

Bestuursverslag 2024



Stichting Joris Zorg
Sint Jorisstraat 1
5688 AS Oirschot

0499 572 124
info@joriszorg.nl
www.joriszorg.nl

KvK 41095652

Definitieve versie van de jaarstukken over 2024	Vastgesteld door RvT	Vastgesteld door RvB

Voorwoord	5
Kerngegevens	6
Introductie.....	7
Missie, visie en kernwaarden.....	7
Doelen van de organisatie	7
Bestuur en toezicht.....	8
Extern toezicht.....	9
Medezeggenschap en adviesraden.....	9
Medezeggenschap cliënten	9
Ondernemingsraad	10
Verzorgende en verpleegkundige adviesraad	10
Kennen van wensen en behoeften	11
Wat zeggen onze cliënten?	11
Prezo care	12
NPS-score	13
PREM-Score	13
Zorgkaart Nederland.....	13
Hoe doen we dit?	14
Joris Thuis: Keukentafel gesprekken vanuit positieve gezondheid	15
Palliatieve zorg.....	15
Gesprekken over zingeving door geestelijk begeleider	16
Gesprekken met de cliëntvertrouwenspersoon	16
Een warm welkom	17
Hoe ondersteunen we dit?	17
Kleinschalig leven	17
Verwantencommissie	17
Klachtenregeling	18
Cliëntvertrouwenspersoon Wet zorg en dwang.....	19
Cliëntondersteuning Wet langdurige zorg (Wlz)	19
Individuele veiligheid.....	19
Individuele veiligheid.....	19

Risicosignaleringen	19
Medicatieveiligheid	19
MIC en MIP	20
Omgaan met onbegrepen gedrag	21
Wzd commissie	21
Bouwen van Netwerken	22
SeniorenPunt	22
Regionale netwerken	22
Stakeholders	22
Het werk organiseren	23
Schijf van vijf:.....	23
Overzicht cliënten.....	23
Toenemende zorgvraag.....	24
Innovatie en zorgtechnologie.....	25
Intramurale alarmeringen.....	25
Aansluiting bij regionale afspraken	25
Onderzoek en ontwikkeling	26
Opschaling zorgtechnologie	26
Datagedreven zorg en nieuwe initiatieven.....	27
Innovatie en betrokkenheid.....	27
Inzet informeel netwerk	27
Bedrijfsvoering.....	28
Automatisering/ ICT	28
Algemene veiligheid	29
Duurzaamheid/ MVO.....	30
Joris Advies	31
Inkoop.....	31
Facilitair	32
Onze medewerkers	33
Overzicht HR gegevens	34
Arbo, Verzuim en Vitaliteit.....	34
Afspraken rondom deskundigheidsmix.....	35

Ervaring vrijwilligers.....	35
Medewerkersvertrouwenspersoon.....	35
Klachten en bescherming van medewerkers	36
Leren en ontwikkelen	36
Breed opgeleid	37
Specialisaties	37
Professionele zeggenschap bevorderen.....	37
Opleidingen	38
Opleidingsjaarplan.....	38
Wij zijn opleider en werken samen met	38
Leerlingen.....	38
Scholing en beroepsregistratie	39
Vrijwilligersscholingen	39
Continu leren en verbeteren.....	39
Sterk in je werk gesprekken	40
Uitkomsten MTO.....	41
Regiegroep kwaliteit	41
Meldcultuur, leren van incidenten.....	43
Bevorderen van gewenst gedrag.....	43
Risico's en risicobeheersing & toekomstparagraaf.....	45
Financieel beleid	49

Voorwoord

Kerngegevens

komma

Joris Zorg biedt verzorging, behandeling en begeleiding van cliënten onder de WLZ, ZVW en WMO in de vorm van intramurale zorg (met en zonder behandeling), thuiszorg (hulp bij huishouden, wijkverpleging en casemanagement dementie), dagbesteding en dagbehandeling. In 2024 wordt Volledig Pakket Thuis (VPT) aangeboden in Oirschot en Middelbeers. Dit omvat alle functies vanuit de WLZ: persoonlijke verzorging, verpleging, begeleiding, behandeling en verblijf. Stichting Joris Zorg is een algemeen nut beogende instelling (ANBI status) en heeft een toelating tot het speelveld van de verzekerde zorg WLZ, ZVW en WMO.

Op hoofdlijnen is de verdeling per type zorg als volgt voor 2024:

	2022	2023	2024
Cliënten			
Aantal intramurale cliënten per einde verslagjaar	211	211	215
- Waarvan met behandeling	144	167	185
- Waarvan zonder behandeling	67	44	30
Aantal cliënten dagactiviteiten	65	80	99
Aantal extramurale cliënten per einde verslagjaar (excl. Aantal cliënten dagactiviteiten)	108	96	96
Volledig Pakket Thuis	3	5	6
Capaciteit			
Aantal toegelaten plaatsen met AWBZ-verblijf per einde verslagjaar	218	217	218
Productie			
Aantal intramurale verzorgingsdagen in verslagjaar	78.225	77.978	78.162
Aantal verzorgingsdagen Volledig Pakket Thuis	618	1.809	1.658
Aantal dagen dagactiviteiten in verslagjaar	9.716	7.917	9.828
Aantal uren extramurale productie in verslagjaar	51.210	49.902	49.369
Personeel			
Aantal personeelsleden in loondienst per einde verslagjaar	496	467	475
Aantal FTE personeelsleden in loondienst per einde verslagjaar	288	262	247
Bedrijfsopbrengsten			
Totale bedrijfsopbrengsten in verslagjaar	27.374.098	28.887.086	31.260.829
Waarvan wet langdurige zorg	24.625.006	26.105.977	28.333.064
Waarvan zorgverzekeringswet	926.368	901.681	940.366
Waarvan wet maatschappelijke ondersteuning	1.022.216	1.262.872	1.492.306
Waarvan overige zorgverlening	53.038	58.814	55.998
Waarvan overige bedrijfsopbrengsten	747.470	557.742	439.096

Introductie

Ja, het draait om kwaliteit'

Joris Zorg wil een positieve bijdrage leveren aan het leven van de cliënt. Om dat te kunnen doen, draait alles om kwaliteit van bestaan. Op deze pagina geven we u een overzicht van ons kwaliteitsbeeld, hoe wij hier samen aan werken en wat wij doen om deze continu te verbeteren. Het kwaliteitsbeeld is opgebouwd volgens de bouwstenen van [het Generiek Kompas](#). Vanuit beschrijvingen en ervaringen reflecteren we op hoe we samen werken aan kwaliteit van bestaan en hoe we hiervan leren voor de toekomst. Het hele jaar door halen we verhalen op en informeren we alle betrokkenen over hoe het er bij Joris Zorg aan toe gaat in het '[Wij zijn Joris](#)' magazine'.

Missie, visie en kernwaarden

Met kleinschalige, persoonlijke en preventieve zorg en activiteiten voor een zinvolle dag, komen wij sinds 1333 op voor ouderen, kwetsbaren en hun omgeving. We gebruiken de kennis en ervaringen uit onze rijke historie, maar zijn ook flexibel genoeg om vernieuwend te blijven. Daarom zeggen we: Joris Zorg, klopt sinds 1333. Zie voor meer informatie de pagina '[Over Joris Zorg](#)'. Hier vindt u ook het organogram.

In 2024 hebben we gewerkt aan het herijken van onze missie, visie en kernwaarden. Deze zullen in het voorjaar 2025 algemeen gebruikt gaan worden, gekoppeld aan de nieuwe strategische koers.

Doelen van de organisatie

2024 is het laatste jaar van het strategische meerjarenplan opgesteld in 2021. Hierin hebben we gewerkt aan de ambitie om met hetzelfde aantal medewerkers het dubbele aantal cliënten te kunnen helpen. Vanuit continu verbeteren is vanuit de volgende thema's gewerkt aan:

1. We kunnen en willen het niet alleen doen maar samen met cliënten, verwanten, vrijwilligers, medewerkers, de gemeenschap in de buurt, het dorp en de regio: **Joris Verbindt**;
2. Belangrijk is aandacht voor de inzetbaarheid van onze (zorg-)medewerkers nu en in de toekomst: **Joris Energiek**;
3. Slimme innovatie en (zorg-)technologie: **Joris Digizorgt**;
4. Duurzame gebouwen en het tegengaan van verspilling: **Joris Duurzaam**;

5. Alle zorg die bij Joris Zorg geboden wordt, heeft direct een relatie met kwaliteit en veiligheid: **Joris Kwaliteit**.

Voor 2025 blijven we werken vanuit continu verbeteren, de ingezette weg rondom de thema's blijven we volgen. Er komt meer focus op positieve gezondheid/samenwerken met informele zorg, langdurige zorg thuis en een gezonde bedrijfsvoering.

Bestuur en toezicht

De Raad van Bestuur (zie [bijlage 1](#)) heeft de leiding over Joris Zorg en legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht (zie [bijlage 2](#)) houdt integraal toezicht op het beleid van de Raad van Bestuur en de algemene gang van zaken binnen Joris Zorg. Uitgangspunten voor toezicht houden liggen onder meer vast in de Zorgbrede Governancecode 2022, het kader voor bestuur in de zorgsector en de strategische koers van Joris.

De Raad van Toezicht van Joris Zorg heeft, gekoppeld aan de eisen die de Governance Code 2022 hierin stelt, afgesproken dat de voorzitter Raad van Toezicht toetst op uitgaven Raad van Bestuur, en of aan de naleving conform de eisen is voldaan. De onkosten zijn transparant inzichtelijk en kunnen bij opvraag door relevante derden ingezien worden. Vanzelfsprekend wordt ook rekening gehouden met diverse andere wetten en relevante regelgeving waaronder de Wet op de ondernemingsraden en de Wet medezeggenschap cliënten zorginstelling.

Alle beschikbare jaardocumenten inclusief bijlagen en aanvullende vragen zijn te vinden via de [landelijke database](#) (Vul bij instellingsnaam 'Joris' in, bij plaats 'Oirschot' en geef het gezochte verslagjaar op).

In het kader van maatschappelijke verantwoordelijkheid en transparantie verantwoordt Joris Zorg jaarlijks openbaar welke kosten door de Raad van Bestuur zijn gemaakt ten behoeve van de uitoefening van zijn functie. Joris Zorg geeft hiermee uitvoering aan artikel 6.5.4 uit de Governancecode Zorg 2022.

Hieronder het onkostenoverzicht:

- Reis en verblijf € 1.221,48
- Representatie € 183,69
- Vergoeding VOG € 33,85
- Parkeerkosten € 44,50

Extern toezicht

Als organisatie voor wonen, welzijn en zorg heeft Joris Zorg te maken met een veelheid aan externe toezichthouders. De overheid en de politiek zijn grondwettelijk verantwoordelijk voor kwalitatief goede, veilige, doelmatige en betaalbare zorg in Nederland.

Publiekrechtelijke toezichthouders vervullen deze verantwoordelijkheid. Zorgspecifiek gaat het daarbij bijvoorbeeld om de Inspectie voor de Gezondheidszorg en Jeugd, de Nederlandse Zorgautoriteit, Autoriteit Consument en Markt, de Voedsel- en Warenautoriteit, de [NVTZ](#), provincie, gemeenten, brandweer en GGD.

De Belastingdienst en de Arbeidsinspectie zijn voorbeelden van niet-zorgspecifieke toezichthouders.

De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) houdt toezicht op de kwaliteit, veiligheid en toegankelijkheid van de zorg. Daarnaast bewaakt zij de rechten van patiënten en cliënten. Vanuit de toezichthoudende rol worden inspecties uitgevoerd op locatie. De inspectierapporten hiervan zijn op naam van de locatie te vinden op de [website van IGJ](#).

Medezeggenschap en adviesraden

Joris Zorg hecht veel waarde aan medezeggenschap en inspraak van cliënten, mantelzorgers en medewerkers. Binnen onze formele medezeggenschapsorganen denken en praten zij mee en adviseren zij ons over het te voeren beleid.

Inspraak, samenspraak en tegenspraak is formeel georganiseerd in de vorm van een cliëntenraad, ondernemingsraad en verpleegkundige adviesraad (VAR). Deze worden vroegtijdig meegenomen in de voorgenomen besluitvorming. Dialoog vindt open en transparant plaats en er is voldoende ruimte voor initiatieven en besprekpunten van de raden zelf. In de jaarlijkse Radendag met rvb, MT, rvt, OR en CR worden strategische thema's besproken. Daarnaast wordt de statusupdate over de jaardoelen gegeven en is er ruimte voor inbreng op de nieuwe jaardoelen. De Raad van Bestuur start in 2025 met accreditatie bij de NVZD. In de OR en CR wordt regelmatig stilgestaan bij de onderlinge samenwerking en hoe vorm wordt gegeven aan inspraak en tegenspraak.

Medezeggenschap cliënten

Joris Zorg heeft als zorgaanbieder een gesprekspartner die de kans biedt om de zorg beter af te stemmen op de behoefte van onze cliënten: de cliëntenraad (CR).

De cliëntenraad is een groep mensen die de gemeenschappelijke belangen van cliënten van Joris Zorg behartigt. Elke zorgaanbieder moet een cliëntenraad hebben. Dat is geregeld in de Wet Medezeggenschap cliënten zorginstellingen.

De zeggenschap van cliënten in de zorg is het belangrijkste doel van de cliëntenraad. Daarom is het belangrijk te weten wat de cliënten die vertegenwoordigd worden, belangrijk vinden:

RVT in hoofdletters

rvb is bestuurder

wat hebben zij nodig om hun leven te kunnen leiden zoals zij dat willen? Wanneer vinden zij hun leven zinvol? En van daaruit adviseert de cliëntenraad over ontwikkelingen in de instelling.

Iedere locatie van Joris Zorg heeft een verwantencommissie. Onderwerpen die hier aan bod komen zijn locatie specifiek. Het gaat dan bijvoorbeeld om de huisregels, maaltijden, gezondheid, hygiëne, geestelijke verzorging, maatschappelijke bijstand, recreatiemogelijkheden en ontspanningsactiviteiten.

Het jaarverslag van de Cliëntenraad vindt u in [bijlage 3](#). Aanvullend hierop heeft de CR in 2024 het speerpunt “vermijden van afkortingen en vakjargon”, wat gestimuleerd wordt door het uitreiken van een bokaal.

Ondernemingsraad

De medezeggenschap van de medewerkers van Joris Zorg is geregeld via de Ondernemingsraad (OR) conform de Wet op de ondernemingsraden. De Raad van Bestuur overlegt maandelijks met de OR over lopende aangelegenheden.

De Ondernemingsraad beschikt over diverse rechten. Buiten de wettelijke rechten kan de OR bij belangrijke kwesties de achterban raadplegen. Bijvoorbeeld als de Raad van Bestuur voorstelt om arbeidstijden of de pensioenregeling aan te passen.

Het jaarverslag van de ondernemingsraad vindt u in [bijlage 4](#).

Verzorgende en verpleegkundige adviesraad

De VAR houdt zich bezig met de professionele ontwikkeling van het vakgebied ‘verpleging en verzorging’ en geeft daarmee mede invulling aan professionele zeggenschap. De VAR bestaat uit verpleegkundigen en verzorgenden die gevraagd en ongevraagd advies geven over zorginhoudelijke zaken. De VAR richt zich specifiek op de beroepsgroep ‘verpleging en verzorging’. Zij adviseert vanuit de zorginhoudelijke kwaliteit.

De VAR draagt bij aan:

- Verbetering van de kwaliteit van zorg voor bewoners en cliënten.
- Een beleid dat beter aansluit bij de professionele beroepsuitoefening.
- Een grotere betrokkenheid van de zorgprofessionals bij de koers van de organisatie.
- Verbreding van het draagvlak binnen de organisatie voor nieuw beleid.

De adviesraad heeft als doel een positieve bijdrage te leveren aan beleidsontwikkeling en uitvoering op het terrein van kwaliteit en zorg, veiligheidsmanagement en professionele ontwikkeling van de verzorgende en verpleegkundige beroepsgroep. In 2025 ligt de focus van de VAR op professionele zeggenschap.

Het jaarverslag van de VAR vindt u in [bijlage 5](#).

Kennen van wensen en behoeften

Essentieel voor een goed en waardevol leven is kennen en gekend worden. Om zoveel mogelijk kwaliteit aan het bestaan te geven, is het van groot belang te weten wat er voor de cliënt echt toe doet, en hem hierin te kennen. Om dit te bereiken voeren we verschillende open gesprekken, waarbij de focus ligt op wat belangrijk is voor deze persoon, en hoe het normale leven er voor hem of haar uitziet. Het gesprek wordt zowel met de cliënt als met anderen uit het netwerk die bij de cliënt betrokken zijn, gevoerd. Goed luisteren en een open, eerlijke communicatie vormen het vertrekpunt.

We werken kleinschalig, zodat onze bewoners/cliënten onze medewerkers kennen en andersom.

Het leren kennen van onze bewoners en cliënten begint al voor de voordeur. Eigen regie en persoonsgerichte zorg zijn daarin voor ons al jaren een vanzelfsprekendheid.

Wij werken volgens de schijf van vijf.



Wat zeggen onze cliënten?

Bij Joris Zorg is veel aandacht voor de ervaring van onze cliënten en bezoekers. In de gesprekken tussen medewerkers en cliënten onderling is cliënttevredenheid een belangrijk onderwerp. Daar waar de cliënt ervaart dat het beter kan, onderzoeken wij wat we daaraan kunnen doen.

Om te blijven volgen of onze inspanningen ook echt tot resultaat hebben dat de cliënten tevreden zijn met onze ondersteuning, en in het vizier te houden wat beter kan, halen we cliëntervaringen op.

Prezo care

“De ‘ik doe mee’ gesprekken vind ik heel belangrijk. Het was heel fijn, dat toen mijn moeder hier kwam wonen de medewerkers zeiden: ‘dit is nu jullie thuis’. Je hebt als verwanten ook veel aan elkaar. Je leert ook van elkaar. Onlangs hebben we samen nog de tuin gedaan. We hebben oog voor onze verwanten en elkaar.” (Bron; bevindingendialoog – perspectief verwant)

“Ik doe het hier niet alleen. Zorgen voor de bewoners doen we hier echt samen” (Bron; narratieve interviews – perspectief zorgmedewerker)

‘Joris Zorg is ingebed in de lokale samenleving. Niet alleen in Oirschot, waar de grootste locatie is gelegen, maar zeker ook in de buurtgemeenschappen waar Joris Zorg kleinschalige voorzieningen heeft. Joris Zorg is ook actief aanwezig in de gemeenschap. De deelname aan de sociale sportschool is hiervan een mooi voorbeeld’.



‘Het auditteam heeft tijdens hun audit veel positieve feedback ontvangen van bewoners en hun verwanten over de zorg en het welzijn bij Joris Zorg. Over het algemeen is men meer dan tevreden over de zorg die geboden wordt’.

(Beiden zo benoemd door auditor in het rapport).

Dit zijn quotes uit de tussentijdse audit PREZO-Care eind 2024. Joris Zorg heeft het PREZO-care keurmerk. Externe deskundigen gaan hiervoor in gesprek met mensen vanuit een verschillend perspectief over hun ervaringen met Joris Zorg en hoe tevreden ze zijn. Zo worden cliënten, maar ook verwanten, vrijwilligers, medewerkers, cliëntenraad en RvT gesproken. Voor het laatste rapport van de tussentijdse audit 2024 zie [hier](#).

Vanuit deze audits halen wij ook verbeterpunten op. Uit de laatste audit zijn deze ontwikkelpunten naar voren gekomen.

- Het Thema Joris Verbindt loopt als een rode draad door de organisatie. Het zou goed zijn om hier nog steeds veel aandacht aan te blijven geven, omdat het een positief effect heeft op het welzijn van de bewoners.
- Meer inzetten op learning on the job, specifiek voor het voeren van de ‘ik doe mee’-gesprekken.

- Blijf betrokkenheid van bewoners en verwanten belangrijk vinden, en maak dit nog meer onderdeel van de dagelijkse werkzaamheden en processen binnen de organisatie. Er is al veel aandacht voor en er zijn alternatieven; advies is om deze initiatieven regelmatig te evalueren.

Begin 2026 is een (eind) audit gepland.

NPS-score

Twee keer per jaar wordt de NPS gevraagd tijdens evaluatiegesprekken met de cliënt/verwant: Hoe waarschijnlijk is het dat u deze locatie van Joris Zorg aanbeveelt aan anderen?

Daarnaast worden tips en tops gevraagd, worden acties uitgezet en tijdens het volgende evaluatiegesprek weer meegenomen. De teamleiders volgen deze uitslag ook voor hun team; dit deden ze op basis van de individuele gesprekken. Eind 2024 zijn zij de scores in een overzicht bij gaan houden om deze te analyseren, trends uit te ontdekken en deze mogelijk te verklaren en om te zetten in verbetervoorstellen. Dit overzicht gaat in 2025 gebruikt worden.

PREM-Score

[thuiszorg want extramurale zorg is breder](#)

Voor Joris thuis, onze extramurale zorg, wordt de cliënttevredenheid gemeten middels de Prem score. Bekijk [bijlage 6](#) voor de PREM score over 2024.

Reactie verwant van een cliënt in de thuiszorg: *‘We zijn erg tevreden over de geboden hulp! We zijn tevreden over de contacten, het delen van de zorgvraag, het luisteren en de kwaliteit van de verleende zorg’*

Zorgkaart Nederland

Zorgkaart Nederland is een onafhankelijke ervaringssite voor de Nederlandse gezondheidszorg. Elke cliënt kan hier gebruik van maken en een waardering over de zorg achterlaten. Joris Zorg is altijd blij met reacties van cliënten. We maken ook jaarlijks gebruik van een belteam om nog meer reacties te verkrijgen.

Klik [hier](#) om onze waarderingen te bekijken. Het gemiddelde totaalcijfer over 2024 was een 8,3 uit 112 waarderingen. Vanaf eind 2024 wordt op iedere reactie gereageerd. Daarnaast houden de teamleiders van de verschillende locaties de waarderingen bij en worden zo nodig gerichte acties uitgezet.

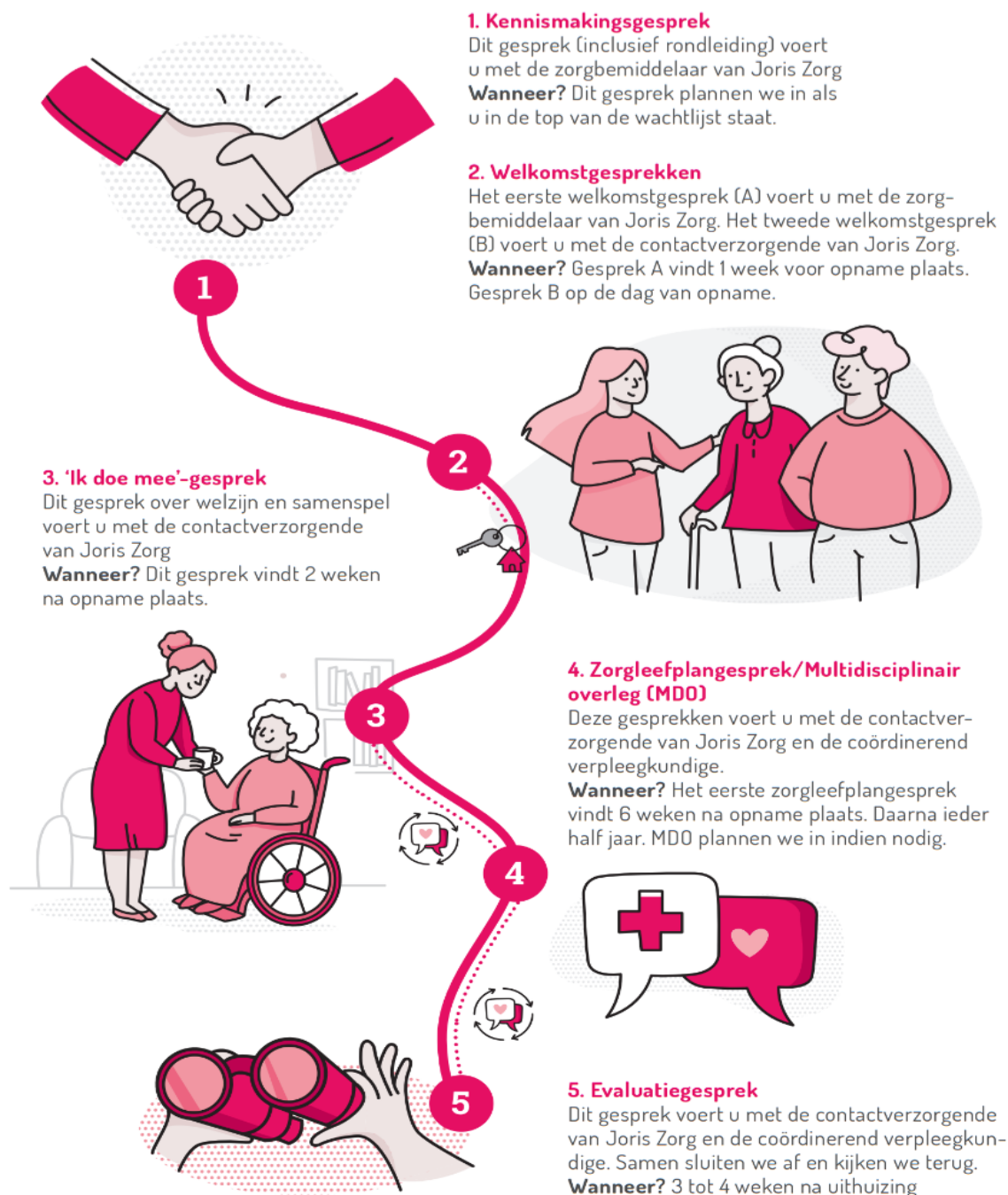
Quote (november 2024, Groenendaal) ‘Kleinschalige, gemoedelijke zorginstelling, waarbij een warme en zorgzame zorg voorop staat. De medewerkers zijn attent en luisteren goed naar de wensen van de cliënt. De zorg staat op een hoog niveau. Er is ook voldoende aanbod van verschillende activiteiten, deze instelling wordt zeer zeker door ons aanbevolen’.

Hoe doen we dit?

Om dit te bereiken voeren we verschillende open gesprekken, gebaseerd op de Schijf van Vijf. We werken met het elektronisch cliënten dossier (ECD) van ONS. Hierin wordt het zorgleefplan samen met de cliënt en/of verwant opgesteld en minimaal twee keer per jaar geëvalueerd. Via Caren Zorgt kan de cliënt of verwant het plan inzien en de rapportages meelezen.

Mijn Joris reis

De gesprekken



Joris Thuis: Keukentafel gesprekken vanuit positieve gezondheid

Tijdens het keukentafelgesprek of intakegesprek worden allerlei gegevens van de cliënt besproken. De cliënt, (wijk)verpleegkundige en eventueel mantelzorger(s) zijn hierbij aanwezig.

Voordat de cliënt bij Joris Thuis in zorg komt, is het van belang de cliënt te leren kennen.

Onder andere de reden waarom de cliënt in zorg komt, met daarbij medische gegevens en ziektegeschiedenis. Daarbij is ook goedkeuring nodig om overleg met de huisarts en andere disciplines te laten plaatsvinden, en daarmee afspraken te maken. In dit gesprek is veel aandacht voor positieve gezondheid, en daarbij daadwerkelijk door te vragen en de cliënt te laten vertellen wat hij/zij echt belangrijk vindt op dit moment van zijn leven. Bij positieve gezondheid wordt het spinnenweb in kaart gebracht waarbij de volgende aspecten aan bod komen.

