidsverhoudingen & -voorwaarden	261.000	177.382	393.541
Informatiebeleid	65.000	55.637	97.268
Innovatie in de GHZ	15.000	15.000	5.906
Implementatie kwaliteitskader	-	-	29.312
Ondersteuning mensen met LVB	-	-	110.965
Forensische zorg	-	-	79.105
Campagne Nederland Onbeperkt/MTG	-	-	243.823
Totaal actuele ontwikkelingen 2020	341.000	248.019	1.060.616

De voortgang van het project arbeidsverhoudingen ontwikkelde zich als gevolg van corona minder snel en intensief dan voorgenomen. Zo waren er minder bijeenkomsten met leden en van leernetwerken. Daarnaast waren er geen cao-onderhandelingen in 2020. Al met al resulteerde dit in lagere uitgaven dan begroot.

VGN levert een bijdrage aan het landelijk beleid inzake het sociaal domein/ informatiebeleid volgens bestuurlijke afspraken. De kosten waren lager dan begroot.

Innovatie in de GHZ; De VGN innovators zouden in 2020 een Hackathon week organiseren maar die is door corona niet doorgegaan terwijl er wel voorbereidingen zijn getroffen (en betaald).

Totaal is € 93.000 minder uitgegeven dan begroot. De kosten zijn onttrokken uit de bestemmings-reserve

Meerjarenstrategie

	Begroting 2020	Realisatie 2020	Realisatie tm 2019
	(in €)		
Meerjarenstrategie VGN	65.000	108.857	229.115
Totaal meerjarenstrategie 2020	65.000	108.857	229.115

Het project Meerjarenstrategie is eind 2018 op de agenda geplaatst, de kosten zijn hoger dan begroot niet in de begroting 2020 opgenomen. De algemene ledenvergadering heeft besloten om het resultaat 2019 (€ 107.530) hiervoor te bestemmen, in 2021 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 2020 een Lumpsumbudget verwerkt van € 591.500. In 2020 is dit budget met € 30.000 overschreden en als volgt is ingezet:

	Kosten (in €)
LS19103 - HR Generieke data infra	9.028
LS20001 - Lumpsum algemeen lager dan € 5.000	55.076
LS20002 - LS Strippenkaart LFB 2020	6.720
LS20004 - Handreiking WMCZ	19.517
LS20005 - Inzet extra personeel 2020	18.235
LS20006 - Leidraden perspectief persoonsgerichte zorg	34.465
LS20007 - Mentale Weerbaarheid	10.642
LS20008 - Kort Geding Inkoopbeleid 21-23	190.551
LS20009 - Evaluatie zorginkoop 2020	16.363
LS20010 - Actualisatie Zorgprofiel LG7	6.848
LS20011 - Dag van de verpleging	6.000
LS20013 - Advies persoonsgegevens in ECD	7.670
LS20014 - NZA Bezwaar tarieven	20.360
LS20015 - CAO boekjes	35.600
LS20016 - Medisch generalistische zorg	9.910
LS20018 - Onderwijs op maat	6.050
LS20019 - Marketing Strategie	92.988
LS20020 - Advies Meerzorg	6.050
LS20021 - Update Competentieprofiel	7.236
LS20022 - Argumentenfabriek	25.600
LS20023 - Q&A coronavirus	7.305
LS20024 - Evaluatie kwaliteitskader GHZ	29.548
Totaal Lumpsum 2020	621.762

Projectkosten hebben allen betrekking op door derden gefinancierde onderwerpen. Voor een toelichting Zie hoofdstuk II.10 Baten.

Overige verenigingskosten waren begroot voor het uitreiken van de GHZ prijzen. Deze hebben in 2020 niet plaatsgevonden en zijn doorgeschoven naar 2021.

Masterclasses (uitgaven)

	Begroting 2020	Realisatie 2020	(in €) Realisatie 2019
CAO opleidingen (uitgaven)	-	-	1.834
Masterclasses (uitgaven)	65.000	71.726	23.717
Totaal Masterclasses uitgaven	65.000	71.726	25.551

In 2020 zijn geen CAO workshops georganiseerd. De Masterclass Kennismanagement 2019-2020 is in 2020 afgerond, met als resultaat +/- € 3.389.

