

Jaarverslag 2022

Het Maanderzand

Huiselijk & Vertrouwd

Mei 2023

Jolien Kohlmann-Bins

Versie 0.5

Tbv OR CR

Inhoud

Jaarverslag 2022	1
Inleiding	4
2. Bestuurlijke samenvatting.....	5
Dashboard	5
Algemeen.....	5
Jaarbrief 2022	6
Zorg.....	6
Wijkzorgteam.....	7
Verpleegkundig Nachtzorg team.....	7
Welzijn.....	8
Facilitair	10
Bedrijfsvoering.....	11
Marketing & Communicatie	11
Tot Slot	12
3. Personeel & Organisatie.....	12
Vrijwilligers	17
4. Beleid en Ondersteuning.....	19
Inleiding.....	19
PREZO.....	19
WZD	19
ZENYA.....	19
HIP	19
Zorgpad stervenfase	19
Onderzoek studenten	19
Mantelzorgbeleid	19
Apotheek.....	20
Klantadvies	20
Bedrijfsvoering.....	22
Nieuwbouw.....	22
5. Kwaliteit, veiligheid en risicomanagement	23
Algemeen.....	23
Kwaliteit van Zorg & Welzijn.....	23
Kwaliteit van arbeid	29
Kwaliteit van Privacy & veiligheid ICT.....	30
Kwaliteit van huisvesting.....	31

Risicomanagement	32
Marketing & Communicatie	32
6. Financiën	33
7. Jaarverslag Raad van Toezicht	34
Overleg medezeggenschapsorganen.....	36
Scholing RvT leden.....	36
8. Jaarverslag Medezeggenschap.....	37
Ondernemingsraad	37
Cliëntenraad	37
Vrijwilligersraad.....	37
PAR.....	38
9. Jaarverslag Vrienden van Het Maanderzand	38
Bijlage Taken en Projectenoverzicht 2022-2023	39
Bijlage KPI's 2022	41
Bijlage Besluitenlijst Raad van Toezicht.....	42
Bijlage Evaluatie Jaarbrief 2022.....	43
Bijlage Vereisten aan het bestuursverslag.....	47

Inleiding

Voor u ligt het vijfde jaarverslag van de hand van onderstaande bestuurder. In 2018 gestart met twee (financieel) intensieve jaren zijn we in 2020 doorgroeid naar een positief resultaat. Ook 2022 laat een positief resultaat zien, niet alleen financieel, maar ook als het gaat om de kwaliteit van zorg en personeel.

In deze rapportage worden de behaalde resultaten door de Raad van Bestuur aan de Raad van Toezicht en de organisatie nader toegelicht.

In hoofdstuk 2 wordt een bestuurlijke samenvatting gegeven van de bereikte resultaten van de verschillende organisatieonderdelen en ontwikkelingen binnen Het Maanderzand. Tevens wordt het bestuurlijk dashboard getoond.

In hoofdstuk 3 wordt de ontwikkeling in de personele formatie toegelicht, inclusief de verdeling en toerekening naar de verschillende organisatieonderdelen. Binnen dit onderdeel is er ook informatie toegevoegd betreffende de vrijwilligers.

In hoofdstuk 4 is er informatie terug te vinden betreffende de bijdrage van Beleid en Ondersteuning aan de gehele organisatie. Ook is hier de informatie aangaande de wachtlijst, woontijden en aantallen cliënten terug te vinden.

In hoofdstuk 5 kijken we terug op de kwaliteit, veiligheid en het risicomanagement van het afgelopen jaar.

In hoofdstuk 6 gaan we nader in op de financiële resultaten van het afgelopen jaar.

Jolien Kohlmann - Bins
Raad van bestuur
Stichting Het Maanderzand

Ede
April 2023

2. Bestuurlijke samenvatting

Dashboard

Bestuurlijk dashboard													
Q4 2022													
Categorie	kwartaal				Totaal	Norm	Categorie	kwartaal				Totaal	Norm
	1	2	3	4				1	2	3	4		
Cliënten/Bewoners							Innoveren, groeien en leren						
Klachten	█	█	█	█	█	max 5	Meldingen bij IGJ	█	█	█	█	█	max 1
Complimenten	█	█	█	█	█	min 1	Maatregelen WZD	█	█	█	█	█	max 5
Zorgkaart Nederland	█	█	█	█	█	top 3	Meldingen Privacy	█	█	█	█	█	max 5
Wachttijst	█	█	█	█	█	> 20	Scholing	█	█	█	█	█	conform c
Incidenten	█	█	█	█	█	max 5							
Interne organisatie/processen							Financiën						
Ziekteverzuim kortdurend < ... dagen	█	█	█	█	█	< 2%	Behalen gezonde resultaatratio HMZ	█	█	█	█	█	> 1,0%
Ziekteverzuim langerdurend >... dagen	█	█	█	█	█	< 5%	Behouden gezonde liquiditeitspositie HMZ	█	█	█	█	█	> -0,8%
Personele formatie vacatures	█	█	█	█	█	< 5%	Behouden goede solvabiliteit HMZ	█	█	█	█	█	> 1%
Ziekteverzuim	█	█	█	█	█	< 7%	Realiseren goede bezettingsgraad Wlz	█	█	█	█	█	> 95%
Uitstroom vaste mdw	█	█	█	█	█	< 5%	Realiseren goede bezetting logeerkamer	█	█	█	█	█	> 95%
Overhead	█	█	█	█	█	< 20%							
PNIL vs loondienst	█	█	█	█	█	< 5,0%							

Algemeen

De financiële resultaten van 2022 waren spannend. Zoals in het dashboard te zien is, is er sprake van een te hoog verzuim over dit jaar. Ook stonden in de laatste twee kwartalen de financiële resultaten onder druk. Na afsluiting van het jaar is het resultaat beter dan verwacht. We hanteren binnen Het Maanderzand, het jaar door, een conservatief vertrekpunt. We houden in de bedrijfsvoering geen rekening met additionele gelden. Dat houdt ons scherp en alert op wat onze omzet en kosten zijn.

Ook het aantal incidenten (denk aan MIC meldingen) was te hoog, te hoog ten opzichte van de gestelde KPI. Een KPI van maximaal 5 incidenten per kwartaal sluit niet meer aan. We gaan in 2023 onderzoeken op welke wijze we een meer passende KPI kunnen ontwerpen.

De cijfers van 2022 zijn, na alle correcties en compensaties, gezond en binnen begroting. Dit is mede te danken aan hernieuwde aandacht in Q4 voor alle indicaties. Door het reserveren van extra gelden voor langdurig zieken valt het positieve resultaat lager uit dan begroot.

In 2022 hebben we een grote audit voor het PREZO keurmerk voor de gehele organisatie gehad en met glans mogen doorstaan. Ook het keurmerk Beste Werkgever is, voor het vierde jaar op rij, aan ons toegekend. De Clienttevredenheidsonderzoeken in de wijk en intramuraal waren goed en we stonden bovenaan op Zorgkaart Nederland van de VVT in Ede.

In 2022 hebben de voorbereidingen plaatsgevonden voor de overgang naar een nieuwe apotheek in 2023. De behandeldienst, die wij ook dit jaar hebben ingekocht bij Norschoten, maakt gebruik van dezelfde apotheek.

In 2022 is gestart met een verkenning van samenwerking op onderdelen met collega organisaties. Hiervoor wordt in 2023 een visienota opgesteld. De bestuurder is vanaf september samen met de bestuurder van Sante Partners gestart met de oprichting van een regionaal platform VVT, in mei 2023 wordt de oprichting een feit. Deze regionale samenwerking opent de deuren naar nog vele andere en nieuwe vormen van contact en ontmoeting.

In Q4 werd duidelijk dat we de aanbesteding WMO gegund hebben gekregen. Het was een spannend proces. De gunning betreft vooralsnog een jaar, eind 2024 wordt er een nieuwe aanbesteding gestart.

In het afgelopen jaar waren er binnen MT&CO enkele vacatures ontstaan, denk aan een teamleider voor de 2^e etage, een secretaris voor de RvT en twee nieuwe adviseurs. Voor alle vacatures zijn goede kandidaten gevonden. Ook is in 2022 de junior teamleider doorgestroomd naar een teamleidersfunctie op de Begane Grond. We zijn blij en dankbaar dat MT&CO zoveel kwaliteit in huis heeft en dat er een goede sfeer hangt. Vanuit het MTO is dit het enige team die aangeeft een hogere werkdruk te ervaren. Ook is te zien dat deze druk in de afgelopen vijf jaar steeds verder afneemt. Alle nieuwe leden van MT&CO hebben of nemen deel aan het regionale leiderschapsprogramma. MT&CO heeft in Q4 de scholing "Communiceren met Effect" gevolgd, in 2023 wordt dat vervolgd.

We hebben in het afgelopen jaar een nieuw Document Management Systeem en Kwaliteit Management Systeem ingericht in ZENYA. Dit was een behoorlijke klus die we liever al eerder hadden vervolmaakt, maar gelukkig in 2022 de volle aandacht heeft gekregen. In 2023 kan door de komst van de twee nieuwe adviseurs ZENYA goed gemonitord gaan worden.

De bestuurder heeft deelgenomen aan een Webinar panel van Perspekt met oa Philip Idenburg. Op YouTube is de Webinar terug te zien <https://www.youtube.com/watch?v=z9Oi5FZDw7I>

Ook is er samen met de voorzitter van de RvT medewerking verleend aan een e-learning voor de NVTZ. Deze gaat gebruikt worden in een van de modules van de academie <https://vimeo.com/776195104/e55427a44d>

Het periodiek overleg met Menzis is weer opgestart, na het vertrek van de inkoper lag het contact even stil. Na overleg tussen de bestuurder en Menzis is Ellen Aarnink aan onze organisatie toegewezen. Een ervaren senior inkoper waar we erg blij mee zijn.

In 2022 is de PAR opgericht, de Professionele Adviesraad. In deze raad zitten alle zorginhoudelijke vertegenwoordigers die de bestuurder adviseren over zorginhoudelijk beleid. Er is een reglement vastgesteld en we komen twee maal per jaar bijeen. De PAR wordt geleid onder het voorzitterschap van de Teamleider Verpleegkundig en Nachtteam.

Binnen MT&CO is er een vaste agenda voor alle team overleggen binnen HMZ opgesteld, met als ambitie dat er effectiever wordt overlegd en de teamleiders houvast hebben voor het overbrengen en delen van informatie.

Jaarbrief 2022

Deze brief is eind 2022 geëvalueerd. De jaarbrief vloeit voort uit het ondernemingsplan 2022-2024. In de bijlage is de evaluatie terug te vinden. We kunnen constateren dat we goed op koers liggen en soms zelfs wat voorlopen op de meerjaren doelen.

Zorg

Verzuim is een thema in het afgelopen jaar wat we fors het hoofd hebben moeten bieden. COVID was een belangrijke veroorzaker. De verstoringen die in het rooster optreden bij een piekverzuim en een structureel hoog langdurig verzuim maakten het jaar niet eenvoudig. Tocht hebben de teams het jaar met glans doorstaan, door zich samen extra in te zetten is er zonder inzet van ZZP-ers uitstekende zorg geleverd. Ook de fasering in crisismanagement hebben ons door het jaar heen geholpen. In die werkwijze schaken we op methodische wijze inzet op en af.

De rol van de EVV-ers en EVB is in Q4 versterkt, mede dankzij de inzet van de teamleider die belast was met de "taskforce herindicatie Q4". Hierin stond centraal dat we zorg leveren die passen bij de indicatie en vice versa. Natuurlijk doe je soms iets meer en soms iets minder, de flexibiliteit blijft, maar structureel meer zorg geven dan gefinancierd wordt is niet verstandig.

Zoals eerder genoemd zijn er veel MIC meldingen geweest. Vanuit MIC-meldingen aangaande medicatie "vergeten door medewerker" zijn er, in samenspraak met opleidingen en de P&O adviseur, individuele medewerkers naast bekwaam ook bevoegd geworden. Dit is eind Q4 gerealiseerd.

Het team op de 2^e etage heeft een pittig jaar achter de rug. De teamleider vertrok en de kwaliteit van zorg stond onder druk. Ook stond de samenwerking onder druk. In 2022 is er gestart met intensieve teamsessies waarbij het hele team 2 dagen werd vrij geroosterd om aan de slag te kunnen gaan met een aantal belangrijke onderwerpen. Precies voor de tweedaagse startte de nieuwe teamleider. De collega teams hebben deze dagen met elkaar opgevangen, ook de MT leden stonden in de zorg. In 2023 komen er nog een aantal dagen.

Het verzuim was in 2022 te hoog. Denk aan een team met een verzuimpercentage van 22%. Samen met P&O is eind 2022 een nieuwe aanpak gestart om het verzuim beter beheersbaar te krijgen en weer terug te brengen naar de begrote norm van 7%.

Wijkzorgteam

Het team is in 2022 gestart met een coachingstraject, deze coaching wordt positief ontvangen en brengt het team in een goede beweging. Dat is niet altijd makkelijk, maar wel van belang voor een duurzame toekomst waarin groei centraal zal en blijft staan.

Het verzuim in het vierde kwartaal was ongeveer 5%, daarmee ligt het verzuim van het WZT onder de norm wat betekent, gezien een begroot verzuim van 7% in de formatie, dat het team wat extra tijd heeft om te besteden.

De PREM is ook dit jaar weer uitgezet, bij kwaliteit & veiligheid zijn de resultaten hiervan terug te zien. De resultaten zijn goed.

De casemanagers Dementie hebben als een team van drie medewerkers altijd deel uit gemaakt van het WZT. De plek en positie begonnen toenemend te schuren. Casemanagers zaten niet op de beste plek. Er is besloten hen toe te voegen aan het team van MT&CO. Ze komen daarmee onder de directe verantwoordelijkheid van de RvB te vallen. Door deze wijziging voor 2023 verwachten we dat zij zich weer verder kunnen ontwikkelen. Ook nemen zij deel aan de PAR.

Verpleegkundig Nachtzorg team

Na de start van het team in 2021 is in 2022 het verpleegkundige team verder geprofessionaliseerd en georganiseerd. Denk aan de volgende onderwerpen;

Wet zorg en dwang

Twee verpleegkundigen nemen deel aan de WZD-commissie. Zij hebben onder andere de rol om de medewerkers bewust te maken van de WZD. Hier zijn ze al actief mee begonnen door casusinbreng tijdens team overleggen en het instrueren van de EVB/EVV-ers. In 2023 wordt dit verder uitgebreid.

Zorgpad palliatief

Het zorgpad palliatief is geïntroduceerd in het verpleegkundig team. De twee aandachtsvelders palliatief hebben samen met de verpleegkundig specialist palliatief uit Norschoten het plan opgesteld en geïntroduceerd.

PAR

De PAR is opgericht, de teamleider is voorzitter van het overleg.

ECG apparaat

We hebben een ECG apparaat aangeschaft en in gebruik genomen.

Nachtteam

Langdurige zieke nachtdienst medewerkers zijn aan het re-integreren, dit verloopt voorspoedig.

Er is een vaste agenda tijdens het overleg is geïntroduceerd. Dit zorgt voor effectiever vergaderen.

De regelmaat van de nachtdienst overleggen is besproken en er is een jaarplanning is gemaakt.

Welzijn

Er was sprake van langdurig verzuim van de ambulante begeleider voor de Individuele Begeleiding Thuis. Dit is opgevangen binnen het team Welzijn. In februari 2023 start er een ambulante begeleider voor 8 uur per week. Deze medewerker werkt daarnaast ook op Bethanië, erg fijn om op deze wijze verbinding met elkaar aan te gaan.

Er is een medewerker welzijn met pensioen gegaan, na de sollicitatieprocedure voor groepsassistenten welzijn zijn er twee nieuwe medewerkers aangenomen. Dat is een nieuwe rol binnen het Welzijnsteam. Zij gaan in 2023 aan de slag. Het plan is om de assistenten allereerst aan twee zorsetages te verbinden om te kijken hoe dit loopt. Hierin hebben teamleider zorg en welzijn nauw contact met elkaar.

Het MTO was als 1e door team welzijn ingevuld, dat verdiende natuurlijk taart. Het Maanderzand werd voor het vierde jaar op rij beste werkgever. Welzijn, gaat net als alle andere teams, aan de slag met de verbeterpunten uit het MTO.