- Lichaamsfuncties
- Mentaal welbevinden
- Zingeving
- Kwaliteit van leven
- Meedoen
- Dagelijks functioneren

Om zoveel mogelijk cliënten die mogelijk hulp nodig hebben in de thuissituatie te kunnen voorzien van gepaste zorg, hebben we mantelzorgers hard nodig. Tijdens dit gesprek worden dan ook afspraken gemaakt welke zorg mantelzorgers op zich kunnen nemen, en welke professionele zorg door Joris Thuis wordt uitgevoerd. Daarnaast wordt bijvoorbeeld ook gesproken over voeding bereiden, alarmering, reanimatieverklaring en Caren Zorgt (het meelesen in het ECD). Ook wensen en wederzijdse verwachtingen zijn zeer van belang en worden benoemd tijdens dit gesprek.

Palliatieve zorg

Door de toename van complexiteit van de zorgvraag en de kortere verblijfsduur van de cliënten, is het bieden van goede palliatieve zorg van groot belang. Voor het komende jaar wordt de focus nog meer gelegd op wat wel kan i.p.v. wat niet meer kan. Om de deskundigheid van medewerkers nog meer te vergroten is in 2024 de interne basisscholing palliatieve zorg gestart. In drie dagdelen komen de verschillende aspecten van palliatieve zorg aan bod. Daarnaast hebben een aantal bijeenkomsten plaatsgevonden waarin gespreksvoering in de laatste levensfase en stervensfase zijn behandeld. In 2025 worden meer medewerkers opgeleid.

Joris Zorg maakt deel uit van de stuurgroep van het netwerk palliatieve zorg. In 2025 worden een aantal doelen uit het jaarplan van het netwerk vertaald naar Joris Zorg, waarbij aandacht is voor het verder ontwikkelen van de scholing. Dit gaat om onder andere het markeren van de stervensfase als ook de samenwerking met andere organisaties.

Gesprekken over zingeving door geestelijk begeleider

Een belangrijk onderdeel van palliatieve zorg is zingeving. In 2024 is besloten om een geestelijk begeleider te werven. In 2025 wordt verder vormgegeven aan de uitvoer van de functie geestelijk begeleider, waarbij het ondersteunen van medewerkers om zelf bij te dragen aan zingeving een belangrijk onderdeel is. Ook vanuit de gedragsondersteuning is alledaagse zingeving en zinvolle dag een onderwerp wat positief bijdraagt aan iemands gemoedstoestand en daarmee preventief werkt bij gedragsproblematiek of juist onbegrepen gedrag [punt toevoegen](#).

Gesprekken met de cliëntvertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon is een onafhankelijke functionaris, waar de cliënt of diens verwanten terecht kunnen voor een vertrouwelijk gesprek over bijvoorbeeld problemen en klachten in verband met geboden zorg- of hulpverlening, of met vragen die ze liever niet bespreken met medewerkers van de organisatie. De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor, kan de cliënt doorverwijzen naar de juiste persoon of de cliënt en/of diens verwanten bijstaan in het proces van klachtenbehandeling.

In de terugblik op 2024 geven de cliëntvertrouwenspersonen aan verschillende keren informeel contact te hebben met cliënten en familie van cliënten. Dit waren prettige gesprekken waarbij geen sprake was van klachten of onenigheid. In twee gevallen was sprake van een meer formeel contact vanwege onvrede. Door gesprekken met betrokkenen en leidinggevendenden op locatie is in alle gevallen tot een oplossing gekomen. Daarnaast geven de cliëntvertrouwenspersonen aan dat het als prettig wordt ervaren, dat in de kennismaking met nieuwe bewoners ook de rol van de cliëntenvertrouwenspersonen wordt besproken. Verder sluiten zij meerdere keren per jaar aan bij de verwantenavonden op locatie (met verwantenraad) of familieavond. Er zijn n.a.v. gesprekken ook contacten met teamleiders en managers. Met bestuurder en cliëntenraad zijn vaste momenten van evaluatie.

Voor 2025 houden zij nauw contact met de cliënten en verwantencommissies op locatie. Er is aandacht voor het onderling bespreken van casuïstiek en de wisselwerking met de cliëntenraad. Thema's die spelen zijn rol/verantwoordelijkheid van verwanten en verdeeldheid in de familie.

De cliëntvertrouwenspersonen zijn:

Sint Joris	Hannie Methorst	0499 397 137
Vestakker	Gerdy Schapendonk	06 2240 3918
D'n Bolle Akker, Groenendaal en Joris Thuis	Marc Jansen	06 5432 3445

Zorgvilla's Hoogeloon	Sjan Kaethoven	06 2297 1853
-----------------------	----------------	--------------

Een warm welkom

Naast deze gesprekken wordt het kennen en gekend worden ook op andere manieren ondersteund. Zo is er eind 2024 en Q1 2025 voor de locatie Oirschot gewerkt aan het 'warme welkom' (en voor de andere locaties zijn de behoeften opgehaald). [gaat worden = wordt](#)
Het warme welkom houdt in dat er gewerkt gaat worden met een aanmeldfunctionaliteit waardoor een bezoeker (voor een cliënt maar ook voor een medewerker) heel gemakkelijk zijn weg kan vinden. Daarnaast is de aankleding zo aangepast om de bezoeker een zo warm mogelijk welkom te laten ondervinden. Dit alles is in [maart 2025 groots geopend](#).

[Bovendien willen we ook een welkom zijn voor burens en nog-niet-clënten. Daarover ook iets melden.](#)

Hoe ondersteunen we dit?

We ondersteunen het kennen van wensen en behoeften op verschillende manieren. Zo zijn er bijvoorbeeld op locatieniveau verwantencommissies actief, organisatiebreed de cliëntenraad en hebben we een klachtenregeling.

Kleinschalig leven

[dit is een vreemd kopje in relatie met de verwantencie en ver
vertrouwenspersoon, toch?](#)

Op alle locaties wordt gewerkt vanuit kleinschaligheid waardoor bewoners en verwanten de medewerkers en vrijwilligers kennen en andersom. De locaties hebben huiskamers waar cliënten de keuze hebben om hier de hele dag of delen van de dag aanwezig te zijn.

[aanvullen met het hebben van een EVV-er, persoonlijke zorg, korte lijnen tgv middelgrote org, etc](#)

Verwantencommissie

De verschillende locaties werken met verwantencommissies. In de verwantencommissie zitten mensen die zeer betrokken zijn bij de cliënten die op de locatie wonen. Zij kennen daarmee als geen ander de wensen en behoeften, en zien van heel dichtbij hoe het op een locatie gaat.

[rechtstreeks weglaten](#)

De verwantencommissie deelt de belangen van alle cliënten rechtstreeks. Ze denkt in hun belang mee, wil dat alle cliënten zich thuis en prettig voelen in hun eigen 'Joris Zorg thuis'. De verwantencommissies richten zich op locatiespecifieke onderwerpen. Denk aan huisregels, maaltijden, gezondheid, hygiëne, geestelijke verzorging, maatschappelijke bijstand, recreatiemogelijkheden en ontspanningsactiviteiten.

De [cliëntenraad](#) (CR) en de verwantencommissies werken nauw samen. **Iedere commissie vaardigt een lid af naar de CR. De verwantencommissies informeren (een lid van) de CR over lokale issues. De CR is gesprekspartner voor de bestuurder en informeert en raadpleegt op zijn beurt deze verwantencommissies over het beleid en de ontwikkelingen binnen Joris Zorg.**
(CR) en de verwantencommissies werken nauw samen. **Iedere commissie vaardigt een lid af naar de CR. De verwantencommissies informeren (een lid van) de CR over lokale issues. De CR is gesprekspartner voor de bestuurder en informeert en raadpleegt op zijn beurt deze verwantencommissies over het beleid en de ontwikkelingen binnen Joris Zorg.**

[dubbele tekst](#)

Klachtenregeling

Wat is een klacht?

Joris Zorg biedt zorg en hulp aan mensen die dat nodig hebben. Deze zorg wordt geboden door medewerkers en vrijwilligers. Iedereen zal proberen het contact zo goed en prettig mogelijk te laten verlopen. Toch kan het gebeuren dat men ergens niet tevreden over is. Dat kan over heel uiteenlopende onderwerpen gaan, bijvoorbeeld op het gebied van de verzorging of over de houding van een medewerker tegen een bewoner. In [bijlage 7](#) vindt u meer informatie.

Procedures

[Hier](#) kunt u de 'Procedure klachtenregeling cliënten' en

[hier](#) kunt u de 'Notitie interne klachtenregeling: Omgaan met klachten' vinden.

Klachten in 2024

In 2024 zijn zes officiële klachten gemeld. Er is zes keer schriftelijk contact opgenomen via het algemene e-mailadres of formulier. Alle afgeronde klachten zijn tot een aanpassing/oplossing gekomen door gesprekken met betrokkenen op locatie. Er staan nog twee klachten open. Er zijn in 2024 geen klachten doorverwezen naar de klachtencommissie.

Een manager zorg geeft na gesprek met de indiener aan: *Ze was erg tevreden over de manier waarop de klacht is behandeld. Ze vertelde mij dat ze zich serieus genomen voelt en m.n. het tweede gesprek heeft haar opluchting gebracht.* *ze = mevrouw*

In de wekelijkse Safety Huddle (management en calamiteitendienst) zijn buiten de formele klachten op bestuurlijk niveau, vijf signalen van onvrede gemeld op locatie. Deze signalen van onvrede zijn lokaal opgelost middels een gesprek met o.a. de manager zorg.

Incidenten en calamiteiten in 2024

Waar gewerkt wordt, gaat soms ook iets mis. Belangrijk is dat we daarvan leren en dus continu verbeteren. Daarom stimuleren we het melden en bespreken van incidenten, zie [MIP/MIC procedure](#). In 2024 zijn er 35 incidenten (risicocategorie 3 + 4) gemeld bij Joris Zorg (alle locaties). Er zijn in 2024 geen calamiteiten gemeld bij IGJ (Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd). Wel is er één melding gedaan in de categorie 'geweld in de zorgrelatie'. De conclusie van de inspectie was dat: In 2024 zijn er 35 incidenten (risicocategorie 3 + 4) gemeld bij Joris Zorg (alle locaties). Er zijn in 2024 geen calamiteit gemeld bij IGJ (Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd). Wel is er één melding gedaan in de categorie 'geweld in de zorgrelatie'. De conclusie van de inspectie was dat:

dubbele tekst

Oordeel inspectie: *De inspectie beoordeelt de onderzoeksrapportage als zorgvuldig. U beschrijft voldoende verbetermaatregelen om een dergelijke situatie in de toekomst te*

voorkomen. Daarnaast geeft de inspectie u complimenten dat u bij de vrijwilligster betrokken bent gebleven na de incidenten, door middel van het zoeken van maatschappelijk werk.

Clëntvertrouwenspersoon Wet zorg en dwang

De cliëntvertrouwenspersoon [Wet zorg en dwang](#) (Wzd) heeft tot taak om de cliënt of diens vertegenwoordiger, op diens verzoek, advies en bijstand te verlenen in aangelegenheden die samenhangen met onvrijwillige zorg, de opname of de klachtenprocedure.

De onafhankelijke cliëntenvertrouwenspersoon in het kader van de Wet zorg en dwang kunt u bereiken via Stemgever: www.stemgever.nl U kunt de cliëntvertrouwenspersoon ook rechtstreeks benaderen. Voor Joris Zorg is [Petra Albers](#) de cliëntvertrouwenspersoon vanuit Stemgever, [mail: palbers@stemgever.nl](mailto:palbers@stemgever.nl) of telefoonnummer: 06 4219 6695.

Clëntondersteuning Wet langdurige zorg (Wlz)

Alle mensen die recht hebben op langdurige zorg (met een Wlz-indicatie) kunnen hulp krijgen van een cliëntondersteuner. Hij of zij ondersteunt cliënten en familie/verwanten van Joris Zorg met al hun vragen rondom het regelen en de uitvoering van langdurige zorg. Klik [hier](#) voor meer informatie.

Individuele veiligheid

Kennen en gekend worden geldt ook op veiligheidsgebied. Onder individuele veiligheid vallen onderwerpen als medicatie, risicosignalering, MIC, MIP, roken.

Goede zorg is altijd maatwerk per individu. Om hierop in te spelen is het van belang in beeld te hebben hoe het met onze cliënten en met onze zorg gaat. Zo worden per bewoner minimaal twee keer per jaar risicosignaleringen uitgevoerd, worden er ECD-audits en medicatieaudits gehouden en worden de MIC-meldingen gevolgd. Met de uitkomsten worden zowel op individueel niveau als organisatiebreed plannen opgesteld en uitgevoerd, geëvalueerd, waar nodig bijgesteld en opnieuw gemeten. Zo zijn we altijd bezig met leren en ontwikkelen.

Individuele veiligheid

Risicosignaleringen

Goede zorg is altijd maatwerk per individu. Het voorkomen van belangrijke zorgproblemen en de risico's daarop wordt vastgelegd en gevolgd. Risico's waarvoor minimaal twee keer per jaar per cliënt risicosignaleringen worden uitgevoerd zijn: ondervoeding, huidletsel (hieronder valt ook decubitus), mondzorg, depressie, vallen, medicatiegebruik, incontinentie en, wanneer van toepassing, roken. Op het moment dat er uit de risicosignalering een verhoogd risico komt, wordt hierop een doel in het zorgleefplan geformuleerd waarop dan weer minimaal 2x per jaar geëvalueerd wordt.

Medicatieveiligheid

Joris Zorg werkt volgens de landelijke richtlijnen [veilige principes in de medicatieketen](#).

Daarvoor zijn afspraken gemaakt met onder andere de apotheker en medisch behandelaren. Over wie verantwoordelijk is voor de medicatiegift maken we individuele afspraken met de cliënt/verwant, waarbij we gebruikmaken van de BEM-score. Deze afspraken komen in het zorgplan en worden minstens twee keer per jaar geëvalueerd. Wanneer dit mogelijk is, wordt afgesproken dat de cliënt de medicatie zelf beheert. Joris Zorg heeft veel aandacht voor veilig medicatiegebruik.

Mensen die zelfstandig wonen zijn doorgaans zelf verantwoordelijk voor het juiste gebruik van medicatie. Huisarts en apotheker letten erop dat de juiste medicatie wordt voorgeschreven en afgeleverd. Soms wordt afgesproken dat de wijkverpleegkundige de cliënt begeleidt bij medicatiegebruik, dat er een Medido wordt ingezet of dat de zorg zorgdraagt voor de juiste manier van toedienen. De zorgmedewerkers hebben altijd een signalerende rol.

[andersom beschrijven, eerst MEdido, iemand anders uit netwerk inzetten of bgl door mdw thuiszorg ipv wijkvpk aan client](#)

Joris Zorg werkt met een geneesmiddelencommissie; hierin zit een voorschrijvend behandelaar van Novicare, de regieapotheker, een regieverpleegkundige en de beleidsadviseur. In deze commissie worden lopende zaken besproken, komen knelpunten vanuit de locaties naar voren en is aandacht voor de medicatiegerelateerde MIC-meldingen; wat speelt er, wat wordt eraan gedaan, wat is het resultaat van de acties en moeten de plannen worden bijgesteld?

MIC en MIP

Joris Zorg heeft een MIC-commissie (meldingen incidenten cliënten). De MIC-commissie bestaat uit een verpleegkundig specialist, regieverpleegkundige en een beleidsadviseur (op uitnodiging: paramedici). Doelstelling van deze commissie is het analyseren van meldingen en deze vertalen naar adviezen en verbeterpunten in processen. Het gaat om het toetsen van de kwaliteit van zorg in de organisatie aan de hand van de analyse van de geregistreerde (bijna) incidenten en (bijna) fouten in de zorg, waardoor vermijdbare oorzaken die tot fouten hebben geleid, in de toekomst kunnen worden voorkomen. Op iedere locatie draagt de coördinerend verpleegkundige verantwoordelijkheid voor zorg en risicosignalering voor cliënten, en houdt mede daardoor zicht op kwaliteit van zorg in het team. De coördinerend verpleegkundige is teamgericht verantwoordelijk voor de kwaliteit en veiligheid van zorg, bewaakt, signaleert, ondersteunt en adviseert het team daarbij, en is het eerste aanspreekpunt voor het team. Zij maken (eventueel met een medewerker uit het team) aan de hand van de door de beleidsadviseur gemaakte kwartaalrapportages, analyses en adviezen (per team) een verbeterplan voor eigen team. De managers Zorg houden toezicht op de uitvoering hiervan.

[zit er geen cvpk of vpk in de MICCie?](#)

Daarnaast wordt gewerkt met MIP (meldingen incidenten personeel). Deze meldingen komen bij de teamleider, die de meldingen direct oppakt. De manager heeft een bewakende rol m.b.t. opvolgen van de meldingen en de Arbo adviseur kijkt overstijgend of er op organisatieniveau onderwerpen opgepakt moeten worden.

Omgaan met onbegrepen gedrag

Bij cliënten met dementie of andere ziekte met cognitieve stoornis, kan probleemgedrag voorkomen al probeert men dit, door zo goed mogelijk aan te sluiten bij de cliënt, zoveel mogelijk te voorkomen. Belangrijk is om de oorsprong van het probleemgedrag te begrijpen. Hierbij is een objectieve kijk van belang. In sommige situaties is het preventief werken niet voldoende en het voorkomen van probleemgedrag niet haalbaar. Probleemgedrag bij mensen met dementie wordt bepaald door meerdere factoren. Dit vraagt om een multidisciplinaire aanpak (stepped care) door professionals met ieder hun specifieke deskundigheid (psycholoog, medisch behandelaar, gedragsondersteuner, gespecialiseerd verzorgende psychogeriatric/somatiek e.a. medewerkers en verwanten) onder andere met behulp van de gedragsvisite. Waar nodig kan het CCE (centrum consultatie en expertise) voor ondersteuning geconsulteerd worden. Het besluitvormingsproces van alle maatregelen, inclusief de overwogen alternatieven, wordt transparant en toetsbaar vastgelegd in het ECD.

Wzd commissie

Onvrijwillige zorg is zorg waarmee de cliënt of zijn vertegenwoordiger niet instemt en zorg waarmee de vertegenwoordiger heeft ingestemd maar waartegen de cliënt zich verzet. Dit wordt geregeld door de Wet Zorg en Dwang (Wzd). Binnen Joris Zorg werken we met een commissie, die bestaat uit een Wzd-arts, regieverpleegkundige, zorgadviseur en beleidsadviseur.

De Wzd commissie ontwikkelt het beleid, voert het uit, evalueert en past het indien nodig aan na wijzigingen van wet- en regelgeving.

De inzet onvrijwillige zorg en de PDCA-cyclus uit de kwalitatieve analyse wordt door de Wzd commissie twee keer per jaar besproken en indien nodig aangepast.



In [bijlage 8](#) kunt u de kwalitatieve analyse van de onvrijwillige zorg 2024 bekijken.

Bouwen van Netwerken

In ieder leven ontstaan zorgvragen, van een vraag naar een helpende hand tot een intensieve zorgvraag. Bij het zoeken naar antwoorden kunnen hulpmiddelen en technologie, mantelzorgers, naasten en vrijwilligers en eventueel aanvullend professionals zorg bieden. Samen vormen ze een netwerk. Om zowel het netwerk rondom de mens met een zorgvraag als het professionele netwerk te ondersteunen, werken we aan verschillende onderdelen. De basis hiervoor ligt bij de benadering vanuit de [Schijf van Vijf in de klantreis](#).

SeniorenPunt

Het loket en ontmoetingsruimte [Seniorenpunt Oirschot](#) is een initiatief van Joris Zorg en Wooninc. op het gebied van wonen, welzijn en zorg. Senioren uit de gemeente Oirschot kunnen hier terecht voor gratis persoonlijke hulp, advies en informatie. SeniorenPunt Oirschot heeft de afgelopen jaren al vele senioren op weg geholpen. In 2025 zijn LEV Wijzer en Amaliazorg aangesloten om vanuit preventieve gezondheid senioren te informeren over de mogelijkheden over alle aangesloten organisaties heen. Voor Joris Zorg is het belangrijk om in deze maatschappelijke vraag te voorzien.

Het gezamenlijke doel is helder: Inwoners van gemeente Oirschot op een laagdrempelige manier informeren over de mogelijkheden op het gebied van wonen, zorg en welzijn. Deskundige medewerkers bieden ondersteuning bij de zoektocht naar de best passende woon- of zorgoplossing. Hierbij wordt nauw samengewerkt met partners in de regio. Zo zorgt SeniorenPunt Oirschot ervoor dat mensen bij de juiste woon- en/of zorgaanbieder terechtkomen en niet van het 'kastje naar de muur' gestuurd worden.

Regionale netwerken

In regionaal verband zijn in het VVT Platform Zuidoost Brabant afspraken gemaakt over de middelen die door het zorgkantoor aanvullend beschikbaar zijn gesteld. Vanuit die middelen levert Joris Zorg onder meer een bijdrage aan de onderstaande regionale ontwikkelplannen en projecten, verdeeld in 2 programmalijnen met ontwikkelplannen. Deze lopen door in de aangesloten organisaties. Zie [de website](#) voor meer informatie.

onderstaan
de maar
die komt
niet...

[benoemen dat bestuurder deel uit maakt van het dagelijks bestuur?](#)

[deze lopen door in... is rare zin. Beter 'Deze worden opgepakt en uitgevoerd door de aangesloten organisaties; voor meer info zie website'.](#)

Stakeholders

Joris Zorg werkt samen met een groot aantal verschillende partijen binnen en buiten de gezondheidszorg. Wij kiezen nadrukkelijk voor partners die samen met ons willen bijdragen aan een goede zorg en dienstverlening (wonen, welzijn, zorg/behandeling en dienstverlening) voor onze cliëntengroepen. De basis van vrijwel alle samenwerking is de

realisatie van betere zorg en dienstverlening, en het stimuleren van innovatie. Hierbij werken onze professionals samen met onder meer huisartsen, ziekenhuismedewerkers, welzijnswerkers en lokale overheden.

continue verbeteren is toch in relatie met LEAN?

Met het oog op continu verbeteren, bestaat er binnen Joris Zorg al een lange traditie van samenwerking in netwerken rond onze doelgroep. Binnen deze netwerken werken wij vaak samen met andere organisaties om organisatie-overstijgende en complexe vraagstukken te kunnen verbeteren, ketenafspraken te maken of van elkaar te leren. Op deze manier bewerkstelligen wij dat we op de hoogte zijn en blijven van de laatste stand van zaken op het gebied van zorg en behandeling, en specialistische kennis en informatie op een slimme manier wordt gedeeld.

Een aantal belangrijke partijen waar Joris Zorg mee samenwerkt, staan in [bijlage 9](#)

staan = leest u in

Naast bovengenoemde netwerken hecht Joris waarde aan actieve deelname van de professionals aan beroepsverenigingen of netwerken zoals artsenfederatie Actiz, KNMG, Verenso, V&VN, en ParkinsonNet.

komma

geen komma

Het werk organiseren

Schijf van vijf:

De Schijf van vijf is een hulpmiddel dat zorgmedewerkers helpt om in gesprek te gaan met cliënten en hun naasten over eigen regie. Aan de hand van vijf stappen wordt het "Ik doe mee gesprek" gevoerd. Door te werken volgens de Schijf van vijf kan Joris Zorg meer mensen helpen met hetzelfde aantal zorgmedewerkers en de eigen regie van cliënten vergoten.

is ook al benoemd op pag 11 Beeld is overbodig mi wellicht verwijzing naar pg 11



Overzicht cliënten

Joris Zorg biedt verzorging, behandeling en begeleiding van cliënten onder de Wlz, Zvw en Wmo in de vorm van intramurale zorg (met en zonder behandeling), thuiszorg (hulp bij

deze 7 regels staan ook benoemd op pag 6. IS dat bekend?

huishouden wijkverpleging en casemanagement dementie), dagbesteding en dagbehandeling. Sinds 2023 wordt Volledig Pakket Thuis (VPT) aangeboden. Dit omvat alle functies vanuit de Wlz: persoonlijke verzorging, verpleging, begeleiding, behandeling en verblijf. Stichting Joris Zorg is een algemeen nut beogende instelling (ANBI status) en heeft een toelating tot het speelveld van de verzekerde zorg Wlz, Zvw en Wmo.

Leeftijd	Aantal
< 60 jaar	0
60 – 70 jarige	1
70 - 80 jarige	30
80 - 90 jarige	114
90 - 100 jarige	72
> 100 jaar	1

Bij Joris Zorg wonen kwetsbare ouderen. De doelgroepen zijn cliënten met een somatische (lichamelijke) aandoening en cliënten met een vorm van dementie. De leeftijdsverdeling van de intramurale cliënten op 1 januari 2025:

Mensen die bij Joris komen wonen hebben een indicatie, de zogenaamde zorgprofielen Verzorging en Verpleging (VV). De VV-verdeling per 1 januari 2025:

Indicatie	Aantal
ZZP2	0
ZZP3	0
ZZP4	6
ZZP5	21
ZZP6	2
ZZP7	0
ZZP5 *	110
ZZP6 *	58
ZZP7 *	17
V041	1
V051	0
V061	3
Totaal	218

* = met behandeling

Toenemende zorgvraag

Het aantal ouderen met één of meer chronische aandoeningen neemt toe en daarmee ook de zorgvraag. [het aantal zorgvragen.](#)

Bij het werken aan toekomstbestendige ondersteuning en zorg voor onze ouderen, hebben we bij Joris Zorg in het bijzonder oog voor de meest kwetsbare groep. Die moet kunnen rekenen op hulp als het even niet lukt, zorg dichtbij als nodig en passende zorg in een

verpleeghuis als de kwetsbaarheid groot is en de zorgvraag complex. Onze medewerkers zijn vakinhoudelijk deskundig bij toenemende complexiteit van de zorgvraag.

Beroepscode

waarom is dit de titel van dit hoofdstuk?

Voor onze medewerkers gelden beroepscode's die van toepassing zijn op hun handelen. Een belangrijke code is de beroepscode voor Verzorgenden en Verpleegkundigen.

Innovatie en zorgtechnologie

Innovatie en zorgtechnologie zijn belangrijke pijlers binnen de ambitie van Joris Zorg om ook in de toekomst met gemak passende zorg te kunnen blijven leveren aan zoveel mogelijk ouderen voor wie dat nodig is. We zoeken naar slimme oplossingen om onze cliënten en medewerkers te ondersteunen en ontzorgen. Zelfredzaamheid is belangrijk voor de eigenwaarde en het plezier in het leven en heeft een positief effect op de ervaren gezondheid. De grootste besparing in de zorg kun je realiseren door hierop in te zetten. We zetten daarom maximaal in op het bevorderen van zelfredzaamheid, op ondersteuning en zorg thuis en op meer aandacht voor informele zorg en de integratie van technologie. Dit met behulp van digitale en/of zorgtechnologische innovaties, verder te noemen innovaties.

we noemen hierna geen innovaties meer, dus deze zin kan weg

Een sleutelfactor is de integratie van technologie in werkprocessen, zodat dit tijd en menskracht bespaart. Daarnaast is dit altijd 'samen': Samen met naasten, met de samenleving, met de informele zorgverleners (mantelzorgers en vrijwilligers), samen met andere professionals (over de domeinen heen).

Bovenstaande tekstblok loopt heel stroef, met dubbelingen en onnodige zinnen. De grootste besparing in de zorg.. is dat het doel?

Intramurale alarmeringen

Kop mag zijn 'intramurale toepassing met slimme sensoren'

In 2024 is de implementatie van intramurale slimme sensoren voor passieve alarmering afgerond. Alle locaties zijn nu voorzien van deze technologie. Na de oplevering in juli is de verantwoordelijkheid voor beheer en onderhoud overgedragen aan de bedrijfsvoering, en is het borgingsplan operationeel geworden. borgingsplan operationeel maar veel belangrijker het werken met slimme sensoren. Waarom zeggen we niet hoe het bevalt voor mdw en cliënten?

