



Bestuursverslag 2023 Zorggroep Aelsmeer

0 | Inhoud

0	Inhoud	2
1	Voorwoord	3
2	Profiel van de organisatie.....	3
2.1.	Algemene identificatiegegevens	3
2.2.	Structuur van het concern.....	3
2.3.	Kerngegevens	5
2.3.1.	Doelstelling, kernactiviteiten en nadere typering	5
2.3.2.	cliënten, capaciteit, productie, personeel en opbrengsten	5
2.3.3.	Werkgebieden	6
2.4.	Samenwerkingsrelaties	6
3	Bestuur, toezicht en medezeggenschap	7
3.1.	Normen voor goed bestuur – toepassing en naleving (gedrags)codes	7
3.2.	Samenstelling en bezoldiging raad van bestuur / directie	7
3.3.	Samenstelling, bezoldiging en werkwijze raad van toezicht (raad van commissarissen/raad van beheer)	7
3.4.	Toepassing Governancecode Zorg 2022	7
4	Algemeen beleid.....	7
4.1.	Visie, strategie en (meerjaren)beleid.....	7
4.1.1.	Waarden en normen	7
•	Meerjaren Strategie 2022 - 2025	8
4.2.	Gang van zaken en voorgaande verwachtingen	9
4.3.	Algemeen beleid en belangrijke gebeurtenissen in het verslagjaar	9
4.4.	Maatschappelijk verantwoord ondernemerschap, waaronder duurzaamheid.....	9
4.5.	Naleving gedragscodes.....	9
4.6.	Risicoparagraaf	9
4.7.	Toekomstparagraaf	10
5	Bedrijfsvoering	10
6	Financieel beleid.....	11

1 | Voorwoord

De Hervormd/ Gemeentelijke Stichting Zorgcentrum Aalsmeer is volop in beweging, in lijn met de maatschappelijke ontwikkelingen in de ouderenzorg. In dit Bestuursverslag 2022 worden de hoofdlijnen geschetst en projecten benoemd. Daarnaast wordt verwezen naar de jaarrekening en het jaarverslag = kwaliteitsverslag 2022. De naam van de organisatie is per 1 januari 2023 gewijzigd naar Zorggroep Aalsmeer, hiermee wordt meer recht gedaan aan de keten van zorg die in de gemeente Aalsmeer geboden wordt. In dit Bestuursverslag wordt de nieuwe naam gebruikt wanneer het de gehele organisatie betreft. De onderdelen hebben ieder een eigen naam gehouden: Zorgcentrum Aalsmeer, Thuiszorg Aalsmeer, Dagbesteding en Tafeltje Dek je.

2 | Profiel van de organisatie

2.1. Algemene identificatiegegevens

Naam verslag leggende rechtspersoon	Hervormd/gemeentelijke stichting Zorgcentrum Aalsmeer
Adres	Molenpad 2
Postcode	1431 BZ
Plaats	Aalsmeer
Telefoonnummer	0297-326050
Identificatienummer Kamer van Koophandel	41225869
E-mailadres	info@zg-aalsmeer.nl
Internetpagina	www.zg-aalsmeer.nl

2.2. Structuur van het concern

Zorggroep Aalsmeer is een stichting en in 1994 ontstaan uit een fusie van de hervormde en gemeentelijke verzorgingshuizen in Aalsmeer. De organisatie richt zich op de keten van ouderenzorg in Aalsmeer en Kudelstaart.

De organisatie huurt het Zorgcentrum aan Molenpad 2 te Aalsmeer van de Stichting Habion, een landelijke woningcorporatie.

De algehele leiding berust bij de directeur-bestuurder, in samenspraak met het Managementteam met twee managers. In het organogram is de organisatorische structuur weergegeven.