Welzijn is eigenaar geworden van ontmoeting met wijk en buurt. Het afgelopen jaar zijn er verschillende bijeenkomsten georganiseerd met veelal een hoge opkomst. De generatie driedaagse is hier een voorbeeld van. Malkander is hierbij een goede samenwerkingspartner.

In dit jaar hebben we twee herdenkingsdiensten voor overleden bewoners plaatsgevonden. Dit vindt in een nauwe samenwerking met de geestelijk verzorger en team welzijn plaats. We zien terug op veel mooie vieringen. We horen van bewoners en omwonenden regelmatig terug dat er veel mooie activiteiten georganiseerd worden.

De teamleider welzijn is uit projectgroep nieuwbouw gegaan, de Adviseur Zorg Welzijn & Facilitair neemt haar verantwoordelijkheid over. Adviseur en teamleider stemmen nauw met elkaar af.

In het afgelopen jaar is Welzijn op zoek gegaan naar vervangende huisvesting ivm de verwachte nieuwbouw in 2023. Er is contact gelegd met de Taborkerk (Ons Huis), dit lijkt een hele goede locatie te zijn en de contacten verliepen voorspoedig.

Nadat er bestuurlijke overeenstemming was tot verder contact en mogelijkheden voor samenwerken heeft de Teamleider Welzijn contact gelegd met teamleider Zorg & Welzijn van St. Barbara (Vilente). Het doel van het contact is samenwerking met onze burens, denk aan samenwerking rondom de Mantelzorgsalon. De Teamleider heeft hier ook contacten over met Malkander.

In 2022 is Het Mantelzorgbeleid opnieuw opgesteld. Welzijn gaat hier uitvoering aan geven.

ZENYA

Er is een nieuwe map Geestelijke Zorg in ZENYA gemaakt waarin zowel Welzijn als Zielzorg kan werken. Dit was mede belangrijk voor het inzien en bewerken van de roosters van de kerkdiensten en bijvoorbeeld de draaiboeken die gebruikt worden bij verschillende kerkelijke activiteiten.

Identiteitsgebonden activiteiten PG-afdeling

Binnen het kleinschalig wonen is gestart met bijbeluurtjes. We geven dit nu vorm door de mensen die belangstelling hebben in 1 huiskamer te verzamelen in plaats van op elk van de huiskamers het verhaal uit te voeren. Dit geeft meer rust bij de bewoners, zowel bij de deelnemende bewoners als bij de bewoners die niet willen deelnemen. De reactie van de bewoners in de huiskamers is wat wisselend. Soms is het erg boeiend en vertellen en luisteren de bewoners actief en soms zijn de bewoners afgeleid door andere zaken die zich op de huiskamer afspelen. Dat laatste verlangt verdere aandacht.

Stagiaires

In dit jaar zijn er twee stagiaires theologie van de Christelijke Hogeschool Ede geweest. De stage betreft de uitvoering van pastoraat en het uitvoeren van vieringen. Eind december heeft 1 stagiaire al haar stage uitvoering van pastoraat positief afgerond. In 2023 hoopt de 2e stagiaire haar stage uitvoering van pastoraat ook positief af te ronden.

Vieringen

Elke zondagmorgen is er een viering, de weekopening. In het afgelopen jaar kwam het incidenteel voor dat een predikant uitviel vanwege ziekte. Dan gaan de gastvrouwen van Welzijn samen met de bewoners bekende kerkliederen zingen en/of kijken ze met elkaar naar het programma Nederland Zingt. In het jaar vinden er ook een aantal speciale vieringen plaats, deze zijn gerelateerd aan het kerkelijk jaar. Denk aan de Goede Week, Pasen, Pinksteren, Kerst etc.

Ook vieren we met elkaar Het Heilig Avondmaal. Omtrent de uitvoering van het Heilig Avondmaal zijn er bepaalde richtlijnen en autorisaties vanuit de kerken waar het merendeel van onze bewoners toe behoren. Hierover zijn we in gesprek gegaan met een vertegenwoordiger van de Beatrixkerk met goede uitkomsten.

Om het rooster in het nieuwe jaar te vullen hebben we alle bij ons bekende voorgangers aangeschreven. Hiervoor is ook weer contact gezocht met de CHE. Dientengevolge zijn er enkele studenten gevonden om bij ons een viering te leiden. In Ede hebben de kerken het zelf moeilijk om voorgangers te vinden voor de zondagsdienst, daardoor wordt onze vijver om te vissen kleiner. Echter een aantal 'getrouwe' sprekers blijven ons ondersteunen op de zondagmorgen. Hiermee hebben we het rooster voor het eerste halfjaar van 2023 weer helemaal kunnen vullen en blijven we vertrouwen dat ook de tweede helft van het jaar helemaal gevuld gaat worden.

Pastorale zorg

De pastorale zorg wordt uitgevoerd op verzoek van de bewoner, de EVB/EVV-er of op aanvraag van externe behandelteam(s). Het is fijn om te merken dat steeds meer medewerkers de weg vinden naar de GV-er met het verzoek tot een bezoekje.

Alle nieuwe bewoners zijn binnen een maand bezocht voor een kennismakingsgesprek. Met enkele nieuwe bewoners volgden meerdere bezoeken na het kennismakingsbezoek.

Ontwikkeling en ondersteuning Geestelijk Verzorger

De Geestelijk Verzorger heeft de conferentie Palliatieve Zorg 'Ik ga dood, wat nu' bijgewoond. De conferentie werd georganiseerd door de Vereniging van Geestelijk Verzorger (VGZ).

Medisch Ethisch Beleid

Dit is dit jaar geëvalueerd en het beleid is dientengevolge bijgesteld.

Facilitair

Huishouding Extern (WMO)

Er is binnen dit team sprake van een hoog langdurig verzuim, daarbuiten hebben we ook te maken gehad met een gestegen aantal kortdurend verzuim. We hebben een betere bezetting en een aantal goede nieuwe medewerkers aangetrokken. De dienstverlening kunnen we op deze manier beter borgen. Er is een hoog verzuim of dreigend verzuim bij de planners, we starten in 2023 met het inwerken van een nieuwe tijdelijke planner. De planners zijn gestart met een 3 daagse communicatietraining.

Er is weer goud behaald bij de PREZO, we hebben nog meer stappen weten te maken om alles zo goed mogelijk te registreren en om de cliënten zo tevreden mogelijk te maken. Met het team van de WMO zijn we een 3 daagse training gestart met verschillende onderwerpen. De eerste training ging over omgang met dementie. De 2 andere dagen vallen in 2023 en zullen gaan over infectiepreventie en communicatie met de client.

Huishouding intern

De eerste verantwoordelijke in de huishouding is langdurig ziek geweest, eind 2022 is ze weer gereïntegreerd. Door ziekte in het HH team is de uitvoering minder sterk geworden. Het team is door wisseling van medewerkers nu wel beter in balans, dit is bevorderlijk voor de sfeer en het inzicht in de werkzaamheden. Samen met de eerste verantwoordelijke kijken we naar de beste verdeling van de medewerkers over de verschillende afdelingen. De medewerkers werken op een vaste afdeling, door te kijken naar de combinaties kan er op alle afdelingen een goede kwaliteit geleverd worden.

Keuken

Ook in de keuken hebben we dit jaar te maken gehad met uitval van de eerst verantwoordelijke. Ook is er in het team sprake van langdurig verzuim, omdat het team niet al te groot is geeft dit een verhoogde werkdruk aan het keuken team. Er wordt overgeschakeld om meer klant en klaar binnen te laten komen, zodat de belasting minder hoog is. In december is het kerstdiner geheel verzorgd door de keuken. Zij hebben, ondanks de hoge werkdruk, zich goed ingezet en alles goed weten te verzorgen. In december is er een nieuwe collega, met een tijdelijk dienstverband, aangenomen om het keuken team tijdens het langdurige verzuim te versterken. De nieuwe kok zal in 2023 starten. Vanaf dat moment zal de keuken ook weer terug gaan naar het vers koken.

Technische dienst

Het is een continue afweging hoe we met het pand om moeten gaan. Er is voor de komende drie jaar een MJOP opgesteld. Het pand verlangt meer onderhoud wat met het oog op de nieuwbouw, steeds zoeken is naar een goede balans om de juiste beslissing te nemen wat wel en wat niet te herstellen. In de tuin van het HNC hebben we een bewateringsinstallatie geplaatst, zodat de tuin in de zomer automatisch goed wordt bijgehouden.

Bedrijfsvoering

Eind 2022 is afscheid genomen van de teamleider van het Bedrijfsbureau. Voor 2023 is besloten deze functie niet te gaan vervangen en vallen de medewerkers inhoudelijk onder de RvB en voor personele zaken onder de P&O adviseur. In 2023 start er een adviseur bedrijfsvoering, we gaan in 2023 kijken hoe deze situatie zich verder ontwikkelt.

ICT

Algemeen Er heeft dit jaar een datalek plaatsgevonden binnen het PGO systeem van Nedap: Carenzorgt. Hierbij zijn cliëntgegevens buitgemaakt door een individu. Alle te nemen maatregelen zijn genomen. Denk daarbij aan verwittiging familie en het aangeven van het incident bij de AP. Nedap zoekt zelf naar structurele oplossingen en hebben voor nu het 'gat gedicht'.

Microsoft Er zijn stappen gemaakt om Endpoint Defender aan te zetten. Hierdoor hebben we als ICT veel meer grip op de laptops die worden gebruikt. Denk dan aan verdachte download acties of gebruik maken van 'slechte' software. Er kan zo op tijd gereageerd worden door bijvoorbeeld een laptop te isoleren van het systeem. Er moeten nog veel policies ingericht worden, dit gebeurt in samenwerking met IT-Value.

WOLK. In 2022 zijn we gestart met het project WOLK, deze wordt ingezet in de zorg en wordt door ICT gefaciliteerd. De eerste ervaringen zijn zeer positief, In 2023 gaan we kijken of de WOLK ook in het WZT ingezet zou kunnen worden. Dat ligt complexer doordat verzekeraars het niet vergoeden.

Bprocare Een plan is gemaakt met Bprocare + WOLK om een koppeling te maken, zodat alarmeringen als een WOLK zou afgaan, binnenkomen op een zorgtelefoon. Nu komt de melding nog binnen via een sms op één telefoon. In januari 2023 gaat dit van start. Er is een nieuw algemeen nummer voor het WZT, welke gekoppeld staat binnen het Bprocare systeem. Zo kunnen in theorie alle medewerkers van het WZT zich aanmelden op dat telefoonnummer. Je bent dus flexibeler.

ZENYA. ZENYA is opgericht en ingericht. Ook zijn in ZENYA zijn alle melding processen ingericht – MIC / MIM / MIP / Audit / Verbetermaatregelen. Ook via Dashboard kunnen rapportages uitgedraaid worden.

Administratie

De clientadministratie heeft in 2022 een hoog verzuim gekend. AAG is ingehuurd om dit op te vangen. Desondanks is er een fout ontdekt in de declaraties, daarvoor ontvingen we alsnog een nabetaling van 77.000 euro. Dientengevolge is er gelijk een aanpassing verricht in de werkwijze waardoor deze fout voorkomen gaat worden. Ook is er ontdekt dat onze controles op output waren gericht waardoor het niet opviel of alle cliënten goed geregistreerd worden. In 2023 worden deze controles aangepast, zodat we geen cliënten missen.

De Financiële en Salaris administratie is goed verlopen, mede dankzij de automatisering is de groei van HMZ goed op te vangen. Tevens vervangen beide medewerkers delen van elkaars werk en wordt gebruik gemaakt van de inhuur van Conquis. In 2023 gaan we kijken of deze ondersteuning verder verminderd kan gaan worden.

Marketing & Communicatie

In dit jaar hebben we deze taak meer en meer belegd bij de Office Manager, dit in samenspraak met de RvB. In dit jaar wilden we een nieuwe website bouwen, dat gaan we in 2023 oppakken.

M&C heeft zich bezig gehouden met alle externe uitingen en het managen van de stakeholders.

In 2023 worden stakeholdermanagement en communicatiebeleid ondergebracht in deze portefeuille.

Tot Slot

Het was wederom een mooi en intens jaar waarin we met dankbaarheid achterom zien naar alles wat is goed gegaan. We hebben het weer voor elkaar gekregen om dichtbij elkaar te blijven, soms de moeilijke gesprekken te voeren en steeds verder te bouwen aan een fijne organisatie waarin het voor iedereen een goed toeven is.

3. Personeel & Organisatie

We zien terug op een goed jaar waarin we helaas een hoog verzuim hadden, maar desondanks alle andere doelen wisten te behalen.

Beste Werkgever 2022-2023



Toelichting

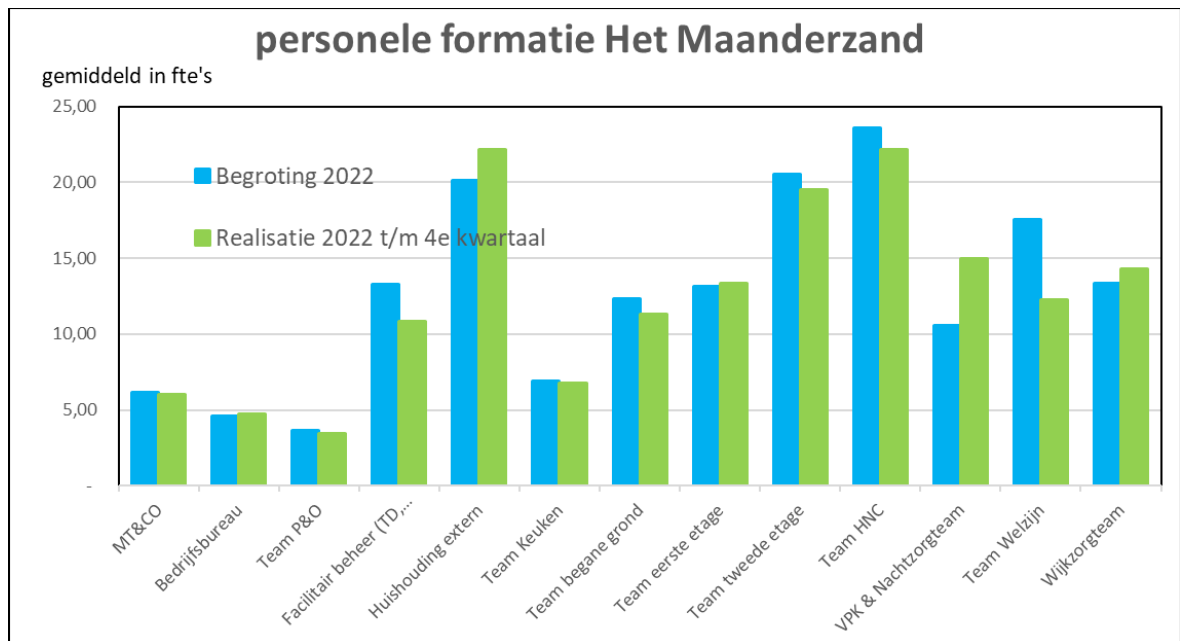
Werkgeverschap zegt iets over de mate waarin medewerkers zich thuis en geaccepteerd voelen. Op werkgeverschap scoort Het Maanderzand 7,1 (2021-2022 7,4) de benchmark scoort 6,6.

Bevlogen medewerkers ervaren hun werk als betekenisvol en dankbaar, zijn trots op hun baan en voelen zich binnen Het Maanderzand op hun plek. Het Maanderzand scoort 7,7 (in 2022-2023 7,8) en de benchmark is 7,4.

De score op sociale veiligheid toont aan in welke mate de medewerkers zich comfortabel voelen om hun mening met collega's te delen en of feedback welkom is in onze organisatie. Het Maanderzand scoort 7,5 (in 2022-2023 7,6) ten opzichte van de benchmark 7,2.