Daarnaast zijn de slimme sloten op Zorgvilla Hoogeloon en de Nachtegalen in gebruik genomen. Ook hier heeft de oplevering aan de bedrijfsvoering plaatsgevonden. idem wat zijn de ervaringen?

sloten op de deuren van de locatie HL en afdeling Ntg

Hoewel de voorbereidingen en het testen van actieve alarmeringen zijn uitgevoerd, heeft de uitrol en implementatie door technische oorzaken vertraging opgelopen. Dit heeft ertoe geleid dat ook de leefcirkels nog niet zijn uitgevoerd. Deze zijn wel in concept gereed en zullen in 2025 geïmplementeerd worden.

Aansluiting bij regionale afspraken

Joris Zorg is aangesloten bij de landelijke beweging Anders Werken in de Zorg (AWIZ) en werkt samen met regionale partners. In 2024 richtte AWIZ Z-O Brabant zich op drie pijlers:

1. **Eigen regie op medicatie-inname, steunkousen, oogdruppelen, bloedsuiker meten, enz.** Hierbij lag de focus vooral op het ontwikkelen van effectieve samenwerkingsstructuren. [wat zijn de ervaringen?](#)
2. **Spraakgestuurd rapporteren**, waaraan Joris Zorg heeft deelgenomen. Hiervan start in 2025 een pilot binnen Joris Zorg. [heeft deelgenomen terwijl de pilot start in 25. Is vreemd?](#)
3. **Netwerken en kennisdeling**, wat bij Joris Zorg onder de aandacht is gebracht via artikelen in Joris Familie en het Joris Magazine. De innovatiemarkt in november trok veel bezoekers, waaronder cliënten, verwanten, vrijwilligers, medewerkers en anderen.

Onderzoek en ontwikkeling

[wat is het innovatiekompas. Neem de lezer mee](#)

Het innovatiekompas is verder uitgebreid en wordt inmiddels breder gedragen. Daarnaast is onderzoek gedaan naar de inzet van beeldschermzorg, waarvoor een plan van aanpak gereed is. In 2025 zal dit als project worden geïmplementeerd.

[Wat is nut voor client bij inzet beeldschermzorg? en voor mdw?](#)

slimme
sensoren
hierboven
benoemen

Slimme sensoren voor de thuissituatie bevinden zich in de testfase, welke in 2025 zal worden afgerond. Afhankelijk van de uitkomsten wordt bepaald of deze verder worden ontwikkeld of dat alternatieve oplossingen worden onderzocht. Gecombineerde innovaties, zoals beeldschermzorg in combinatie met medicatie-uitgifte, zijn getest maar bleken nog niet geschikt voor Joris Zorg. Ook technologische ondersteuning voor huishoudelijk medewerkers, zoals een schoonmaakrobot voor toiletten, voldeed niet aan de verwachtingen.

waarom niet?

Een succesvolle innovatie in 2024 was de Doffie, een award-winnende oplossing ter ondersteuning van fysieke belasting bij zorgmedewerkers. De tests waren zeer positief, zowel voor medewerkers als cliënten, en de Doffie is inmiddels ingezet. Verdere uitbreiding in 2025 wordt onderzocht. [neem de lezer mee, wat is een doffie](#)

Om ook in 2025 goed met Artificial Intelligence (AI) om te gaan, is Joris Zorg gestart met het onderzoeken van mogelijke AI-gerelateerde omgevingen zoals ChatGPT en Copilot. Het doel is om medewerkers bewust te maken van de mogelijkheden, maar hen tegelijkertijd alert te houden op veiligheidsaspecten.

[Beter: het doel is allereerst om mdw bewust te maken vd mogelijkheden EN hen tegelijkertijd te duiden op de veiligheidsaspecten. Bewust omgaan met AI maakt dat onze mdw optimaal en veilig AI inzetten. De eerste ervaringen zijn voorzichtig positief. We zullen dit in 2025 verder uit breiden.](#)

Opschaling zorgtechnologie

Het gebruik van medicijndispensers is zowel intramuraal als extramuraal opgeschaald en wordt standaard meegenomen in zorgafwegingen via inzetwijzers. Ook dagstructuurrobot Tessa is steeds vaker onderdeel van zorgprocessen en wordt door zorgtrajectbegeleiders ingezet. [met als resultaat?](#)

[Wat is de inzetwijzer, dit zegt de lezer niets!](#)

Voor extramurale zorg is de inzetwijzer uitgebreid en geïntegreerd in het dagelijkse zorgproces. Intramuraal zijn de inzetwijzers geïntroduceerd en zullen ze in 2025 verder

Medido?

hierdoor

worden geïntegreerd in de werkprocessen. Zorghulpmiddelen worden steeds vaker ingezet binnen intramurale zorg.

De VR-toepassing "VR-dagje uit" is onderzocht, maar bleek binnen Joris Zorg weinig animo te hebben. Technische beperkingen speelden hierbij ook een rol. In 2025 wordt een vervolg gegeven aan dit concept met de "VR Bibliotheek", in samenwerking met AWIZ.

voor wie bedoeld, wat is het?

Datagedreven zorg en nieuwe initiatieven

Samen met de sensorleverancier zijn de rapportagemogelijkheden voor datagedreven zorg onderzocht en kleinschalig geïmplementeerd. In 2025 zal deze ontwikkeling verder worden opgepakt.

De aanschaf van een aanmeldfunctionaliteit voor bezoekers van Sint Joris is goedgekeurd en in opdracht gegeven. Dit systeem, dat bijdraagt aan een warm welkom en een betere navigatie in het gebouw, zal in 2025 operationeel worden.

is al operationeel! Op pg 17 ook benoemd.
Wellicht een foto toevoegen.

Het concept "protocollen zonder lezen" is in 2024 als adviesrapport en prototype opgeleverd.

De mogelijkheden voor realisatie in 2025 worden verder onderzocht.

voor wie bedoeld, welke resultaten en ervaringen?

Innovatie en betrokkenheid

Door de toenemende vraag naar innovatieve oplossingen is een groep enthousiaste "Kartrekkers Innovatie" opgericht. Zij verzamelen probleemstellingen binnen hun eigen afdeling en dragen bij aan de implementatie van passende oplossingen. Hiermee wordt innovatie verder verankerd binnen Joris Zorg.

wie zijn zij, zorg mdw? benoem dit en deel resultaten of ervaringen

Inzet informeel netwerk/mantelzorgparticipatie

VVT-organisaties (Amaliazorg, Anna Zorg, Archipel, Joris Zorg, Oktober, Land van Horne, Sint Annaklooster en Vitalis) werken aan het versterken van de draagkracht van mantelzorgers en een optimaal samenspel tussen de formele zorg en het informele netwerk, zodat ouderen langer comfortabel thuis kunnen blijven wonen.

hoe?

Bij Joris Zorg wonen de meest kwetsbare ouderen, eigen regie staat hier centraal. Bij verlies in regie nemen de verwanten van de cliënt dan ook een essentiële rol in en zorgen er samen met de zorgprofessionals voor dat wat belangrijk is voor de cliënt voorop blijft staan. Verwanten kennen de cliënt het best en kunnen aangeven waar zijn of haar behoeften liggen. Zij kennen het vertrouwde ritme en weten wat 'gewoon' is waardoor zoveel mogelijk een 'wonen als thuis' beleving gecreëerd kan worden.

De mantelzorger maakt deel uit van het netwerk (familie, vrienden, burens, collega's, verenigingen). Belangrijk is om dit netwerk ook in de nieuwe (woon)zorgsituatie in stand te houden. Zo wordt de cliënt geholpen om een volwaardige plek in zijn sociale omgeving te behouden. De opbrengst van mantelzorgparticipatie zit vooral in verbetering van de kwaliteit

van leven van de cliënten doordat familie en vrienden een belangrijke bron van aandacht, zingeving en levensvreugde zijn. Zij worden daarom actief bij de zorg betrokken en er worden afspraken gemaakt over hoe zij invulling geven aan de (zorg)taken. [middels het ik-doe-mee gesprek.](#)

mbt in niet
passend

Daarnaast spelen vrijwilligers ook een grote rol in het welbevinden van de bewoners van Joris Zorg. De mogelijkheden m.b.t. wat een vrijwilliger wil en kan brengen om bewoners blij te maken en een mooie dag te bezorgen, zijn eindeloos. Op vaste momenten of juist heel flexibel. Joris Zorg zoekt continu naar het optimale samenspel met elkaar. En naar een steeds bredere verbinding met familie en vrienden, het dorp en de buurt.

voor de
zorg van
onze
cliënten

Voor 2030 zal Joris Zorg zich nog verder ontwikkelen als netwerk voor medewerkers, familie en verwanten die gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor de zorg in de regio's waar Joris Zorg werkzaam is. Vooral in de thuiszorg heeft dit versteviging nodig, dat betekent dat een cultuuromslag nodig is om alle gemeenschappen te laten aanhaken. Het laten aanhaken van gemeenschappen is wat in alle thema's doorgevoerd wordt. Dit wordt samen met de collega's in de regio Zuidoost Brabant gedaan zodat er geen onderlinge concurrentie is. In die stappen wordt ook afgestemd om vergelijkbare warme en passende zorg te geven, die past in deze tijd met eigen regie en verantwoordelijkheid van mantelzorger en cliënt.

[waarom wordt sommige tekst onderstreept? Is nergens in dit jaarverslag](#)

Bedrijfsvoering [ik vind het vreemd dat het vooral in de thuiszorg nodig is. Dat herken ik niet de concurrentie in deze context begrijp ik niet. Er zit geen concurrentie in inzet mantelzorg?](#)

beschrijf
welke
keuze we
maken vwb
positie en
aansluiting

Jaarlijks moeten we als zorgaanbieder onze zorg "verkopen" aan het zorgkantoor voor de WLZ, aan de zorgverzekeraars voor de ZVW en aan de gemeenten voor de WMO. Om met de laatste te beginnen gaat dit via tenders die voor langere termijn worden afgesloten. De huidige tenders lopen tot 1-1 2027 en vragen nu nog geen aandacht. Voor wat betreft de WLZ heeft het zorgkantoor de opdracht zorg in te kopen. Net zoals bij de zorgverzekeraars stellen zij een inkoopbeleid op. Het wordt steeds belangrijker om de wijzigingen en de impact hiervan goed in beeld te krijgen. Dit is meer van toepassing aangezien de zorg in transitie zit om te kunnen blijven voldoen aan haar maatschappelijke opdracht. Voor Joris Zorg is het van belang goed te weten welke positie zij hier inneemt, en hoe ze wil aansluiten op deze ontwikkelingen. Vanuit de overheid staan de tarieven onder druk. Daarom moeten we jaarlijks kritisch zijn op onze bedrijfsvoeringprocessen en primaire processen. Verder automatiseren is noodzakelijk om onze exploitatie op orde te houden en maatschappelijke ontwikkelingen, zoals arbeidsmarktkrapte, het hoofd te kunnen bieden.

Automatisering/ ICT

afhankelijk
heid van ??

Onze primaire processen kennen steeds aspecten die geautomatiseerd zijn dan wel met ICT-componenten zijn ingevuld. Afhankelijkheid is hierdoor groter geworden en de kans en impact op verstoringen is toegenomen. Daarom heeft in 2024 de nadruk gelegen op het zorgen voor goede continuïteit, en verdere professionalisering op het gebied van automatisering en ICT. Zo zijn we onze Cloud omgeving en onze infrastructuur meer gaan monitoren op haar prestaties en mogelijke risico's. Samen met onze leverancier zijn betere afspraken gemaakt. Benodigde kaders en beleidsplannen zijn uitgewerkt, zodat periodiek naar alle onderdelen kritisch wordt gekeken en, waar nodig, bijsturing wordt gedaan. Gezien het steeds sneller veranderen van onze omgeving is dit een must. Met deze professionaliseringslag willen we conform de NEN7510 acteren. Een uitgevoerde audit op

[continuïteit van het
wifi-netwerk?](#)

dit gebied laat zien dat we nog enkele verbeteringen kunnen realiseren, maar ook dat we op onderdelen voorlopen **op wat gebruikelijk is op dit gebied.** [geel weghalen](#)

In 2025 wordt het intranet (Joris familie) en onze office 365 omgeving samengevoegd, met mede als doel het gebruiksgemak voor de medewerkers maar ook voor cliënten/verwanten en vrijwilligers te vergroten. Het nieuwe platform gaat JOP (Joris Online Portaal) heten.

[mede weglaten](#)

maar = en

Algemene veiligheid

Onder algemene veiligheid vallen onderwerpen als brandveiligheid, het legionellabeheersplan, de AVG en infectiepreventie.

Brandveiligheid

Op onze locaties wonen kwetsbare mensen. Joris Zorg hanteert hoge standaarden ten aanzien van controles op gebouwen en de brandveiligheid van de omgeving. Alle locaties zijn voorzien van een brandmeldinstallatie, zodat de brandweer snel wordt gealarmeerd in het geval van brand. Onze bedrijfshulpverleners zijn geschoold in hoe te handelen bij brand. Deze scholingen worden periodiek herhaald. Ondanks plannen en controles leren ervaringen elders dat oefenen belangrijk is. Alleen zo weten we zeker dat alles naar behoren werkt. Bij alle locaties van Joris Zorg vindt jaarlijks een oefening plaats. [ervaringen daarvan?](#)

Convenant Brandveiligheid

Met de Brandweer Brabant-Zuidoost is een convenant 'geen nood bij brand' afgesloten. Per locatie wordt gekeken naar de bouwkundige, installatietechnische en organisatorische aspecten ten aanzien van brandveiligheid. Dat betekent dat Joris Zorg alles in het werk stelt om veilig en verantwoord te handelen.

Legionella

Joris Zorg heeft een legionellabeleid en -beheersplan. Doelstelling hiervan is het voorkomen van groei van legionellabacteriën in waterinstallaties van Joris Zorg, en het voorkomen of beperken van blootstelling aan betreffende legionellabacteriën van de gebruikers van (drink)waterinstallaties binnen Joris Zorg. Wij hebben verschillende preventieve en curatieve maatregelen tot onze beschikking om het risico op een uitbraak te beheersen. Concrete voorbeelden van periodieke preventieve maatregelen zijn temperatuurmetingen, monsternamen, spoelen van (weinig gebruikte) tappunten en/of onderhoud van boilers. In het geval van een normoverschrijding kunnen diverse beheersmaatregelen worden uitgevoerd, oplopend in zwaarte. [moeten we hier niet iets noemen over ervaringen dit jaar?](#)

AVG

De Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) heeft betrekking op het verwerken van persoonsgegevens. Het doel van de AVG is om personen te beschermen en duidelijke richtlijnen te scheppen voor organisaties die persoonlijke gegevens verwerken. De AVG waarborgt dat persoonlijke gegevens zorgvuldig worden verwerkt, niet worden misbruikt en niet langer bewaard worden dan nodig is. Joris Zorg voldoet aan de wetgeving en er wordt

regelmatig gekeken of er nog wijzigingen nodig zijn. Bij implementatie van nieuwe projecten wordt altijd gekeken of aanpassingen in lijn zijn met de AVG.

IPC

Joris Zorg heeft een infectiepreventie commissie (IPC). De doelstelling van de IPC is de overstijgende strategische ontwikkeling, bewaking en borging van het Infectie(preventie) beleid. In de IPC neemt onder andere een infectiedeskundige van de GGD plaats. De infectie deskundige houdt jaarlijks een interne audit op een afdeling en een check op het verbeterplan op de afdeling waar het jaar daarvoor de audit heeft plaatsgevonden. De commissie ondersteunt, samen met de regieverpleegkundigen en de coördinerend verpleegkundigen die teamgericht verantwoordelijk zijn voor kwaliteit en veiligheid van zorg, de implementatie van de verbeterpunten uit de (checkaudits) in de teams.

Duurzaamheid/ MVO

[de deelname aan](#)

Op 30 maart 2022 is door Joris Zorg de Green Deal 2.0 “Duurzame zorg voor een gezonde toekomst” ondertekend.

Het doel van de Green Deal is om de zorgsector groener en energiezuinig te maken door o.a. de CO2-uitstoot te verlagen, energie-efficiëntie te verbeteren, duurzame zorgproducten in te kopen en circulaire processen toe te passen. Het is een initiatief van de overheid, zorginstellingen en andere betrokkenen om de sector duurzamer te maken. Het stimuleert de samenwerkingen tussen overheden, leveranciers en zorginstellingen.

Steeds meer stakeholders haken hierbij aan, zoals de zorgverzekeraars en het zorgkantoor. Ze spreken in hun inkoopbeleid uit, dat ze verwachten dat zorgaanbieders met de Green Deal Zorg bezig zijn.

Joris Zorg heeft zich vrijwillig gecommitteerd aan de Green Deal Zorg om een start te maken met het verduurzamen van haar bedrijfsvoering en activiteiten.

In 2024 zijn (bijna) alle eisen van de Green Deal 2.0 op het bronzen niveau gerealiseerd. Begin 2025 zullen de laatste puntjes op de i gezet worden en zal de audit voor een bronzen certificaat plaatsvinden.

De Green Deal 2.0 kent een viertal belangrijke pijlers. Te weten:

- Minder CO2-uitstoot; o.a. verduurzamen van de verwarmingsinstallaties, start 2025.
- Circulaire bedrijfsvoering; aandacht voor voorkomen verspilling van voedsel, werken met duurzame alternatieven en scheiden van afval. Doel is ook: plastic en incontinentiemateriaal verminderen en afval scheiden.
- Minder medicijnen in het afvalwater.
- Gezonde leef- en woonomgeving; aandacht voor de groenvoorzieningen (duurzame onkruidbestrijding, rookvrije zorg en het stimuleren van bewegen).

Joris Zorg heeft de ambitie een duurzame organisatie te zijn. Zo ver is het nog niet. In de transitie daarnaartoe gaat de Green Deal Zorg helpen de juiste stappen te zetten. Het doel is om minimaal het bronzen certificaat te realiseren begin 2025.

Joris Zorg heeft de ambitie om na de Green Deal Zorg 2.0 “duurzame zorg voor een gezonde toekomst” verder te gaan met de Green Deal Zorg 3.0 “samen werken aan duurzame zorg”. Joris Zorg zal zich weer aansluiten bij dezelfde MRE-deal. Deze deal zal een looptijd hebben van 2025 – 2026. De voornaamste ambitie is om het bronzen niveau te borgen tijdens deze periode. De Milieuthermometer versie 6 krijgt begin 2025 een update naar versie 7.

ik dacht ambitie zilver 2.0 ipv 3.0

alinea in deze tekst is verwarrend. Laatste zin hoort bij alinea hieronder

Het streven van Joris Zorg is om deze versie tijdens de looptijd van de deal te implementeren in de organisatie. De impact van de overgang van versie 6 naar versie 7 is nog niet te meten omdat de definitieve versie 7 nog niet beschikbaar is. Zodra deze versie beschikbaar is, zal er eerst een impactanalyse gemaakt worden waarna er gekeken zal worden of deze doelstelling te behalen is.

De Green Deal 2.0 richt zich vooral op het stimuleren en bewust maken van verduurzaming binnen de zorg, terwijl de Green Deal 3.0 concrete doelen stelt en verplichtingen aangaat om duurzaamheid structureel te verankeren in de zorgsector. Hiermee zien we een verschuiving van een vooral milieugerichte aanpak naar meer maatschappelijk verantwoord ondernemen.

bovenstaande alinea vind ik passend na de tekst 'looptijd hebben van 25-26'.

Joris Advies

Joris Zorg heeft een adviesbureau. Als een cliënt of familie vragen heeft over zorg, wonen en ondersteuning, kan men terecht bij Joris Advies. De bemiddelaar luistert naar de vraag en geeft advies. Een advies is persoonlijk. De bemiddelaar heeft zicht op de wachtlijsten om te wonen in onze woonzorgcentra (Wlz) en kan adviseren over wonen in de wijk, bijvoorbeeld over aanleunwoningen/seniorenwoningen, WMO-voorzieningen en aanpassingen.

Het aantal woningen in de woonzorgcentra zal de komende jaren grotendeels hetzelfde blijven, waardoor door de groei van ouderen in de maatschappij, meer ouderen thuis hun zorg zullen gaan ontvangen. Dit veelal in de vorm van VPT. Deze ontwikkeling is al een tijd in gang, maar in 2024 en zeker naar de toekomst zijn de effecten voelbaar. Mensen blijven langer thuis wonen; als ze alsnog naar een woonzorgcentrum gaan dan is de zorgvraag complexer en het verblijf vaak korter. Hierdoor zien we de benodigde inspanningen op het gebied van plaatsingen toenemen.

plaatsingen = verhuizingen van cliënten uit de thuissituatie naar de woonzorglocaties

Inkoop

wat betekent de hogere inspanning voor client en mdw?

Het Inkoopbeleid is in 2024 door het MT vastgesteld en geldt voor de komende drie jaar. Duurzaamheid is hierin nadrukkelijk benoemd. Een en ander conform de eisen van de Green

Deal. In 2025 zal een actieplan met de inkoopdoelstellingen worden opgesteld en een besluit worden genomen ten aanzien van de personele invulling op de inkoopafdeling.

Er kan worden geconcludeerd dat Inkoop 'op de kaart' staat en dat Inkoop steeds meer betrokken wordt bij de totstandkoming van contracten en evaluatie met leveranciers. Het partnerschap wordt daardoor beter uitgenut en wordt er op een prettige wijze samengewerkt met leveranciers. Er is een beleidsnotitie "Contractbeheer en -management" opgesteld waarin de rollen en de processen staan beschreven.

Het selectietraject Tuinonderhoud is gestart. Er is een inkoopteam samengesteld die de marktverkenning heeft uitgevoerd en leveranciers heeft geselecteerd voor het offertetraject. Het Programma van Eisen is opgesteld waarin tevens de eisen vanuit de Green Deal zijn opgenomen. In 2025 zal het besluit worden genomen welke leverancier wordt gecontracteerd.

In 2024 zijn de voorbereidingen gestart voor het selectietraject onderhoud installaties en Arbo-dienstverlening. Dit zal in het eerste halfjaar van 2025 afgerond worden.

Spend Cloud is verder geoptimaliseerd. Dit is een continu proces. Hierbij valt te denken aan de optimalisatie van facturatie en het reduceren van kinderziektes bij de bestel- en ontvangstprocessen.

Facilitair

Facilitaire dienstverlening is een belangrijk onderdeel van onze dienstverlening aan cliënten. Een schone leefomgeving, goede telefonische bereikbaarheid en lekkere en gezonde maaltijden zijn onmisbare voorwaarden voor een prettig leven.

Periodiek vindt overleg plaats tussen de verwantencommissie, team facilitair, zorgteams en management ter afstemming en verbetering van processen en klanttevredenheid.

- Schoonmaakprocessen zijn geconsolideerd in structuur en standaardisatie, maar ook gemoderniseerd.
- Menu, bestelling en bereiding van gezonde en smakelijke maaltijden binnen de budgettaire kaders.
- Op locatie Oirschot is een vending machine in gebruik genomen.
- Wasverzorging: de logistieke rol van facilitair in het wasproces is uitgebreid. In 2025 worden alle cliënten rechtstreeks gekoppeld aan de wasserij en worden mantelzorgers/verwanten nauw betrokken bij het proces.
- ServicePunt: Medewerkers kunnen hier met vragen/opmerkingen/klachten/aanvragen terecht. Dit kan via een online ticket of op

locatie Sint Joris. Daarnaast is er een onderzoek hoe we administratieve ondersteuning kunnen optimaliseren. [voor de zorgteams en de teamleiders](#)

- Uitvoerende rol in legionellabeheer.

Facilitair is nauw betrokken bij de Green Deal (gevaarlijke stoffen, afval, voeding, reiniging en inkoopbeleid op gebied van wasverzorging).

Onze medewerkers

De afdeling Human Resource Management (HRM) speelt een cruciale rol in het waarborgen van competente, gemotiveerde en goed opgeleide zorgprofessionals. HRM richt zich op het aantrekken, ontwikkelen en behouden van personeel, met speciale aandacht voor een gezonde en duurzame werkomgeving. Onderdeel hiervan is de opleiding en continue bijscholing van medewerkers, zodat zij beschikken over de juiste kennis en vaardigheden om kwalitatieve zorg te leveren. Door strategisch personeelsbeleid en talentontwikkeling draagt HRM bij aan zowel de professionalisering van medewerkers als de optimale werking van Joris Zorg.

In 2024 zijn er mooie resultaten behaald: Het nieuwe leermanagementsysteem is geïmplementeerd, een medewerkerstevredenheidsonderzoek is uitgevoerd, er is een start gemaakt met de Gedragscode, werving & selectie is geoptimaliseerd, diverse HR-processen zijn geautomatiseerd/ gedigitaliseerd en daarnaast is er gestart met capaciteitsplanning en hybride roosteren.

[start gemaakt met het opstellen van de gedragscode](#)

Overzicht HR gegevens

Personeelssamenstelling Joriszorg

Peildatum 31-12-2024

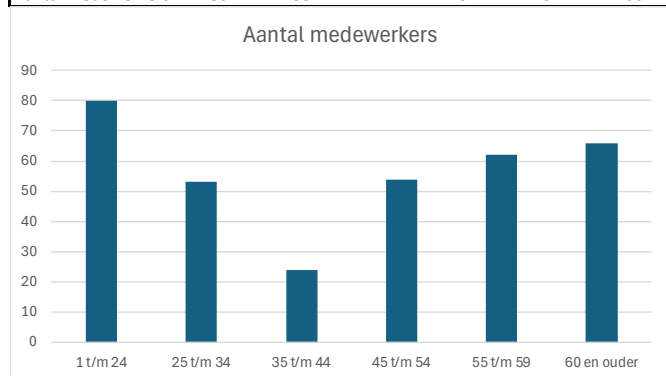
Omvang cliëntgebonden functies		Inzet aantal FTE
Niveau 2:	Helpende Plus	22,46
Niveau 2:	Assistent Clientbegeleider	4,65
Niveau 2:	Woonzorgondersteuner	33,27
Niveau 2:	Leerling BBL (n2)	5,33
Niveau 3:	Clientbegeleider	2,61
Niveau 3:	Clientbegeleider IG	44,67
Niveau 3:	Gespecialiseerd Clientbegeleider	16,17
Niveau 3:	Leerling BBL (n3)	7,78
Niveau 4:	Coördinerend Verpleegkundige	6,44
Niveau 4:	Leerling BBL (n4)	4,89
Niveau 4:	Verpleegkundige	7,43
Niveau 4:	Gedragondersteuner	1,49
Niveau 6:	Regieverpleegkundige	1,89
	Behandelaren : (para) medisch	niet in loondienst
	Welzijnsmedewerker	7,33

Type contracten cliëntgebonden functies	Vast	Tijdelijk
FTE	147,7	21,89
Aantal contracten	257	82

Verzuim (incl. oproep)	2024
Verzuimpercentage	9,93%
Verzuimfrequentie	0,94

Aantal Vrijwilligers					2024
Vrijwilligers					187

Leeftijdverdeling functies WLZ						
Leeftijdscategorie	<25	25-34	35-44	45-54	55-59	60>
Aantal medewerkers	80	53	24	54	62	66



In- en uitstroom	2024
Instroom	19,05%
Uitstroom	17,32%

Arbo, Verzuim en Vitaliteit

Onze medewerkers vormen het kloppend hart van Joris Zorg. Gemotiveerde medewerkers zijn essentieel voor het leveren van goede zorg en we waarderen de bijdrage die elke medewerker levert aan onze gezamenlijke doelen. Dit alles krijgt een extra lading doordat bijna 40% van de medewerkers van Joris Zorg ouder is dan 55 jaar en we te maken hebben met krapte op de arbeidsmarkt. Vitaliteit en inzetbaarheid van medewerkers waren in 2024 dan ook onze speerpunten.

Met het oog op de grote groep vrouwen binnen de organisatie is er in 2024 extra aandacht gegeven aan de menopauze door: (1) het geven van trainingen aan medewerkers over dit onderwerp en (2) het aanstellen van een aandachtsfunctionaris overgang.

Het gemiddelde verzuimpercentage van 2024 ligt iets hoger dan het percentage van 2023 en ook de meldingsfrequentie is wat gestegen.