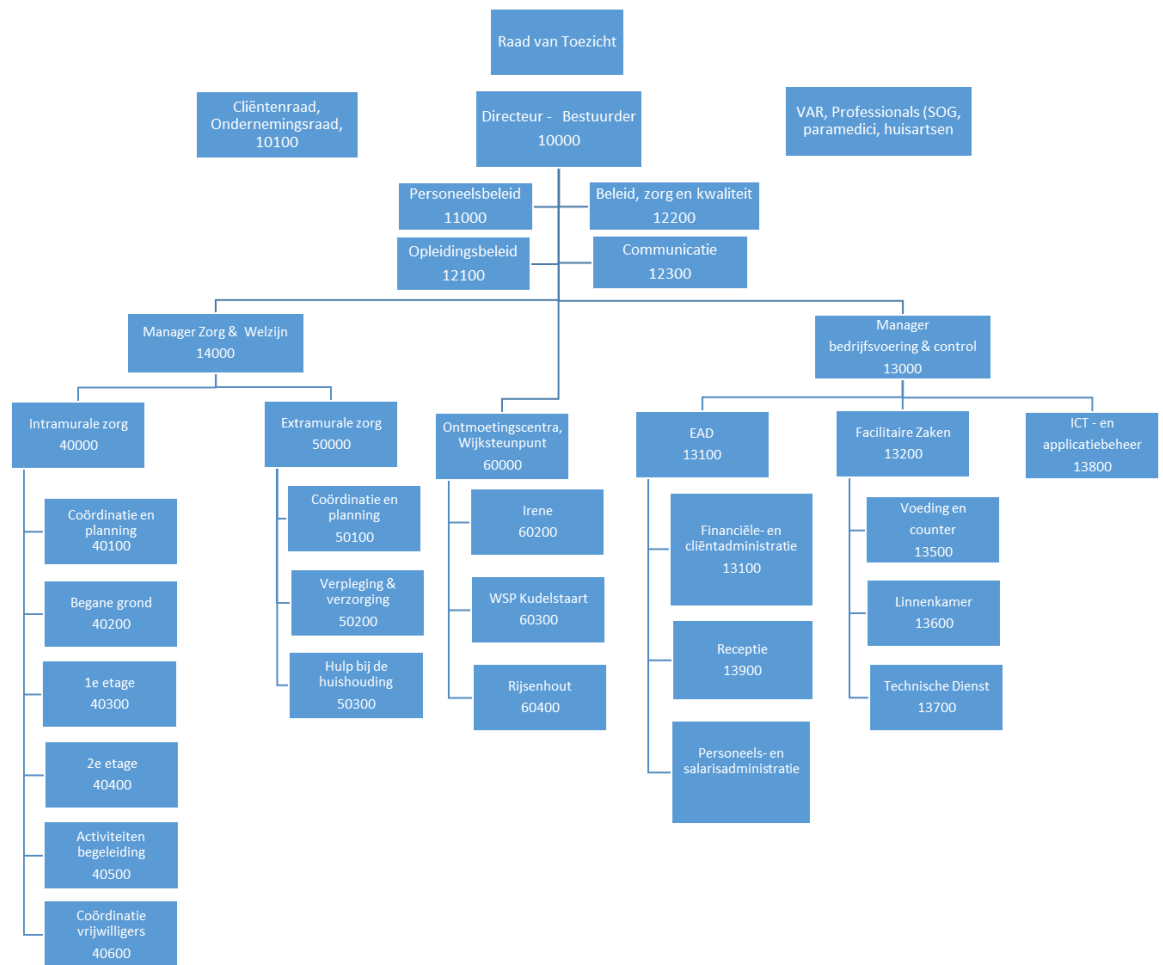
De Raad van Toezicht, het toezichthoudend orgaan kent sinds begin 2022 vijf (5) leden. De leden van de Raad van Toezicht worden conform statuten deels door de Diaconie van de Hervormde Kerk in Aalsmeer voorgedragen. De Raad van Toezicht vergadert gemiddeld 8 keer per jaar.

De Governance code geldt als richtlijn in de afstemming tussen toezicht en bestuur.

Zorggroep Aalsmeer is een zelfstandige, niet gefuseerde, instelling.

Zorggroep Aalsmeer beschikt over toelatingen voor Huishoudelijke verzorging, Persoonlijke verzorging, Verpleging, Ondersteunende begeleiding, Behandeling en Verblijf.