Personele formatie

Totale personele formatie

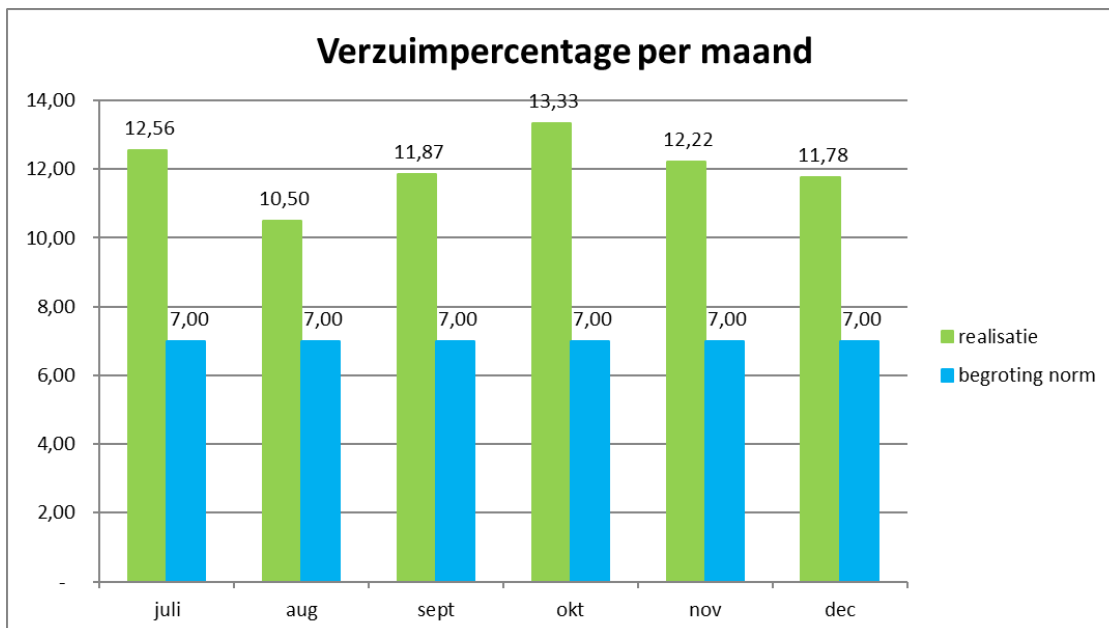
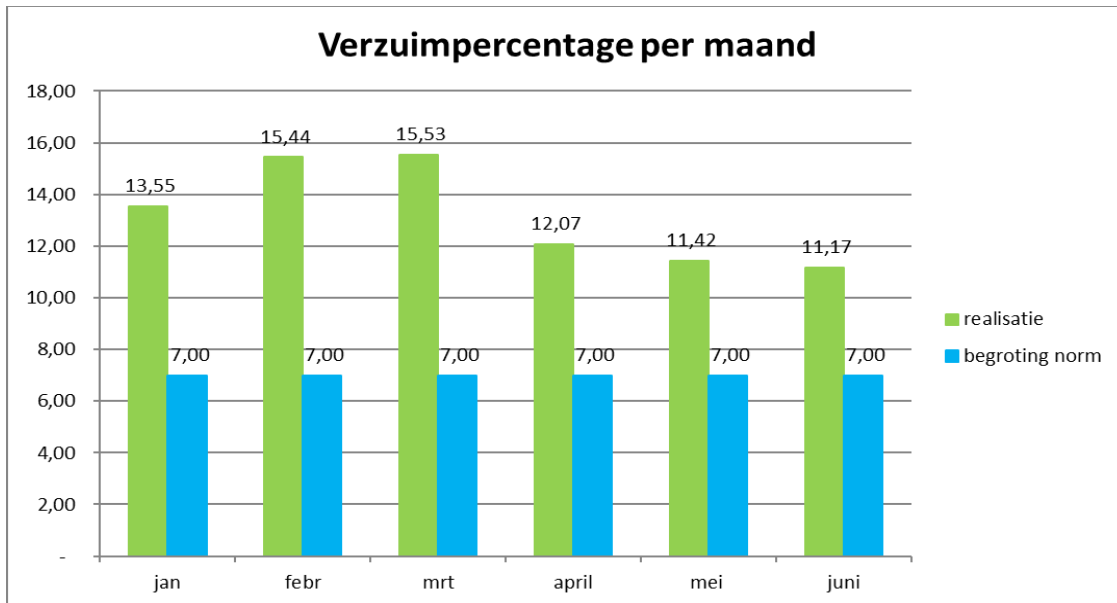


Toelichting

De realisatie is tot en met het 4e kwartaal van 2022 2% lager dan de begrote personele formatie. In de doorkijk naar de teams wordt zichtbaar dat bijna alle teams in de buurt van de 100% begrote personele formatie zitten. Er zijn twee opvallende afwijkingen. Team Welzijn heeft een begroting waarin een groeiambitie zit. Eind Q4 zit team welzijn gemiddeld op 70% ten opzichte van de begroting. Het VPK en Nachtzorgteam heeft een percentage van 142%. Het lijkt daarmee alsof dit team ver boven begroting zit, echter het teveel aan formatie wordt uitgeleend aan de zorgteams. In de kwartaalrapportages van 2023 wordt deze uitleen in de cijfers van de personele formatie zichtbaar, waarbij er een reëel percentage voor VPK & Nachtzorgteam gegeven wordt.

Personele formatie in FTE	periode norm	Begroting 2022	Realisatie 2022	Realisatie 2022 in %
MT&CO	indirect	6,17	6,03	98%
Bedrijfsbureau	indirect	4,61	4,70	102%
Team P&O	indirect	3,66	3,44	94%
Totaal bestuur en staf	Indirect	14,44	14,17	98%
Facilitair beheer (TD, TL, HH intern)	direct	13,26	10,84	82%
Huishouding extern	direct	20,12	22,15	110%
Team Keuken	direct	6,93	6,76	98%
Totaal Facilitaire diensten	direct	40,31	39,75	99%
Team begane grond	direct	12,35	11,32	92%
Team eerste etage	direct	13,15	13,37	102%
Team tweede etage	direct	20,55	19,52	95%
Team HNC	direct	23,58	22,18	94%
VPK & Nachtzorgteam	direct	10,55	14,99	142%
Team Welzijn	direct	17,58	12,28	70%
Wijkzorgteam	direct	13,36	14,29	107%
Totaal Zorg en Welzijn	direct	111,12	107,95	97%
Totaal Het Maanderzand		165,87	161,87	98%
Personele ratio				
percentage direct		91,3%	91,2%	
percentage indirect		8,7%	8,8%	

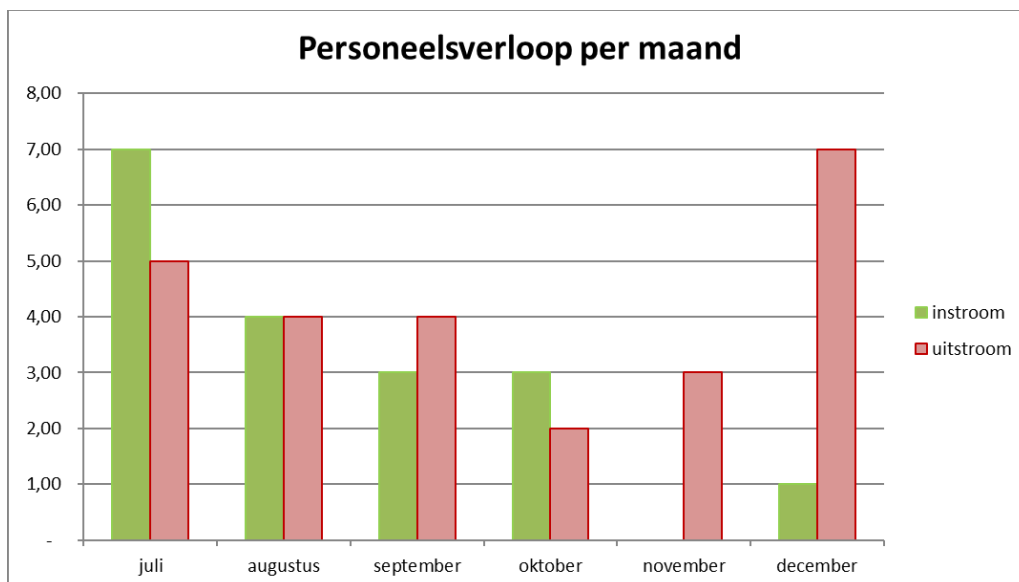
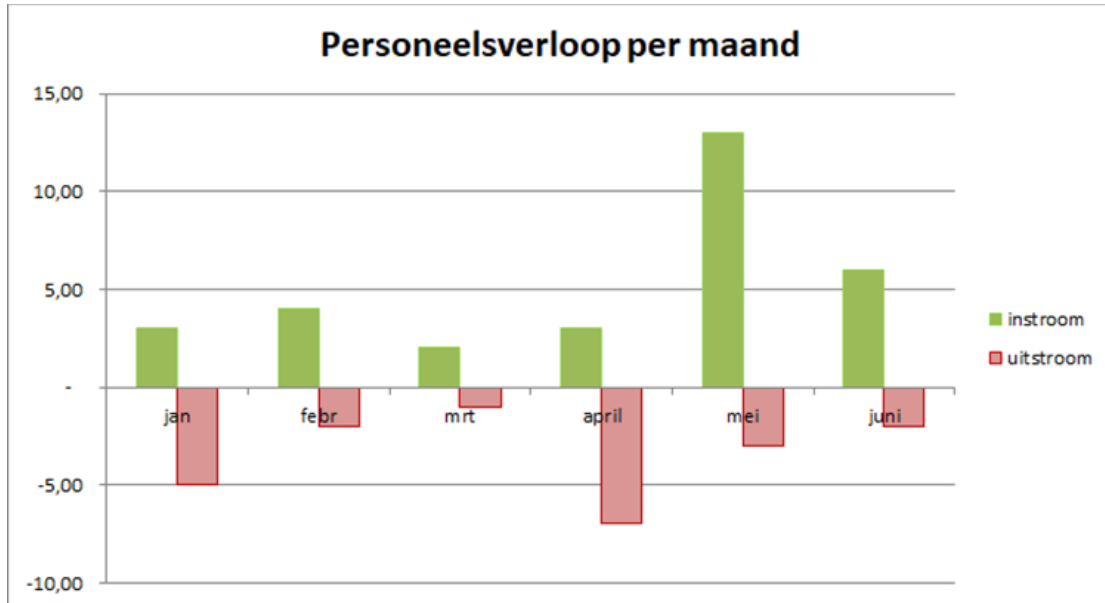
Ziekteverzuim



Toelichting

In het geregistreerde ziekteverzuim is ziekte tgv zwangerschapsverlof en zwangerschapsverlof uitgesloten. Voor het ziekteverzuim geldt een norm van 7%. In de kwartalen tot en met Q4 wordt dit ruim overschreden. De overschrijding is toe te schrijven aan corona, niet beïnvloedbaar verzuim en een stijging van het kort frequent verzuim. Er wordt actief beleid gevoerd tegen frequent kort verzuim. Het gemiddelde kwartaal in Q4 is HMZ breed 12,43 %. Het verzuimpercentage over heel 2022 is 12,92%.

Personeelsverloop - instroom en uitstroom (beroepskrachten Z&W & leerlingen)



Toelichting

De tabel werkt met aantallen mdw die in- en uitstromen. De eerste tabel werkte verwarrend als het gaat om de uitstroom, de tweede tabel is eenvoudiger te lezen. De uitstroom is in het laatste kwartaal hoger dan de instroom. Redenen om afscheid te nemen zijn onder andere het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, verhuizen en 2 jaar ziekte.

Opleidingen

Het Maanderzand zet voor haar medewerkers in op scholing en kennisontwikkeling. Per team is de scholingsbehoefte in kaart gebracht door de teamleider en de praktijkopleider. Per thema is aangegeven wat het doel is en welke leerinterventie hierbij ingezet kan worden. Hier is een jaarplan voor opleidingen voor 2022 van gemaakt.



Daarnaast is Het Maanderzand een erkend leerbedrijf. In november 2022 tijdens de vierjaarlijkse beoordeling is wederom gebleken dat Het Maanderzand aan de voorwaarden voor een erkend leerbedrijf voldoet.

Vrijwilligers

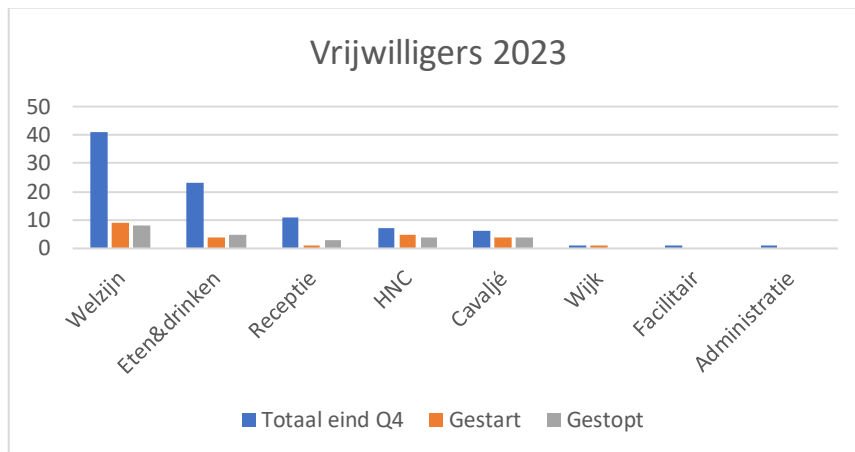
Algemeen

In het jaar 2022 was de teamleider met zwangerschapsverlof en is zij vervangen door de EV Welzijn, dat is naar volle tevredenheid verlopen.

Een aantal vrijwilligers heeft na COVID de draad nog niet opgepakt in 2022. In de meeste gevallen kwam dit doordat zich er in de tussentijd iets (medisch) heeft voorgedaan. Met hen is regelmatig contact geweest. Met een klein aantal is geprobeerd contact te leggen zonder resultaat. Deze vrijwilligers zijn uitgeschreven. Daarnaast heeft een aantal van de (nog) inactieve vrijwilligers toch aangegeven niet terug te keren als vrijwilliger.

Aanmeldingen begonnen in 2022 weer binnen te druppelen, maar minder veel dan voor COVID.

Aantal Vrijwilligers HMZ



Toelichting

Totaal in 2022 gestart: 25

Totaal In 2022 gestopt: 25

In maart vond de jaarlijkse NLdoet activiteit plaats, waarbij buiten de terrassen zijn schoongemaakt. Dit jaar mocht dit vanwege de COVID nasleep nog deels met eigen vrijwilligers en deels vrijwilligers die zich hebben opgegeven via NLdoet. Het is succesvol verlopen.

In mei was Het Maanderzand vertegenwoordigd op de vrijwilligersbanenmarkt, georganiseerd door Malkander. De markt vond dit keer plaats in het centrum van Ede en markt is redelijk goed bezocht, maar dit waren ook veel toevallige voorbijgangers. Het heeft geen nieuwe vrijwilligers opgeleverd.

In het najaar vond de introductiescholing voor nieuwe vrijwilligers plaats. Tijdens de introductiescholing komen de volgende onderwerpen aan de orde:

1. Dementie
2. Het begeleiden van bewoners in rolstoel of met rollator
3. Veiligheid

Er is een pastoraal team opgericht, bestaande uit enkele vrijwilligers. Het team valt onder welzijn en is verbonden aan de Geestelijk Verzorger. In 2023 wordt de werving verder voortgezet.

Mogelijkheden voor een intranetpagina voor vrijwilligers zijn onderzocht. Ook is er een begin gemaakt met de pagina. Dit project heeft tijdens het verlof van de teamleider vrijwilligers stilgelegen en weer opgepakt in 2023

Vooruitblik

Speerpunten voor het komende jaar zijn:

1. Werven van nieuwe vrijwilligers, o.a. vrijwilligers pastoraat.
2. Het aanboren van nieuwe doelgroepen, zoals wijkbewoners, familie etc.
3. Het binden/ behouden van vrijwilligers dmv waardering, scholing, etc.
4. Intranetpagina voor vrijwilligers afmaken en implementeren

4. Beleid en Ondersteuning

Inleiding

In dit hoofdstuk worden alle belangrijke resultaten van 2022 weergegeven als het gaat om beleid en ondersteuning. In 2023 gaan we dit anders communiceren namelijk, Beleid & Ondersteuning op het gebied van;

1. Personeel & Organisatie, inclusief vrijwilligers
2. Zorg, Welzijn & Facilitair, inclusief Identiteit
3. Kwaliteit, Veiligheid & Risicomanagement
4. Bedrijfsvoering
5. Marketing & Communicatie

PREZO

In Q4 zijn de voorbereidingen getroffen voor de PREZO-audit. De voorbereiding is organisatie breed opgepakt en iedereen heeft zijn eigen onderdeel voorbereid, waardoor er draagkracht was binnen de organisatie. Op 6 december heeft de audit plaats gevonden met een zeer goed resultaat.