Om deze reden zijn er in de tweede helft van 2024 divers interventies ingezet om het verzuim te laten dalen door o.a. het ophogen van de uren voor de bedrijfsmaatschappelijk werker, het aanstellen van een verzuimcoach a.i. - en er is een werkgroep reductie verzuim gestart.

Ook is het verzuimprotocol aangepast waardoor er meer aandacht is voor de terugkeer op de werkplek. De ingezette interventies lijken effect te hebben. Eind 2024 is het verzuimpercentage lager dan in dezelfde periode in 2023.

Door medewerkers meer te betrekken en de ondersteunende interventies voor medewerkers uit te breiden, willen we het verzuimpercentage volgend jaar verder verlagen.

In 2025 zal het speerpunt psychisch verzuim en levensfasebeleid zijn. Op 01-01-2025 is Open Up live gegaan. Medewerkers en 3 familieleden kunnen gratis gebruikmaken van digitale consulten bij een psycholoog/lifestyle coach en diverse workshops.

Afspraken rondom deskundigheidsmix

Ervaring vrijwilligers

Eind november 2023 heeft er een tevredenheidsonderzoek plaatsgevonden onder de vrijwilligers van Joris Zorg. De vrijwilligers gaven het vrijwilligerswerk een 8; een mooi cijfer. Uiteraard zijn er ook aandachtspunten o.a. op het gebied van samenwerking en communicatie. **uiteraard = tevens**

Begin 2024 zijn we per locatie met de vrijwilligers in gesprek gegaan om de uitslag te delen. We zijn samen gaan inzoomen op de verbeterpunten, in gesprek gegaan over hoe we dit kunnen verbeteren en hebben acties uitgezet. Daarnaast zijn we, met deze input, een werkgroep gestart met teamleider, contactpersoon en coördinator vrijwilligers om de samenwerking met elkaar verder te optimaliseren.

Medewerkersvertrouwenspersoon

Binnen Joris Zorg wordt gewerkt met vertrouwenspersonen voor medewerkers. Hierbij kunnen collega's terecht wanneer zij zaken aan de orde willen stellen, anders dan bij hun naaste collega's of leidinggevende. Dit kunnen zowel ongewenste omgangsvormen als integriteitskwesties zijn. Bijvoorbeeld wanneer zij worden lastiggevallen, tegen moeilijke situaties aanlopen of een conflict hebben. De vertrouwenspersonen zorgen voor eerste opvang, kijken naar mogelijke oplossingen en geven begeleiding en voorlichting aan de medewerkers. De vertrouwenspersonen adviseren en ondersteunen ook leidinggevend en management bij het voorkomen van ongewenst gedrag. Binnen Joris Zorg zijn twee interne vertrouwenspersonen aangesteld en één externe vertrouwenspersoon vanuit GIMD.

Hieronder ziet u het aantal meldingen in 2024 in vergelijking met voorgaande jaren.

Categorie	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Seksuele Intimidatie	0	7	1			1
Verbale agressie, intimidatie, onheuse bejegening	9	4	3		2	1

Dreigend conflict	4	5	5			13
Pesten	1		1			
Discriminatie	2		1			
Integriteit	1					
Aanleiding Anders	1	5	6		10	5
Totaal	18	21	17	4	12	20

Het uitgebreide rapport van de medewerkervertrouwenspersonen wordt met het MT en HR uitvoerig besproken. Aandachtspunten worden meegenomen in het project 'Gewenst gedrag'.

Klachten en bescherming van medewerkers

Het doel van de klachtenregeling voor medewerkers, is de drempel voor het indienen van een klacht zo laag mogelijk maken en om ervoor te zorgen dat een klacht objectief en eerlijk wordt behandeld. De basisregel is dat een medewerker een klacht, als het om een collega gaat, eerst met die collega bespreekt. Lost dit de situatie niet op, dan legt de medewerker het probleem voor aan de direct-leidinggevende (mondeling of schriftelijk). Het streven is om de klacht (met inachtnaam van alle zorgvuldigheid) in de lijn af te handelen. Indien dit niet tot een, voor beide partijen gewenste, oplossing leidt kan er een formele klachtenprocedure worden gestart. Hiervoor wordt de klachtenprocedure zoals in de CAO is opgenomen als leidraad gebruikt. In 2024 is deze verder specifiek uitgewerkt voor Joris Zorg. Voor 2025 wordt dit specifiek onder de aandacht gebracht, samen met de hernieuwde Gedragscode.

Bescherming van melders

Joris Zorg vindt het belangrijk dat medewerkers en vrijwilligers zich veilig voelen als ze ernstige misstanden, of een vermoeden daarvan, willen melden. Daarom heeft Joris Zorg [deze klokkenluidersregeling](#) vastgesteld. De regeling is bedoeld om de medewerkers, die een ernstige misstand melden, te beschermen in de rechtspositie. De regeling geeft aan hoe ernstige misstanden moeten worden gemeld, hoe de melding moet worden behandeld en hoe de rechtsbescherming wordt geboden.

Leren en ontwikkelen

Joris Zorg streeft ernaar dat medewerkers deskundig zijn en blijven. We verwachten dat medewerkers blijven leren en ontwikkelen. Er wordt jaarlijks een (strategisch) opleidingsplan gemaakt. In 2024 zijn er, naast de lopende interne trainingen, scholingstrajecten geweest voor ergo coach (alle coördinerend verpleegkundigen) en palliatieve zorg. Ook zijn er extra BHV-ers opgeleid in het kader van gewijzigd beleid. In 2024 is het leermanagementsysteem

vervangen door Study tube. Hiermee hebben we meer mogelijkheden om kortere leerinterventies zoals micro learnings in te zetten. In 2025 willen we starten met de zogenaamde zelfverklaring: medewerkers kunnen zichzelf voor verpleegtechnische handelingen bekwaam verklaren. In 2025 zullen verder alle medewerkers van Joris Zorg toegang krijgen tot het leermanagementsysteem in het kader van een verplichte scholing over cybersecurity.

Breed opgeleid

De zorg voor onze psychogeriatrische cliëntengroep kent in toenemende mate ook een somatisch accent. We hebben te maken met een steeds verzwarende cliëntengroep. In de personele samenstelling wordt hiermee rekening gehouden.

In de zorg is kwaliteit van leven van groot belang. In de personeelsbezetting vraagt dit om 24/7 aanwezigheid van breed opgeleide professionals, die een combinatie van verzorgende en welzijngerichte taken kunnen verrichten. Zij moeten beschikken over kennis en ervaring op beide gebieden.

Op de zorgafdelingen worden voldoende verpleegkundigen ingezet om noodzakelijke verpleegkundige handelingen binnen een kort tijdsbestek te kunnen uitvoeren. Daar waar nodig, wordt gebruikgemaakt van hun expertise. Op alle afdelingen is het uitgangspunt dat er op de intensieve zorgmomenten altijd twee medewerkers beschikbaar zijn. De manier waarop dit is georganiseerd, is afhankelijk van de lokale zorgvraag, de beschikbaarheid van vrijwilligers en de manier waarop familie participeert in het zorgproces.

Specialisaties

Joris Zorg staat bekend om haar generalistische kleinschalige zorg, gericht op welbevinden en geluk. Tevens wordt, in samenwerking met de ketens/netwerken, professionele inzet geleverd bij dementiezorg (zorgtrajectbegeleiding/casemanager dementie), palliatief terminale zorg (ook in samenwerking met vrijwilligers) en wondzorg.

Bij Joris Zorg werken medewerkers met uiteenlopende functies. Samen zorgen zij er iedere dag voor dat cliënten het goed hebben bij Joris Zorg en de regie ervaren die passend is. Met de huisartsen in de regio zijn heldere afspraken gemaakt t.a.v. hun inzet en betrokkenheid bij cliënten. Met 1e lijns paramedici en een specialist ouderengeneeskunde wordt gekeken naar een inzet die past. passende regie?

Joris Zorg heeft een intensieve samenwerking met Novicare, aangaande de deskundigheid die nodig is voor zorg met verblijf en behandeling. De specialist ouderengeneeskunde, nurse practitioner, ergotherapeut, fysiotherapeut en psycholoog zijn deskundigen die via Novicare worden ingezet.

We werken zoveel mogelijk met een vaste groep medewerkers die flexibel inspeelt op de vraag van de cliënt en de cliënt goed kennen. Het is een gemengd team met een variatie aan achtergrond, kennis en functies die nodig zijn om de juiste zorg, welzijn en behandeling te kunnen bieden, met de kennis en kunde en vooral vanuit hun hart voor de medemens.

Professionele zeggenschap bevorderen

In het kader van continu leren en verbeteren is het evalueren van besluiten, en reflecteren op het handelen, onderdeel van het dagelijks leidinggeven. In het algemeen wordt door medewerkers en andere belanghebbenden aangegeven dat de bestuurder makkelijk benaderbaar is, openstaat voor feedback en luistert naar wat er speelt. Daarnaast wordt binnen Joris Zorg de zeggenschap op de werkvloer gestimuleerd. In 2023 heeft het managementteam de opleiding 'Lean Leiderschap' afgerond en is vervolg gegeven aan het opleiden van Yellow en Green Belts. [2023 is 2 jaar geleden](#)

In 2025 ligt ook voor de VAR de focus op het verbeteren van de professionele zeggenschap.

[wat heeft de benaderbaarheid van de bestuurder met prof zeggenschap te maken?](#)

Opleidingen

Opleidingsjaarplan

Binnen Joris Zorg wordt jaarlijks een opleidingsjaarplan opgesteld. Ter voorbereiding op het opstellen van een nieuw opleidingsjaarplan organiseert de opleidingsadviseur in de maand maart een eerste inventarisatieronde voor het daaropvolgende begrotingsjaar. Alle teamleiders, managers en alle werkgroepen en commissies (VAR, OR) wordt gevraagd om input aan te leveren voor een nieuw opleidingsjaarplan. Bij alle aangevraagde bij- of nascholingen is het gewenst om vooraf een duidelijk leerdoel en de verwachte verbetering vast te stellen - en ook hoe de scholing geborgd gaat worden op de werkplek.

Besluitvorming opleidingsjaarplan: het concept opleidingsjaarplan wordt besproken in het operationele overleg met de teamleiders en wordt daarna definitief vastgesteld in het MT. Vervolgens wordt het opleidingsjaarplan aan de OR en de VAR voorgelegd.

De opleidingsbegroting wordt meegenomen met de totale begroting en uitgewerkt op locatieniveau in jaarplannen.

Wij zijn opleider en werken samen met

Joris zorg is een opleidingsinstelling voor diverse MBO- en HBO-opleidingen in de zorg. Joris Zorg werkt samen met 3 ROC' s: Summa college, Yonder en het Koning Willem I college en met 2 HBO-scholen: Avans en Fontys .

Aanvullend hebben we in het kader van opleiden samengewerkt met de organisaties Amaliazorg en Domus Valuas (Groot-Bijstervelt), o.a. door het uitwisselen van BBL-leerlingen. Verder nemen we deel aan verschillende regionale overleggen en werkgroepen om zo optimaal mogelijk te kunnen opleiden.

Leerlingen

In het opleidingsjaarplan worden de BBL- opleidingsplaatsen afgesproken. Eind 2024 waren 24 BBL leerlingen aanwezig Joris breed: 7 BBL 2 leerlingen, 10 BBL 3 leerlingen en 7 BBL 4 leerlingen. Het regionale project Lefgozer gericht op zij-instromers stopte in 2024.

Scholing en beroepsregistratie

Zorgmedewerkers moeten verplichte interne scholing volgen om de deskundigheid en vakbekwaamheid op peil te houden. Deze worden aangeboden via E-learning, aangevuld met praktijktrainingen. Alle verpleegkundigen extramuraal zijn verplicht aangemeld bij het landelijke kwaliteitsregister van V&VN.

Vrijwilligersscholingen

In 2024 hebben we de volgende scholingen aangeboden, afgestemd op de behoeften van de vrijwilligers en van Joris Zorg:

- De coördinerend verpleegkundigen van Joris Zorg hebben 3 bijeenkomsten verzorgd waarbij er kennis werd overgedragen rondom de thema's: slikken en verslikken, (hand)hygiëne en fysieke belasting.
- VR beleving van Into D'mentia. Vrijwilligers konden zich aanmelden voor deze VR-beleving waarbij ze het leven even ervaren door de ogen van een persoon met (beginnende) dementie.
- Scholing voor contactpersonen van de vrijwilligers m.b.t. het optimaliseren van de samenwerking met vrijwilligers.

In 2025 staan de volgende scholingen op de planning:

- De VR-beleving van Into D'mentia blijven we aanbieden voor (nieuwe) vrijwilligers.
- Interne scholing op maat voor vrijwilligers door ondersteuners gedrag over: onbegrepen gedrag, bejegening en behouden van eigen regie van de cliënt (1x Oirschot en 1x Vessem) [ondersteuners gedrag = gedragsondersteuners](#)
- Bijeenkomst over de veranderde zorg; vrijwilligers hierin meenemen en focus op belang van samenwerking en verbinding (1x Oirschot en 1 x Vessem).

Continu leren en verbeteren

Het Lean denken en werken is dermate omarmd vanaf 2023, dat de beoogde verbetercyclus leidt tot meer efficiënte werkprocessen.

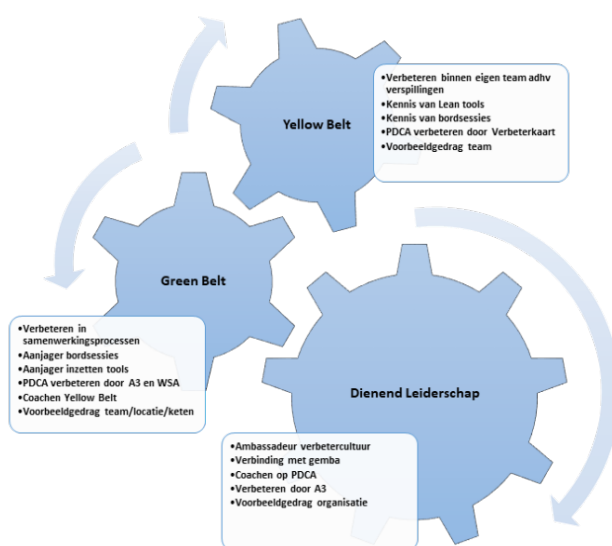
Om de medewerkers mee te nemen in de verbetercyclus, is geïnvesteerd in de trainingen Yellow Belt en Green Belt, gericht op het inzetten van tools en PDCA verbeteren, waarbij de klantwaarde de hoofdpijler is. Concreet betekent dit, dat we totaal binnen Joris Zorg 27 Yellow Belts en 13 Green Belts hebben opgeleid.

De ervaren opbrengst is te vinden in de dagelijkse samenwerking, in het herkennen van eigenaarschap en stakeholders, in bewustwording van PDCA denken en werken en in de ontstane feedbackcultuur. De halfjaarlijkse terugkommomenten van alle opgeleide belts zorgen ervoor dat het geleerde geborgd wordt. De opzet voor een Toolbox op Joris Familie is in aanleg wat mede bijdraagt aan de borging.

De verbetertrajecten vinden plaats op afdeling-, locatie- en organisatieniveau waarbij effectieve (keten)processen en de vraagcultuur/gedrag tot stand komen. Hiervoor zijn de

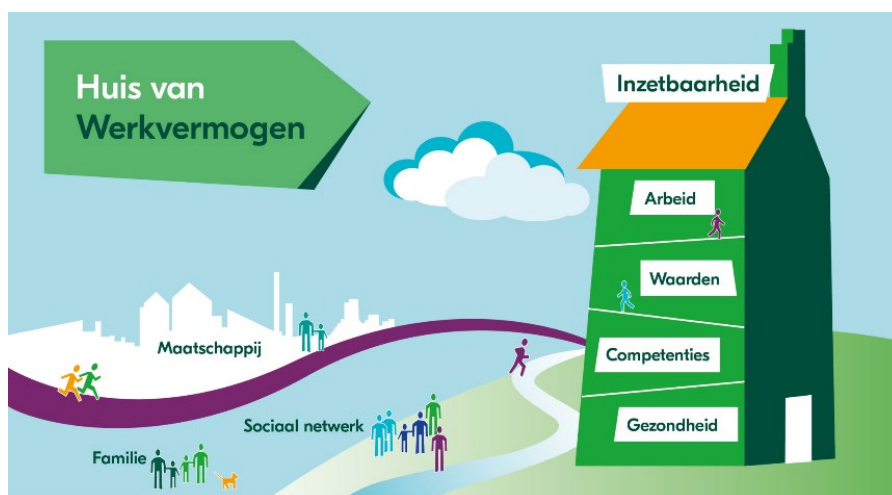
beoogde technieken en tools goed ingebed in alle lagen van Joris. Op teamniveau vindt op alle locaties de dagstart plaats, op afdeling/locatieniveau vindt de Keek op de Week plaats met de teamleiders en op MT-niveau vindt de Keek op de Maand plaats. De vertaling van de strategische doelen naar teamdoelen en het proactief bijsturen daarvan komt goed tot stand.

De gewenste coaching binnen alle organisatielagen wordt geboden door de interne Black Belt/Lean coach en waar nodig, met extra ondersteuning door Verbeta (voorheen Lean@Verbeten). De coaching en doorontwikkeling op team- en locatieniveau wordt geborgd door de interne Lean coach binnen de afgesproken kaders. Het principe “Coach de coach” heeft geleid tot het vergroten van het uitdragen van de Lean filosofie.



Sterk in je werk gesprekken

Joris Zorg hecht er veel waarde aan dat medewerkers met gemak en plezier langdurig inzetbaar zijn en blijven. Dat gaat niet vanzelf, het is goed om het daar regelmatig met elkaar over te hebben. Dat kan op verschillende momenten en manieren en één daarvan is dat met iedere medewerker jaarlijks een “sterk in je werk” gesprek gevoerd wordt. De basis voor deze jaarlijks terugkerende gesprekken zijn: onze kernwaarden, de functiebeschrijvingen en “Het Huis van Werkvermogen”. Deze kunnen gebruikt worden bij de voorbereiding van het gesprek en als leidraad tijdens het gesprek. De trends die voortkomen uit de gesprekken worden meegenomen in de verdere ontwikkeling van het beleid Duurzame Inzetbaarheid en het opleidingsjaarplan.



Uitkomsten MTO

In 2024 heeft er een medewerkerstevredenheidsonderzoek van Effectory plaatsgevonden onder alle teams. Hierin is extra aandacht besteed aan psychosociale arbeidsbelasting. De respons van het MTO bedroeg 68%. De respons van het vorige MTO bedroeg 59%. De uitkomsten zijn in de teams besproken en hier is per team een plan van aanpak gemaakt. De uitwerking hiervan krijgt periodiek de aandacht in het teamoverleg totdat de knelpunten zijn opgelost c.q. tot een (voor het team) acceptabel niveau zijn teruggebracht.

Regiegroep kwaliteit

Vanaf 2020 werkt Joris Zorg met een regiegroep kwaliteit. Deze is in het leven geroepen om te zorgen voor meer verbinding tussen alle algemene ontwikkelingen en (implementatie-)trajecten op het gebied van kwaliteit en veiligheid van zorg.

De regiegroep kwaliteit bewaakt de kwaliteit van zorg in de organisatie, en stimuleert het vergroten hiervan. Zij legt de verbinding tussen alle kwaliteitsonderwerpen, monitort op de KPI's en de borging en zorgt ervoor dat teams zich ondersteund voelen in de praktijk.

Daarnaast pakt zij gevraagd en ongevraagd onderwerpen op. De regiegroep bestaat uit een manager, regieverpleegkundigen, medewerker Joris Advies, specialist ouderengeneeskunde en beleidsadviseurs. De regiegroep kwaliteit werkt met een jaarplan. Het [jaarplan](#) komt tot stand met input van de commissies (ECD, Geneesmiddelen, IPC, MIC, Wzd, Gedragsondersteuning) en met input van verschillende medewerkers zoals de regie- en coördinerend verpleegkundigen.

Vanuit de regiegroep zit er altijd een lid in een commissie. Op deze wijze is geborgd dat alle informatie vanuit commissies naar de regiegroep gaat en vice versa.

De commissies hebben ieder een eigen overlegschemata. De jaardoelen worden hier besproken, gemonitord en er worden adviezen gegeven voor het behalen van de (jaar)doelen. Er is structureel een terugkoppeling met betrekking tot de stand van zaken in de regiegroep kwaliteit.

Tevens zijn er maandelijks vakinhoudelijke overleggen van coördinerend- en regieverpleegkundigen of operationeel overleg waarbij ook teamleiders en managers aanwezig zijn. Hierbij sluit de regiegroep regelmatig aan op onderwerp (o.a.: IPC, MIC, ECD, Wzd), zowel gevraagd als ongevraagd, om informatie te delen en/of op te halen. Op deze manier wordt Joris breed op een uniforme manier aan de kwaliteit van zorg gewerkt.

In de regiegroep is ook aandacht voor de interne audits. In 2024 hebben er drie audits plaatsgevonden op medicatieveiligheid. Wat hieruit naar voren is gekomen is dat het grootste struikelblok **wijzigingen en medicatie** voor nieuwe bewoners is. Dit is een groter onderwerp dat nu op het jaarplan van de geneesmiddelencommissie voor 2025 staat. Het 'even' kan weg leren van elkaar werd als grote meerwaarde gezien en het op deze manier even anders naar de eigen werkwijze kijken. **medicatie wijzigingen in frequentie van toediening en toediening medicatie bij nieuwe bewoners?**

gekke zin!

- Rondom ECD zijn dit jaar twee audits geweest. Eén keer door de contactverzorgenden bij elkaar en één keer door de coördinerend verpleegkundigen. Hieruit kwam begin 2023 de behoefte om meer te gaan standaardiseren naar voren, **dit is in 2024 voor de doelen gerealiseerd** (bijvoorbeeld geaccepteerd valrisico). Sommige onderwerpen komen bij vrijwel iedereen terug en is voor alle medewerkers een zoektocht. De opvallendste is het goed omschrijven van het geaccepteerd valrisico. Voor 2025 ligt de aandacht op het rapporteren en het nog verder kijken wat gestandaardiseerd kan worden om de medewerker nog meer te ondersteunen met extra aandacht voor de nachtdienst.
- N.a.v. de audits rondom ECD en dossieronderzoek na meldingen incidenten hebben de beleidsadviseurs in 2024 in ieder team aan de contactverzorgenden en coördinerend verpleegkundige een presentatie met uitleg gegeven m.b.t. aandachtspunten in het zorgplan van bewoners. Door deze aandachtspunten met de contactverzorgenden te bespreken (degene die verantwoordelijk zijn voor de zorgplannen) was er al snel positief resultaat zichtbaar in de zorgplannen. Dit gaan we in 2025 herhalen.
- In 2024 is er door de IPC in beeld gebracht wat (terugkerende) verbeterpunten zijn uit de audits hygiëne. Hier is een plan van aanpak op gemaakt, dat meerdere keren besproken is in het operationeel overleg. Afspraak is dat het onderwerp hygiëne ook in 2025 met regelmaat op de agenda komt van het vakinhoudelijk overleg (met coördinerend verpleegkundigen en regieverpleegkundigen, zodat de coördinerend verpleegkundigen meer kennis over dit onderwerp kunnen overdragen aan het team).
- Begin 2024 heeft de (laatste) verplichte meting basisindicatoren plaatsgevonden, waarbij de coördinerend verpleegkundigen een kleine audit op deze onderwerpen bij elk team gehouden hebben.

Resultaat:

De regiegroep volgt ontwikkelingen binnen commissies en projecten op het gebied van kwaliteit van zorg op de voet.

Zo is de ECD-commissie in 2024 bezig geweest om de SOEP-methode in alle teams te implementeren en de contactverzorgende ondersteuning te bieden in het opstellen van de zorgplannen door het gebruik van standaardisaties.

Met betrekking tot de Wet zorg en dwang is er extra aandacht geweest voor het tijdig opvolgen van maatregelen die vallen onder onvrijwillige zorg door tijdige en juiste registratie en rapportage (dit wordt gemeten via de kwaliteitsmonitor).

Vanuit de MIC zijn er, met betrekking tot de medewerkergebonden medicatie-incidenten, een aantal verbeteracties uitgezet die helpend zijn om de kwaliteit van analyses te verbeteren en meer bewustwording te creëren bij medewerkers (wat resulteert in minder individuele fouten). In 2025 wordt er gemonitord of de ingezette acties het gewenste resultaat laten zien.

Meldcultuur, leren van incidenten

Joris Zorg wil dat cliënten goede zorg krijgen. En dat medewerkers met een goed gevoel hun werk kunnen doen. Maar waar gewerkt wordt, worden fouten gemaakt.

Joris Zorg ervaart een open meldcultuur in de organisatie. Dat wil zeggen dat de medewerker laagdrempelig een incident of een gevaarlijke situatie kan melden zonder daarbij in een verwijtende sfeer terecht te komen. Het is bedoeld om een volgende keer vermijdbaarheid te creëren. Dit kan alleen ontstaan indien er geleerd wordt van incidenten en er ruimte geboden en genomen wordt om structureel tijd te besteden aan het analyseren van incidenten. Verbetering van de kwaliteit van zorg zit vaak niet in grote dingen maar in een optelsom van kleine interventies.

[Het analyseren, leren en verbeteren naar aanleiding van de incidenten](#) zijn belangrijke stappen. Deze leiden op cliëntniveau tot aanpassingen in het zorgplan, op teamniveau tot verbetermaatregelen en op organisatieniveau tot aanpassingen van beleid.

Joris Zorg heeft een MIC-commissie die ieder kwartaal bij elkaar komt, monitort en adviezen geeft m.b.t. bovenstaande.

In 2025 wil Joris Zorg het analyseren en opvolgen van incidenten dichterbij de teams brengen. De beleidsadviseurs hebben in 2024 een start gemaakt met een onderzoek en zullen in 2025 dit verder uitwerken en bespreken in Managementteam (MT). Afhankelijk van het besluit MT wordt het onderzoek uitgewerkt in een plan van aanpak en implementatieplan.

Bevorderen van gewenst gedrag

Als vervolg op het MTO in 2024 is in 2025 een start gemaakt met het project 'Gewenst gedrag'. Het doel is dat iedereen binnen Joris Zorg kan werken in een professionele en veilige werkomgeving. Een positief werkklimaat, goede omgangsvormen en een aanspreekcultuur zijn daarbij essentieel. Wat we hieronder verstaan gaan we vastleggen in een gedragscode. Er zijn kaders geformuleerd over wat we verstaan onder gewenst gedrag. Vooraf aan de uitrol in

de organisatie, worden deze getoetst bij de verschillende overleggen en vertegenwoordigers van de medewerkers. Zodra hierover overeenstemming is, wordt de gedragscode besproken in de teams m.b.v. verschillende werkvormen. De reeds bestaande regelingen en afspraken worden waar nodig geactualiseerd aan de hand van de gedragscode.

Safety Huddle

Als methode vanuit continu verbeteren houdt het managementteam wekelijks een Safety Huddle waarin mogelijke veiligheidsrisico's worden besproken. Hier vindt ook de overdracht van de calamiteitendienst plaats. In een kwartier wordt proactief gekeken naar actiepunten om problemen te voorkomen. Het doel is efficiënt informatie uitwisselen over alle locaties en afdelingen heen. De methode stimuleert continu verbeteren, veiligheid en een open cultuur om risico's aan te kaarten.

Risico's en risicobeheersing & toekomstparagraaf

Hieronder zijn de belangrijkste risico's en uitgangspunten vermeld. Deze risico's zijn per kwartaal bespreekbaar gesteld in de rvt-vergaderingen en vooraf met het managementteam besproken. Voor 2025 zijn de mogelijke voorziene risico's en aandachtspunten in de begroting opgenomen.