De medezeggenschap door cliënten is geregeld via de Cliëntenraad die maandelijks vergadert en overlegt met de directeur-bestuurder. De belangen van de medewerkers worden behartigd binnen de ondernemingsraad, OR. Er is tenminste zes maal per jaar een overlegvergadering in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden, daarnaast heeft de OR eigen vergaderringen en structureel meerdere cursusdagen.



2.3. Kerngegevens

2.3.1. Doelstelling, kernactiviteiten en nadere typering

Zorgcentrum Aalsmeer biedt met name verpleeghuiszorg op basis van indicatie voor somatische en psychogeriatrische zorg. In het Zorgcentrum wonen ruim 110 bewoners. Het Zorgcentrum beschikt over een beschermde afdeling met 16 plaatsen voor psychogeriatric. Het aantal plaatsen zorg met behandeling neemt per jaar toe. Daarnaast zijn op de 2^e etage 18 appartementen ingericht voor ouderen die op basis van Volledig Pakket Thuis in het Zorgcentrum wonen.

Thuiszorg Aalsmeer biedt verzorging en verpleging aan huis en huishoudelijke zorg thuis. De Huishoudelijke zorg is het eerste half jaar 2022 in onderaannemerschap via Zorgsamen geboden en per 1 juli heeft Zorggroep Aalsmeer weer de eigen aanbesteding verkregen.

Daarnaast worden in Aalsmeer onder de naam Tafeltje Dek Je warme maaltijden bezorgd bij kwetsbare senioren thuis. Deze maaltijden worden in de keuken van het zorgcentrum bereid.

Het Ontmoetingscentrum, naast het Zorgcentrum gelegen, biedt in vijf groepen aan thuiswonende ouderen gestructureerde dagbesteding en een inloop voorziening. In Rijsenhout is gedurende 2 dagen per week een inloopvoorziening georganiseerd met overloop naar Aalsmeer wanneer de oudere meer gestructureerde dagbesteding nodig heeft. En in Kudelstaart is eind 2021 gestart met twee dagen per week gestructureerde dagbesteding in het Wijkpunt, waar ook een inloopvoorziening en restaurant beschikbaar is.

2.3.2. cliënten, capaciteit, productie, personeel en opbrengsten

Capaciteit

Voor de intramurale zorg kent het zorgcentrum een capaciteit van 86 plaatsen waarvan 60 met behandeling, in 2023 groeit dit naar 70. Daarnaast WLZ plaatsen zonder behandeling en ruim 18 plaatsen voor VPT. Voor de overige segmenten wordt de capaciteit met name bepaald door aanbod en beschikbaarheid van personeel.

Cliënten

Zorgcentrum Aalsmeer kende in 2022, bijna 800 cliënten. Het grootste deel van deze cliënten (228) ontving vanuit extramuraal huishoudelijke hulp. De overige cliënten zijn in de onderstaande tabel terug te vinden:

Intramurale cliënten in zorg in 2022	158
Huishouding	228
Begeleiding	58
Dagbesteding	28
PV/VP	35
Zorg OC	121
Tafeltje Dek Je	154

Productie

De productie over 2022 in onder te verdelen in:

ELV	528 dgn
Intramuraal	
Intramuraal zonder behandeling	11.904 dgn
Intramuraal met behandeling	21.037 dgn
VPT	6.705 dgn
Ontmoetingsgroep	8.648 dagdelen
Extramuraal	13.157 uur
Wijkverpleging	14.603 uur
Huishouding	37.375 uur
Maatwerk Aalsmeer	14.235

Opbrengsten

Zorgcentrum Aalsmeer haalt het grootste deel van haar opbrengsten(74%) uit de Wlz. De overige 26% is terug te lezen uit onderstaande tabel:

Opbrengstren		
Zvw	€ 1.019.817,57	6,4%
Wlz	€ 11.879.507,59	74,2%
Wmo	€ 1.639.094,27	10,2%
Subsidies	€ 855.458,03	5,3%
Overige bedrijfsopbrengsten	€ 615.345,16	3,8%

In DigiMV over 2022 kunnen deze gegevens in meer detail worden teruggevonden.

2.3.3. Werkgebieden

De organisatie richt zich met name op de ouderen in de gemeente Aalsmeer, inclusief Kudelstaart.