Projectkosten

	Realisatie 2020	(in €) Realisatie 2019
Kwaliteitsagenda gehandicaptenzorg 2017-2018	-	721.206
Kwaliteitsagenda gehandicaptenzorg 2018-2019	-	166.980
WZD Handreiking Zorgaanbieders	-	29.742
WZD Profiel WZD functionaris	-	21.051
Kennisnetwerk en Handreiking Nachtzorg GHZ	-	15.446
Quick scan optimalisatie datagebruik voor onderzoek en praktijk in de gehandicaptenzorg	-	54.399
Benut Talenten voor de Zorg - SZW	33.462	-
Pilot waarneemgegevens generalistische zorg - ZN	32.011	-
CO2-reductie (TNO)	1.840	-
Quick scan optimalisatie datagebruik voor onderzoek en praktijk in de gehandicaptenzorg (fase 2)	12.124	-
Gay Pride (uitgesteld naar 2021)	933	-
Totaal projectkosten	80.370	1.008.824

Onder de projectkosten vallen de projectkosten die gemaakt zijn in verband met de gesubsidieerde projecten. De gesubsidieerde projectopbrengsten in 2020 zijn € 84.263 en de gemaakte projectkosten zijn € 80.370. Per saldo is er een positief resultaat van € 3.893 op deze projecten gerealiseerd. In 2019 was dit een negatief resultaat van € 8.661.

Mutatie Voorzieningen

De mutatie betreft dotatie aan personele regelingen (€ 36.700), PBL- uren (€ 58.300), jubilea uitkeringen (€ 16.000), en onttrekking aan voorziening NZf (€ 11.600). Per saldo is de mutatie € 99.441.

II.12 BATEN EN LASTEN

Baten

Dit zijn de rente-inkomsten van de lening ug (FWG) als spaarrekeningen. De meeste spaarrekeningen vergoeden geen rente meer of hanteren een negatieve rente.

II.13 GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er zijn geen gebeurtenissen van belang na balansdatum die invloed kunnen hebben op de jaarrekening 2020.

Voor akkoord:

Plaats: Utrecht

Datum: 3 juni 2021

(w.g.)

Dhr B. van der Ham

(w.g.)

Dhr S. Schoch

(w.g.)

Mw A. van Dalen

(w.g.)

Mw B. van Riessen

(w.g.)

Mw. I. Widdershoven

(w.g.)

Mw M. Bolt

(w.g.)

Mw J.A. Meijers

(w.g.)

Dhr A. Vreugdenhil

III Overige gegevens

Resultaat bestemming	68
Vaststelling en goedkeuring jaarrekening	68
Controleverklaring onafhankelijke accountant	68
Samenstelling bestuur	68
 Bijlagen	69
Bijlage 1 Ledenmutaties in 2020	69
Bijlage 2 Toelichting extern gefinancierde projecten	70

III OVERIGE GEGEVENS

Resultaatbestemming:

Het bestuur stelt voor het resultaat toe te voegen aan de bestemmingsreserve Meerjarenstrategie VGN. Het bestuur stelt tevens voor het saldo actuele ontwikkelingen van € 57.030 toe te voegen aan de bestemmingsreserve Meerjarenstrategie VGN.

De in 2020 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 2020 vastgesteld in de bestuursvergadering van 23 april 2021
- De Algemene Ledenvergadering heeft de jaarrekening 2020 goedgekeurd in haar vergadering van 3 juni 2021.

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
Mevrouw G. Prins	Lid – Vice voorzitter
De heer S. Schoch	Lid – Penningmeester
Mevrouw M.H. Bolt	Lid
Mevrouw A. van Dalen	Lid
Mevrouw J.A. Meijers	Lid
Mevrouw B. van Riessen	Lid
De heer A. Vreugdenhil	Lid
De heer J. Waardenburg	Lid (tot 1 juli 2020)
Mevrouw I. Widdershoven	Lid (vanaf 1 juli 2020)

BIJLAGEN

Bijlage 1 Ledenmutaties in 2020

Aantal leden 31-12-19: 166

Aantal leden 31-12-20: 167

Nieuwe leden

Stichting Joyce-House Nederland 1-1-2020

Compleet Zorg Achterhoek 1-1-2020

Professionals in NAH 1-3-2020

Het Houvast 1-3-2020

Stichting Buro Lima 1-5-2020

Buitengewone leden

Geen

Opgezegd

Adelante 1-1-2020

Faillissement

Geen

Geroyeerd

Geen

Fusie

Naam na fusie:	Fuserende partijen:
Stichting Middin	Stichting Middin Stichting Orion