Clënten

- Het aantal mensen dat ouderenzorg nodig heeft, verandert in groei en in zorgzwaarte. Ouderen hebben complexere zorgvraag dan een aantal jaar geleden en de definitieve stop van verhuizing van cliënten met een ZZP4-indicatie is dit jaar een feit. Dit betekent dat we met hetzelfde aantal medewerkers meer/andere cliënten verzorgen met een zwaardere zorgvraag. Dit vraagt in 2025 mogelijk een herijking van de profielen van onze afdelingen/locaties teneinde leegstand te voorkomen en meer efficiëntie en meer passende zorg te kunnen bieden.
Tevens kijken we naar andere oplossingsrichtingen zoals o.a. het inrichten van meer informele zorg (verwanten en vrijwilligers) en de inzet van technologie. Op beide richtingen hebben we forse inspanningen gepleegd gericht op awareness en de technische inrichting. We zullen dit in 2025 vervolgen.
- Tevens zien we ten gevolge van de toename van complexere zorgvragen een daarmee gepaard gaande kortere verblijfstijd. Het aantal mutaties neemt toe wat effect heeft op onze wachtlijst die korter wordt. Een en ander resulteert in extra druk op het plaatsingsbeleid, de vraag verschuift en we zullen daar in het komende jaar op anticiperen. Dit vraagt tevens om aanpassingen op afdelingen en locaties. Op dit moment ontstaat het risico van leegstand doordat we steeds vaker geen passende cliënt kunnen vinden voor een kamer. Het verbod om nieuwe ZZP4 in te huizen maakt het niet makkelijker.
- Vanuit de overheid wordt gemotiveerd en gestimuleerd dat mensen met een zorgvraag langer thuis blijven wonen. Joris Zorg heeft een doorstart gemaakt in 2024 met het realiseren van het zorgproduct Volledig Pakket Thuiszorg (VPT). Lerend van de ervaringen welke zijn opgedaan bij andere zorgorganisaties uit het VVT-platform en onder begeleiding van Share Life is dit product een mooie uitbreiding voor onze portfolio. In samenwerking met onze bestaande thuiszorgteams en de teams Huishoudelijke Thuiszorg verwachten we dat dit in 2025 een mooie ontwikkeling zal doormaken.

Medewerkers

- Helaas constateren we dat ons ziekteverzuim (nog steeds) te hoog is. Begroot was een gemiddeld ziekteverzuim van 7% maar zaten we eind 2024 nog op 9,4% en gemiddeld op 9,88%. Met 9,4% scoren we één procent beter dan eind 2023, maar gemiddeld zijn we hoger uitgekomen dan 2023. Omdat we ons realiseren dat een hoog verzuim – naast ongewenste effecten voor medewerkers – ook kostenverhogend werkt, hebben we andere maatregelen getroffen zoals individuele begeleiding van een verzuimcoach aan alle leidinggevenden, werken vanuit het principe ziek is geen keuze maar verzuim wel, etc.

- De krapte op de arbeidsmarkt is een risico. Het zorgt ervoor dat vacatures lastig in te vullen zijn en maken het organiseren van vervanging bij verzuim ingewikkeld. Geconstateerd wordt dat hierdoor werkdruk toeneemt wat mogelijk een negatief effect heeft op het ziekteverzuim. Vanuit HR zijn er veel mooie initiatieven opgepakt om de medewerker en zijn gezinsleden (!) te ondersteunen en te faciliteren ter voorkoming van verzuim en om zijn privé-werk balans in control te houden. De aangeboden providerboog is zeer compleet en we verwachten dat dit helpend zal zijn in de preventie van verzuim en het binden en boeien van medewerkers.
- Tot medio 2024 hebben we een te groot aantal ZZP-ers ingezet om de zorg te kunnen continueren. Naast het kostenverhogend aspect (50% duurder dan personeel in loondienst), komt hier een aspect bij vanuit wet- en regelgeving. Per 1 januari zal de belastingdienst gaan controleren op schijnzelfstandigheid. Daarom hebben – met mooie resultaten – ruim 15 ZZP-ers weten te verleiden om bij Joris Zorg in loondienst te komen. Een klein aantal ZZP-ers zetten we nog in middels detacheringsbureaus.
- De komst van VPT legt ook een grotere vraag neer bij onze thuiszorg. Het is lastig met de huidige arbeidsmarktproblematiek om de juiste medewerkers aan ons te binden. Voor de thuiszorg is dit vaak nog lastiger aangezien zij meestal met gesplitste diensten werken. Belangrijk is hier naar andere mogelijkheden en een bredere interne samenwerking te gaan kijken zodat we wel meer mensen kunnen aantrekken. Door het profiel van de medewerker thuiszorg aan te passen aan de wensen van potentiële collega's verwachten we nieuwe medewerkers aan ons te kunnen gaan binden zodat we (nog) meer cliënten kunnen voorzien van VPT.
- Onze medewerkers hebben in het MTO aangegeven dat ze meer zeggenschap willen over hun dienstroosters. We hebben hier naar geluisterd en hebben een aantal aanpassingen op het gebied van plannen en roosteren uitgevoerd. Daarnaast draait momenteel de succesvolle pilot hybride roosteren. Hierin maken de teams zelf hun roosters in goed overleg met elkaar en met ondersteuning van het team planning en roosteren. Medewerkers geven aan prettiger in hun werk te staan, we zijn beter in control zijn en we kunnen effectiever onze medewerkers inzetten.

Vastgoed

Alle wijzigingen in de zorg gaan en moeten ook hun invloed hebben op ons vastgoed. Een concept strategisch vastgoedplan ligt klaar maar moet verder aangepast worden om beter aan te sluiten op het beeld van de zorg in de toekomst. We kijken naar andere mogelijkheden van zorg (bv uitbreiding VPT) en naar andere samenwerkingsvormen. Dit gaat gevolgen hebben op de inzet van ons vastgoed.

De toename in de markt van de private equity is een risico waar Joris Zorg in samenwerking met de partners in het VVT-platform Zuid Oost Brabant over in gesprek is. Daarnaast initieert Joris Zorg gesprekken met het Zorgkantoor, de gemeente, de huisartsenkoepels en de woningbouwcoöperatie om andere initiatieven te ontdekken en te ontwikkelen.

ICT

- Cybercrime is in de zorg een serieus risico. In 2022 zijn we vlak voor kerst slachtoffer geweest van een ransomware aanval. In 2023 en 2024 hebben we onze ICT beveiliging fors opgeschroefd en hebben we ook de ambitie uitgesproken ook te voldoen aan de NEN 7510. Toezichthouder IGJ onderschrijft de door ons gekozen route. De - in eind 2024 - uitgevoerde audit geeft aan dat we grote vorderingen hebben gemaakt. Er zijn nog verbeteringen te behalen op beleidsmatig niveau.
- De eisen die aan de ICT-omgeving worden gesteld zijn hoog. Niet alleen vanuit het risico van cybercrime maar ook omdat onze primaire processen een grote afhankelijkheid kennen. Continuïteit en het zorgen voor de benodigde transitie maakt dat we in 2022 terug zijn gegaan naar onze “oude” ICT-beheerder (leverancier). Dit heeft geleid tot claims vanuit beide partijen en een rechtsgang. In 2024 heeft de zitting plaatsgevonden, in het vonnis heeft de rechtbank de eisen van beide partijen verworpen. Geen van de partijen heeft gebruik gemaakt van de mogelijkheid om hoger beroep aan te tekenen.

Toekomstparagraaf

De huidige strategische koers van Joris Zorg loopt tot 2025. In zomer 2024 zijn we al begonnen met het herijken van onze strategie voor de komende jaren. We hebben samen met externe en interne stakeholders (verwanten, cliënten, vrijwilligers, medewerkers, gemeente, andere (zorg)organisaties) een aantal goedbezochte sessie georganiseerd om de nieuwe koers samen te verkennen. Dit resulteert in een nieuwe missie, visie en kernwaarden en een aansprekende marktbelofte ‘Joris Zorg, elke dag de moeite waard’. Nu maken we een vertaling naar strategische doelstellingen en thema’s. In de uitwerking zullen we ook aandacht hebben voor onze besturingsfilosofie en de structuur van onze organisatie. Zoals in de vorige paragraaf aangegeven moeten we ook ons strategisch vastgoed plan complementeren. We merken dat de huidige veranderingen in de zorg en onze maatschappij ook om aanpassingen vragen van ons vastgoed. Het is van belang hier goede keuzes in te maken die voldoende toekomstbestendig zijn en ons flexibiliteit geven voor de toekomst. Hierbij wordt het steeds belangrijker ook prestaties te laten zien op het gebied van duurzaamheid. Na het behalen van het bronzen certificaat gaan we doorpakken om verdere CO2 reductie mogelijk te maken.

Financieel zal het niet mogelijk zijn alles aan te passen, maar met een goed plan kunnen we dit wel gefaseerd in gang zetten. Ook hier geldt dat we zeker zullen kijken naar samenwerking in en met de sector want we zijn niet de enige die hier behoefte aan heeft.

Joris Zorg is op weg om met hetzelfde aantal medewerkers (500) met gemak passende zorg aan het dubbele aantal cliënten (1700) te bieden. Dit wordt getoetst vanuit verschillende KPI’s.

Het vinden, binden en boeien van de juiste medewerkers en duurzame inzetbaarheid zijn ook komend jaar belangrijke thema’s. Daarnaast heeft 2024 aangetoond dat een verminderde inzet van zzp’ers ons financieel gezonder maakt. Het terugdringen van het ziekteverzuim zal dit verder ondersteunen en tevens meer comfort geven in de zorg doordat er rust is in de bezetting en meer financiële ruimte biedt voor zorginzet.

Op 2 kleinschalige woonvoorzieningen wordt gekeken naar uitbreiding, zodat er evenwicht gecreëerd wordt ten aanzien van inzet en financiën. Dat betekent onder meer een uitbreiding van locatie Groenendaal met zes appartementen. Daarnaast ontwikkelen we een inclusieve woongemeenschap samen met Lunet Zorg op locatie D'n Bolle Akker. Door de bovenverdieping van 4 woonboerderijen te verbouwen naar woningen die bestemd zijn voor mensen met en zonder een zorgvraag creëren we een woongemeenschap waar mensen met en voor elkaar leven, wonen, recreëren en zorgen.

In Hoogeloon wordt met de coöperatie gekeken hoe VPT in appartementen rondom het steunpunt georganiseerd kan worden. We verwachten hierdoor een uitbreiding van onze zorgverlening voor inwoners van Hoogeloon.

Tevens zullen we in de andere kernen Oirschot, Middelbeers en Vessem VPT in de wijken aan gaan bieden. De ambitie is ook hier hoog maar gebaseerd op realiteit. De behoefte van ouderen om langer thuis te wonen neemt toe. Joris Zorg wil en kan deze zorgvraag beantwoorden. De benodigde medewerkers zullen we deels nieuw gaan werven door aantrekkelijke dienstverbanden aan te bieden en anderzijds door slim en efficiënt diensten/taken te combineren. Zo worden HHT-medewerkers – die dat wensen – ingezet voor individuele begeleiding (hulp bij koken, boodschappen doen, etc.) in de VPT.

Een andere – vanuit onze nieuwe visie ontstane – aanpassing is de inzet van de leefpleinen in onze 3 woonzorgcentra voor de bewoners in de wijk om deze centra heen. Verbondenheid met de buurt wordt steeds belangrijker en Joris Zorg wil de buurt 'naar binnen halen'. Vanuit de samenwerkingsgedachte dat de wijkbewoner minder eenzaamheid ervaart en anderzijds iets kan betekenen voor de bewoners in ons woonzorgcentrum. Al deze ontwikkelingen staan of vallen met de samenhang die gecreëerd kan worden met medewerkers die hieraan mee willen werken. Dit wordt getoetst en gecheckt; daar zit een grote opgave voor de toekomst. Samenzorg voor onze cliënten door inzet van o.a. verwanten en vrijwilligers naast de professionals en werken vanuit de schijf van vijf wil oppakken.

Tot slot willen we duiden dat Joris Zorg einde 2025 wil voldoen aan de NEN7510. Zij zal ten aanzien van de informatietechnologie en informatiebeveiliging haar informatiebeveiliging op het juiste niveau brengen. Dit vraagt vooral nog een inspanning op het gebied van onze processen, beleid en PDCA. Naast interne aanpassingen in werkwijzen gaan we in 2025 met een nieuwe ICT-partner werken. Door de professionele werking van deze partner verbeteren we ook op het gebied van naleving NEN7510 omdat we met hen inhoud geven aan goed leveranciersbeheer. Periodiek hebben we met hen afspraken en is managementinformatie beschikbaar.

Financieel beleid

2024 eindigt Joris Zorg met een positief exploitatieresultaat van 866.731 opgebouwd uit:

	2024	2023
Exploitatiesaldo aanleunwoningen/appartementen	142.937	155.148
Exploitatiesaldo zorggebouwen	1.158.504	1.138.202
Exploitatiesaldo zorgverlening	-434.710	-1.493.441
Totaal	866.731	-200.091

Het exploitatiesaldo van de aanleunwoningen 2023 is gedaald met name door het toerekenen van de gaskosten van de openbare ruimten, deze zaten voorheen in de exploitatie van de zorg (- € 11.700).

Het exploitatiesaldo van de zorggebouwen is in 2024 gestegen. Opvallend is dat de inkomsten lager zijn dan 2023 (- € 31.500), dit is een gevolg van de tariefdaling van de NHC.

Ten opzichte van 2023 is er minder onderhoud gepleegd (+ € 60.000) en is er begin 2024 een lening afgelost waardoor er minder interest is betaald over de langlopende schulden (+ € 32.500). De huur is verlaagd (+ € 8.000) omdat het pand in Oirschot is verbouwd waardoor er meer kantoorruimte is gecreëerd en dit niet meer gehuurd hoeft te worden. De afschrijvingskosten zijn door deze verbouwing gestegen (- €48.000 euro).

De exploitatie van de zorg komt in 2024 €1.058.731 hoger uit dan in 2023. Dit komt onder andere door een forse stijging in de WLZ tarieven (+ € 2.227.087). Hiertegenover staat ook een flinke stijging van de kosten voor personeel in loondienst (- € 1.222.283) door de cao-stijgingen. De kosten voor PNIL zijn ook gestegen (- € 97.949) dit komt met name door een grotere doorbetaling van de gelden aan de zorgboeren (- € 373.853). Zonder deze doorbetaling zouden de kosten voor inzet van PNIL zijn afgenomen (+ € 275.904). Dit heeft te maken dat er geen HR Manager meer ingehuurd wordt en er geen ondersteuning meer nodig is bij de roosteraars.

In de hiernavolgende tabel is de resultatenrekening weergegeven.

	2024	2023	Vershil
Opbrengsten zorgprestaties	30.821.733	28.329.344	2.492.389
Subsidies	181.210	128.281	52.929
Overige bedrijfsopbrengsten	257.886	429.461	-171.575
Opbrengsten	31.260.829	28.887.086	2.373.743
Personeelskosten	22.704.435	21.525.985	-1.178.450
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	1.480.256	1.437.955	-42.301
Overige bedrijfskosten	6.036.931	5.827.866	-209.065
Kosten	30.221.622	28.791.806	-1.429.816
Bedrijfsresultaat	1.039.207	95.280	943.927
Financiële baten en lasten	-172.475	-295.371	122.896
Resultaat boekjaar	866.731	-200.091	1.066.822

De opbrengsten zorgprestaties zijn in 2024 gestegen door met name hogere WLZ opbrengsten (+ € 2.227.087), hogere WMO opbrengsten (+ € 229.434) en hogere opbrengsten ZVW (+ € 38.685).

De subsidies zijn in 2023 hoger door een hogere opleidingssubsidie (+ € 52.929).

Overige bedrijfsopbrengsten zijn in 2023 lager door lagere diverse baten en opbrengsten (- € 118.646).

De personeelskosten zijn hoger door met name een groei van de loonsom (- € 1.194.533) en een stijging in de voorzieningen voor verlof, jubilea en RVU (- € 72.112). Daarnaast zijn er meer lasten voor personeel niet in loondienst (- € 97.949, dit heeft te maken met de doorbetaling aan de zorgboeren.

Overige bedrijfskosten zijn gestegen door een toename van de onderhoudskosten (- € 82.609). Daarnaast is er in 2023 een schade-uitkering van de verzekering ontvangen voor de hack welke in 2024 niet is ontvangen (- € 132.620)

Als gevolg van materiële nacontroles door zorgkantoren, zorgverzekeraars en gemeenten op de gedeclareerde zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning kunnen correcties noodzakelijk zijn op de gedeclareerde productie. De effecten van eventuele materiële nacontroles zijn vooralsnog onzeker. Stichting Joris Zorg heeft op basis van een risicoanalyse een zo nauwkeurig mogelijke inschatting gemaakt van de hieruit voortvloeiende risico's en verplichtingen. Daarbij is rekening gehouden met uitkomsten van interne en externe controles.

Joris Zorg heeft een goede financiële positie. Om deze te monitoren houden we ratio's aan die ook voor de financieringen gebruikt worden. Met een "Senior Net Debt to Ebitda" van - 1.64 zijn we in staat volledig onze schulden af te lossen. Ook met een solvabiliteit en DSCR van respectievelijk 48,23% en 3,06 zitten we boven de gestelde normen.

Investerings:

In 2024 is voor in totaal voor € 527.714 aan investeringen geactiveerd. Deze investeringen kennen een volgende verdeling:

- Ombouw keuken naar kantoren € 165.985
- Cisco XDR cloud protection (software) € 101.724
- Aivexx Leefcirkels (75%) € 38.091
- Moderniseren liften (oplevering 2025) € 34.848
- Aanschaf laptops € 29.308
- Verbouwing badkamers en keukens huurwoningen € 24.709
- Diverse (zorg gerelateerde) investeringen € 133.049

Begroting 2025:

Wat betreft de opbrengsten is de verwachting dat deze ten opzichte van 2024 met 4,4% zullen stijgen naar een niveau van € 32.549.000. Waar in 2023 en 2024 veel PNIL is ingezet, is dit in de begroting 2025 flink afgeschaald. Door de ingreep welke in 2024 is gedaan, wordt PNIL niet direct meer ingezet bij ziekte en is er afscheid genomen van de ZZPers welke niet aan de nieuwe regelgeving kunnen voldoen. Daarentegen wordt wel een stijging in de uurtarieven verwacht omdat de inhuur duurder wordt, vooralsnog verwachten we hierbij binnen begroting te blijven.

Wat betreft de loonkosten verwachten we een flinke stijging door de CAO verhogingen en meer inzet om VPT te kunnen bieden in de regio. Qua aantallen FTE blijven we op het niveau van de realisatie 2024. Dit gegeven moeten we goed blijven monitoren gezien de krapte op de arbeidsmarkt en het nog steeds hoge ziektepercentage.

Daarnaast is in de begroting 2025 ook ingezet op het vormen van een nieuwe visie en strategie waarbij de VPT een belangrijke rol speelt. Voor de VPT zijn zowel extra kosten als opbrengsten begroot met een rendement van ca 10%.

2 JAARREKENING

2.1 BALANS PER 31 DECEMBER 2024
 (na resultaatbestemming)

	<u>Ref.</u>	<u>31-dec-24</u>	<u>31-dec-23</u>
		€	€
ACTIVA			
Vaste activa			
Materiële vaste activa	2		
Bedrijfsgebouwen en -terreinen		6.718.652	7.096.929
Machines en installaties		4.618.777	5.010.239
Andere vaste bedrijfsmiddelen		768.680	1.023.147
		<u>12.248.489</u>	<u>13.201.031</u>
Vlottende activa			
Vorderingen	5		
Vorderingen uit hoofde van financieringstekort		96.559	10.749
Op debiteuren		260.783	225.985
Overige vorderingen		280.534	133.601
Transitoria		162.974	350.320
		<u>800.850</u>	<u>720.655</u>
Liquide middelen	7	14.344.837	13.375.959
Totaal activa		<u><u>27.394.176</u></u>	<u><u>27.297.645</u></u>

	Ref.	31-dec-24 €	31-dec-23 €
PASSIVA			
Eigen vermogen	8		
Gestort en opgevraagd kapitaal		454	454
Bestemmingsreserve		401.245	401.245
Bestemmingsfonds		10.452.812	9.586.079
Overige reserves		1.028.871	1.028.871
		11.883.381	11.016.649
Voorzieningen	9		
Overige		1.329.833	907.546
		1.329.833	907.546
Langlopende schulden (voor meer dan 1 jaar)	10		
Schulden aan banken		9.575.000	10.225.000
		9.575.000	10.225.000
Kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)	11		
Schulden aan leveranciers en handelskredieten		759.607	728.195
Belastingen en premies sociale verzekeringen		303.342	275.302
Schulden terzake van pensioenen		358.688	334.399
Overige schulden		1.210.836	1.963.497
Overige passiva		1.973.488	1.847.057
		4.605.961	5.148.450
Totaal passiva		27.394.176	27.297.645

2.2 WINST- EN VERLIESREKENING OVER 2024

	Ref.	2024 €	2023 €
BEDRIJFSOPBRENGSTEN			
Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening	14		
Zorgverzekeringswet		940.366	901.681
Wet langdurige zorg		28.333.064	26.105.977
Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening		55.998	58.814
		29.329.427	27.066.472
Baten uit andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten	16	1.492.306	1.262.872
Netto omzet		30.821.733	28.329.344
Overige bedrijfsopbrengsten	19	439.096	557.742
Som der bedrijfsopbrengsten		31.260.829	28.887.086
BEDRIJFSLASTEN			
Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten	21	4.722.181	4.624.232
Lonen en salarissen	22	13.644.287	12.796.849
Sociale lasten	23	2.325.376	2.039.547
Pensioenlasten	24	1.111.738	1.022.722
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	25	1.480.256	1.437.955
Overige bedrijfskosten	28	6.937.784	6.870.501
Som der bedrijfslasten		30.221.622	28.791.806
BEDRIJFSRESULTAAT		1.039.207	95.280
Rentelasten en soortgelijke kosten	32	172.475	295.371
RESULTAAT		866.731	-200.091

Stichting Joris Zorg

RESULTAATBESTEMMING

Het resultaat is als volgt verdeeld:

	2024 €	2023 €
Bestemmingsreserve	0	0
Bestemmingsfonds aanleunwoningen	142.937	155.148
Bestemmingsfonds aanvaardbare kosten	723.794	-355.239
	866.731	-200.091

2.3 KASSTROOMOVERZICHT OVER 2024

	Ref.	2024		2023	
		€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten					
Bedrijfsresultaat			1.039.207		95.280
Aanpassingen voor:					
- afschrijvingen en overige waardeverminderingen	25, 26	1.480.256		1.437.955	
- mutaties voorzieningen (exclusief voorziening deelnemingen)	9	422.287		346.157	
			1.902.543		1.784.112
Veranderingen in werkkapitaal:					
- vorderingen	5	-80.195		612.148	
- kortlopende schulden (excl. schulden aan banken)	11	-7.488		549.581	
			-87.683		1.161.729
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			2.854.066		3.041.120
Ontvangen interest	30	0		0	
Betaalde interest	32	-172.475		-295.371	
			-172.475		-295.371
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten			2.681.591		2.745.749
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
Investerings materiële vaste activa	2	-527.713		-725.190	
Desinvesteringen materiële vaste activa	2	0		0	
			-527.713		-725.190
Kasstroom uit financieringsactiviteiten					
Nieuw opgenomen leningen	10	0		0	
Aflossing langlopende schulden	10	-1.185.000		-1.011.500	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten			-1.185.000		-1.011.500
Mutatie geldmiddelen			968.878		1.009.059
Stand geldmiddelen per 1 januari	7		13.375.959		12.366.900
Stand geldmiddelen per 31 december	7		14.344.837		13.375.959
Mutatie geldmiddelen			968.878		1.009.059

Toelichting:

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode

2.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

2.4.1 Algemeen

Statutaire naam en activiteiten

Zorginstelling Stichting Joris Zorg is statutair (en feitelijk) gevestigd te Oirschot, op het adres St Jorisstraat 1, en is geregistreerd onder KvK-nummer 41095652

De belangrijkste activiteit is ouderenzorg

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2024, lopend van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. De vergelijkende cijfers hebben betrekking op boekjaar 2023, lopend van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

Continuïteitsveronderstelling

De verwachting is dat het geheel van de activiteiten van Stichting Joris Zorg, waaraan de activa en passiva dienstbaar zijn, wordt voortgezet. Deze jaarrekening is derhalve opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de *Regeling openbare jaarverantwoording WMG (RojW)*. De jaarrekening is opgesteld in euro. Toelichtingen op posten in de balans, resultatenrekening en kasstroomoverzicht zijn in de jaarrekening genummerd.

De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en het resultaat zijn gebaseerd op historische kosten, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen. Opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop deze betrekking hebben.

Bij de toepassing van de grondslagen voor de waardering en de resultaatbepaling wordt voorzichtigheid betracht. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verplichtingen die hun oorsprong vinden vóór het einde van het boekjaar, worden in acht genomen, indien zij vóór het opmaken van de jaarrekening zijn bekend geworden. Voorzienbare verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden vóór het einde van het boekjaar worden in acht genomen indien zij vóór het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

De verdere toelichting op specifieke grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening en voor de waardering en resultaatbepaling komt in het hierna volgende aan de orde.

Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar, met uitzondering van het volgende:

Herrubricering vergelijkende cijfers

De cijfers voor 2023 zijn, waar nodig, geherrubriceerd om vergelijkbaarheid met 2024 mogelijk te maken.

2.4.2 Grondslagen van waardering van activa en passiva

Activa en passiva

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

2.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

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

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

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

2.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

Immateriële en materiële vaste activa

De immateriële en materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs onder aftrek van cumulatieve afschrijvingen en cumulatieve bijzondere waardeverminderingen.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de verkrijgings- of vervaardigingsprijs volgens de lineaire methode op basis van de verwachte economische levensduur. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Op bedrijfsterreinen en op vaste activa in ontwikkeling en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

Materiële vaste activa met een beperkte gebruiksduur worden afzonderlijk afschreven. In het geval dat belangrijkste bestanddelen van een materieel vast actief van elkaar te onderscheiden zijn en verschillen in gebruiksduur of verwacht gebruikspatroon, worden deze bestanddelen afzonderlijk afgeschreven. De afschrijvingspercentages zijn toegelicht in de toelichting op de balans.

In het geval dat de betaling van de kostprijs van een materieel vast actief plaatsvindt op grond van een langere dan normale betalingstermijn, wordt de kostprijs van het actief gebaseerd op de contante waarde van de verplichting.

In het geval dat materiële vaste activa worden verworven in ruil voor een niet-monetair actief, wordt de kostprijs van het materieel vast actief bepaald op basis van de reële waarde voor zover de ruiltransactie leidt tot een wijziging in de economische omstandigheden en de reële waarde van het verworven actief of van het opgegeven actief op betrouwbare wijze kan worden vastgesteld.

Investeringsubsidies

Voor zover subsidies of daaraan gelijk te stellen vergoedingen zijn ontvangen als eenmalige bijdrage in de afschrijvingskosten, zijn deze:
- in mindering gebracht op de investeringen

Groot onderhoud

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

Vorderingen

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde (inclusief transactiekosten) en vervolgens tegen de geamortiseerde kostprijs. Indien er geen sprake is van agio of disagio of transactiekosten is de geamortiseerde kostprijs gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. De voorzieningen worden bepaald op basis van een individuele beoordeling van de vorderingen.

Een vordering uit hoofde van financieringstekorten of een schuld uit hoofde van financieringsoverschotten is het aan het einde van het boekjaar bestaande verschil tussen het wettelijk budget voor aanvaardbare kosten en de ontvangen voorschotten en de in rekening gebrachte vergoedingen voor diensten en verrichtingen ter dekking van het wettelijk budget.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en direct opeisbare deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

2.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan en die het gevolg zijn van een gebeurtenis uit het verleden, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichting en verliezen af te wikkelen. Indien het verschil tussen de nominale en contante waarde van de verplichtingen materieel is, worden voorzieningen gewaardeerd tegen contante waarde.