2.4. Samenwerkingsrelaties

In de eerste helft van het jaar 2022 heeft Thuiszorg Aalsmeer in onderaannemerschap van Zorgsamen gewerkt. Met de vaste medewerkers en bestaande cliënten is de huishoudelijke hulp vanuit de WMO doorgezet. Per 1 juli'22 is de aanbesteding weer aan de Thuiszorg Aalsmeer gegund en het onderaannemerschap beëindigd.

3 | Bestuur, toezicht en medezeggenschap

3.1. Normen voor goed bestuur – toepassing en naleving (gedrags)codes

De Governance code 2019 wordt gehanteerd.

3.2. Samenstelling en bezoldiging raad van bestuur / directie

De organisatie kent een eenhoofdige directeur-bestuurder. Voor de bezoldiging wordt volgens de WNT gewerkt. Naast de afgesproken inschaling in WNT klasse 2 is een maandelijkse onkostenvergoeding van € 100,- per maand afgesproken voor representatie en onvoorziene kosten.

3.3. Samenstelling, bezoldiging en werkwijze raad van toezicht (raad van commissarissen/raad van beheer)

De Raad van Toezicht bestaat uit 5 leden. In het separate verslag interne toezichthouder is de samenstelling opgenomen en zijn de activiteiten en bijzonderheden opgenomen.

3.4. Toepassing Governancecode Zorg 2022

De aanpassing naar de Governancecode 2022 zal in het jaar 2023 expliciet verder worden uitgewerkt. De gegeven principes worden impliciet toegepast in de aansturing van de organisatie.

4 | Algemeen beleid

4.1. Visie, strategie en (meerjaren)beleid

4.1.1. Waarden en normen

Uitgangspunten bij onze visie op zorg zijn dat:

- De mens zoveel mogelijk de regie moet kunnen voeren over zijn of haar eigen leven, dat wil zeggen eigen zeggenschap en verantwoordelijkheid.
- Ieder mens een unieke persoonlijkheid is in lichamelijk, sociaal en geestelijk opzicht en niet losgezien kan worden van zijn leefwereld en achtergrond.
- Ieder mens recht heeft op privacy.

Dit leidt tot de volgende uitgangspunten m.b.t. de zorgverlening:

- De cliënt staat centraal in het zorgverlening proces.
- In overleg met de cliënt wordt de zorg zo gegeven dat naast het bevorderen van het vermogen tot zelfzorg sprake is van het aanvullen van tekorten.
- Vanuit de unieke persoonlijkheid van de cliënt zal worden ingespeeld op zijn of haar specifieke zorgvraag op zowel lichamelijk, sociaal als geestelijk terrein, voor zover het binnen de mogelijkheden van het zorgcentrum valt aan de gestelde zorgvraag te voldoen.

- Daar waar de geestelijke gesteldheid van de cliënt het niet mogelijk maakt dat hij zelf de regie over zijn leven voert, wordt de cliënt steeds met respect behandeld.
- Behalve de directe zorgverlening is er ook oog voor het scheppen van een woon- en leefomgeving waarin de cliënten zich veilig en prettig voelen en tot hun recht komen.

Kernwaarden binnen de organisatie zijn: mensen zijn uniek, zoveel mogelijk autonoom, hulpvaardig en respectvol in een bezielde verband.

- Meerjaren Strategie 2022 - 2025

Voor 2022 – 2025 is een meerjaren-strategie opgesteld. Dit geeft richting voor de keuzes en prioriteiten.