WZD

De WZD-commissie is stappen aan het nemen betreft het medewerkers bewust maken van de WZD. Er is een werkwijze in ontwikkeling voor de EVB/EVV wat hun rol is in WZD. Het beleid is geoptimaliseerd en wordt in Q1 2023 afgerond.

ZENYA

In ZENYA zijn we gestart met de nieuwe procedure MIC-meldingen. Dit levert duidelijke sturingsinformatie op, omdat zichtbaar is welke meldingen zijn gemaakt en welke opvolging heeft plaatsgevonden.

In ZENYA zijn we ook gestart om audits te verwerken. Vanuit de bevindingen uit een audit kunnen acties worden uitgezet aan personen die ze dan oppakken. De uitkomst van de actie wordt gemeld in ZENYA, waardoor je het gehele proces kan volgen en de PDCA een volledige cirkel is.

HIP

De HIP-commissie is weer opgestart. In de commissie hebben we besloten om eerst een 0-meting te laten plaatsvinden om op die manier te kijken waar we als organisatie staan. In december heeft deze 0-meting plaatsgevonden. In Q1 2023 wordt de uitkomst hiervan opgepakt en worden de noodzakelijke acties uitgerold in de organisatie.

Zorgpad stervenfase

De verpleegkundigen zijn geschoold betreffende het werken met het Zorgpad, daarnaast is bij de eerste cliënten het Zorgpad ingezet. Zorgpad is een hulpmiddel dat helpt om de kwaliteit van zorg in de stervensfase te optimaliseren. Het is een zorgdossier, checklist en evaluatie-instrument in één.

Onderzoek studenten

Een drietal studenten hebben een onderzoek naar efficiënt werken in de (ochtend)zorg op de Begane Grond uitgevoerd. In Q1 2023 gaan zij hun bevindingen en adviezen aan MT&CO presenteren.

Mantelzorgbeleid

In 2022 is het mantelzorgbeleid van Het Maanderzand opgesteld.

Apotheek

In 2022 heeft de voorbereiding plaatsgevonden betreffende de overstap naar een andere apotheek. De huidige apotheek, waar we al een langdurige relatie mee onderhouden en werkzaam is in de buurt en wijk, voldeed helaas niet aan de eisen en de gevraagde financiële transparantie. Per 1 februari 2023 gaat deze overstap plaatsvinden.

Het bestellen van incontinentiemateriaal gaat vanaf die datum ook op een andere manier uitgevoerd worden, dit gaat via MEDIQ besteld worden. Om dit proces goed te laten verlopen zijn 3 aandachtvelders aan de slag gegaan en hebben samen met de accountmanager van MEDIQ het proces goed ingericht.

Klantadvies

Overzicht in- en uitstroom bewoners Maanderzand 2022

Bewoners Maanderzand	Aantal 2022	Uitsplitsing	Aantal	
Overleden bewoners	34 overleden bewoners	Somatiek	13 bewoners	
		Psychogeriatric	21 bewoners	
Gemiddelde woontijd overleden bewoners	29 maanden	Kortste woontijd	3 weken	
		Langste woontijd	13 jaar	
Nieuwe bewoners 2022	37 nieuwe bewoners	Somatiek	16 bewoners	
		Psychogeriatric	21 bewoners	
Interne verhuide bewoners 2022	12 bewoners	Veelal van somatiek naar psychogeriatric		
Extern verhuide bewoners 2022	4 bewoners	Reden uitstroom	-samen wonen met echtgenoot elders -dichterbij familie	
Mutatiedagen	12 dagen extra	Redenen	-Kamers die nieuwe vloeren nodig hadden/opgeknapt moesten worden	
Mix ZorgZwaartePakket Maanderzand 31-12-2022		ZZP 0	4	Partnerverblijf
		ZZP 4	8	
		ZZP 5	58	

		ZZP 6	14	
		ZZP 7	8	
		ZZP 8	3	

In- en uitstroom bewoners Maanderzand

Er zijn in 2022 minder bewoners (34) van het Maanderzand overleden dan in 2021 (43 bewoners).

Wachtlijst

De wachttijden voor het wonen op de afdelingen somatiek en psychogeriatric zijn in 2022 opgelopen naar 9-12 maanden. We zien veel vraag van cliënten met een VV5 voor beschermd wonen (psychogeriatric) en VV6. Wat opvalt is dat bij veel cliënten met een VV5 er laat ingeschreven wordt op de wachtlijst. Er is dan snel sprake van een crisissituatie thuis waardoor cliënten alsnog op zoek moeten naar een crisisplek.

Logeerkamer

Op de logeerkamer hebben we in 2022 drie cliënten met een WLZ-indicatie (crisisopvang thuis/doorstroom naar vaste kamer) geplaatst. Daarnaast hebben we één cliënt met WMO-respijtzorg, één cliënt met Eerstelijns verblijf (ELV) en één cliënt op basis van thuiszorg met logies opgevangen. Ook hebben we een vaste bewoner gehad op de logeerkamer in verband met opknappen van zijn kamer.

De bezetting in 2022 is 63%. Streven is 93%. Redenen van lage bezetting zijn: Geen aanbod ELV, vrijhouden voor eigen bewoner, cliënt met ELV kwam (gepland) na operatie weer terug (kamer vrij gehouden)

Personenalarmering

In 2022 heeft Klantadvies bij 18 nieuwe cliënten in de aanleunwoningen Personenalarmering georganiseerd.

Bemiddeling aanleunwoningen Kreelsezand

In januari 2022 is afdeling Klantadvies gestart met de bemiddeling en verhuur van de aanleunwoningen in het Kreelsezand in samenwerking met de verhuurder Woonhave. In 2022 hebben we voor 5 woningen de bemiddeling en verhuur geregeld. In deze woningen krijgen alle bewoners zorg vanuit een Volledig Pakket Thuis.

Volledig Pakket Thuis

In 2022 was het streven om 15 cliënten uit de aanleunwoningen (Kreelsezand, Reemsterzand, HNC, Oraniënborg) in zorg te hebben op basis van Volledig Pakket Thuis.

Eind 2022 hadden we 17 bewoners in zorg op basis van VPT.

Dagbesteding de Linde

In 2022 heeft Klantadvies 18 nieuwe deelnemers voor de Linde bemiddeld.

Bezetting afdeling Klantadvies

Per 1 april 2022 hebben we uitgebreid met een extra klantadviseur. Totaal uren zijn uitgebreid van 32 naar 48 per week. Ook hebben we te maken gehad met langdurig ziekteverzuim.

Bedrijfsvoering

Zorginkoop

In 2022 zijn alle contracten met zorgverzekeraars doorgenomen en is gecontroleerd of we aan de eisen voldoen wat betreft zorgverlening. Met een aantal zorgverzekeraars zijn we in onderhandeling geweest betreffende de tarieven. Een aantal tarieven waren niet toereikend om de kosten te dekken. Een drietal zorgverzekeraars hebben het tarief voor 2023 verhoogd. Bij 1 zorgverzekeraar hebben we besloten geen contract meer af te sluiten in verband met het te lage tarief. Dat had implicaties voor de dienstverlening aan 1 client. Met de nodige zorg en aandacht is zij nu overgegaan naar een andere dienstverlener die wel een contract was aangegaan.

Nieuwbouw

Het jaar 2022 heeft wederom in het teken gestaan van voorbereiding nieuwbouw. Een van de adviseurs is deel uit gaan maken van de projectgroep nieuwbouw. Er is een mok up van de nieuwe appartementen gemaakt. Er zijn in 2022 een aantal specifieke projectgroepen gestart;

1. Projectgroep inrichting
2. Projectgroep inzet domotica in de nieuwbouw
3. Projectgroep tijdelijke huisvesting

5. Kwaliteit, veiligheid en risicomanagement

Algemeen

In 2022 hebben we gewerkt aan het realiseren van het meerjarenkwaliteitsplan 2022-2024. Kwaliteit betreft duurzame investeringen en verbeteringen. Het plan was onderdeel van de jaarbrief 2022.

Het werken met beleid en werkwijzen wat in 2021 is ingezet is in 2022 verder gecontinueerd en verbeterd. In 2023 wordt er een visienota over opgesteld.

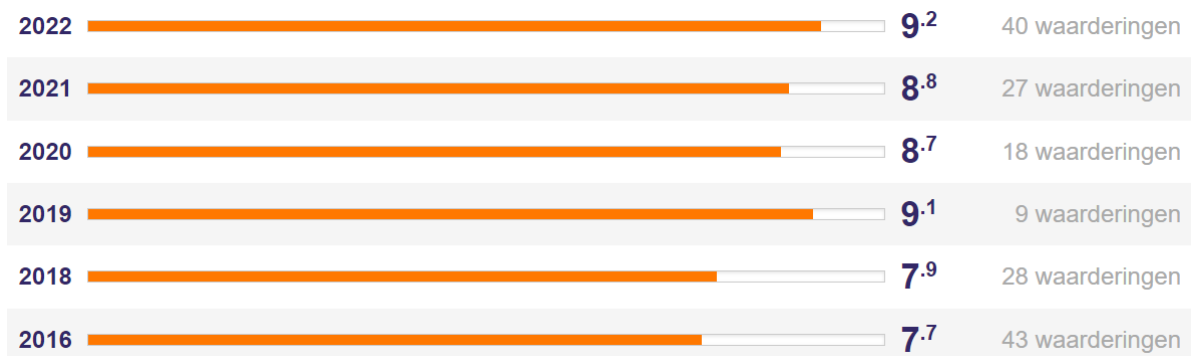
In 2022 wordt het Document Management Systeem en het Kwaliteit Management Systeem in ZENYA vormgegeven. Het voordeel van dit pakket is de koppeling met onze collega organisatie Norschoten, waar wij de behandeldienst van afnemen, die hetzelfde pakket gebruikt. Ook de protocollen van VILANS kunnen rechtstreeks aan ZENYA verbonden worden waardoor landelijke protocollen structureel geactualiseerd worden, de administratieve last afneemt en de kwaliteit van zorg verder toeneemt.

Net als in 2021 waren we in 2022 door het hoge ziekteverzuim veel tijd kwijt waren aan het opvullen van diensten. De kwaliteit van roosteren stond onder druk en in 2022 zijn we aan de slag gegaan met een nieuwe manier van roosteren. In 2023 zullen de resultaten van dit langdurige project “ONS Rooster” worden geïmplementeerd.

Kwaliteit van Zorg & Welzijn









De kwaliteit van Zorg & Welzijn kan op verschillende wijze zichtbaar gemaakt worden. We beginnen met Zorgkaart Nederland. Het zorgkantoor hecht waarde aan de cijfers en het aantal waarderingen op dit forum.

Zorgkaart Nederland



Vanaf het jaar van meten zien we een stijgende lijn in de waarderingen, zowel in de mate van waardering als de aantallen. Het is niet altijd eenvoudig om mantelzorgers en cliënten een review te laten geven. We besteden hier actief aandacht aan met een zichtbare stijging van het aantal deelnames per jaar.

Naast de individuele waarderingen kijken we ook hoe we ons verhouden tot de collega VVT aanbieders in de gemeente Ede.

 Het Maanderzand ✓ Verpleeghuiszorg 📍 Ede	9.0 97 waarderingen
 Verzorgingshuis Het Maanderzand Verpleeghuiszorg 📍 Ede	8.9 61 waarderingen
 Stichting Bethanië ✓ Verpleeghuiszorg 📍 Ede	8.7 118 waarderingen
 Bethanië Ede ✓ Verpleeghuiszorg 📍 Ede	8.7 97 waarderingen
 Vilente De Klinkenberg Verpleeghuiszorg 📍 Ede	8.7 46 waarderingen
 Vilente St. Barbara Verpleeghuiszorg 📍 Ede	8.6 40 waarderingen
 Opella ✓ Verpleeghuiszorg 📍 Ede	8.5 868 waarderingen
 Vilente De Pleinen Verpleeghuiszorg 📍 Ede	8.7 18 waarderingen

Keurmerk PREZO

PREZO is een manier van denken en werken die kwaliteit heel tastbaar en concreet maakt. PREZO focust niet op protocollen, systemen of richtlijnen. PREZO kijkt in de éérste plaats naar het daadwerkelijke resultaat van de zorgverlening aan uw cliënten. Voelen zij zich thuis? Voelen ze zich gehoord? Ervaren zij dat ze (met hulp) hun eigen keuzes kunnen maken?

Vandaar de naam: PREstaties in de ZOrg. PREZO kijkt naar de prestaties die zorgprofessionals en -organisaties leveren. PREZO wordt door talrijke organisaties ingezet. Meerdere gemeentes werken er graag mee, bijvoorbeeld op het gebied van Hulp bij het Huishouden. PREZO Verpleging, Verzorging en Thuiszorg is bovendien geaccrediteerd door de Raad van Accreditatie. Het keurmerk heeft een productcertificaat ontvangen, een 'keurmerk op het keurmerk', gebaseerd op internationaal erkende ISO-normen.



In 2022 heeft de driejaarlijkse grote audit plaatsgevonden op verpleging & verzorging en op Huishouden, beide zijn glansrijk doorstaan en behaald.

Client Tevredenheid Onderzoek

Het Maanderzand heeft dit jaar voor het eerst zelf haar onderzoek uitgevoerd. Voorheen maakten we gebruik van een andere organisatie om ons daarbij te helpen. Een CTO moet uit 6 deelvragen bestaan, namelijk;

1. Afspraken: Verliep het maken van een afspraak goed? En komt de organisatie/medewerker gemaakte afspraken over tijden, tijdstippen en bereikbaarheid na?
2. Verpleging: Hoe beoordeelt u de kwaliteit en het effect van de verpleging, verzorging of behandeling?
3. Omgang medewerkers: Behandelen de medewerkers u met aandacht? Gaan de medewerkers op een goede manier met u om?
4. Kwaliteit van leven: Sluit de zorg aan op wat u zelf belangrijk vindt? Past het bij de manier waarop u wilt leven?
5. Luisteren: Wordt u gezien en gehoord? Wordt er passend gereageerd op uw vraag of verzoek?
6. Accommodatie: Vindt u het gebouw, de voorzieningen en de omgeving prettig?

In november 2022 is het CTO uitgevoerd. Bijgaand de resultaten per afdeling.