Aanvullend op de hiervoor vermelde algemene grondslagen voor voorzieningen, gelden de volgende specifieke grondslagen per voorziening:

a. Voorziening uitgestelde beloningen

Deze voorziening betreft de geldwaarde van de (opgebouwde) rechten van werknemers die naar verwachting op een later moment uitbetaald of genoten/ opgenomen worden. Het gaat hierbij onder meer om:

- i. jubileumgratificaties,
- ii. wachtgeldregelingen,
- iii. doorbetaling van loon na 45 dienstjaren in de zorg- of welzijnssector, en
- iv. andere soorten van uitgestelde beloningen.

De eerder genoemde verwachting wordt onder meer beïnvloed door de inschatting van de blijf-kans van werknemers en van het blijven voldoen aan de voorwaarden voor uitbetaling/ genieting. De geldwaarde betreft de opgebouwde rechten, omgerekend in het brutoloon op balansdatum, verhoogd met de daarover door de werkgever verschuldigde premies en heffingen en gecorrigeerd voor de inschatting van blijf-kans en het voldoen aan andere voorwaarden.

Verlofrechten (inclusief spaarverlof) zijn tegen de nominale waarde (opgebouwde rechten, omgerekend in het brutoloon op balansdatum, verhoogd met de daarover door de werkgever verschuldigde premies en heffingen) verwerkt onder de kortlopende schulden. Met betrekking tot de grondslagen voor de verwerking van de pensioenlasten, wordt verwezen naar het onderdeel 'Grondslagen van resultaatbepaling'.

Schulden

Onder de langlopende schulden worden schulden opgenomen met een resterende looptijd van meer dan één jaar. De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar. De schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde (inclusief transactiekosten) en vervolgens tegen de geamortiseerde kostprijs. Indien er geen sprake is van agio of disagio of transactiekosten is de geamortiseerde kostprijs gelijk aan de nominale waarde. De nominale waarde van een schuld is de hoofdsom die wordt genoemd in de overeenkomst waaruit de schuld is ontstaan. De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder de kortlopende schulden.

Verlofrechten (inclusief spaarverlof) zijn tegen de nominale waarde (opgebouwde rechten, omgerekend in het brutoloon op balansdatum, verhoogd met de daarover door de werkgever verschuldigde premies en heffingen) verwerkt onder de kortlopende schulden.

2.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten handels- en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, handelsschulden en overige te betalen posten. Financiële instrumenten omvatten tevens in contracten besloten afgeleide financiële instrumenten (derivaten). Financiële instrumenten, inclusief de van de basiscontracten gescheiden afgeleide financiële instrumenten, worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde. Na de eerste opname (tegen reële waarde) worden financiële instrumenten gewaardeerd op de manier zoals beschreven in de grondslagen voor de desbetreffende financiële instrumenten.

2.4.3 Grondslagen van resultaatbepaling

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en de lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde grondslagen. Baten en lasten worden verwerkt in het jaar waarop zij betrekking hebben. Daarbij wordt voorzichtigheid betracht overeenkomstig de grondslagen die gelden voor het opnemen van activa en passiva (zoals eerder vermeld).

Baten en lasten uit voorgaande jaren die in dit boekjaar zijn geconstateerd, worden aan dit boekjaar toegerekend. In het geval van een geconstateerde fout in voorgaande boekjaren wordt fouterstel toegepast.

Opbrengsten

Opbrengsten uit het verlenen van diensten worden in de winst-en-verliesrekening verwerkt wanneer het bedrag van de opbrengsten op betrouwbare wijze kan worden bepaald, de inning van de te ontvangen vergoeding waarschijnlijk is, de mate waarin de dienstverlening op balansdatum is verricht betrouwbaar kan worden bepaald en de reeds gemaakte kosten en de kosten die (mogelijk) nog moeten worden gemaakt om de dienstverlening te voltooien op betrouwbare wijze kunnen worden bepaald. Indien het resultaat van een bepaalde opdracht tot dienstverlening niet op betrouwbare wijze kan worden bepaald, worden de opbrengsten verwerkt tot het bedrag van de kosten van de dienstverlening die worden gedekt door de opbrengsten.

De met de opbrengsten samenhangende lasten worden toegerekend aan de periode waarin de baten zijn verantwoord.

Overheidssubsidies

Overheidssubsidies worden aanvankelijk in de balans opgenomen als vooruitontvangen baten zodra er redelijke zekerheid bestaat dat zij zullen worden ontvangen en dat Joris Zorg zal voldoen aan de daaraan verbonden voorwaarden. Subsidies ter compensatie van gemaakte kosten worden systematisch als opbrengsten in de winst-en-verliesrekening opgenomen in dezelfde periode als die waarin de kosten worden gemaakt. Subsidies ter compensatie voor de kosten van een actief worden systematisch in de winst-en-verliesrekening opgenomen gedurende de gebruiksduur van het actief.

Pensioenen

Stichting Joris Zorg 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 verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij Stichting Joris Zorg. De verplichtingen, die voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). Stichting Joris Zorg betaalt hiervoor premies waarvan de helft door de werkgever wordt betaald en de helft door de werknemer. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad (laatst bekende dekkingsgraad bedraagt 112,1% (februari 2025)) van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.

Stichting Joris Zorg heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Stichting Joris Zorg heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

2.4.5 Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen en beleggingen die zonder beperkingen en zonder materieel risico van waardeverminderingen als gevolg van de transactie kunnen worden omgezet in geldmiddelen.

2.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

2.4.6 Grondslagen voor gebeurtenissen na balansdatum

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

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

2.4.7 Waarderingsgrondslagen WNT

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

2.5 TOELICHTING OP DE BALANS

ACTIVA

2. Materiële vaste activa

	Bedrijfs- gebouwen en terreinen	Machines en installaties	Andere vaste bedrijfs- middelen	Vaste bedrijfs- middelen in uitvoering/ vooruit betaald op materiële vaste activa	Niet aan de bedrijfs- uitoefening dienstbaar	Totaal
	€	€	€	€	€	€
Stand per 1 januari 2024						
- aanschafwaarde	12.683.395	8.761.693	3.020.920	70.716	0	24.536.724
- cumulatieve herwaarderingen	0	0	0	0	0	0
- cumulatieve afschrijvingen	5.586.466	3.751.454	1.997.773	0	0	11.335.693
Boekwaarde per 1 januari 2024	<u>7.096.929</u>	<u>5.010.239</u>	<u>1.023.147</u>	<u>70.716</u>	<u>0</u>	<u>13.201.031</u>
Mutaties in het boekjaar						
- investeringen	201.550	76.811	177.689	71.664	0	527.714
- herwaarderingen	0	0	0	0	0	0
- afschrijvingen	579.827	468.273	432.156	0	0	1.480.256
- bijzondere waardeverminderingen	0	0	0	0	0	0
- terugname bijz. waardeverminderingen	0	0	0	0	0	0
- <i>terugname geheel afgeschreven activa</i>						
.aanschafwaarde	0	0	0	0	0	0
.cumulatieve herwaarderingen	0	0	0	0	0	0
.cumulatieve afschrijvingen	0	0	0	0	0	0
- <i>desinvesteringen</i>						
aanschafwaarde	0	0	0	0	0	0
cumulatieve herwaarderingen	0	0	0	0	0	0
cumulatieve afschrijvingen	0	0	0	0	0	0
per saldo	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	<u>-378.277</u>	<u>-391.462</u>	<u>-254.467</u>	<u>71.664</u>	<u>0</u>	<u>-952.542</u>
Stand per 31 december 2024						
- aanschafwaarde	12.884.945	8.838.504	3.198.609	142.380	0	25.064.438
- cumulatieve herwaarderingen	0	0	0	0	0	0
- cumulatieve afschrijvingen	6.166.293	4.219.727	2.429.929	0	0	12.815.949
Boekwaarde per 31 december 2024	<u>6.718.652</u>	<u>4.618.777</u>	<u>768.680</u>	<u>142.380</u>	<u>0</u>	<u>12.248.489</u>
<i>Afschrijvingspercentage</i>	0-5%	5-10%	10-20%	0,0%	0,0%	

De vaste activa zijn als zekerheid gesteld voor de langlopende schulden. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar het overzicht van de langlopende leningen in onderdeel 2.6.

Als voornaamste investeringen in 2024 zijn te vermelden:

Ombouw keuken naar kantoren	165.984
Beveiligingssoftware	101.724
Aivexx Leefcirkels (nog op te leveren)	38.091

2.5 TOELICHTING OP DE BALANS

5. Vorderingen

De overige vorderingen en overlopende activa kunnen als volgt worden gespecificeerd:

	31-dec-24	31-dec-23
	€	€
Vorderingen uit hoofde van financieringstekort	96.559	10.749
Vorderingen op debiteuren	34.891	3.661
Verzekeraars	107.436	123.762
WMO	118.456	98.562
Overige vorderingen	280.534	133.601
Corona-compensatie	0	0
Overige overlopende activa:		
Transitoria	162.974	350.320
Totaal overige vorderingen en overlopende activa	800.850	720.655

Onder de overige vorderingen en schulden worden de bedragen opgenomen aangaande het financieringstekort dan wel -overschot Wlz.

De opbouw hiervan is als volgt:

Vorderingen uit hoofde van financieringstekort en schulden uit hoofde van financieringsoverschot

	t/m 2020	2021	2022	2023	2024	totaal
	€	€	€	€	€	€
Saldo per 1 januari	0	0	0	10.749	0	10.749
Financieringsverschil boekjaar					96.559	96.559
Correcties voorgaande jaren				200		200
Betalingen/ontvangsten				-10.949		-10.949
Subtotaal mutatie boekjaar	0	0	0	-10.749	96.559	85.810
Saldo per 31 december	0	0	0	0	96.559	96.558

Stadium van vaststelling (per erkenning):

c

a

a= interne berekening

b= overeenstemming met zorgkantoren

c= definitieve vaststelling NZa

	31-dec-24	31-dec-23
	€	€
Waarvan gepresenteerd als:		
- overige vorderingen	96.559	10.749
- overige schulden	0	
	96.559	10.749

Specificatie financieringsverschil in het boekjaar

	31-dec-24	31-dec-23
	€	€
Wettelijk budget voor aanvaardbare kosten	28.205.920	26.089.630
Af: vergoedingen ter dekking van het wettelijk budget	-28.109.361	-26.078.881
Totaal financieringsverschil	96.559	10.749

2.5 TOELICHTING OP DE BALANS

7. *Liquide middelen*

De liquide middelen kunnen als volgt worden gespecificeerd:		
	31-dec-24	31-dec-23
	€	€
Bankrekeningen	14.344.178	13.375.749
Kassen	658	210
Totaal liquide middelen	<u>14.344.837</u>	<u>13.375.959</u>

De liquide middelen staan ter vrije beschikking

2.5 TOELICHTING OP DE BALANS

PASSIVA

8. Eigen vermogen

Gestort en opgevraagd kapitaal

	Saldo per 1-jan-2024	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Saldo per 31-dec-2024
	€	€	€	€
Gestort en opgevraagd kapitaal	454	0	0	454
Totaal gestort en opgevraagd kapitaal	454	0	0	454

Bestemmingsreserve

	Saldo per 1-jan-2024	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Saldo per 31-dec-2024
	€	€	€	€
Bestemmingsreserve: Schenkeningen	401.245	0	0	401.245
Totaal bestemmingsreserve	401.245	0	0	401.245

Bestemmingsfonds

	Saldo per 1-jan-2024	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Saldo per 31-dec-2024
	€	€	€	€
Bestemmingsfonds: RAK	7.454.216	723.794	0	8.178.010
RAK aanleunwoningen	2.131.865	142.937	0	2.274.802
Totaal bestemmingsfonds	9.586.080	866.731	0	10.452.812

Overige reserves

	Saldo per 1-jan-2024	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Saldo per 31-dec-2024
	€	€	€	€
Overige reserves: Reserve overige activiteiten	1.028.871	0	0	1.028.871
Totaal overige reserves	1.028.871	0	0	1.028.871

Het eigen vermogen is aan te spreken conform de besluiten genomen door de Raad van Bestuur welke zijn goedgekeurd door de Raad van Toezicht

9. Voorzieningen

	Saldo per 1-jan-2024	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Saldo per 31-dec-2024
	€	€	€	€	€
- uitgestelde beloningen	202.613	31.756	6.368	0	228.001
- doorbetaling na 45 dienstjaren	601.901	280.121	99.050	0	782.972
- langdurig zieken	103.032	318.859	103.032	0	318.859
Totaal voorzieningen	907.546	630.737	208.450	0	1.329.833

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

	31-dec-2024
Kortlopend deel van de voorzieningen (< 1 jr.)	527.636
Langlopend deel van de voorzieningen (> 1 jr.)	802.197
hiervan > 5 jaar	145.672

2.5 TOELICHTING OP DE BALANS

Met betrekking tot de voorzieningen gelden nog de volgende toelichtingen:

Voorziening uitgestelde beloningen

De voorziening uitgestelde beloningen betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. De voorziening betreft de contante waarde van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De berekening is gebaseerd op gedane toezeggingen, blijfkans en leeftijd. De gehanteerde disconteringsvoet bedraagt 2%. De gehanteerde disconteringsvoet is ingeschat op gelijke hoogte als de jaarlijkse indexatie van salarissen.

Voorziening doorbetaling na 45 dienstjaren

De voorziening doorbetaling na 45 dienstjaren betreft een voorziening voor medewerkers die gebruik maken van de regeling om na 45 dienstjaren in de zorg- en welzijnssector vervroegd uit te treden en voor de medewerkers die naar verwachting in de toekomst zullen opteren voor het gebruik van de regeling. Binnen deze regeling hebben medewerkers die opteren voor de regeling en voldoen aan de voorwaarden, recht op een maandelijkse uitkering die voor rekening van de werkgever komt. De voorziening betreft de beste schatting van de contante waarde van de verschuldigde uitkeringen en daarmee samenhangende kosten. Hiervoor is bepaald welke medewerkers voldoen aan de voorwaarden voor de regeling en is per medewerker een inschatting gemaakt van de kans dat daadwerkelijk wordt geopteerd voor de regeling. De gehanteerde disconteringsvoet is ingeschat op gelijke hoogte als de jaarlijkse indexatie van de uitkering.

De voorziening is bepaald op basis van de verplichting per balansdatum'-methode.

Voorziening langdurig zieken

Voor langdurig zieken is een voorziening gevormd op basis van de contante waarde van de verwachte loonkosten in de eerste twee jaren van de arbeidsongeschiktheid (voor medewerkers die naar verwachting niet zullen terugkeren in het arbeidsproces), voor zover deze na 31 december 2024 vallen, gebaseerd op 100% gedurende het eerste jaar en 70% gedurende het tweede jaar. Voor de transitievergoeding is geen bedrag opgenomen omdat deze wordt vergoed middels de compensatieregeling van het UWV.

2.5 TOELICHTING OP DE BALANS**10. Langlopende schulden (voor meer dan 1 jaar)**

De specificatie van het totaal van de langlopende schulden naar hun looptijd is als volgt:

Kortlopend deel van de langlopende schulden (< 1 jr.), aflossingsverplichtingen	650.000	774.000
Langlopend deel van de langlopende schulden (> 1 jr.) (balanspost)	9.575.000	10.225.000
hiervan > 5 jaar	7.625.000	8.275.000

Voor een nadere toelichting op de langlopende schulden wordt verwezen naar het overzicht langlopende schulden (onderdeel 2.6).
De aflossingsverplichtingen komend boekjaar zijn verantwoord onder de kortlopende schulden.

De verstrekte zekerheden voor de opgenomen lening bij ING N.V. luiden als volgt:

- hypothecaire zekerheid op bedrijfsgebouwen en -terreinen;
- Zorgcomplex, 1e in rang, gelegen aan Den Hofpad 1 te Vessem
- Verpanding bedrijfsactiva van stichting Sint Joris

11. Kortlopende schulden

De overige schulden en overige passiva kunnen als volgt worden gespecificeerd:

	31-dec-24	31-dec-23
	€	€
Overige schulden:		
- Aflossingsverplichtingen komend boekjaar langlopende leningen	650.000	1.185.000
- Nog te betalen salarissen	104.924	109.164
- Schulden uit hoofde van subsidies	0	0
- Transitoria	154.804	508.952
- Diversen	301.107	160.381
Totaal overige schulden	<u>1.210.836</u>	<u>1.963.497</u>
Overige passiva:		
- Vakantiegeld	524.934	502.126
- Vakantiedagen	1.335.210	1.240.390
- Eindejaarsuitkering	85.037	82.501
- Vooruitontvangen bedragen	28.308	22.040
Totaal overige passiva	<u>1.973.488</u>	<u>1.847.057</u>

De toename van de vakantiedagen is te verklaren door een loonstijging van 5% welke in de CAO is vastgelegd. Daarnaast is er in 2024 flink gespaard in het balansbudget waardoor dit saldo toeneemt. De daling in transitoria is te verklaren door de verrekening van Covid gelden met Lunet zorg in 2023 waar een samenwerkingsverband mee bestaat voor vestiging Bolle Akker. De diverse overige schulden zijn gestegen door de resultaat verdeling van de Bolle Akker 2024, hierbij dient Joris Zorg een flink bedrag aan Lunet Zorg te betalen

2.5 TOELICHTING OP DE BALANS

12. Financiële instrumenten

Algemeen

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

Stichting Joris Zorg handelt niet in financiële derivaten en heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken.

Kredietrisico

De vorderingen zijn voor het grootste deel geconcentreerd bij zorgkantoor, zorgverzekeraars en gemeenten. De kredietrisico's zijn beperkt.

Renterisico en kasstroomrisico

Het renterisico is beperkt tot eventuele veranderingen in de marktwaaarde van opgenomen leningen. Bij deze leningen is sprake van een vast rentepercentage over de gehele looptijd. De leningen worden aangehouden tot het einde van de looptijd.

Reële waarde

De reële waarde van de meeste in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, effecten, liquide middelen en kortlopende schulden, benadert de boekwaarde ervan.

13.. Niet in de balans opgenomen verplichtingen en niet in de balans opgenomen activa

Huurverplichtingen

De met derden aangegane meerjarige huurverplichtingen van onroerende zaken betreffen:

<u>Onroerende zaak</u>	<u>Geschatte jaarhuursom 2025 in €</u>	<u>Omvang verplichting 2 - 5 jaar in €</u>	<u>Omvang verplichting > 5 jaar in €</u>	<u>Einddatum huurcontract</u>
Hoofdstraat 45C Hoogeloon	102.697	410.790	308.092	31-12-2032
Flinkert 23,24 en 26 te Vessem	140.879	0	0	9-9-2025
De Loop 67 te Oirschot	31.571	0	0	31-12-2025
<i>Totaal</i>	<i>275.147</i>	<i>410.790</i>	<i>308.092</i>	

De huurverplichtingen kwalificeren op grond van de bepalingen van RJ-Richtlijn 292 Leasing als operational lease en zijn om die reden niet in de balans opgenomen.

13.b Mogelijke rechten of verplichtingen in het kader van de niet in de balans opgenomen regelingen

Verplichtingen uit hoofde van het macrobeheersinstrument

Bij het opstellen van de jaarrekening bestaat nog geen inzicht in realisatie van het mbi-omzetplafond. Stichting Sint Joris is niet in staat een betrouwbare inschatting te maken van de uit het macrobeheersinstrument voortkomende verplichting en deze te kwantificeren. Als gevolg daarvan is deze verplichting niet tot uitdrukking gebracht in de balans per 31 december 2024.

2.5 TOELICHTING OP DE BALANS

Onzekerheden personele verplichtingen

1) Opheffing handhavingsmoratorium Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA)

Per 1 januari 2025 is het handhavingsmoratorium met betrekking tot de Wet DBA opgeheven. Voor ingehuurd zzp-ers die kwalificeren als medewerker c.q. waarbij sprake is van schijnzelfstandigheid bestaat het risico van naheffing van (pensioen)premies over eerdere jaren. Daarnaast is er sprake van een naheffingsrisico van belastingen (en boetes) als geconstateerd wordt dat sprake is van 'kwade opzet' dan wel als geen maatregelen zijn getroffen om situaties van schijnzelfstandigheid op te lossen. Om voornoemde risico's te beperken treft Stichting Joris Zorg de volgende maatregelen:

- ZZPers in de zorg worden zoveel als mogelijk in dienst genomen
- Mocht een ZZPer niet in dienst willen komen wordt er zoveel mogelijk met uitzendbureaus gewerkt
- Komt een ZZPer niet middels een uitzendbureau wordt met behulp van het fiscaal kompas beoordeeld of er een naheffingsrisico ontstaat. Als dit risico aanwezig is, wordt de opdracht niet verleend aan de betreffende ZZPer.

Het is nog onzeker of naheffingen en/of boetes aan de orde zullen zijn.

2) Toeslag meer-uren parttimers

Op 29 juli 2024 heeft het Europese Hof een uitspraak gedaan met betrekking tot de overwerk- vergoeding voor medewerkers die in deeltijd werken. De uitspraak kan gevolgen hebben voor de wijze waarop overuren worden beloond en zou mogelijk kunnen leiden tot een nabetaling met terugwerkende kracht voor parttimers. Op dit moment wordt onderzocht of en in hoeverre deze uitspraak van het Europese Hof van toepassing is op de zorgsector en op de verschillende (al dan niet algemeen verbindend verklaarde) cao's die in de zorg worden gehanteerd. Daarnaast zijn er ten aanzien van de uitspraak van het Europese Hof andere vragen en onzekerheden aan de orde. Deze vragen en onzekerheden gaan onder meer over:

- In hoeverre een eenduidig onderscheid te maken valt tussen voltijd- en deeltijdwerkers;
- Op welke periode met terugwerkende kracht deze uitspraak van toepassing zou zijn;
- Het effect van de in veel situaties toegepaste jaaruren-systematiek;
- De beschikbaarheid en betrouwbaarheid van de benodigde data.

Samenvattend

Voor de onder 1) en 2) genoemde omstandigheden en onzekerheden geldt dat bij het opmaken van de jaarrekening nog onduidelijk is of er sprake is van (aanvullende) verplichtingen en wat de omvang daarvan is. Om die reden is geen verplichting opgenomen in de balans en is volstaan met deze toelichting. Daarbij wordt nog wel opgemerkt dat – mochten er (aanvullende) verplichtingen ontstaan – de impact substantieel kan zijn. Stichting Joris Zorg volgt de ontwikkelingen nauwgezet en zal, indien noodzakelijk, in toekomstige verslagperiodes nadere informatie verstrekken over de mogelijke financiële consequenties

2.6 OVERZICHT LANGLOPENDE SCHULDEN ULTIMO 2024

Leninggever	Afsluit- datum	Hoofdsom	Totale loop-tijd	Soort lening	Werke- lijke rente	Einde rente- vast periode	Restschuld 31 december 2023	Nieuwe leningen in 2024	Aflossing in 2024	Restschuld 31 december 2024	Restschuld over 5 jaar	Resterende looptijd in jaren eind 2024	Aflossings- wijze	Aflossing 2025	Gestelde zekerheden
		€			%		€	€	€	€	€			€	
ING 65.15.66.339	17-9-2013	1.300.000	10	Hypothecair	2,20%	1-1-2024	535.000		535.000	0	0	0	Lineair	0	vaste activa
ING 80.09.60.734	24-2-2021	3.000.000	10	Hypothecair	1,68%	1-2-2031	2.625.000		150.000	2.475.000	1.875.000	7	Lineair	150.000	vaste activa
ING 80.12.65.657	1-6-2022	9.000.000	10	Hypothecair	3,50%	1-6-2032	8.250.000		500.000	7.750.000	5.750.000	8	Lineair	500.000	vaste activa
										0					
Totaal							11.410.000	0	1.185.000	10.225.000	7.625.000			650.000	

Toelichting:
Lening 80.09.60.734 en 80.12.65.657 worden aan het einde van de looptijd volledig afgelost.

Joris Zorg voldoet aan de eisen van de bank en heeft een Debt Service Cover Ratio > 1,4, een solvabiliteit > 25% en een Senior Net Debt to Ebitda < 4,0.

2.7 TOELICHTING OP DE WINST- EN VERLIESREKENING

BATEN

Algemeen

Onzekerheden opbrengstverantwoording

Als gevolg van materiële nacontroles door zorgkantoren, zorgverzekeraars en gemeenten op de gedeclareerde zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning kunnen correcties noodzakelijk zijn op de gedeclareerde productie. De effecten van eventuele materiële nacontroles zijn voornamelijk onzeker.

Dezelfde onzekerheid is aan de orde met betrekking tot de definitieve vaststelling van subsidies. Niet uitgesloten kan worden dat de verwerkte bedragen bij de definitieve vaststelling nog substantieel bijgesteld worden. Deze bijstellingen zullen dan in het resultaat van het boekjaar verwerkt worden, waarin de bijstelling voldoende aannemelijk wordt.

Stichting Joris Zorg verwacht uit hoofde van genoemde nacontroles en de subsidievaststellingen geen noemenswaardige correcties op de

14. Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening

De baten uit beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten kunnen als volgt worden gespecificeerd:

	2024	2023
	€	€
Wet Langdurige Zorg (WLZ)	28.333.064	26.105.977
Zorgverzekeringswet (ZVW)	940.366	901.681
Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening	55.998	58.814
Totaal	29.329.428	27.066.472

De toename van de middelen is te verklaren door tariefstijgingen (inclusief extra lumpsum), een hogere zorgwaarde en een uitbreiding op de dagbesteding

16. Baten uit andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten

De baten uit andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten kunnen als volgt worden gespecificeerd:

	2024	2023
	€	€
Wet maatschappelijke ondersteuning (niet zijnde Veilig Thuis activiteiten)	1.492.306	1.262.872
Totaal	1.492.306	1.262.872

19. Overige bedrijfsopbrengsten

De overige bedrijfsopbrengsten kunnen als volgt worden gespecificeerd:

	2024	2023
	€	€
Subsidies:		
- Rijkssubsidies (niet zijnde baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening)	181.210	128.281
Overige opbrengsten:		
- Verhuuropbrengsten	289.887	282.721
- Opbrengsten servicekosten	9.896	10.346
- Opbrengsten horecavoorzieningen	12.669	5.529
- Opbrengsten overige baten	-54.567	129.865
- Ontvangen schenkingen	0	1.000
Totaal	439.096	557.742

In 2023 is een schenking van 1.000 euro ontvangen voor locatie Bolle Akker. De negatieve opbrengsten overige baten hebben te maken met het betalen van een bedrag van 175.000 euro aan Lunet Zorg voor de resultaat verdeling van locatie Bolle Akker.