- In de komende 10 jaar verdubbelt het aantal inwoners van 75+ en ook het aantal mensen met dementie. De Zorggroep Aelsmeer moet keuzes maken welke zorgvragen voor welke doelgroepen kunnen worden opgepakt.
- Strategisch personeelsbeleid is gericht op het werven en behouden van voldoende gekwalificeerde medewerkers op basis van actuele wet- en regelgeving. Bovendien in samenspraak met familie en vrijwilligers anticiperen op de demografische ontwikkelingen.
- Landelijk en lokaal is zichtbaar dat de beroepsbevolking kleiner wordt en gekwalificeerde medewerkers moeilijker te vinden zijn. Dit vraagt om uitbreiding van passende samenwerking met familie en vrijwilligers en afspraken wat betreft de wederzijdse verwachtingen.
- Opleiden van nieuwe zorgmedewerkers is van groot belang, ook om oudere medewerkers die met pensioen gaan, op te volgen.
- Aangezien de overheid stimuleert dat ouderen langer thuis moeten blijven wonen, is een strategie op passende huisvesting, thuis en voor de intensieve, intramurale verpleeghuiszorg van groot belang. De doelgroep intramuraal zal wijzigen naar bewoners die niet meer zelfstandig thuis kunnen wonen.
- Digitaal werken kan bijdragen aan doelmatige zorgverlening. Eind 2021 is ONS als nieuw systeem in gebruik genomen voor de cliëntendossiers, roosters van medewerkers en cliëntenadministratie en -declaratie. Daarnaast is AFAS begin 2022 in gebruik genomen voor de financiële administratie en facturatie. Voor de personeelsadministratie is SDB in gebruik.
 - De systemen dragen gezamenlijk bij aan het leveren van actuele stuurinformatie, ook bij de middenkader leidinggevend en in de teams. Hiermee kan lager in de organisatie worden gestuurd op de gewenste doelstellingen om financieel gezond te blijven als organisatie.
- Het implementeren van domotica en andere innovaties vraagt urgentie om mensen langer thuis begeleiding te kunnen bieden. En ook om de medewerkers intramuraal en extramuraal te ondersteunen in de dienstverlening.
- Het behoud van een goede kwaliteit van zorg en dienstverlening blijft van groot belang. Risicomanagement draagt bij aan het verkleinen van de kans op incidenten. Door de reguliere- en financieel administratieve werkzaamheden als proces te beschrijven, kunnen risico's (kans en impact) beter worden onderkend en beheermaatregelen worden ingezet.
- Communicatie over de noodzakelijke veranderingen en bijbehorende keuzes zijn zowel voor medewerkers als cliënten en hun naasten belangrijk om te begrijpen en hiermee te leren omgaan.

4.2. Gang van zaken en voorgaande verwachtingen

Het jaarverslag 2022 geeft een beeld van de beoogde activiteiten en behaalde resultaten.

4.3. Algemeen beleid en belangrijke gebeurtenissen in het verslagjaar

Gezien de noodzakelijke transitie heeft Zorggroep Aelsmeer met vijf VVT organisaties in Amstelland en Meerlanden en het Zorgkantoor een Regiovisie opgesteld 'Positief gezond oud worden is voor iedereen anders, op weg naar 2032.' Deze visie geeft de richting aan om toekomstbestendig te ontwikkelen met oog op de maatschappelijke veranderingen.

Samen met de twee kleinere VVT organisaties PCSOH en Zorgcentra Meerlanden zal Zorggroep Aelsmeer in 2023 onderzoeken op welke wijze de ondersteunende en stafdiensten met elkaar informatie kunnen uitwisselen om samen te werken aan de noodzakelijke transitie.

4.4. Maatschappelijk verantwoord ondernemerschap, waaronder duurzaamheid

Zorgcentrum Aelsmeer heeft op basis van advies vanuit de gemeente Aalsmeer in oktober 2022 een quickscan gedaan naar mogelijk energiebesparende maatregelen. Veel adviezen kunnen in overleg met de woningcoöperatie worden opgepakt, dit zal in gesprek met Habion moeten worden gedaan.

Een verdergaande ontwikkeling naar duurzaamheid is nog niet mogelijk geweest, gezien andere ontwikkelingen die meer prioriteit hebben gekregen.

4.5. Naleving gedragscodes

In 2021 en 2022 is het personeelsbeleid geactualiseerd. Dit heeft er toe geleid dat in het KwaliteitsHandboek veel procedures en werkwijzen voor alle medewerkers te vinden zijn. Dit betreft ook de wijze waarop met elkaar wordt samengewerkt en welke gedragscode van toepassing is.