Begane Grond

Vraag 1	Vraag 2	Vraag 3	Vraag 4	Vraag 5	Vraag 6	Gemiddelde
8,5	8,0	7,9	7,9	8	7,9	8

1^e etage

Vraag 1	Vraag 2	Vraag 3	Vraag 4	Vraag 5	Vraag 6	Gemiddelde
7,7	7,8	7,4	7,4	7,3	7,7	7,6

2^e etage

vraag 1	vraag 2	vraag 3	vraag 4	vraag 5	vraag 6	Gemiddelde
8,4	7,5	8,4	7,1	7,5	7	7,6

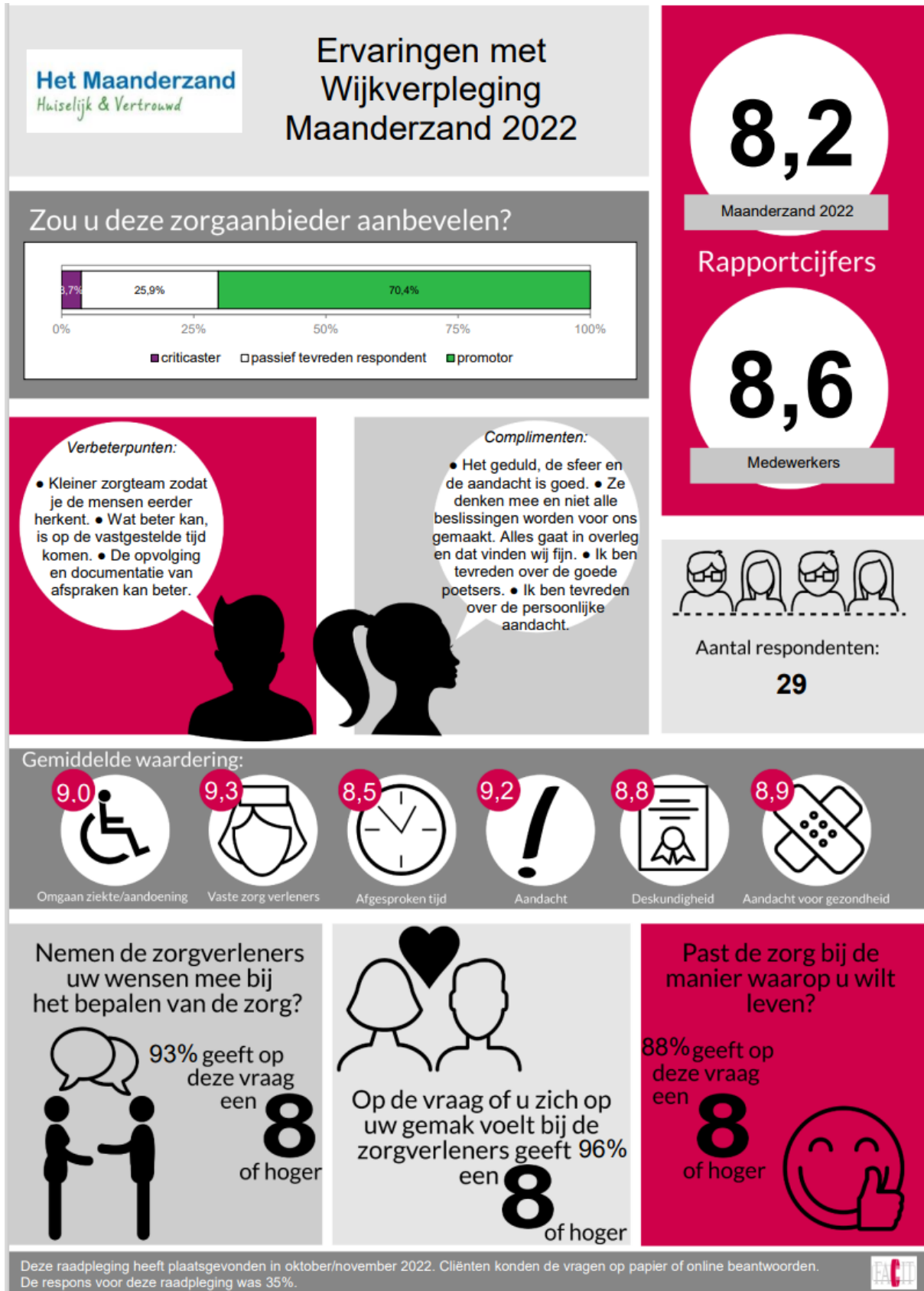
HNC

vraag 1	vraag 2	vraag 3	vraag 4	vraag 5	vraag 6	Gemiddelde
8,5	8,5	8,8	8,5	8,4	8,7	8,5

Welzijn dagbesteding

vraag 1	vraag 2	vraag 3	vraag 4	vraag 5	vraag 6	Gemiddelde
7,8	7,8	8	8	8	7,6	7,8

In november 2022 hebben we het cliënttevredenheidsonderzoek in het wijkzorgteam en bij de casemanagers dementie door Facit uitlaten voeren. Bijgaand de resultaten.



MIC 2022

Kolom1	MIC Het Maanderzand	begane grond	1e etage	2e etage	HNC	wijkzorgteam
totaal	635	103	95	203	155	79
medicatie	232	28	37	65	56	46
agressie	24	2	1	16	5	0
anders	12	1	0	5	5	1
beknelling	3	0	1	0	2	0
vallen	352	72	54	116	79	31
vermissing	8	0	1	0	7	0
voeding	3	0	1	0	1	1

Medicatie

- Vergeten door medewerkers doordat medicatie door een andere medewerker was klaar gezet.
- Vergeten door medewerkers door dat ze eerst aftekenen en daarna vergeten te geven
- Vergeten door bewoner zelf.

Verbetermaatregel

- Coaching door verpleegkundige
- Aandacht punten in het teamoverleg
- Medicatie audit
- Rooster aanpassen zodat er genoeg medewerkers zijn om medicatie te delen.

Agressie

- Toename van bewoners met cognitieve problematiek en grensoverschrijdend gedrag.

Verbetermaatregel

- Aanvraag van meerzorg voor extra toezicht op de huiskamers.
- Inzet van psycholoog bij inzet van grensoverschrijdend gedrag
- Inzet geriatrieverpleegkundige
- scholing

Vallen

- Een toenamen van valincidenten in de avond op de kamer van de bewoners omdat bewoners gingen dwalen of al vroeg in bed lagen en ze uit bed kwamen.
- Toenamen van bewoners met Parkinson.
- Bewoners die geen gebruik maken van rollator.

Verbetermaatregel

- Inzet wolk
- Scholing over Parkinson

- Fysio en ergo meer betrokken bij valgevaarlijke bewoners/
- Keuzen gemaakt om valgevaar te accepteren bij een aantal bewoners in plaats van in rolstoel met gordel.
- Inzet verpleegkundige met aandachtsveld Parkinson

Vermissing

- Op begane grond en 1 etage meer bewoners met cognitieve problematiek, die de weg niet terug kunnen vinden
- Op HNC bewoners die over hek klimmen
- Deuren die niet goed sluiten

Verbetermaatregel

- Inzet GPS
- In 2023 wordt op HNC gestart met project open deurenbeleid.

Wet Zorg en Dwang

In 2022 is er in lijn met de aanlevering van de toezichtinformatie IGJ ieder half jaar gerapporteerd. Onderstaande analyse betreft het jaar: 2022

Onderwerp	Analyse	Bijzonderheden
Aantal unieke cliënten op wie de vorm van onvrijwillige zorg (ovz) is toegepast	4 cliënten OVZ	2021: 2 2022: 4
Stijgingen of dalingen in de toepassing van onvrijwillige zorg ten opzichte van de voorgaande analyse, uitgedrukt in aantallen en percentages	Er is sprake van een lichte stijging.	
De verhouding van het aantal cliënten dat onvrijwillige zorg heeft ontvangen ten opzichte van het aantal cliënten dat geen onvrijwillige zorg heeft ontvangen, uitgedrukt in aantallen en percentages	Er zijn 91 bewoners die vrijwillige zorg ontvangen en 4 bewoners ontvangen Gebruik onvrijwillige zorg 3,8%	
Per vorm van onvrijwillige zorg: de verhouding van het aantal cliënten dat die vorm van onvrijwillige zorg heeft ontvangen ten opzichte van het totaal aantal cliënten dat onvrijwillige zorg heeft ontvangen, uitgedrukt in een percentage.	Beperken van de bewegingsvrijheid: 2 (dat is 50% van het totaal aantal bewoners met OVZ) Beperken van de vrijheid om het eigen leven in te richten: 21 (dat is 50% van het totaal aantal bewoners met OVZ)	Beperken van de bewegingsvrijheid: - Optiscan: 1 - Gordel :1 Beperken van de vrijheid om het eigen leven in te richten: psychofarmaca buiten de richtlijn:2

WZD vraagt ons welke maatregelen er zijn getroffen ter terugdringing van onvrijwillige zorg; *Het percentage onvrijwillige zorg is beperkt. Beslissingen zijn steeds in overleg gemaakt en alternatieven besproken, wetgeving is gevolgd.*

- Er is scholing gegeven voor huiskamerassistenten over de WZD;
- De WZD-wijzer van Vilans zou in eerste instantie in 2022 worden gegeven, door ziekte nu in 2023;

- De geriatrie verpleegkundige heeft in 2022 tijdelijk een contractverhoging gekregen (aanwezigheid in MDO's/aanwezigheid in teamoverleggen etc);
- Werkgroep WZD is opgestart;
- WZD beleid wordt begin 2023 weer verder doorontwikkeld;
- In 2023 gaan EVV geschoold worden op het stappenplan en krijgen daarin een belangrijke rol, SO arts startte nu nog het stappenplan;
- Er komt een werkwijze WZD commissie in Q1 2023;
- Er wordt een e-learning WZD in Q1 2023 ontwikkeld;
 - Geriatrie verpleegkundige gaat in overleg met de GVP-ers hoe ze meer betrokken kunnen worden bij de WZD.

De rapportages zijn besproken met de functionaris WZD, die wij inhuren via de behandeldienst van Norschoten. Zoals in dit jaarverslag is terug te lezen hebben we er dit jaar actief op gestuurd. Beleid en werkwijzen zijn geëvalueerd en worden in 2023 bijgesteld.

Infectiepreventie

Onderwerpen die in 2022 aandacht ontvingen waren de volgende;

1. Watersysteem legionella veilig
2. Schoonmaak
3. Audits
4. Deelname aan IPC Norschoten

De teamleider van het Verpleegkundig & Nachtteam heeft in 2022 tijdelijk de rol van de adviseur Kwaliteit & Veiligheid overgenomen, in 2023 gaat dit weer terug naar de nieuwe adviseur.

Kwaliteit van arbeid

Onderstaand geven we weer dat wat in 2022 opvallend is geweest als het gaat om het meten en investeren in kwaliteit van arbeid.

Management Development MT&CO

Zoals eerder geschreven is MT&CO ook in 2022 verder aan de slag gegaan met het leiderschapsprogramma. Nieuwe leden van MT&CO volgen de regionale training ook.

MIM incidenten

Meldingen incidenten Medewerkers. In 2022 zijn de volgende incidenten gemeld.

MIM	BG	1e verdieping	2e verdieping	HNC	WZT	Totaal
Totaal	3	7	97	3	21	131
Grensoverschrijdend gedrag	2	4	61	2	18	87
Ongeval met letsel/ verzuim		2	9	0	0	11
Ongeval zonder letsel/ verzuim	1	1	27	1	3	33

In 2022 zijn 87 meldingen geweest betreft grensoverschrijdend gedrag. Het betreft vooral meldingen van agressie binnen het kleinschalig wonen. Deze zijn in beeld bij de teamleiders en adviseur P&O en worden per melding opgevolgd naar de betreffende medewerker. In sommige situaties is Meerzorg aangevraagd om bewoners beter te kunnen begeleiden, de meldingen betreffen vaak 2 tot 4 dezelfde bewoners.

Verbetermaatregel;

- Aanvraag van Meerzorg voor extra toezicht op de huiskamers;
- Inzet van multidisciplinair team (Psycholoog, ergo, fysio SO) bij inzet van grensoverschrijdend gedrag;
- Gedragsspreekuur;
- Inzet geriatrieverpleegkundige;
- Scholing.

Kwaliteit van Privacy & veiligheid ICT

Meldingen Incidenten Privacy

In 2022 waren er de volgende Meldingen Incidenten Privacy;

MIP	Aantal
Beveiligingsprobleem	1
Datalek	2
Technische storing	4
ICT storing	3
Veiligheid algemeen	8
Totaal	18

In 2022 worden de meldingen gecategoriseerd op type incident en niet meer op afdeling, zo kunnen we in 2023 meer gespecificeerde overzichten maken op inhoud en verbetermaatregelen uitzetten.

Toelichting Datalek

- Een datalek bij Nedap.
- Via whatsapp HH WMO werden clientgegevens gedeeld.

Beide datalekken zijn adequaat opgepakt en opgelost.

Toelichting ICT storing

Internet lag eruit, waardoor ze niet in systemen konden zoals ONS en Medimo.

Toelichting Technische storing

- Deuren die niet meer dicht konden waardoor op HNC bewoners naar buiten konden.
- Storing in de telefonie, geen alarmering op telefoon, elkaar niet kunnen bellen.

Toelichting Veiligheid

- mails die niet beveiligd werden verstuurd door een huisarts.
- Parkeerprobleem rondom het Maanderzand, waardoor auto's niet meer weg konden.
- Sleutel weg uit sleutelkast.
- Stekkerdozen te veel aan elkaar geschakeld

Verbetermaatregelen ICT & Veiligheid

In 2021 zijn circa 10 aandachtspunten naar voren gekomen die in 2022 zijn opgepakt. Daarnaast zijn er nog 3 andere punten in 2022 opgevolgd.

1. Opheffen 'niet persoonlijke accounts'. Dit zorgt ervoor dat er nooit anoniem gebruik gemaakt kan worden van onze ICT
2. Omzetten wifi netwerk naar authenticatie op basis van gebruikersnaam en wachtwoord in plaats van een gedeelde sleutel.
3. Inrichten proactieve alarmering voor veiligheidsincidenten.
4. Invoer wachtwoord beheer manager.
5. Uitzetten Legacy authenticatie.
6. Organiseren bewustwordingssessies.
7. Maatregelen voor mobiele datadragers
8. Back-up oplossing.
9. Invoeren DKIM en DMARC voor e-mail veiligheid
10. Data governance inrichten
11. Compliance niveau van de M365 omgeving ophogen (nu 40%).
12. Servers voor TCS en Keyprocessor opnemen in Azure.
13. LAN switches updaten.

Kwaliteit van huisvesting

We onderscheiden hier twee thema's, te weten gevaarlijke situaties en Audits.

Gevaarlijke situaties

Er zijn twee brandmeldingen geweest in december (1 extramuraal en 1 intramuraal). Er is accuraat gehandeld. In Q1 2022 is er een analyse opgesteld en zijn er verbeterpunten geïmplementeerd.

Audits

Naam audit	Verantwoordelijke	Datum audit	Status
Prezo pre audit 2022	Maarten Bouwman	07-11-2022	Afgesloten
Medicatiecontrole Q3 2022	Maarten Bouwman	01-09-2022	Afgesloten
Integrale risico inventarisatie	Maarten Bouwman	28-07-2021	Uitvoering
Reguliere controle brandweer	Carla Kranendonk	14-11-2022	Afgesloten
Audit Mondzorg	Ilse Herikhuisen - van Voorst	01-12-2022	Uitvoering
HACCP Audit Horeca	Carla Kranendonk	13-10-2022	Uitvoering
VSR Meting huishouding	Carla Kranendonk	18-10-2022	Uitvoering
Hygiëne Infectie Preventie (HIP)	Ellen Delnooz - de Jong	15-12-2022	Uitvoering

De rapportage van Faciliclean betreft kwaliteit van schoonmaak/HACCP in de huishouding geeft aan dat er verschillende items van vorig jaar 2020 goed zijn opgepakt. Aandachtspunt is een terugkerende methodefout. Deze methodefout heeft een laag risico op de hygiëne en daarmee gezondheid. Scholing welke kennis en vaardigheden mbt de methodefout was gepland in Q4, is doorgeschoven naar 2023. De borging zal plaatsvinden in het opleidingsplan en standaard controle door de EV huishouding.

De HACCP rapportage geeft aan dat er overall in de keuken volgens de criteria wordt gewerkt. Er wordt hygiënisch gewerkt en het is schoon. Aandachtspunten zijn: registraties worden onvoldoende bijgehouden, er is geen onderliggend schoonmaakplan en temperatuur van de toetjes is te hoog. Dit laatste punt is direct opgepakt door gefaseerd uit te serveren. De resultaten worden in standaard metingen gevolgd door de EV-er. De nieuwe werkwijze is hiermee geborgd.

Risicomanagement

Vanuit de nieuwe richtlijnen voor het bestuursverslag is er een tabel opgemaakt met de belangrijkste punten. Deze lopen we kort langs.

Risico's en risicobeheersing

Voornaamste risico's en onzekerheden waarbij de volgende categorieën van belang zijn:

1. strategie; is op orde en wordt gevolgd
2. operationele activiteiten; zijn op orde, voortdurend verbeteren, werkwijzen worden opgesteld
3. financiële positie; is gezond
4. financiële verslaggeving; is correct en conform de richtlijnen
5. wet- en regelgeving; wordt gevolgd, aanpassingen worden geïmplementeerd

Risicobereidheid

1. Maatregelen ter beheersing van de voornaamste risico's en onzekerheden; zijn aanwezig
2. Impact van risico's op resultaten en/of financiële positie; worden per kwartaal besproken
3. Gematerialiseerde voornaamste risico's in afgelopen boekjaar;
4. Aangebrachte c.q. geplande verbeteringen in het risicomanagementsysteem; wordt een keer per jaar geëvalueerd
5. Verankering risicomanagement; in risicomanagementbeleid en een risicomatrix.