2.7 TOELICHTING OP DE WINST- EN VERLIESREKENING**LASTEN****21. Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten**

De kosten uitbesteed werk en andere externe kosten kunnen als volgt worden gespecificeerd:		
	2024	2023
	€	€
Kosten inzet externe specialisten	1.204.299	1.022.329
Kosten personeel niet in loondienst:		
- Kosten ingehuurd personeel/ uitzendkrachten	2.343.243	2.801.118
- Uitbesteed werk dagbesteding	1.174.638	800.785
Totaal	4.722.181	4.624.232

22. Lonen en salarissen

De lonen en salarissen kunnen als volgt worden gespecificeerd:		
	2024	2023
	€	€
Lonen en salarissen	13.644.287	12.796.849
Totaal	13.644.287	12.796.849
Het gemiddelde aantal personeelsleden op basis van full-time eenheden (fte's) is als volgt:		
Personeel in loondienst	278	280
Personeel niet in loondienst exclusief behandelaren	24	26
	302	306

25. Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

De afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa kunnen als volgt worden gespecificeerd:		
	2024	2023
	€	€
Afschrijvingen:		
- materiële vaste activa	1.480.256	1.437.955
Totaal afschrijvingen	1.480.256	1.437.955

2.7 TOELICHTING OP DE WINST- EN VERLIESREKENING**28. Overige bedrijfskosten**

De overige bedrijfskosten kunnen als volgt worden gespecificeerd:

	2024	2023
	€	€
Voedingsmiddelen en hotelmatige kosten	1.095.403	1.143.265
Patiënt- en bewonersgebonden kosten	834.037	839.605
Overige personeelskosten	900.854	1.042.635
Algemene kosten	2.562.523	2.379.204
Huur en leasing	322.729	334.440
Onderhoudskosten	690.390	607.781
Energiekosten	531.848	523.567
Totaal overige bedrijfskosten	<u>6.937.784</u>	<u>6.870.497</u>

32. Rentelasten en soortgelijke kosten

De rentelasten en soortgelijke kosten kunnen als volgt worden gespecificeerd:

	2024	2023
	€	€
Rentelasten	328.614	365.361
Rentebaten	-156.139	-69.990
Totaal	<u>172.475</u>	<u>295.371</u>

35. Honoraria accountant

	2024	2023
	€	€
1. Controle van de jaarrekening	66.673	50.430
2. Overige controlewerkzaamheden (w.o. productie-verantwoordingen etc.)	11.766	9.200
3. Fiscale advisering	0	1.400
4. Niet-controlediensten	0	4.173
	<u>78.438</u>	<u>65.203</u>

Toelichting:

De in de tabel vermelde honoraria voor de accountant 2024 (2023) hebben betrekking op de ontvangen facturen 2024 (2023), ongeacht of de werkzaamheden al gedurende het boekjaar 2024 (2023) zijn verricht.

2.7 TOELICHTING OP DE WINST- EN VERLIESREKENING

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)

De bezoldiging van de leden van de raad van bestuur (en overige topfunctionarissen) over het jaar 2024 is als volgt:

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling

	D. Zijlmans
1 Functie (functienaam)	Bestuurder
2 In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	1-jan-24
3 In dienst tot en met (datum einde functievervulling)	31-dec-24
4 (Fictieve) dienstbetrekking?	Ja
5 Deeltijdfactor (minimaal 0,025 fte)	100%
6 Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	158.932
7 Voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn	16.066
8 Totale bezoldiging uit hoofde van de functie van topfunctionaris	174.998
9 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	190.000
14 Uitkeringen in verband met de beëindiging van het dienstverband	0
15 Individueel toepasselijk maximum beëindigingsvergoeding	0
<u>Vergelijkende cijfers 2023</u>	
1 Functie (functienaam)	1-dec-23
2 In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	31-dec-23
3 In dienst tot en met (datum einde functievervulling)	Ja
4 (Fictieve) dienstbetrekking?	100%
5 Deeltijdfactor (minimaal 0,025 fte)	12.081
6 Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	1.252
7 Voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn	13.333
8 Totale bezoldiging uit hoofde van de functie van topfunctionaris	15.458

2.7 TOELICHTING OP DE WINST- EN VERLIESREKENING

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)

Toezichthoudende topfunctionarissen met totale bezoldiging van meer dan € 1.900

	M.D. den Ouden Voorzitter RvT	D.J. Jacobs Lid RvT	N. Honig Lid RvT
1 Functie (functienaam)			
2 In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	1-jan-24	1-jan-24	1-jan-24
3 In dienst tot en met (datum einde functievervulling)	31-dec-24	31-dec-24	31-aug-24
4 Totale bezoldiging in het kader van de WNT	22.800	15.200	10.133
5 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	28.500	19.000	12.667

Vergelijkende cijfers 2023

1 In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	1-jan-23	nvt	1-jan-23
2 In dienst tot en met (datum einde functievervulling)	31-dec-23	nvt	31-dec-23
3 Totale bezoldiging in het kader van de WNT	21.840	0	14.560
4 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	27.300	0	18.200

	J. Lammers Lid RvT	M.M.G.C. Buskens-Schut Lid RvT	A. Meeuwesen Lid RvT
1 Functie (functienaam)			
2 In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	1-jan-24	1-jan-24	1-sep-24
3 In dienst tot en met (datum einde functievervulling)	31-dec-24	31-dec-24	31-dec-24
4 Totale bezoldiging in het kader van de WNT	15.200	15.200	5.067
5 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	19.000	19.000	6.333

Vergelijkende cijfers 2023

1 In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	1-1-2023	1-1-2023	nvt
2 In dienst tot en met (datum einde functievervulling)	31-1-2023	31-12-2023	nvt
3 Totale bezoldiging in het kader van de WNT	14.560	14.560	0
4 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	18.200	18.200	0

	J. Roelofs Lid RvT	C.E.J.M. Cransveld Lid RvT
1 Functie (functienaam)		
2 In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	1-sep-24	nvt
3 In dienst tot en met (datum einde functievervulling)	31-dec-24	nvt
4 Totale bezoldiging in het kader van de WNT	5.067	nvt
5 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	6.333	nvt

Vergelijkende cijfers 2023

1 In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	nvt	1-1-2023
2 In dienst tot en met (datum einde functievervulling)	nvt	31-12-2023
3 Totale bezoldiging in het kader van de WNT	0	14.560
4 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	0	18.200

Indien Klassenindeling Zorg: De raad van toezicht heeft conform de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg- en jeugdhulp aan Stichting Joris Zorg een totaalscore van 9 punten toegekend. De daaruit volgende klassenindeling betreft klasse III, met een bijbehorend bezoldigingsmaximum voor de raad van bestuur van € 190.000. Dit maximum wordt niet overschreden door de Raad van Bestuur. Het bijbehorende bezoldigingsmaximum voor de voorzitter van de Raad van Toezicht bedraagt € 28.500 en voor de overige leden van de Raad van Toezicht € 19.000. Deze maxima worden niet overschreden.

2.8 VASTSTELLING EN GOEDKEURING

Vaststelling en goedkeuring jaarrekening

De raad van bestuur van Stichting Joris Zorg heeft de jaarrekening 2024 opgemaakt en vastgesteld in de vergadering van 27 mei 2025, onder gelijktijdige goedkeuring daarvan door de raad van toezicht.

Resultaatbestemming

Het resultaat wordt verdeeld volgens de resultaatverdeling in de resultatenrekening.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan die vermeld dienen te worden.

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

W.G.
Dhr. drs. J.H.J.G.-M. Roelofs, MBA Voorzitter

W.G.
Dhr. D.J. Jacobs, MSc RA RO EMIA Lid

W.G.
Mevr. A.A.E.A. Meeuwesen-Stabel, MSc Lid

W.G.
Mevr. dr. J. Lammers Lid

W.G.
Mevr. drs. M.M.G.C. Schut Lid

W.G.
Mevr. D.T.E.M Zijlmans, MBA Bestuurder

3 OVERIGE GEGEVENS

3 OVERIGE GEGEVENS

3.1 Statutaire regeling resultaatbestemming

In de statuten is bepaald dat het behaalde resultaat ter vrije beschikking staat van stichting.

3.2 Nevenvestigingen

Stichting Sint Joris heeft geen nevenvestigingen.

Bij de locatie in Oirschot is voor een klein deel nog wel sprake van een VVE met Wooninc uit Eindhoven.

Hier zijn geen vaste lopende gezamenlijke overeenkomsten alleen een afkadering van gezamenlijk groot onderhoud.

3.3 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

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

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

BIJLAGEN

Bijlage 1: Raad van Bestuur

De dagelijkse leiding van Joris Zorg is in handen van de raad van bestuur (rvb), mw. Diana Zijlmans, MBA. Zij wordt ondersteund door het managementteam en de staf. De bestuurder legt verantwoording af aan de raad van toezicht (rvt).

De rvb is belast met:

- Het realiseren van de doelstelling van de stichting.
- Het vaststellen van het beleid met inachtneming van het gestelde in de statuten.
- Het onderhouden van externe contacten van de stichting.

Mw. Zijlmans heeft een nevenfunctie, zij is lid raad van toezicht bij Kinderopvangorganisatie 't Nest (Horst aan de Maas). Er zijn geen maatregelen nodig geweest om belangenverstrengeling te voorkomen.

Bijlage 2: Raad van Toezicht

Naam	Beroep	Functie in de Raad van Toezicht	Nevenfunctie	Datum benoeming	Datum (evt) herbenoeming	Uiterste datum van aftreden
Mw. dr. M.D. den Ouden	Directeur/consultant bij Den Ouden Consult	Voorzitter rvt; Voorzitter Remuneratie Commissie; Contactpersoon CR	Piketmediator rechtbank	01-01-2017	n.v.t.	31-12-2024
Mw. dr. J. Lammers	Directeur/consultant VERDER duurzaam en strategisch advies	Lid Auditcommissie Financiën, Innovatie en Vastgoed Lid Remuneratie commissie (vanaf 1 juli 2024)	Voorzitter RvT W/E adviseurs Algemeen Bestuurslid Waterschap de Dommel en commissielid gemeente Eindhoven voor de Partij voor de Dieren	01-01-2019	01-01-2023	31-12-2026
Mw. drs. M.M.G.C. Schut	Partner & organisatieadviseur Reflect Bedrijfspsychologen Program Manager Nyenrode Business University; Program Manager Executive Education & Organizational Development; Senior toezichthouder Aw	Voorzitter Auditcommissie Kwaliteit en Veiligheid; Lid Remuneratie commissie (tot 1 juli 2024) Contactpersoon OR	Lid Raad van Toezicht Liemerij, Zevenaar; Lid kwaliteitscommissie, VZ Renummeratiecommissie; Lid en Vice VZ Raad van Commissarissen Admiraal de Ruyter Ziekenhuis, Goes. Voorzitter Remuneratie cie Fontys Hogeschool HRM en toegepaste Psychologie Lid adviescommissie	01-01-2020	01-01-2024	31-12-2027
Drs. N. Honig MBA	Voorzitter RvB Franciscus Gasthuis & Vlietland	Lid Auditcommissie Kwaliteit en Veiligheid	Lid NVZD Bestuur Vicevoorzitter V&VN Bestuur	01-07-2020	01-07-2024	Datum van aftreden: 31-8-2024
Dhr. D. J. Jacobs, MSc RA RO EMIA	Directeur/consultant AuRoRa Advies B.V.	Voorzitter Auditcommissie Financiën, Innovatie en Vastgoed	Vicevoorzitter Raad van Toezicht en voorzitter commissie Audit en Vastgoed Stichting ORO	01-01-2024	01-01-2028	31-12-2031
Dhr. J. Roelofs	Gepensioneerd bestuurder in de langdurige zorg	Voorzitter rvt; Voorzitter Remuneratie	Bestuurslid Ds. Visscherfonds; Lid RvT stichting 'Delen is Helen';	01-09-2024	01-09-2028	31-8-2032

		Commissie;	Voorzitter vereniging IVN Helmond; Voorzitter vereniging Natuurplatform Helmond			
Mw. A. Meeuwesen	Clustermanager WLZ De Wever, Tilburg	Lid Auditcommissie Kwaliteit en Veiligheid Contactpersoon CR		01-09-2024	01-09-2028	31-8-2032

Overzicht RvT 2024

Laatste wijziging 4-3-2025

Jaarverslag 2024 Raad van Toezicht Joris Zorg

Samenstelling Raad van Toezicht

Tegen de achtergrond van een bestuurswisseling in december 2023, hebben zich vervolgens in het jaar 2024 ook in de samenstelling van de Raad van Toezicht (RvT) een aantal wisselingen voorgedaan. Deze wisselingen hebben alle plaats gevonden naar aanleiding van het rooster van aftreden.

Met ingang van 1 januari 2024 is de heer Dirk Jan Jacobs benoemd als lid van de Raad van Toezicht, waarmee invulling is gegeven aan de vacature die is ontstaan als gevolg van het vertrek van de heer Coen Cransveld d.d. 31 december 2023.

Vervolgens zijn met ingang van 1 september 2024 benoemd mevrouw Anja Meeuwesen en de heer Jan Roelofs, beide als lid Raad van Toezicht. Anja Meeuwesen volgt de heer Niels Honig op en Jan Roelofs is voorsnog boventallig toegevoegd aan de Raad van Toezicht om met ingang van 1 januari 2025 mevrouw Marieke den Ouden op te volgen als voorzitter van de Raad van Toezicht. Voor deze tijdelijke boventalligheid is gekozen om de nieuwe beoogd voorzitter goed in te kunnen werken. Tegen deze achtergrond is de heer Niels Honig bereid gevonden twee maanden later (1 september in plaats van de oorspronkelijk geplande 1 juli) afscheid te nemen.

Vanaf 21 mei 2024 heeft mevrouw Judith Lammers mevrouw Madina Schut vervangen als lid van de remuneratiecommissie.

Hiermee opent de Raad van Toezicht het nieuwe kalenderjaar 2025 in de volgende samenstelling.

- | | |
|-------------------|---|
| ▪ Jan Roelofs | Voorzitter RvT en voorzitter remuneratiecommissie |
| ▪ Judith Lammers | Vicevoorzitter RvT, lid remuneratiecommissie en lid auditcommissie financiën, innovatie en vastgoed |
| ▪ Madina Schut | Lid RvT, voorzitter auditcommissie kwaliteit en veiligheid en contactpersoon ondernemingsraad |
| ▪ Dirk Jan Jacobs | Lid RvT en voorzitter auditcommissie financiën, innovatie en vastgoed |
| ▪ Anja Meeuwesen | Lid RvT, lid auditcommissie kwaliteit en veiligheid en contactpersoon cliëntenraad |

Werkwijze Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt integraal toezicht op het beleid van de Bestuurder en op de algemene gang van zaken binnen Joris Zorg. De uitgangspunten van waaruit dit toezicht vorm en inhoud krijgt, zijn onder

meer terug te vinden in de zorgbrede Governance code, de betreffende statuten en reglementen, de door de Raad van Toezicht zelf geformuleerde 'Visie op toezicht' en de strategische koers van Joris Zorg.

De Raad van Toezicht werkt, conform statuten en reglementen, met drie interne adviserende commissies, te weten de auditcommissie kwaliteit en veiligheid, de auditcommissie financiën, innovatie en vastgoed en de remuneratiecommissie.

Naast structurele en geplande contacten met de Bestuurder, zoals de (voorbereidingen op) de Raad van Toezicht vergaderingen, houdt de Raad van Toezicht ook op andere wijze verbinding met en toezicht op de organisatie. Dit doet zij onder meer door jaarlijks te overleggen met de Ondernemingsraad en de Cliëntenraad (halfjaarlijks met ingang van kalenderjaar 2025) en actief deel te nemen aan de 'Radendag'. In 2024 heeft de Raad van Toezicht tegen deze achtergrond gesproken met de Ondernemingsraad op 28 oktober en met de Cliëntenraad op 24 juni. De Radendag betreft een halfjaarlijkse bijeenkomst van Bestuurder, Managementteam, Raad van Toezicht, Ondernemingsraad, Cliëntenraad, en Verpleegkundig Adviesraad met als doel wederzijdse afstemming op strategisch niveau. In 2024 hebben twee radendagen plaats gevonden, te weten op 1 februari en 22 november waarin respectievelijk het jaarplan en de ontwikkeling van de strategie van Joris Zorg centraal stonden. Deze dagen waren informatief en inspirerend voor alle deelnemers en dus ook voor de Raad van Toezicht.

Daarnaast zijn locatiebezoeken en (strategische) themabesprekingen die worden verzorgd door medewerkers vanuit de organisatie, andere voorbeelden van instrumenten aan de hand waarvan de Raad van Toezicht toezicht houdt op de organisatie.

Vergaderingen 2024

In 2024 heeft de Raad van Toezicht zeven formele vergaderingen gehouden, te weten op 7 februari, 20 maart, 21 mei, 24 juni, 26 september, 28 oktober en 3 december. De bestuurder en de bestuurssecretaris zijn aanwezig bij de Raad van Toezichtvergaderingen en bereiden deze mede voor tijdens de zogenaamde voorbereidende 'agenda-overleggen'. Daarnaast heeft de Raad van Toezicht vlak voor een vergadering nog een kort afstemmingsmoment ter voorbereiding, zonder bestuurder en bestuurssecretaris.

Tijdens de vergadering komen de zogenaamde 'vaste agendapunten' aan de orde, waaronder de bestuursbesluiten en -mededelingen van de voorafgaande periode, de notulen van het vorig overleg en van de interne adviescommissies. In het najaar van 2024 zijn er twee vaste agendapunten toegevoegd, te weten het agendapunt 'What's on the woman's mind' en, steeds aan het einde van de vergadering, een korte evaluatie van het vergaderproces.

Met het agendapunt 'What's on the Woman's mind' geven Bestuurder en Raad van Toezicht ruimte voor het delen van zaken die mogelijk (nog) niet direct op een formele agenda zichtbaar zijn, maar die de bestuurder (al) wel bezighouden. Dit kunnen ook voor haar persoonlijke zaken zijn. Op deze wijze kan de

Raad van Toezicht ook gericht vorm en inhoud geven aan haar klankbordfunctie. 'What's on the Woman's mind' wordt niet vastgelegd in notulen. Met het andere nieuwe vaste agendapunt, de korte evaluatie aan het einde van de vergadering, wil de Raad van Toezicht haar vergaderdiscipline en - efficiëntie verbeteren.

Een ander regelmatig terugkerend agendapunt betreft het hierboven al genoemde 'Strategisch thema', waarin de Raad van Toezicht wordt geïnformeerd over (de stand van zaken met betrekking tot) een specifiek actueel beleidsonderwerp. Dit wordt steeds uitgevoerd door de betreffende verantwoordelijk managers en eventueel betrokken medewerkers, waarbij de Raad van Toezicht uiteraard ook kan reflecteren op de gepresenteerde inhoud. In 2024 zijn de volgende strategische thema's aan de orde geweest.

- Op 7 februari 'Joris Digizorgt' door mevrouw Angèle Wijnhoven, manager Zorg & Innovatie
- Op 24 juni 'Joris Energiek' door mevrouw Esther Verhagen, manager HRM
- Op 26 september 'Joris Duurzaam' door de heer Albert Jan Kuiper, manager bedrijfsvoering en mevrouw Julita de Haas, milieucoördinator.
- Op 28 oktober 'Joris verbindt' door mevrouw Ellen Schellekens, manager Zorg.

Deze 'strategische thema's' en de wijze waarop deze zijn gepresenteerd en besproken waren informatief en inspirerend, zowel voor de Raad van Toezicht, voor de bestuurder als ook voor de betrokken managers. De wederzijdse openheid en transparantie gedurende deze bijeenkomsten, hebben steeds bijgedragen aan de ontwikkeling van een formele presentatie naar een energieke klankbordbijeenkomst.

De auditcommissies 'Kwaliteit en veiligheid' en 'Financiën, Innovatie en Vastgoed' hebben in 2024 respectievelijk driemaal en vijfmaal vergaderd, te weten respectievelijk op 23 februari, 21 juni en 11 oktober, en op 7 februari, 20 maart, 16 mei, 20 september en 22 november.

Besprekpunten

In 2024 heeft de Raad van Toezicht zowel de vaste structureel cyclische onderwerpen aan de orde gehad, alsook een aantal thema's van meer incidentele aard.

Met betrekking tot de vaste structureel cyclische onderwerpen heeft de Raad van Toezicht onder meer het volgende besproken, vastgesteld en/of goedgekeurd.

- Jaarverslag 2023 (in aanwezigheid van accountant; vastgesteld d.d. 21 mei 2024)
- Jaarrekening 2023 (in aanwezigheid van accountant; goedgekeurd d.d. 21 mei 2024)
- Bestuursverslag 2023 (in aanwezigheid van accountant; goedgekeurd d.d. 21 mei 2024)
- Accountantsverklaring 2023
- Managementletter 2023
- Verbeterplan managementletter
- Kaderbrief 2025
- Jaarplan 2024
- Jaarplan 2025
- Begroting 2025
- Management rapportages (per kwartaal)

- Huisvesting
- Verzuim(cijfers)

Met betrekking tot de thema's van meer incidentele aard heeft de Raad van Toezicht in 2024 het volgende besproken.

- Casuïstiek ongewenst gedrag
- Rechterlijke uitspraak casus Joris Zorg versus Skysource
- Traject teamontwikkeling Managementteam
- Actualisatie strategie Joris Zorg (met name missie, visie, kernwaarden en besturingsfilosofie)
- Onderscheidend vermogen van Joris Zorg in de context van nieuwe spelers en bewegingen in de regio
- Eerste 100 dagen van de bestuurder
- Plan van Aanpak naar NEN 7510
- Intern onderzoek sociale veiligheid via MTO
- Medewerkers Tevredenheidsonderzoek (MTO)
- Verbouwing en nieuwe businesscase locatie Groenendaal
- Werving en selectie van nieuwe leden Raad van Toezicht, inclusief ontwikkelen en vaststellen van de betreffende profielen en procedures
- (Planning) locatiebezoeken
- Kwaliteitskompas en de consequenties hiervan op het gebied van kwaliteit
- Consequenties van prinsjesdag voor Joris Zorg
- Benchmark ouderenzorg 2024 van BDO
- Kostenoverzicht Raad van Toezicht
- Green deal 3.0
- Ontwikkelen van Volledig Pakket Thuis (VPT) binnen Joris Zorg als gedeeltelijk alternatief voor intramuraal gefinancierde zorg

Benoeming nieuwe accountant

Conform betreffende afspraken in de overeenkomst met 'Verstegen, accountants en adviseurs', heeft de Raad van Toezicht in het najaar van 2024 de dienstverlening van dit bureau geëvalueerd en mede op basis daarvan een besluit genomen ten aanzien van de voortgang. Met name op basis van het gegeven van een nieuwe bestuurder en een deels nieuwe Raad van Toezicht heeft de Raad van Toezicht hierbij kritisch gezocht naar een zo optimaal mogelijke balans tussen behoud van continuïteit enerzijds en het introduceren van 'nieuwe ogen' en daarmee een nieuwe dynamiek anderzijds. Tegen deze achtergrond heeft de Raad van Toezicht het contract met Verstegen verlengd, de persoon van de controleleider behouden maar de persoon van de tekenend accountant vervangen. Met ingang van 26 augustus 2024 heeft de Raad van Toezicht de heer Adriaan Simons benoemd als de nieuwe accountant voor Joris Zorg.

Evaluatie eigen functioneren Raad van Toezicht

Op 24 januari 2024 heeft de Raad van Toezicht conform planning haar eigen functioneren geëvalueerd en heeft zich hierbij laten ondersteunen door een extern begeleider, te weten mevrouw Sophie Bijloos van het bureau 'Governance kompas'. De belangrijkste aandachtspunten die hierbij naar voren kwamen zijn

- Meer reflecteren op eigen handelen, daar meer expliciet tijd en ruimte voor nemen
- Vasthouden van denken en handelen op strategisch niveau
- Elkaar feedback durven geven
- Efficiënter vergaderen
- Aandacht besteden aan de komende mutaties binnen de Raad van Toezicht

Deze aandachtspunten zijn gedurende de rest van het jaar 2024 onder de aandacht van de Raad van Toezicht gebleven.

Bezoldiging leden Raad van Toezicht

Leidend bij de bezoldiging is uiteraard de Wet Normering Topinkomens (WNT).

In 2024 is opnieuw de klassenindeling herijkt. Joris Zorg is niet veranderd van klasse en valt ook in 2024 in klasse III. De externe accountant Verstegen heeft dit bevestigd.

Verdere explicitering van de bezoldiging van toezicht en bestuur staat vermeld in de jaarrekening 2024 Joris Zorg

Vooruitblik naar 2025

Naast het vorm en inhoud geven van de verantwoordelijkheden en taken voor de Raad van Toezicht zoals vastgelegd in de zorgbrede Governance code, de betreffende statuten en reglementen, en andere interne documenten, zal de Raad van Toezicht met name in het voorjaar van 2025 relatief veel aandacht besteden aan een wederzijdse persoonlijke kennismaking en het actualiseren van de visie op toezicht. Dit vanuit de gedachte dat professioneel toezicht een goede teamdynamiek als basis behoeft, waarbij mensen elkaar kennen, elkaar respecteren en elkaar durven aanspreken vanuit een gezamenlijk denkkader.

Namens de Raad van Toezicht van Joris Zorg,

Jan Roelofs, voorzitter

Bijlage 3: Medezeggenschap cliënten / jaarverslag CR

Joris Zorg heeft als zorgaanbieder een gesprekspartner die de kans biedt om de zorg beter af te stemmen op de behoefte van onze cliënten: de cliëntenraad.

De cliëntenraad is een groep mensen die de gemeenschappelijke belangen van cliënten van Joris Zorg behartigt. Elke zorgaanbieder moet een cliëntenraad hebben. Dat is geregeld in de Wet Medezeggenschap cliënten zorginstellingen. De cliëntenraad heeft invloed op het beleid van Joris Zorg. De cliëntenraad praat mee over bepaalde (beleids)zaken en kan gevraagd of ongevraagd advies uitbrengen aan de Raad van Bestuur van Joris Zorg. Voor beslissingen die cliënten heel direct raken, heeft de cliëntenraad verzwaard advies. Het recht op informatie garandeert dat de cliëntenraad op de hoogte wordt gehouden.

De zeggenschap van cliënten in de zorg is het belangrijkste doel van de cliëntenraad. Daarom is het belangrijk te weten wat de cliënten die vertegenwoordigd worden, belangrijk vinden: wat hebben zij nodig om hun leven te kunnen leiden zoals zij dat willen? Wanneer vinden zij hun leven zinvol? En van daaruit adviseert de cliëntenraad over ontwikkelingen in de instelling.

Iedere locatie van Joris Zorg heeft een verwantencommissie. Onderwerpen die hier aan bod komen zijn locatie specifiek. Het gaat dan bijvoorbeeld om de huisregels, maaltijden, gezondheid, hygiëne, geestelijke verzorging, maatschappelijke bijstand, recreatiemogelijkheden en ontspanningsactiviteiten.

In 2024 zijn de volgende **adviezen** door de cliëntenraad uitgebracht:

04-03-24	De CR besluit tot een positief advies over de kwalitatieve analyse onvrijwillige zorg IGJ.
18-07-24	De CR heeft een positief advies afgegeven over de aanstelling van het RvT-lid Anja Meeuwesen.
17-10-24	De CR besluit de heer Jan van Ham te benoemen tot lid van de cliëntenraad.
21-11-24	De CR besluit tot een positief advies over de begroting 2025.
21-11-24	De CR geeft een positief advies af over de wijzigingen in de wasverzorging
19-12-24	De CR stemt in met de aangepaste attentieregeling.

Daarnaast heeft de cliëntenraad zich in 2024 bezig gehouden met:

- De nieuwe werkwijze rondom plannen/roosteren en het inrichten van de capaciteitsplanning, dit is een terugkerend punt van aandacht geweest.
- Een kennismaking met de nieuwe HR-manager.
- De vervanging en uitbreiding van de cliëntenraad; dit heeft geresulteerd in de aanstelling van twee nieuwe (aspirant) leden.
- Deelname aan twee Radendagen; in 2025 zal de CR een Radendag organiseren.

- Het kennis nemen van de ervaringen met en aandachtspunten bij de MDO nieuwe stijl en het jaarplan van de regiegroep Kwaliteit.
- Het opstellen van een nieuwe, uitgebreide afkortingenlijst ten behoeve van nieuwe CR-leden.
- Bepaleiten van meer aandacht voor het hanteren van gedragscodes door medewerkers.
- De bespreking van het thema Intimiteit/seksualiteit met de bestuurder en aan de hand van een verbeterplan (presentatie in de CR-vergadering).
- De evaluatie van het kleinschalig leven en welzijn (inclusief leefpleinen en vieren van verjaardagen).
- Het opvolgen van de brandveiligheid (ter informatie) en evaluatie van binnengekomen klachten (op hoofdlijnen).
- Het kennis nemen van het tevredenheidsonderzoek onder vrijwilligers.
- De aanstelling van een geestelijk verzorger; dit is een initiatief van de cliëntenraad. De cliëntenraad was betrokken bij het opstellen van de beleidsvisie, het functieprofiel en de wervingsgesprekken.
- De harmonisatie van de verwantencommissies; waar mogelijk vindt afstemming plaats van de werkwijze en te bespreken thema's binnen verwantencommissies.
- Het jaarlijks overleg met de Raad van Toezicht; we namen afscheid van de vertrekkend voorzitter en maakten kennis met de nieuwe voorzitter en het nieuwe RvT-lid.
- Het ontvangen van een mondelinge toelichting op de Zorgkaart Nederland.
- Het voeren van het jaarlijkse overleg met de vertrouwenspersonen.
- De deelname aan besprekingen over de strategische koers, het generiek kompas, de Prezo en het Zorgkantoor.