Stichting De Zijlen	Stichting De Zijlen Stichting Ilmarinen
---------------------	--

's Heeren Loo	's Heeren Loo De Noorderbrug
---------------	---------------------------------

Naamswijzigingen

geen

BIJLAGEN

Bijlage 2 Toelichting extern gefinancierde projecten

Projecten die in 2020 zijn afgerond:

Subsidieproject	: Benut Talenten voor de Zorg
Gesubsidieerd door	: SZW
Subsidiebedrag	: € 33.462
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	: Pilot waarneemgegevens generalistische zorg
Gesubsidieerd door	: ZN
Subsidiebedrag	: € 32.010
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 (TNO)
Gesubsidieerd door	: Expertisecentrum Verduurzaming Zorgvastgoed, uitgevoerd door TNO
Subsidiebedrag	: € 6.666
Doel	: Leden voorlichten over CO2 reductie.
Subsidieproject	: Datagebruik Gehandicaptenzorg fase 2
Gesubsidieerd door	: ZonMW
Subsidiebedrag	: € 12.124
Subsidietermijn	: uiterlijk 30 april 2020
Doel	: Samen met Significant een werkconferentie organiseren rond de MDS

Lopende projecten vanuit voorgaande jaren:

Subsidieproject	: Activiteiten Inzicht 2019-2021
Gesubsidieerd door	: VWS
Subsidiebedrag	: € 158.820
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	: Servicedocument Praktijkleren
Gesubsidieerd door	: SZW
Subsidiebedrag	: € 17.922
Subsidietermijn	: 20 december 2019 tot 31 mei 2021
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 dag-besteding zijn gestart met een praktijkleertraject de overstap maken naar een leertraject bij een ROC die wordt afgesloten met een MBO Praktijkverklaring

Projecten gestart in 2020:

Subsidieproject	: Strategiekit & Pilots LVB
Gesubsidieerd door	: VWS
Subsidiebedrag	: € 151.669
Subsidietermijn	: 1 januari 2020 tot 31 oktober 2021
Doel	: De strategiekit heeft als doel om 1. Meer inzicht te ontwikkelen in de ervaringen, behoeften en uitdagingen van mensen met een LVB als het gaat om dienstverlening van de gemeenten en andere maatschappelijke organisaties in die gemeenten. 2. Meer inzicht krijgen in de ervaringen, behoeften en uitdaging van medewerkers van gemeenten en andere maatschappelijke organisaties m.b.t. hun dienstverlening aan mensen met een LVB. 3. De ontwikkeling van een strategiekit voor gemeenten en andere maatschappelijke organisatie te ondersteunen in hun dienstverlening aan deze doelgroep en het voeren van een inclusief beleid.
Subsidieproject	: Medicatieoverdracht GHZ
Gesubsidieerd door	: VWS
Subsidiebedrag	: € 408.391
Subsidietermijn	: 1 mei 2020 tot 30 juni 2022
Doel	: Het doel van de subsidie is komende periode: → De projectorganisatie opzetten en continueren Resultaat: het projectteam is opgestart in 2020 en kan in 2021 en 2022 zijn werkzaamheden continueren conform de sectorale beleid- en werkafspraken. → Draagvlak en commitment binnen de eigen sector Resultaat: de achterban van de betrokken koepels is geïnformeerd over en bekend met het programma medicatieoverdracht. De doelen en benodigde commitment wordt bestuurlijk gedragen en gesteund door alle koepels binnen de sector. Dit is een doorlopende activiteit die ook in de komende periode voortgezet moet worden. → Cross- en boven sectorale verbinding Resultaat: de activiteiten van de sector zijn afgestemd met het landelijke programma. Waar nodig heeft ook met andere sectorale programma's afstemming plaatsgevonden. → Startklaar zijn voor implementatie in de praktijk (per stap)

Bezoekadres

Oudlaan 4
3515 GA Utrecht

Postadres

Postbus 413
3500 AK Utrecht

T 030-273 93 00

E info@vgn.nl