Alle genoemde risico's uit de risico matrix zijn in beeld en beheersbaar. In 2022 hebben we wederom met legionella te maken gehad, hiervoor zijn adequate maatregelen getroffen waardoor de situatie beheersbaar is. Er is geen gevaar voor cliënten en medewerkers geweest.

In 2022 is het nieuwe meerjarenonderhoudsplan (MJOP) opgesteld.

Marketing & Communicatie



6. Financiën

De jaarrekening en het accountantsverslag zijn in aparte bijlagen terug te vinden

7. Jaarverslag Raad van Toezicht

Normen voor goed bestuur

De Zorgbrede Governancecode is de leidraad bij de vormgeving van het bestuur en het toezicht van onze organisatie. Het Bestuur bestuurt de organisatie, de Raad van Toezicht houdt toezicht en is klankbord voor het Bestuur en tevens werkgever van de bestuurder. De Governance documenten sluiten aan bij de recente code (2021).

Raad van Bestuur

Het Maanderzand wordt bestuurd door een eenhoofdige Raad van Bestuur – mevrouw J.T Kohlmann-Bins. Haar honorering lag in 2022 onder de maximale vergoeding op basis van de WNT. De bestuurder was in 2022 ingedeeld in klasse 3.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestaat ultimo 2022 uit vijf leden en een trainee. De continuïteit wordt gewaarborgd in het door de Raad van Toezicht opgestelde rooster van aftreden. De Raad voldoet ook aan de eisen van de Zorgbrede Governancecode door te beschikken over tenminste één lid dat relevante kennis van- en ervaring heeft in de zorg, en een lid dat financieel deskundig is. Verdere specialisaties zijn tevens vertegenwoordigd in de Raad van Toezicht.

In onderstaand overzicht wordt per lid inzicht gegeven in de personalia, functie, beroep, relevante (neven)functies en tijdstip van aftreden

Naam	Functie	Commissie	Einde 1^e termijn	Einde 2^e termijn	Nevenfuncties
Gonnelies Bart	Lid	Lid Audit & Risico Commissie	Juni 2024	Juni 2028	Bedrijfsjurist bij Ipse de Bruggen
Wim Moggré	Lid	Lid Audit & Risico Voorzitter Remuneratie Commissie	Juni 2020	Juni 2024	Beleidsadviseur Wonen, Wijk bij duurstede; Voorzitter Diaconaal Netwerk Barneveld; Lid Adviesraad Sociaal Domein gemeente Barneveld;
Janneke Louisa Muller	Lid	Voorzitter Kwaliteit en Veiligheid commissie	Juni 2019	Juni 2023	Raad van Bestuur Stichting Present Alblasterwaard Voorzitter RvT fluenta Nieuwegein
René Ravenhorst	Voorzitter	Lid Kwaliteit & veiligheid commissie Lid Remuneratie Commissie	Juni 2019	Juni 2023	Eigenaar Paideusis, bureau voor organisatieontwikkeling, training, coaching Vrijwilliger Nederlands Instituut voor Psychologen, sector Arbeid en Organisatie, taskforce PR en Toezicht in de Zorg. Voorzitter vrijwillig bestuur stichting Simba Health
Nicole Hunfeld	Trainee		Juni 2023	n.v.t.	Vice-voorzitter penningmeester KNMP Voorzitter commissie Acute Tekorten Geneesmiddelen Voorzitter landelijke commissie Groene Intensive Care
Wim Martens	Lid	Voorzitter Audit & Risico commissie	Juni 2024	Juni 2028	Raad van Bestuur Stichting P.C. WZU Veluwe (tot 1-9) Voorzitter Kerkenraad NGK Ede De Proosdij Lid bestuur (penningmeester) Dirk Gaasbeek Stichting Voorzitter NGA (Ned. Geref. Instelling Arbeidszaken)

Visie op Toezicht

De Raad van Toezicht heeft als taak toezicht te houden op het besturen door de Raad van Bestuur en op de algemene gang van zaken van de Stichting het Maanderzand en Stichting Onroerend goed Cavaljé. De Raad van Toezicht staat de Raad van Bestuur ook met advies terzijde. Bij het vervullen van zijn taak richt de Raad van Toezicht zich naar het belang van de Stichtingen alsmede naar de maatschappelijke rol die deze in Ede vervullen voor inwoners, gezondheidszorgwerkers en externe stakeholders. Deze taken en de bijbehorende bepalingen staan beschreven in het reglement van de Raad van Toezicht.

De Raad houdt toezicht op de strategie en (zorg-)prestaties en de interne- en beheersings- en controlesystemen. De financiële en organisatorische aspecten hebben daarbij bijzondere aandacht, gezien de veranderprocessen in de organisatie en vastgoed aangelegenheden. Doorlopend is het gesprek gaande over het woon-, welzijns- en zorgaanbod voor de ouderen bij Het Maanderzand: of het klopt wat er wordt geboden en over de wijze waarop kwaliteit, veiligheid en identiteit gestalte krijgen.

Actueel toezicht

In de visie van de RvT is opgenomen dat er situationeel en actueel toezicht wordt gehouden. Covid-19 heeft in 2022 nog de aandacht gevraagd. De RvB en de medewerkers hebben getoond ook in dit jaar van deze infectieziekte de omstandigheden krachtig het hoofd te kunnen bieden.

Het dossier vastgoed en de groei van de organisatie vormen in 2022 onderwerpen die dynamisch zijn en deze worden samen met de RvB goed in beeld gehouden. Met enerzijds ruimte voor nieuwe processen, kansen en innovaties en anderzijds een steeds kritische blik op risico's, haalbaarheid in financiële zin. In de plannen gaat het ook over de prijzen van bouwmaterialen en grondstoffen (relevant in verband met nieuwbouw-wensen) en over schaarste van personeel op de arbeidsmarkt (waar liggen mogelijk grenzen van een verdere groei in deze fase?). Een uitdagend dossier dat om open dialoog vraagt en die dat ook kreeg in 2022.

Reglement Raad van Toezicht

De Raad voert zijn taken uit volgens het reglement van de Raad van Toezicht.

Voorzitterschap

De voorzitter van de Raad is verantwoordelijk voor het goed functioneren van de Raad. De Raad werkt met een taakstellende jaarplanning en de voorzitter ziet er op toe dat deze gevolgd wordt. Met de bestuurder heeft de voorzitter structureel en informeel overleg en worden de reguliere overlegvergaderingen voorbereid. Tevens wordt er informatie uitgewisseld over actuele ontwikkelingen in de zorgsector, de interne organisatie, de geplande nieuwbouw en de algemene ontwikkelingen van de Stichtingen.

Commissies Raad van Toezicht

Binnen de Raad van Toezicht zijn vier commissies actief: de Remuneratiecommissie, de Audit & Risicocommissie, de Agendacommissie, en de Commissie Kwaliteit, Veiligheid & Identiteit. De documentatie en processen die met Governance samenhangen zijn belegd bij de voorzitter. Iedere commissie bestaat uit twee leden. De leden worden benoemd en kunnen te allen tijde worden ontslagen door de Raad van Toezicht. Zij doen voorwerk voor de RvT als geheel en hebben geen besluitvormend mandaat.

De Audit & Risicocommissie heeft meerdere overlegvergaderingen gehad met de bestuurder en business controller, deels in het bijzijn van de hele RvT gezien de aard en omvang van de vastgoedplannen en ontwikkelingen binnen de organisatie.

De commissie Kwaliteit & Veiligheid bestond in het verslagjaar uit twee leden en heeft overleggen gevoerd met cliënten, bestuurder en adviseur kwaliteit. Er is vier keer overleg geweest. Verder willen de leden van de Raad van Toezicht zo veel mogelijk invulling geven aan de observatie-component door het afleggen van werkbezoeken aan Het Maanderzand en het informeel bijwonen van activiteiten binnen Het Maanderzand. In 2022 is daar een dag voor gereserveerd en is vrijwel de hele raad op bezoek geweest en heeft een keur aan gesprekken gevoerd met medewerkers.

Functioneren en honorering Raad van Toezicht

De honorering ligt onder de vastgestelde normen van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorginstellingen (NVTZ). In de jaarrekening wordt inzage gegeven in de individuele honorering van de leden. De leden krijgen hun bezoldiging per kwartaal of half jaar uitgekeerd. De honorering van de voorzitter bedroeg in 2022 € 19800 en voor de leden € 13200,--.

Beoordeling bestuurder

Er vindt jaarlijks een jaargesprek met de bestuurder plaats. In 2022 heeft dit gesprek plaatsgevonden. De keuze voor dit jaar is net als vorig geweest om geen 360 graden beoordeling te doen, maar met input uit de Raad zelf met de bestuurder te spreken. Voor het volgende jaar wordt weer een 360 graden tool ingezet. In het najaar van 2022 is er een voortgangsgesprek gevoerd tussen de bestuurder en de Remuneratiecommissie.

Beoordeling eigen functioneren

In oktober 2022 heeft de Raad een zelfevaluatie gedaan. Daarin is geconstateerd dat er tevredenheid is op het eigen functioneren: er is veel ruimte voor inhoudelijke kritische discussie; de dossiers die voor liggen zijn omvangrijk, maar worden met diepgang en vanuit ervaringen op andere plekken doorgesproken. Argumenten komen goed verwoord en met nuance ter tafel. Verder is het vertrouwen onderling goed. De samenwerkingsrelatie met de bestuurder is positief geëvalueerd. Er is waardering voor stijl van besturen, de inhoudelijke en proactieve manier van communiceren en voor het presteren. De gedeelde verantwoordelijkheid voor het welslagen van Het Maanderzand als organisatie, te midden van een levendig maatschappelijk en economisch speelveld komt tot een bevredigende vorm.

Vergaderingen Raad van Toezicht

In 2022 zijn er door de Raad van Toezicht vijf overlegvergaderingen met de bestuurder geweest, waaronder één themavergadering. Daaraan voorafgaand zijn er in bijna alle gevallen overleggen met de diverse commissies geweest.

Besluitenlijst RvT 2022

Besluitenlijst 2022 zie bijlage.

Overleg medezeggenschapsorganen

De Raad van Toezicht heeft de gewoonte om éénmaal per jaar overleg te hebben met de Ondernemingsraad en de Cliëntenraad en zo mogelijk de Vrijwilligersraad. In 2022 hebben de nieuwe leden van de raad kennis gemaakt met de OR.

Scholing RvT leden

1. Informeel: Education Permanente in diverse bestuurdersrollen in Zorg en Corporatieland van alle leden (zijnde drie bestuurders en één strategisch consultant)
2. Arbeidsrecht voor toezichthouders gevolgd bij het Instituut voor Arbeidsrecht & HRM. Deelname NVTZ-werk- en ontwikkelgroep 'arbeidsvraagstukken'
3. Dynamische oordeelsvorming (NVTZ)
4. Toezicht op financiën (NVTZ; 2 leden)

8. Jaarverslag Medezeggenschap

Ondernemingsraad

Begin dit jaar hebben Bertine en Janke kennis gemaakt met twee nieuwe leden van de RvT, Gonnellies Bart en Nicole Hunfeld. Het was een fijn gesprek waarin we onze plannen en wat we bereikt hadden met elkaar hebben besproken. We hebben ook stil gestaan bij de rol van de nieuwe leden, welke functie ze bekleden en waar we bij hen kennis op kunnen halen.

Als OR hebben we helaas afscheid moeten nemen van Gerrieke Willemse. Fijn is het dat Marieka Top zich wilde voegen bij de OR. Zij kon daardoor nog mee met de trainingsdag , waarin we meer uitleg kregen over de WOR (Wet op de Ondernemingsraad). Dit was voor ons een leerzame dag.

We hebben daar afgesproken dat we ons de komende tijd zullen richten op 3 punten:

1. Nieuwbouw
2. Rooster
3. Communicatie

Wat betreft de nieuwbouw worden wij telkens op de hoogte gehouden wat de stand van zaken is. Afgelopen juni was er voor iedereen van Het Maanderzand een bijeenkomst waarin de nieuwbouw werd gepresenteerd. Deze middag/avond werd ook goed bezocht door bewoners en omwonenden.

Roosteren blijft een punt van aandacht. In 2022 is er in elk team een aandachtvelder aangewezen. Als OR worden wij hierover geïnformeerd of vragen ernaar.

We zijn blij dat ZENYA is uitgerold. Dit is voor eenieder werkzaam in Het Maanderzand. Wij denken dat je zo makkelijker de informatie kan vinden waar je naar zoekt. Waardoor je sneller je werk kunt doen en dit duidelijker is qua communicatie. Afgelopen jaar zijn er functiebeschrijvingen en beleids- en werkwijze bijgekomen/aangepast. Deze worden allemaal door de OR gelezen.

Komend jaar blijven we natuurlijk weer scherp op iig deze 3 speerpunten. We hopen weer op een mooie samenwerking met de Raad van Bestuur.

Cliëntenraad

Het jaar 2022 was na de jaren getekend door COVID een mooi jaar waarin veel zaken weer werden opgestart. Er zijn adviezen uitgebracht en er is veel (gewenste) informatie over de ontwikkelingen in en om het huis, denk aan de nieuwbouw , de exploitatie, het personeel, met ons gedeeld. In het nieuwe jaar hopen we nieuwe leden te verwelkomen en weer verder met elkaar aan de slag te gaan. Eind december 2022 bestond de cliëntenraad uit Herman van de Berg (VZ), Joke van Hekesen (lid), Jan Posno (lid) Jan Harskamp (Vice Voorzitter). Er werd in 2022 afscheid genomen van ons lid Kees de Ruig.

In de CR is stil gestaan bij het project Oma online (Thuis geconnect), Oprichten pastoraal team, de vacature en het werven van nieuwe leden CR, het reglement CR, HNMZ en er is een werkbezoek aan de locaties van HNC afgelegd.

De CR heeft positief advies gegeven over de nieuwe visie op eten & drinken, het kwaliteitsjaarverslag 2021, de jaarrekening 2021, de begroting 2022.

Vrijwilligersraad

Afgelopen jaar 2022 hebben we als VR 4 keer vergaderd met Raad van Bestuur. Op een open en constructieve wijze hebben we de belangen van de vrijwilligers kunnen behartigen. Alles natuurlijk ten behoeve van onze bewoners. Tevens mochten we nieuwe vrijwilligers in de VR verwelkomen. Het

is fijn te kunnen constateren dat er een goede sfeer is onder de vrijwilligers! Waar zouden we zijn zonder vrijwilligers.

PAR

In 2022 is de PAR opgericht. Deze is voortgekomen uit het voormalige PI overleg (Professionele Inbreng). De samenstelling van de PAR is iets anders dan die van het PI. In de PAR is van iedere zorgfunctionaris een vertegenwoordiger in de PAR, denk aan de wijkverpleegkundige, de casemanager dementie, de verpleegkundige, de verzorgende, de arts en een adviseur. Er is in 2022 tweemaal overleg geweest. Het eerste overleg stond in het teken van elkaar leren kennen en van het doornemen en vaststellen van het PAR reglement. Het samen spreken over actuele vraagstukken geeft verheldering en zorgt voor overdenkingen. Vanuit het eerste PAR overleg werd onderzocht hoe de verdeling van de aandachtsvelden binnen het Maanderzand geregeld is en hoe we deze het beste vorm kunnen geven voor het bevorderen van de kwaliteit van zorg.

9. Jaarverslag Vrienden van Het Maanderzand

In de nasleep van COVID stonden de activiteiten in 2022 enigszins op een laag pitje.

Het bestuur bestond uit drie personen: voorzitter, secretaris en penningmeester. Eind 2022 werd – onder dankzegging voor zijn jarenlange inzet – afscheid genomen van de penningmeester.

Tevens werd een nieuw bestuurslid benoemd en de taken herverdeeld.