Vooruitblik 2025

De cliëntenraad kent een aantal vaste onderwerpen en terugkerende thema's die het belang van de cliënt rechtstreeks raken. Deze bespreekt de raad aan de hand van een jaaragenda. Voorbeelden zijn: kleinschalig leven en welzijn, bejegening cliënt, eten/drinken en de wasverzorging.

Verder heeft de cliëntenraad een aantal acties en ambities uitgesproken, die in 2025 ter hand worden genomen:

- organiseren van een brainstorm "hoe ervaren bewoners/cliënten de zorg en het welzijn binnen Joris Zorg", mogelijk als thema voor de Radendag en leidend tot concrete acties
- werkbezoek brengen aan Springendal (wasverzorging) en Eikenhuys Berkel-Enschot
- evaluatie van de functie Teamleider en Coördinerend verpleegkundige, mede op basis van de uitkomsten uit het MTO en in relatie tot de zorg en het welzijn van de cliënten
- evaluatie van de werkwijze van de cliëntenraad, het vaststellen van een nieuwe taakverdeling en het bespreken van de toekomstige samenwerking met de raad van toezicht.

Overzicht CR 2024

Laatste wijziging 4-3-2025

Bijlage 4: Jaarverslag Ondernemingsraad

Inleiding

De medezeggenschap van de medewerkers van Joris Zorg is geregeld via de ondernemingsraad (OR) conform de Wet op de ondernemingsraden. De raad van bestuur overlegt maandelijks met de OR over lopende aangelegenheden.

De ondernemingsraad beschikt over diverse rechten:

- Recht op informatie – De OR heeft het recht op alle informatie die voor de vervulling van zijn taak nodig is;
- Adviesrecht – Voor belangrijke financiële, economische en organisatorische besluiten moet de Raad van Bestuur advies vragen aan de OR. Het advies is niet bindend, maar moet wel serieus worden genomen. Als het advies genegeerd wordt, moet dat schriftelijk worden gemotiveerd;
- Instemmingsrecht – Voor besluiten die betrekking hebben op personele regelingen moet de Raad van Bestuur instemming vragen. Als de OR niet akkoord gaat, mag de raad van bestuur de regeling niet uitvoeren;
- Initiatiefrecht – De OR kan ook zelf met voorstellen komen waarvan hij denkt dat dit goed is voor de organisatie en/of de collega's van Joris Zorg.

Daarnaast kan de OR bij belangrijke kwesties de achterban raadplegen. Bijvoorbeeld als de raad van bestuur voorstelt om arbeidstijden of de pensioenregeling aan te passen.

Wat heeft de ondernemingsraad in 2024 gedaan?

De ondernemingsraad van Joris Zorg heeft in 2024 tien keer op de hoofdlocatie van Joris Zorg te Oirschot vergaderd. Daarnaast is er tien keer een overleg geweest met de bestuurder. Verder zijn er gedurende het jaar diverse digitale (agenda)overleggen met de (plaatsvervangend) bestuurder geweest. Ook in 2024 heeft de ondernemingsraad weer diverse overleggen met haar interne als externe gesprekspartners gevoerd. De ondernemingsraad heeft voorafgaand aan de OR-overleggen Teams-werkoverleggen gehouden waarin verdieping plaatsvond in verschillende onderwerpen zoals: de wervingsbonus, het protocol attenties, acties naar aanleiding van het verslag van de Inspectie, de voortgang van het project roosteren/plannen, de inzet/afbouw van flex-medewerkers, het verzuimprotocol, het gebruik van de personeelsbadge, de duurzame inzetbaarheid van collega's, de organisatie van de Dag van de Zorg, de inschaling van nieuwe collega's, functiewaardering en IBC, ontwikkelingen omtrent de hand op de knip, het ziekteverzuim binnen Joris Zorg, de resultaten van het onderzoek naar de tevredenheid van de collega's van Joris Zorg, de nieuwe visie en missie van Joris Zorg en de (mogelijke) OR-verkiezingen.

Naast de hierboven vermelde onderwerpen zijn tijdens de diverse OR-vergaderingen evenals gedurende de vergaderingen met de bestuurder onderwerpen aan de orde gekomen waaronder: de diensttijden, het rookbeleid, het hoge ziekteverzuim en de hiermee samenhangende (financiële) uitdagingen (inclusief de afbouw van de inzet van ZZP-ers in verband met handhaving door de belastingdienst op schijnzelfstandigheid per 1 januari 2025), de duurzame inzetbaarheid voor

collega's, het zomerrooster, de begroting 2025 en het instemmen met de diverse aanpassingen om Joris Zorg AVG compliant te maken.

De ondernemingsraad heeft in 2024 wederom een tweedaagse scholing gevolgd. De OR-leden hebben wel besloten om de tweedaagse scholing in 2025 anders vorm te gaan geven. Hierbij zal ook worden gezien of het mogelijk is om eventueel gebruik te maken van partner-zorglocaties of alternatieve locaties om daar de cursusdagen te gaan houden. De ondernemingsraad heeft op afroep overleg gehad met de Manager HRM over lopende zaken, zoals de veranderingen van de organisatiestructuur, het ziekteverzuim en actualiteiten die binnen Joris Zorg spelen. Managers of stafleden zijn, als dit wenselijk was, ook op afroep uitgenodigd. De ondernemingsraad heeft in 2024 één keer overleg gehad met de raad van toezicht en twee keer gezamenlijk overleg met raad van toezicht, cliëntenraad, managementteam en stuurgroep wijkverpleging.

Daarnaast heeft de ondernemingsraad in 2024 de Dag van de Zorg georganiseerd. De dag stond in het teken van het maken van verbindingen tussen de verschillende collega's zowel tussen de teams als tussen de verschillende locaties van Joris Zorg. Dit doordat er actieve deelname van de collega's aan verschillende activiteiten was gevraagd.

De ondernemingsraad heeft op de volgende onderwerpen (in de volgende van behandeling in de vergaderingen van de OR gedurende het jaar) advies- en instemmingsbesluiten gegeven:

- **Instemmingsbesluit Wervingsbonus**
- **Instemmingsbesluit Attentieregeling**
- **Instemmingsbesluit Verzuimprotocol**
- **Instemmingsbesluit Personeelsbadge (nieuwe werkwijze)**
- **Instemmingsbesluit Aanpassing inschaling nieuwe medewerkers**
- **Instemmingsbesluit Protocol functie (her)waardering en IBC**
- **Instemmingsbesluit Joris Zorg AVG Compliant maken**
- **Instemmingsbesluit Opleidingsplan 2025**
- **Instemmingsbesluit Update verzuimprotocol**

De ondernemingsraad heeft onder andere ter informatie ontvangen en besproken de MT-berichten, de jaarrekening over 2023, managementinformatie en kwartaalrapportages, de financiële situatie voor 2025, de RIE en verzuimcijfers, de functie en aanname van een nieuwe vertrouwenspersoon, het kwaliteitskader/-plan, en de hieruit voortvloeiende acties ook in relatie tot het verslag van de Inspectie, diverse nieuwe functies en het gebruik van toepassingen van onder andere de functie van Geestelijk Verzorger en de digitale toepassing [OpenUp](#) (in het kader van de duurzame inzetbaarheid). Beide zijn specifiek gericht op het welzijn van de collega's kunnen volgens de ondernemingsraad tevens bijdragen leveren aan het verminderen van het ziekteverzuim binnen de organisatie van Joris Zorg.

Korte Vooruitblik 2025

De ondernemingsraad wil net als in het afgelopen jaar in 2025 aandacht blijven besteden aan de **duurzame inzetbaarheid van collega's en de mogelijkheden om nieuwe collega's aan Joris Zorg te binden**. Dit betekent dat de ondernemingsraad weer inzicht wil krijgen in de ziekteverzuimcijfers per kwartaal en hetgeen Joris Zorg **preventief** doet om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. In dit verband zal in het eerste kwartaal van 2025 de bedrijfsarts in de ondernemingsraad inzicht geven in de

redenen van het verzuim. Daarnaast gaat de ondernemingsraad met de bestuurder in gesprek om via andere kanalen (denk hierbij aan de inzet van sociale media) nieuwe collega's te werven.

De ondernemingsraad denkt bij duurzame inzetbaarheid ook aan **levensfasebewust personeelsbeleid** dat zich richt op het ontwikkelen, het optimaal benutten en het behouden van kennis en ervaring van collega's op de langere termijn. Een goede aanpak verhoogt de inzetbaarheid, betrokkenheid en motivatie van collega's. Dit resulteert in minder ongewenste uitstroom en een daling van het ziekteverzuim. Tevens zal **de rol van de Arbodienst** een in de ondernemingsraad aan de orde komen.

Verder wil de ondernemingsraad in 2025 **actief betrokken blijven bij het opstellen van de nieuwe strategische missie van Joris Zorg** waarbij de cliënten centraal staan en ook aandacht is voor het welzijn van de collega's. Dit gaat volgens de ondernemingsraad over waar Joris Zorg naar toe (missie) wil en hoe gaat Joris Zorg dat doen (visie) en welke besturingsfilosofie is hierbij het meest passend.

De ondernemingsraad blijft het bestuur van Joris Zorg stimuleren om ook in 2025 collega's gericht en zoveel mogelijk intern op te leiden en te her- en bijscholen. Joris Zorg anticipeert dan op nieuwe ontwikkelingen en hierdoor draagt Joris Zorg bij aan het behalen van de strategische (zorg)doelen. Bij dit laatste is het volgens de ondernemingsraad van belang om in het opleidingsplan 2026 veel aandacht te besteden aan de gevolgen van de in 2025 te formuleren nieuwe missie en visie van Joris Zorg voor de invulling van het plan. Collega's weten het te waarderen als Joris Zorg in ze investeert. Ze voelen zich daardoor meer serieus genomen en gemotiveerd én ze voelen zich meer verbonden met de organisatie. Hierdoor zullen ze minder snel geneigd zijn om hun heil elders te zoeken.

Overzicht OR 2024

Laatste wijziging 26-3-2025

Bijlage 5: Jaarverslag VAR

Wat doet de VAR?

De VAR van Joris Zorg houdt zich bezig met de kwaliteit van zorg en de professionele ontwikkeling van de zorgmedewerkers. Dit doen we o.a. door signalen op te pakken uit de organisatie waar dingen niet goed lopen/beter zouden kunnen. We onderzoeken deze knelpunten en geven advies aan het MT hoe het verbeterd zou kunnen worden.

Wie zitten in de VAR?

In de VAR zitten zorgmedewerkers bij voorkeur van verschillende locaties en 2 ondersteuners (opleidingsadviseur en beleidsadviseur). In 2024 verlieten 2 medewerkers de VAR. Er is 1 nieuw lid bijgekomen. Eind 2024 bestond de VAR uit 6 leden: Conny Emmen, Hilde van den Berg, Myrtle Hakken, Hermine van den Dool, Yvon Bierens (voorzitter) Cindy van den Biggelaar (voorzitter). De VAR wordt ondersteund door notulist Nicolien Govers.

Wat heeft de VAR gedaan in 2024?

- Polls uitgezet op Joris familie. Met een poll proberen we kort actuele onderwerpen onder de aandacht te brengen. Deze worden goed ingevuld door de medewerkers; onderwerpen van de polls in 2024 zijn o.a. hygiëne, fysieke belasting, smetten, meldcode.
- We hebben onderzoek gedaan naar verschillende zwachtel methodes en hiervoor een inzetwijzer ontwikkeld.
- Onderzoek opgestart naar het voorkomen van smetten in relatie tot hygiënisch werken.
- Samenwerking gezocht met het innovatie team.
- In februari en november aangesloten bij de Radendag.
- Voor een Lunchbijeenkomst in het voorjaar was onvoldoende animo, is geannuleerd.
- Op Joris familiefilmpjes geplaatst over hygiëne en kleding beleid; deze zijn goed bekeken.

Plannen voor 2025:

- De Var zal een andere koers gaan varen; de focus ligt in 2025 op zeggenschap van medewerkers.
- Het idee is om in de lunchpauze bij één of twee teams aan te sluiten en met hen een overkoepelend thema te bespreken, b.v. eten & drinken, omgang met nieuwe cliënten of samenwerking met verwanten, maar ook andere zaken die de collega's bezig houden kunnen op tafel komen.
- Het contact moet laagdrempelig zijn.
- Wat wordt opgehaald krijgt altijd een vervolg, de indiener krijgt altijd een terugkoppeling.

Overzicht VAR 2024

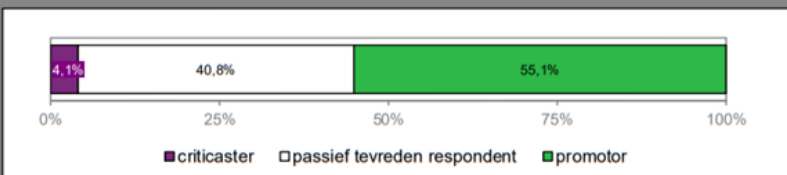
Laatste wijziging 26-3-2025

Bijlage 6: Ervaringen met wijkverpleging

JORIS ZORG

Ervaringen met Wijkverpleging 2024

Zou u deze zorgaanbieder aanbevelen?



Verbeterpunten:

- Het tijdstip van verzorging beter handhaven.
- Meer personeel.
- Het personeel kan bij binnenkomst zijn/haar naam noemen.
- Meedenken in oplossingen.

Complimenten:

- Het zijn betrokken en respectvolle medewerkers.
- De zorgverlening is goed.
- Tevreden over de communicatie en zorg zelf.
- De zorg is flexibel.
- Ze zijn vriendelijk, werken netjes en zijn niet gehaast.

8,4

Joris Zorg

Rapportcijfers

8,8

Medewerkers



Aantal respondenten:

51

Gemiddelde waardering:

8,6



Omgaan ziekte/aandoening

8,3



Vaste zorgverleners

7,9



Afgesproken tijd

9,2



Aandacht

8,9



Deskundigheid

9,1



Aandacht voor gezondheid

Nemen de zorgverleners uw wensen mee bij het bepalen van de zorg?



86% geeft op deze vraag een **8** of hoger



Op de vraag of u zich op uw gemak voelt bij de zorgverleners geeft 96% een **8** of hoger

Past de zorg bij de manier waarop u wilt leven?

86% geeft op deze vraag een **8** of hoger



Deze raadpleging heeft plaatsgevonden in mei/juni 2024. Cliënten konden de vragen op papier of online beantwoorden. De respons voor deze raadpleging was 51%.



Bijlage 7: Voor wie is deze regeling bestemd?

De klachtenregeling is bestemd voor iedereen die gebruik maakt van de diensten van de organisatie.

Betrokkene

Als iemand ergens ontevreden over is, is het zinvol dit eerst te bespreken met de betrokkene of diens leidinggevende. Veel klachten ontstaan door misverstanden, die in een gesprek rechtgezet kunnen worden.

Klacht indienen

Als het gesprek met de medewerker, diens leidinggevende en/of de cliëntvertrouwenspersoon/klachtenfunctionaris geen bevredigende oplossing gegeven heeft, of als men deze stappen wil overslaan, kan een officiële klacht ingediend worden. Hiervoor dient een mail gestuurd te worden naar: klachten@joriszorg.nl die bij de Raad van Bestuur (RvB) terecht komt. De Raad van Bestuur laat, naar aanleiding van de mail, checken bij de klager of intern voldoende gelegenheid is geweest om de klacht te uiten en tot een oplossing te komen en of de klager al in contact is geweest met de cliëntvertrouwenspersoon. Is het een officiële klacht dan doet de bestuurder, na het inwinnen van advies bij de onafhankelijke klachtencommissie (waarvoor meestal een hoorzitting georganiseerd wordt) waar Joris Zorg bij is aangesloten, uitspraak.

Bovenstaande geldt ook voor een klacht op het gebied van de Wet zorg en dwang, het verschil is dat de RvB een officiële klacht doorzet naar KCOZ (Klachtencommissie Onvrijwillige Zorg). Hieronder staan de stappen uitgewerkt.

Klacht Wet zorg en dwang

Gaat het om een klacht betreffende de Wet zorg en dwang dan wordt deze, na indienen, doorgezet naar de KCOZ (Klachtencommissie Onvrijwillige Zorg). Zie de [website](#) voor meer informatie.

Geschillencommissie

Lukt na alle pogingen de bemiddeling niet, of is de klager niet tevreden over het oordeel, dan kan het geschil worden voorgelegd aan de geschillencommissie, die een bindend oordeel geeft. Joris Zorg is aangesloten bij de landelijke geschillencommissie; de Geschillencommissie Verpleging, Verzorging en Geboortezorg, [zie hier voor meer informatie](#).

Bijlage 8 Kwalitatieve analyse van onvrijwillige zorg

Periode 2024

Naam van de locaties: Sint Joris Oirschot (de Stroom en Nachtegalen)/ Groenendaal/
Vestakker/de

Bolle Akker/ zorgvilla Hoogeloon (Stichting Samen Anders Zorg)

Vestigingsnummer van de locaties: 000022649468/ 000022649891/ 000022649263/
000022650008/ 000057167877

In 2020 heeft Joris zorg het beleid Wet Zorg en Dwang vastgesteld en de Cliëntenraad is betrokken bij de totstandkoming van het protocol. Daarnaast zijn de volgende onderdelen binnen de organisatie uitgevoerd:

- Wzd functionaris is aangesteld
- Zorgverantwoordelijken zijn geschoold
- Stappenplan in het elektronisch cliëntendossier zijn aangemaakt - Wzd commissie is samengesteld

In het kader van de Wzd worden organisaties verzocht om jaarlijks een digitaal overzicht met een analyse van de toegepaste onvrijwillige zorg middels een xml bestand uit te draaien en samen met een kwalitatieve analyse in te dienen bij de IGJ. De kwalitatieve analyse is bedoeld om te kunnen zien hoe Joris Zorg leert van de manier waarop verplichte zorg is geleverd in de periode daarvoor. In navolging van dit advies maakt Joris Zorg 1x per jaar een analyse, bespreekt deze ter beoordeling in de Wzd commissie (bestaande uit Wzd functionaris, regieverpleegkundige, zorgbemiddelaar en beleidsadviseur) en Cliëntenraad, waarna de analyse, opgenomen wordt in het kwaliteitsvenster alsmede opgestuurd wordt naar de IGJ. De stand van zaken wordt gevolgd door de Wzd commissie (onderwerp wordt twee keer per jaar geagendeerd). De Wzd commissie monitort tevens de administratieve lastendruk en huidige ICT-systeem die nog onvoldoende ondersteunt.

De CR kan jaarlijks advies geven hoe er omgegaan en geleerd wordt van inzet onvrijwillige zorg.

Analyse onderdeel van het kwaliteitsrapport in 2024

De kwalitatieve analyse krijgt structureel een plek in het jaarlijkse kwaliteitsbeeld, dat Joris Zorg opstelt op basis van het Generiek Kompas en deze analyse wordt 1x per jaar tevens verzonden naar de IGJ (vóór 1 juli van voorafgaand jaar). Indien nodig vanwege bijvoorbeeld een melding zal er een tussentijdse analyse gemaakt worden.

Analyse onvrijwillige zorg 2024

In onderstaand overzicht staan de geregistreerde maatregelen onvrijwillige zorg.

Toelichting:

- Joris Zorg kiest ervoor om een eventuele in te zetten maatregel eerst via een episode op te starten en te monitoren of de ingezette maatregel indien mogelijk afgebouwd of vervangen kan worden door een minder ingrijpende maatregel. Na monitoring wordt de keuze gemaakt om de maatregel te stoppen, vervangen door een minder ingrijpende maatregel, of definitief in te zetten en ter beoordeling aan Wzd functionaris voor te leggen, of de maatregel als vrijwillig of onvrijwillig in te zetten (afhankelijk van verzet).
- Zorg in het kader van art. 2 lid 2 Wzd wordt conform wetgeving niet aangeleverd aan de IGJ. Hier wordt wel altijd het stappenplan gevolgd.
- Gedragbeïnvloedende medicatie buiten de richtlijnen:
Op dit moment moet een stappenplan worden gevolgd bij maatregelen die zonder verzet van bewoner of bezwaar van familie worden ingezet. Het gaat dan om fysiek beperkende maatregelen (zoals bedhek, rolstoelblad), insluiting en gedragbeïnvloedende medicatie die buiten de richtlijn wordt voorgeschreven. Het is de vraag of die bepaling overleeft na de wetsevaluatie. VWS heeft eigenlijk al aangegeven dat ze het wat te zwaar aangezet vinden. Zorgvuldigheid is nodig, maar er wordt nagedacht of dat ook op een andere manier kan.

Vooruitlopend op deze verwachte wetswijziging is Joris Zorg voornemens om voor gedragbeïnvloedende medicatie buiten de richtlijnen (die zonder verzet van de bewoner of bezwaar van de familie) ingezet worden een andere werkwijze toe te passen dan middels het stappenplan. Joris Zorg volgt hiermee collega zorginstellingen. De afweging om dit te doen is onder andere de administratieve last die het stappenplan met zich meebrengt voor de medewerker.

We spreken af dat we zorgvuldig blijven kijken of we medicatie buiten de richtlijnen bij een bewoner moeten (blijven) voorschrijven. Dit doen we via de gedragsvisites:

- Het structureel agenderen van medicatie buiten de richtlijn via de gedragsvisite. Evaluatie na max een half jaar.
- Het vastleggen van medicatie buiten de richtlijn en het gedrag dat daaraan ten grondslag ligt via zorgplan of episode.
- Het observeren / rapporteren van medicatie buiten de richtlijn en het gedrag dat daaraan ten grondslag ligt via zorgplan of episode. De medisch behandelaar kijkt eerst of er medicatie die binnen de richtlijn voorgeschreven kan worden.

We blijven ons de komende tijd concentreren op de ondersteuning en uitvoering van het stappenplan en daarbij de juiste mensen betrekken en de juiste registratie voeren.

PDCA-cyclus:

Wat willen we bereiken	Wat gaan we doen	Wie gaat het doen	Start datum	Eind datum	Beoogd resultaat ja/nee
1 Op cliëntniveau	In gedragsvisites alle maatregelen evalueren en indien mogelijk stoppen of alternatieven inzetten	Contactverzorgende/psycholoog/medisch behandelaar (eventueel met gedragsondersteuner en/of GVP'er)		Continu proces	Ja
2 Op teamniveau	Scholingen: wat is onvrijwillige zorg en wat zijn alternatieven die niet onvrijwillig zijn (belangrijk dat dit al in het voortraject onderzocht wordt) → E-learning iedere 3 jaar voor alle zorgmedewerkers	Regieverpleegkundige	Dec 2019	Continu proces	Ja
			2020	Continu	Ja
	Teams: kennis, uitvoering i.r.t. eigen regie bewoner → In 2024 1x in ieder teamoverleg wet zorg en dwang: uitleg eigen regie bewoners i.r.t. praktijksituaties eigen afdelingen En kennis van de wet.	Regieverpleegkundige	Jan 2024	Dec 2024	Ja
	Jaarlijks opleiden van GVP-ers en GVS-ers die een belangrijke	Opleidingsadviseur	Sept 2021	Lopend proces	Ja

	rol hebben in signaleren en preventief werken. Verdieping ontwikkeling GVPers en GVS-ers 4x per jaar met thema en intervisie. Scholing gedragsondersteuners: jaarlijks wordt er scholing opgenomen in organisatiebreed opleidingsjaarplan: Inzet gedragsondersteuners (leren on the job): inzicht krijgen in probleemgedrag en welke invloed heb ik als medewerker hierop.	Opleidingsadviseur 2023 Ondersteuners Probleemgedrag 2021	2023 2021	 Lopend proces Continu proces	Ja Ja
3 Op organisatie niveau	Faciliteren scholingsplan: leren en verbeteren Na analyse van de zelfscan organisatie breed de verbeterpunten opnemen vanaf jaarplan 2023 -> jaarlijks scholing nodig (in praktijk) Adviezen CR n.a.v. analyse meenemen in rapportage IGJ	Organisatie Team gedragsondersteuning Bestuurder	Dec 2019 2023 2020	Continu proces Jaarlijks Jaarlijks	Ja Ja Ja

Reactie Cliëntenraad

Deze analyse is op grond van de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen voorgelegd aan de Cliëntenraad.

De cliëntenraad heeft kennisgenomen van de analyse onvrijwillige zorg. De CR constateert dat het proces goed is georganiseerd. Op basis van het bovenstaande:

Op basis van het bovenstaande stemt de cliëntenraad per 28-03-2025 in met de analyse onvrijwillige zorg.

Bijlage 9: Partijen waar Joris Zorg mee samenwerkt

Verbonden partij	Relatie tussen verbonden partij en Joris Zorg
Novicare	Invulling specialistische behandelfunctie binnen Joris Zorg
(Apotheekhoudende) Huisartsen Middelbeers en Vessem.	Samenwerkingsrelatie
Apotheek Best en Hapert	Samenwerkingsrelatie
Zorgboog, Savant, Archipel, Vitalis, Oktober, Zuidzorg	Collega zorgaanbieders, samenwerking in de regionale klachtencommissie
Lunet zorg	Vof-partner woonzorgboerderij D'n Bolle Akker in Vessem
Severinus	Samenwerkingsrelatie
Zorgcoöperatie Hoogeloon/ Stichting Samen Anders Zorg	Samenwerkingsrelatie
VVT-platform Zuidoost Brabant	Samenwerkingsrelatie
Woningstichting De Zaligheden	Verhuurpartner
Wooninc.	Verhuurpartner
Oirschot Zorgt	Samenwerkingsverband van verenigingen, stichtingen en instellingen in Gemeente Oirschot
Seniorenpunt	Samenwerkingsverband met Amaliazorg, LEV Wijzer Oirschot, Gemeente Oirschot en Wooninc.
Parochies	Samenwerkingsrelatie
Netwerk Palliatieve Zorg Zuidoost Brabant	Deelname stuurgroep palliatieve zorg, PTO en klankbordgroep
Programma Precies! (De juiste zorg op de juiste plek)	Deelname
Ondernemersverenigingen en Community of Practice (duurzaamheid)	Samenwerkingsrelatie
Brandweer	Samenwerkingsrelatie (geen nood bij brand)
GHOR	Samenwerkingsrelatie

Netwerk dementie	Deelname aan netwerk Dementie ZO Brabant
GGD	Infectiepreventiecommissie (IPC)
Kempenhorst, Heerbeeck college, Baanderherencollege, Pius X college, Rythovius college, ROC Tilburg, Summa college, Koning Willem I college, Prins Heerlijk, Koning Willem-Alexander school	Samenwerkingsrelatie
Lerend Netwerk Leven in Vrijheid	Deelname
Human Capital Care	Arbobeleidingsdienst
Transvorm	Samenwerking op gebied van HRM vraagstukken voor advies en uitwisseling
Lionsclub Best Oirschot	Samenwerkingsrelatie Into d'mentia
Ziekenhuizen (MMC, Catharina Ziekenhuis, Elisabeth-TweeSteden Ziekenhuis)	Samenwerkingsrelatie
Het Scheiend, Molenvelden, De Hagelaar, Wilton's Hof, de Wederloop	Samenwerkende zorgboeren