Vooruitblik 2023

Er zijn plannen voor de ontwikkeling van een nieuwe folder, waardoor de Stichting hoopt meer gelden te genereren. Bovendien heeft Het Maanderzand concrete plannen om nieuw- en vernieuwbouw te realiseren. Veel voorzieningen op het gebied van welzijn zijn op de achtergrond geraakt. De Stichting Vrienden van Het Maanderzand wil daarom een handje helpen om de nieuwbouw prettig in te richten en aan te kleden. In eerste instantie wil de Stichting graag bijdragen aan een mooie en veilige tuin, zodat bewoners vaker naar buiten kunnen in een beschutte omgeving

Bijlage Taken en Projectenoverzicht 2022-2023

Categorie	Taken	Eigenaar	Rol	Deelnemers	Relevante documenten	
Nieuwbouw	HNMZ	RvB	Projectlid	Inzet eHealth in de nieuwbouw		
	Projectplan Eten & Drinken ff anders	Ilse	Projectleider			
	Projectplan Huren bij de Buren	Ilse	Projectleider	Inzet E-health	Contacten met BPROCA over inzet alarmeringen	
	Projectplan Ons Huis	Ilse	Projectleider			
Adviseur	Adviseur Behandelinsten	Ilse				
	Adviseur Apotheek	Ilse				
	Adviseur Ketenzorg dementie	Ilse	Lid van de stuurgroep	Aanspreekpunt voor de casemanager in Ede		
	Adviseur woonzorgvisie gemeente Ede	Ilse			Zorgcirkel	
	Ambassadeur werving & selectie		Beschikbaar			
Zorg & Welzijn	Beleid WZD	Ilse	Kartrekker	Q rapportage en agenda voorbereiden	Gerdine Ellen?	
	Palliatief beleid	Ilse				
	zorgbeleid	Ilse				
	Werkwijze WZD	Ilse				
	Mantelzorgbeleid	Ilse				
	Project open deuren	Gerdine	Oprachtgever	TL HNC ; Programmamgr ICT ; WZD cie		
	WW Inzet stappenplan WZD	Ilse		TL HNC; VPK; SO		
	WW ECD	Ilse				
	WW VPT	Annelies Slob	Deelnemer werkgroep	Overdragen naar wijk vpk	Project lang leven thuis, gemeentelijke projectgroep	
	WW Palliatieve zorg Intramuraal	Gerdine	Oprachtgever			
	WW Palliatieve Zorg WZT	Ilse				
	WW Spuitpomp	Ilse		Wijkvbk; TL WZT		
	WW Calamiteiten	Ellen				
	WW ELV	Ilse				
	Facilitair	WW Legionella	Ellen			
		WW controle hulpmiddelen	Ilse			
WW Inkoop zorgproducten		Ilse	Contacten met accountmanager Hartingbank en mediQ			
WW Inzet en controle op ZFP 10		manon				
WW Inzet Jurist		Ilse				
WW bestellen inco materiaal		Ilse				
WW zwv plafonds		manon				
WW logeerszorg		Ilse				
Werkwijze Wandborg		gerdine				
Werkwijze Caren zorgt & familiezet		Ilse				
ww MIM		Ilse		Petra S		
ww MIP		Ilse		Ellen		
ww vervoer ziekenhuis		Ilse		Manon		
ww GPS	Ilse		Ellen en Rika			

Categorie	Taken	Hoofdtak	Deeltaken	Relevante documenten
Inkoop	Zorginkoop Wmo	TenderNed nieuwe overeenkomsten sluiten	Jaarlijkse planning maken; jaarlijks danwel tussentijds alle overeengekomen tarieven uploaden onder CLA in ZENYA; alle benodigde documenten aanleveren en insturen	Planning inkoop 2024 ZVW, WLZ & Wmo
Inkoop	Zorginkoop Zvw	VECOZO nieuwe overeenkomsten sluiten	Jaarlijkse planning maken; jaarlijks danwel tussentijds alle overeengekomen tarieven uploaden onder CLA in ZENYA; alle benodigde documenten aanleveren en insturen	Planning inkoop 2024 ZVW, WLZ & Wmo
Inkoop	Zorginkoop Wlz	VECOZO nieuwe overeenkomsten sluiten	Jaarlijkse planning maken; jaarlijks danwel tussentijds alle overeengekomen tarieven uploaden onder CLA in ZENYA; alle benodigde documenten aanleveren en insturen	Planning inkoop 2024 ZVW, WLZ & Wmo
Inkoop	Productieverantwoording Wmo	Invullen en versturen naar gemeente		
Inkoop	Meerkosten COVID	Invullen en versturen naar gemeente		
Inkoop	Materiële controles			
Inkoop	Nacalculatie Wlz			
AO/IC	Interne controle	Rapportages opstellen en in Zenya publiceren		
AO/IC	Control Framework opstellen			
AO/IC	Interim controle			
Communicatie	Contractbeheer			
Communicatie	Informatiebeveiligingsbeleid			
Communicatie	Contractmanagementbeleid (o.a. WW incasso's en abonnementen)			
Communicatie	Communicatiebeleid			
Zorg/welzijn/facilitair	Project procesverandering maaltijdvoorziening			
Zorg/welzijn/facilitair	Project zorg & technologie			
Zorg/welzijn/facilitair	Onderaanneming contracten			
Zorg/welzijn/facilitair	AGB codes en tijdelijke huisvesting			
Zorg/welzijn/facilitair	VPT werkwijze/FAQ opstellen			
Zorg/welzijn/facilitair	Werkwijze Personalarmering			
Zorg/welzijn/facilitair	Aangifte rioolheffing			
Bedrijfsbureau	Beleid BV > Werkwijze Contractbeheer			
Bedrijfsbureau	Beleid BV > Werkwijze ICT (o.a. inlogcodes)			
Bedrijfsbureau	Beleid BV > Werkwijze Financiële administratie			
Bedrijfsbureau	Beleid BV > Werkwijze Cliëntadministratie			
Bedrijfsbureau	Beleid BV > Werkwijze Salarisadministratie			
Bedrijfsbureau	Beleid BV > Werkwijze Aankopen door medewerkers			
Algemeen	Treasury beleid			
Algemeen	Paraven lijst			
Algemeen	Procuratieregeling			
Algemeen	Externe ontwikkelingen signaleren			
Algemeen	Jaarplanning Bedrijfsvoering			
Algemeen	Ondersteunen bij subsidies			
Algemeen	Beheren DMS in ZENYA			
P&O	Beleid P&O > Werkwijze WKR			
	WW Fraude			
	Risico Mgt Beleid			
	Risico matrix (ism Ellen)			

Categorie	Taken	Hoofdtaken	Deeltaken	Eigenaar	Rol	Deelnemers
KMS/ Zorg	PREM					wzt
KMS/ Zorg	PREZO	Facilitator teamleiders	Opvolging PREZO; publicatie maken als we het certificaat hebben			
KMS/Zorg	CTO (client tevredenheidsonderz)					
KMS/Zorg	Audits	Inten audit team opzetten	mondzorg, Hygiene, medicatie			
KMS/DMS/ Zor	WZD	beleid bijhouden of kwaliteit waarborgen? en analyse opsturen naar IGJ (1x per jaar)				
Veiligheid	AVG				privacy en informatieveiligheid	
	Prisma Analyse (raadix.com)	?				
	Klachten functionaris					
	Kwaliteitsindicatoren	?				
Veiligheid	RIE					
Arbo	NEN					
Audits	KMS					
	NEN	waarom 3x NEN?				
KMS/ algemeen	Schoonhouden KMS					
	NEN					
Kwaliteit	Kwaliteitsmeerjarenplan					
Audits	Monitoren MTO					
	Verbeterplannen opstellen					
	MIC/MIP/MIM		Kartrekker	Q rapportage en agenda voorbereiden		
Veiligheid	HIP		Kartrekker		Ellen Gerdine Ellen?	
KMS/ facilitair	Protocol/werkwijze legionella					
KMS/DMS/Alge	Project Lean HMZ		Aan de slag met de verbeterpunten			
		Lerend netwerk kwaliteit en veiligheid				Ellen Lucie (mail 23 febr
DMS/ Veiligheid	beleid/werkwijze maken rondom	ONS verwijderfunctie				
DMS/ Veiligheid	ICT audits		okt 2023 klaar			
KMS/Veiligheid	Security Officer					
	FG					
KMS/Veiligheid	ICT veiligheid	werkwijze beleid maken				
KMS/Veiligheid	gedragsregels ONS (incl verwijderfunctie)	gedragsregels opstellen				
KMS/Zorg	GGD GHOR (zorgrisicoprofielen)					
KMS/ Zorg	teamoverleggen (vaste agenda, notulen en helpen waar nodig)					
KMS/ algemeen	jaarverslag Zorginstituut Nederland					
	organisatieanalyse uitkomsten (mail 17-2)					
	organisatie regeldruk (Vilans)					
	vrijwilligers: bewaarplicht, inschrijven digitaal, overeenkomsten		is dit van mij of van P&O?			
DMS/ Veiligheid	verwerkingsregister					
DMS/Algemeer	structuur DMS maken en bijhouden					

Taken	Hoofdtak	Deeltaken	Relevante documenten	Status
Ontwikkelen nieuwe Website				In uitvoering
Sociale kaart Ede, website gemeente Ede				Lopend
Publiciteit over behalen PREZO				
Publiciteit over behalen Beste Werkgever				
Publiciteit over bijdrage VIA een modulte leiderschapstraining				
Publiciteit over werkplezier in sociale media				
Publiciteit Dagbesteding WMO				Lopend
Publiciteit Wijkzorgteam				Voltooid
Brieven over de nieuwbouw		Uitnodiging opstellen, ruimte organiseren.		Voltooid
Brieven over de wijk en buurt ontmoeting				Voltooid
	Nieuwjaarsbijeenkomst, dag van zorg (12 mei), dag van werkplezier (31 januari), sinterklaas, kerst, pasen,			Voltooid
Jaarplanning HMZ festiviteiten				Voltooid
Publiciteit leerling Verpleegkundigen				Voltooid
Praatplaat Dagbesteding WMO				Voltooid
Flyer aanleunwoningen				Voltooid
Brochure wijkverpleging HMZ		flyer + website		Voltooid
Aanpassing flyer dagbesteding		flyer + website		Voltooid
Praatplaat regie bewoner				
Flyer personenalamering				Voltooid
Nieuwe pagina personenalamering website				Voltooid
Vacature social media Verpleegkundig specialist i.o.		social media		Voltooid
Vacature social media Verzorgende IG		social media		Voltooid
Vacature social media Helpende plus				Voltooid
Flyer wijkverpleging zorgcirkel				Voltooid
Contactkaartjes/visitekaartjes wijkzorgteam				Voltooid

Bijlage KPI's 2022

Parameters Het Maanderzand 2022	Parameter	Toelichting	KPI (standaard per kwartaal)	Rapportage	
Interne processen	Verzuim	Streefgetal per jaar	< 7%	Q	
		Meer dan 1 jaar	< 1%	Q	
		Lang	< 3%	Q	
		Kort	< 1%	Q	
		Midden	< 2%	Q	
		Frequent verzuim >3 in 12 mnd	max.....mdw	Q	
	Per leeftijdsklasse	< 25 jaar			
		26 t/m 35			
		36 t/m 45			
		46 t/m 55			
		56 en ouder			
	Verlof	Verlof opname per kwartaal		Geen norm, wel bespreekpunt Q gesprek	Q
		FTE	Begroting	CONFORM BEGROTING 2022	Q
		Stagiaires	Aantal	> 25	Jaar
		Vrijwilligers	Aantal	> 120	Jaar
		Leerlingen	Aantal	> 25	Jaar
		Uitstroom	Vaste mdw	maximaal 25 per jaar	Jaar
		Vacatures	ZORG	Maximaal 1 fte per team	Q
		Keurmerk MTO	Behaald of niet behaald	Behaald	Jaar
Financieel	Positieve ZEX	rendement	> 1,5%	Jaar	
	Vastgoed exploitatie	rendement	> 2,5%	Jaar	
	Omzet/productie	Gepaste groei, groot in kleinschaligheid	> 10,5 miljoen	Jaar	
	Budgetratio	EV/Opbrengsten	> 15-25%	Jaar	
	Sovabiliteit	EV/balans totaal	> 40%	Jaar	
	Liquiditeit	korlopende activa/kortlopende passiva	> 1,5	Jaar	
	DSCR	Aflossingsverplichting	> 1,2	Jaar	
	EBITA	Voldoende middelen om af te lossen	< 10	Jaar	
	Materiele begroting	Begroting 2021	< 2.56 miljoen	Jaar	
	Investeringsbegroting	Begroting 2021	Elk kwartaal beoordelen	Jaar	
	WLZ	Bezettingspercentage intramuraal	> 97%	Jaar	
	VPT	Aantal	> 12	Jaar	
	ZVW	Productiviteit	> 75%	Jaar	
	Netto Zorg FTE	Per client	0,75 FTE	Jaar	
Client	WMO	Thuisondersteuning productiviteit	75%	Jaar	
	Bezetting de Linde	Dagbesteding aantal cliënten	> 15	Q	
	Bezetting de Brasserie	Dagbesteding aantal cliënten	> 40	Q	
	Bezetting de Magnolia	Dagbesteding aantal cliënten	> 8	Q	
	Individuele Begeleiding Thuis	Aantal cliënten	> 25	Q	
	WMO Dagbesteding	Dagbesteding uitnuttingspercentage	> 50%	Q	
	Leegstand	Mutatiedagen boven de 14 dagen	0	Q	
	ELV - Logeerkamer	Bezettingspercentage	> 80%	Q	
	Woonduur	Gemiddelde woonduur per client	Meten om te weten	Q	
	CTO WLZ	Intramuraal en VPT		Q	
		NPS score	> 75%	Q	
	CTO WMO	Dagbesteding en thuisondersteuning		Q	
		NPS score	> 75%	Q	
	CTO ZVW	PREM (Patiënt Reported Experience Measure)	Respons > 50%	Q	
		NPS score	> 45%	Q	
	Zorgkaart Nederland	Waardering van omgeving	Top 3 lokaal (Ede)	Q	
		Aantal waarderingen	> 10 per jaar	Q	
		NPS score verpleeghuis	> 75%	Q	
		NPS score thuiszorg	> 45%	Q	
	Wachtljst	Aantal wachtenden monitoren	Aantal	Q	
Leer & Groei	Instroom	Zorg intramuraal	Aantal per kwartaal	Q	
	Uitstroom	Verhuizing	Aantal per kwartaal	Q	
		Overlijden	Aantal per kwartaal	Q	
	(PRISMA) analyses & audits	Bijhouden van de aantallen	Aantal analyses/audits per kwartaal	Q	
	Keurmerk HH	Behaald of niet behaald PREZO	Behaald	Jaar	
	Keurmerk VVT	Behaald of niet behaald PREZO	Behaald	Jaar	
	MIC	Meldingen incidenten client	Aantal verbeteracties per kwartaal	Q	
	MIM	Meldingen incidenten medewerker	Aantal verbeteracties per kwartaal	Q	
	MIP	Meldingen incident privacy - Datalek	Aantal verbeteracties per kwartaal	Q	
	Gevaarlijke situaties		Aantal verbeteracties per kwartaal	Q	
	Klachten		Aantal verbeteracties per kwartaal	Q	
	Complimenten		Aantal per kwartaal	Q	
	Meldingen vertrouwenspersoon		Aantal per kwartaal	Q	
	WZD	Wet zorg en dwang	Aantal keren onvrijwillige zorg	Q	
		Wet zorg en dwang	Duur van de zorg	Q	
	Intervisie	Operationele teams, aantal interventies	> 2 per jaar	Q	
		Strategische/Tactische team, aantal interventies	> 2 per jaar	Q	
	Meten van zorgkwaliteit	Zorgindicatoren verplicht		Q	
	Scholing mdw	Opleidingsplan monitoren	Liggen we op koers	Q	

In geel de KPI's in ontwikkeling

Bijlage Besluitenlijst Raad van Toezicht

B1	Statuten	De statuten worden door de RvT goedgekeurd en ondertekend.	9-3-2022
B2	Reglement RvT en RvB	De reglementen RvT en RvB worden door de RvT goedgekeurd	9-3-2022
B3	Jaarrekening 2021	De Raad van Toezicht van Het Maanderzand heeft, in aanwezigheid van alle leden, op 24 mei 2022 haar goedkeuring gegeven aan de jaarrekening van Het Maanderzand 2021	24-5-2022
B4	Jaarverslag 2021	Het jaarverslag 2021 wordt goedgekeurd door de RvT onder voorbehoud van genoemde wijzigingen.	24-5-2022
B5	Statuten stichting vrienden van HMZ	De statuten Stichting vrienden van HMZ worden goedgekeurd behoudens de opmerkingen van GB.	24-5-2022
B6	Aanpassing projectbudget HNMZ	Aan de RvT is gevraagd om ruimte te bieden voor een verhoging van het aantal plaatsen met 14 (van 80 naar 94) en het verder uitwerken van een projectbudget van €18,6 naar €21,3 miljoen. De RvT gaat akkoord met het projectbudget als er later in het proces een sluitende business case wordt opgeleverd.	24-5-2022
B6	Begroting 2023	RvT besluit de begroting zoals d.d. 14-12-22 is bijgevoegd goed te keuren	14-12-2022
B7	Jaarplanning 2023	De jaarplanning wordt - met wijzigingen - vastgesteld	14-12-2022
B8	Samenstelling RvT 2023	De RvT besluit het voorstel zoals d.d. 14-12-22 is bijgevoegd vast te stellen	14-12-2022

Bijlage Evaluatie Jaarbrief 2022

Ondernemingsplan 2022-2024

Onderstaand wordt per onderdeel uit het ondernemingsplan weergegeven welk resultaat er is behaald en wat we nog voor ogen hebben.

Groei binnen en buiten

In het plan wordt gesproken over een groei van 10 intramurale plaatsen rgtv de voorgenomen nieuwbouw, dat is inmiddels bijgesteld naar een groei met 24 plaatsen.

Het monitoren van de plafonds van ZVW Menzis en Zilveren Kruis wordt opgevolgd, in 2022 groeien we vooral met cliënten ZVW Menzis en het plafond wordt dientengevolge bijgesteld.

Groet MPT en VPT zet verder door. In 2022 bedienen wij 16 VPT cliënten en 55 MPT cliënten, in 2023 en 2024 verwachten we verder groei, VPT is het streven naar 25 cliënten.

Keten van Welzijn

Het concept document is in 2022 opgesteld en volgt nu het proces van vaststelling en medezeggenschap. In 2023 gaat dit plan steeds meer vorm krijgen binnen Welzijn, dat gaat onder meer gefaciliteerd worden door aangepaste KPI's.

In 2022 zijn we gestart met het zoeken van contact met Vliente locatie St Barbara. Deze locatie ligt in "onze wijk". We willen op het terrein van welzijn gaan samenwerken, Vliente steunt dit initiatief.

Digitale vaardig

Het project "Tech Adoptie" volgen we nog steeds (vanuit regionale transitiegelden) en krijgt in 2023 een verder vervolg.

Het project Oma Online loopt ook door, zo ook in 2023. We hebben in 2022 het gehele project ingediend om in aanmerking te komen voor de regionale transitie gelden (scheidend Wonen en Zorg).

Medisch Ethisch beleid

In 2022 is het nieuwe beleid opgesteld en vastgesteld.

Cultuur

Dat zaken moeten kloppen blijft ons elke dag richting geven. In 2023 gaan we aan de slag met een document van Vilans (Factchecker registreren in de wijkverpleging) wat ons ook intramuraal handvaten biedt om de administratieve last te gaan verminderen.

De beste werkgever

In 2022 hebben we voor de vierde maal op rij het keurmerk weten te behalen, de respons was dit jaar 65%, dat is erg hoog. In 2021 betrof dat 51%. Het opvolgen van de verbeterpunten gaan we beleggen bij de nieuwe adviseur kwaliteit en veiligheid die in 2023 gaat starten. Deze kan de teamleider helpen met de opvolging van verbeterpunten in de brede zin. Het in 2022 nieuw ontwikkelde Kwaliteits Management Systeem in ZENYA gaat ons hierbij helpen.

Scholing

In 2022 is er een tweede praktijkopleider gestart en is er een opleidingsplan gevolgd. Voor 2023 is een nieuw opleidingsplan opgesteld.

Informatiemanagement

In 2022 is in ZENYA een nieuw Document Management Systeem ingericht. Het voormalige kwaliteitshandboek kwam daarbij te vervallen. In DMS staan alle vastgesteld/goedgekeurde documenten. We zoeken in 2023 een nieuwe adviseur bedrijfsvoering die de documenten betreffende bedrijfsvoering verder gaat opstellen en implementeren. De MT leden zijn eigenaar van alle opgesteld beleidsdocumenten en werkwijzen. In sommige gevallen zijn teamleiders eigenaar van de werkwijze. Teamleiders zijn operationeel verantwoordelijk voor het volgen en implementeren van de werkwijzen.

Personeel & Organisatie

In 2022 is het project “ONS rooster” van start gegaan. Stap voor stap werken we met deze aanpak, eea wordt gefaseerd ingevoerd. Het verzuim is in 2022 ongekend gestegen. Bovenop langdurig niet beïnvloedbaar verzuim is het verzuim tgv COVID gekomen.

Meerjarenkwaliteitsplan 2022-2024

Deze is vastgesteld en goedgekeurd in de cliëntenraad.

Zorgkaart Nederland

We staan eind 2022 op de eerste plaats van de VVT in Ede.

Beleid en werkwijzen

Dit beleid is ingezet en loopt. We werken alleen nog maar met beleid en werkwijzen. Werkwijzen vallen altijd onder een beleidsdocument. Sommige beleidsdocumenten zijn er nog niet, maar in wording. Door vanuit de operatie te vertrekken starten we eerst met het opstellen van werkwijzen welke qua visie aansluiten bij de meerjarenstrategie. Groot in kleinschaligheid en wijk- en buurtgericht. In het nieuwe DMS en KMS zijn hier de resultaten van terug te vinden.

ICT digitalisering

Het nieuw ontworpen applicatie landschap in een veilig omgeving werpt goede vruchten af. De kosten aangaande ICT nemen toe, de inzet van fte bij ICT en P&O nemen hierbij licht af. Er heerst een grote mate van tevredenheid over hoe eea nu werkt en opgevolgd wordt als het niet werkt. Ook zijn de actuele sturingscijfers terug te vinden voor alle leden van MT&CO. Hiervoor is het wel noodzakelijk dat het bedrijfsbureau eea tijdig invoert. De structuur van de kostenplaatsen sluit niet meer aan bij het organogram en wordt voor 2023 opnieuw ingericht.

Financiën (ZZP mix - VPT 25)

De financiën staan in 2022 enorm onder druk. Door een lagere ZZP mix zijn inkomsten gedaald, dit wordt wel gecompenseerd door een hardere groei van VPT en MPT dan verwacht. Voor 2023 zal hier nog veel sterker ol gestuurd gaan worden. Het CIZ controleert beter en daardoor zien we dat onze zorgleefplannen niet voldoen. We bieden meer zorg dan de indicatie voorschrijft, we rapporteren onvoldoende om in aanmerking te komen voor een hogere indicatie. De junior teamleider heeft in Q4 2022 de opdracht gekregen hier direct actie op uit te gaan zetten.

Omzet

De omzet stijgt verder door. De focus blijft op groei, zeker op de onderdelen WMO, VPT en ZVW cliënten.

Ondersteuning

Er is een verpleegkundig specialist binnen Norschoten gestart die ook haar opleiding volgt binnen HMZ. In 2023 werven we een nieuwe VS om opgeleid te gaan worden.

Door de resultaten van de projecten binnen ICT in 2022 is de verwachting dat de druk af kan nemen. Ondersteuning van de bestuurder door het aantrekken van een derde adviseur bedrijfsvoering loopt, we zijn in gesprek met Norschoten om te kijken of we hier samen in op kunnen trekken.

Stichtingen

In 2022 zijn de statuten van de drie stichtingen aangepast en zijn alle reglementen bijgesteld. Dientengevolge zal het bestuur van de stichting vrienden in 2023 twee nieuwe leden moeten zoeken en vinden (in totaal 3 leden).

Medezeggenschapsraden

Door de nieuwe jaarplanning die in 2022 is ontworpen loopt het proces van de medezeggenschap vele malen beter. Voor 2023 gaan we er, door de opgedane ervaring, nog kritischer naar kijken, omdat we ons steeds bewuster zijn van het feit dat stukken een week voor de start van de gehele bespreek cyclus gereed moeten zijn.

Regionale verbinding

Vanaf 2022 is Het Maanderzand aan de slag gegaan om zelf de rol in de regio weer op te pakken, dat heeft geresulteerd in een eerste regionale platform bijeenkomst in september 2022. In 2023 wordt dit platform verder opgericht en begeleid door Common Eye. Daarnaast is Het Maanderzand een speler geworden aan de V&V tafel met zorgkantoor Menzis. Tevens hebben we eind 2022 op verzoek van de bestuurder een nieuwe accountmanager bij Menzis gekregen die veel ervaring heeft en al lang bij Menzis berokken is.

VIA

In 2018 gestart en doorlopend tot einde 2023, het regionale project Verzuim Innovatieve Aanpak. Dit project loopt en gaat tgv COVID langer door, we denken aan 2024. De eerste pilots zijn gestart, de nieuwe pilots volgen in 2024.

Huidige gebouw

Er is in 2022 een nieuw meerjarenonderhoudsplan opgesteld t/m 2024. Deze is mede opgesteld door het bureau dat ook onze nieuwbouw begeleid. Zo loopt alles samen op en wordt eea goed afgestemd op nu en noodzaak. In november 2022 is de brandweercontrole geweest, daar komen een aantal verbeter punten uit waarvan we ons af willen vragen wat er nog verplicht is om te regelen voor aanvang nieuwbouw. In december 2022 is dat duidelijk.

Wonen in Het (Nieuwe) Maanderzand

De woonnotitie is leidend geworden over hoe we binnen HMZ werken. De focus gaat steeds meer naar welzijn, comfort en welbevinden. Dat is een taaie weg, de natuurlijke drang is dat allereerst de zorg op orde moet zijn. Het kwaliteitskader stuurt dat ook, maar ook het werken met een behandel dienst versterkt dat systeem. De behandeldienst is nu ook betrokken bij het projectteam nieuwbouw. Het stimuleren van welzijn en handen en voeten geven aan de keten van welzijn verlangt veel denkkracht, de complexiteit van deze aanpak is groot.

Woonstede

De programmanager HNMZ heeft in 2022 de opdracht van de bestuurder ontvangen dit contact verder op te pakken. Er is een notitie geschreven waarin een aantal opdrachten zijn geformuleerd die richting geven aan de programmamanager, waardoor hij de uitwerking van buurt- en wijkgericht werken verder helpt uitvoeren en versterken.

Risico's

HMZ beschikt nog steeds over voldoende medewerkers. De PNII in de zorg is nihil. Dit blijft continue aandacht verlangen en veel ondernemerschap. Er zijn ook mdw die binnen de proeftijd elders weer bij ons terug willen keren.

ICT is zoals hier eerder genoemd nu stevig verankerd. Ook de komst van een coördinator ICT is een hele goede bestendinging.

De hoeveelheid informatie is nu gestroomlijnd binnen ZENYA. Voor 2023 wil HMZ koers bepalen in de vormen van communicatie. Denk daarbij aan de grote hoeveelheid communicatiekanalen. Wat gebruiken we waarvoor? Die vraag is voor 2023.

De Nieuwbouw loopt zoals het nu loopt. Het definitief ontwerp is klaar, de procedures bij de gemeente zijn in de fase van de bestemmingsplanprocedure terecht gekomen, de eerste doorrekeningen vinden plaats en daarna vinden de gesprekken met de banken plaats. Alles verloopt in volgorde en stap voor stap. In de bouwwereld is een recessie aanstaande, we proberen hier zo goed mogelijk op in te spelen. De planning is nu start bouw in Q3 2023.

De afhankelijkheid van de bestuurder is verminderd door het volgen van een leiderschap trainingsprogramma voor alle leden van MT&CO. Dit heeft hen verder versterkt. Er is een nieuwe waarnemer voor de bestuurder gevonden, die haar vervangt bij afwezigheid. De kwaliteit van ieder individueel lid luistert wel steeds nauwer. De eisen die we aan onszelf stellen nemen toe. De bestuurder moet nog wel regelmatig ergens in bijspringen om de kwaliteit op het gewenste niveau te krijgen. In 2023 blijft dit een belangrijk punt van aandacht.

Bijlage Vereisten aan het bestuursverslag

Artikel 391 BW 2 titel 9

Het bestuursverslag moet een getrouw beeld geven van de toestand op balansdatum, de ontwikkelingen gedurende het boekjaar en de resultaten. *(lid 1)*

De analyses in het bestuursverslag moeten, in overeenstemming met de omvang en de complexiteit van de rechtspersoon en groep, evenwichtig en volledig zijn. Indien noodzakelijk voor het begrip omvatten de analyses zowel financiële als niet-financiële prestatie-indicatoren, met inbegrip van milieu- en personeelsaangelegenheden. *(lid 1)*

Het bestuursverslag geeft een beschrijving van de voornaamste risico's en onzekerheden waarmee de rechtspersoon wordt geconfronteerd. *(lid 1)*

Het bestuursverslag wordt in de Nederlandse taal gesteld, tenzij de algemene vergadering tot een andere taal heeft besloten. *(lid 1)*

In het bestuursverslag worden mededelingen gedaan omtrent de verwachte gang van zaken waaronder:

1. de investeringen;
2. de financiering;
3. de personeelsbezetting;
4. hoe de verwachtingen worden beïnvloed door bijzondere gebeurtenissen waarin de jaarrekening geen rekening mee hoeft te worden gehouden. *(lid 2)*

De omstandigheden waarvan de ontwikkeling van de omzet en van de rentabiliteit afhankelijk is. *(lid 2)*

De werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling. *(lid 2)*

De doelstellingen en het beleid inzake het risicobeheer ten aanzien van:

1. het gebruik van financiële instrumenten;
2. prijs-, krediet-, liquiditeits- en kasstroomrisico's als gevolg van het gebruik van financiële instrumenten; *(lid 3)*

Het bestuursverslag mag niet in strijd zijn met de jaarrekening.

Richtlijnen voor de jaarverslaggeving RJ 400 Bestuursverslag

- Verplicht op te nemen – deel 1:
- Beleid, gang van zaken en voorgaande verwachtingen
- Doelstellingen en kernactiviteiten
- Ondernemingsstructuur en personele bezetting
- Financiële ontwikkelingen
 - de ontwikkelingen gedurende het boekjaar;
 - de behaalde omzet en resultaten;
 - de toestand op balansdatum (solvabiliteit en liquiditeit);
 - de voornaamste risico's en onzekerheden;
 - de kasstromen en financieringsbehoeften.
- Risico's en risicobeheersing

- Voornaamste risico's en onzekerheden waarbij de volgende categorieën van belang zijn:
 - strategie;
 - operationele activiteiten;
 - financiële positie;
 - financiële verslaggeving;
 - wet- en regelgeving.
- Risicobereidheid
- Maatregelen ter beheersing van de voornaamste risico's en onzekerheden;
- Impact van risico's op resultaten en/of financiële positie;
- Gematerialiseerde voornaamste risico's in afgelopen boekjaar
- Aangebrachte c.q. geplande verbeteringen in het risicomanagementsysteem
- Verankering risicomangement

Verplicht op te nemen – deel 2:

- Cultuur en gedrag – soft controls
- Beleid inzake risicobeheer financiële instrumenten
- Toepassing en naleving gedragscodes
- Onderzoek en ontwikkeling
- Toekomstverwachtingen ten aanzien van de volgende aspecten:
 - de verwachte gang van zaken waarbij aandacht voor (voor zover gewichtige belangen zich er niet tegen verzetten):
 - de investeringen;
 - de financiering;
 - de personeelsbezetting;
 - de omstandigheden waarvan de ontwikkeling van de omzet en rentabiliteit afhankelijk is.
 - de wijze waarop bijzondere gebeurtenissen waarmee in de jaarrekening geen rekening behoeft te worden gehouden, de verwachtingen hebben beïnvloed.
- Overige onderwerpen afhankelijk van de relevantie voor de gebruikers:
 - marketing
 - interne beheersing van processen en procedures;
 - kwaliteitsbeheersing;
 - informatievoorziening in- en extern;
 - automatisering.