Aan de hand van het organogram wordt de regie lager in de organisatie gelegd zodat medewerkers in hun team en in overleg met de leidinggevende kunnen bespreken hoe zij de werkzaamheden uitvoeren. In het KwaliteitsHandboek zijn de algemene kaders terug te vinden.

4.6. Risicoparagraaf

Bij het actualiseren van de procedures voor de organisatie is het Integraal Risicomanagement geactualiseerd. In het document worden de risico's voor vijf domeinen benoemd, te weten: de cliënt, de medewerker, digitale veiligheid en ICT, gebouwen en facilitaire zaken en de bedrijfsvoering.

Aan de hand van de vijf domeinen worden verdere procedures geactualiseerd. Uitgangspunten zijn dat er een standaard komt voor de kritische werkwijzen, de mogelijkheid van waarneming bij uitval van een medewerker en een vier-ogen principe om mogelijke fraude te voorkomen. Het actualiseren van de procedures vraagt tijd, de uitgangspunten geven echter al veel bewustzijn op veiligheid en risico signalering en voorkomen.

4.7. Toekomstparagraaf

Zoals eerder benoemd is er een meerjaren strategie op hoofdlijnen voor de eigen organisatie. Daarnaast is er een gezamenlijke regiovisie en een ambitie voor samenwerking met twee VVT organisaties. Met de maatschappelijke ontwikkelingen die zich in hoog tempo lijken te ontwikkelen, is het belangrijk zelfstandig keuzes te blijven maken voor de eigen organisatie. Medewerkers hebben tijd nodig om te kunnen meebewegen met de veranderingen binnen de organisatie en in de maatschappij. In het jaarplan staan de activiteiten voor 2023 beschreven.

5 | Bedrijfsvoering

• Interne beheersing van processen en procedures

In 2022 zijn zowel ONS en AFS geïmplementeerd. Aan de hand van nieuw ingevoerde registratie in RVE's (Intramuraal, Extramuraal, Dagbesteding, NHC, NIC en algemeen) en bijbehorende kostenplaatsen is inzichtelijk gemaakt hoe de kosten en opbrengsten per onderdeel tot resultaten leiden.

De administratieve processen zijn met de bovengenoemde aanpassingen ook geactualiseerd en aangepast. De werkwijzen worden in 2023 verder uitgewerkt en in het Handboek opgenomen.

Met de invoering van het organogram en de RVE's is ook gewerkt om de regie en aansturing lager in de organisatie te beleggen. Dit geeft meer regie in de teams en de mogelijkheid om in te spelen op de gegeven zorgzwaarte van cliënten en behoefte van medewerkers.

De middenkader leidinggevendenden zijn getraind in het volgen van het personeelsbeleid met betrekking tot de werving en behoud van formatie, rooster, verzuim, vakantiebeleid en coaching van het team.

De productiedoelstellingen zijn per RVE in de begroting opgenomen en worden sinds medio 2022 maandelijks in stuurinformatie gemonitord.

Het inzicht geeft meer informatie in de organisatie om te sturen op de beoogde doelstellingen, zowel inhoudelijk als financieel en bedrijfsmatig.

• Cultuur en gedrag

In een kleinschalige organisatie met korte lijnen, kan voorbeeldgedrag van grote betekenis zijn. Vanuit het managementteam ondersteunen we in de praktijk de visie om persoonsgericht te werken, met aandacht en respect voor cliënt, naasten en collega's.

Daarnaast hanteren we de gedragscode en beschreven procedures in het KwaliteitsHandboek als transparante richtlijn voor de wederzijdse houding en gedrag. Waar nodig worden mensen aangesproken en is het geven van feedback een middel om met elkaar de juiste dingen te doen.

• Kwaliteitsbeheersing

Het kwaliteitskader Verpleeghuiszorg geldt als leidraad voor het jaarplan en de doelstellingen. Dit kader geeft een richting om te komen tot een passende kwaliteit van zorg. Met de jaarlijkse externe kwaliteits-audit wordt getoetst op de kwaliteitsnormen. De intramurale- en extramuraal Cliënt tevredenheids-onderzoeken en het Medewerkers tevredenheidsonderzoek ondersteunen en objectiveren de ervaringen. In 2022 is ook een RI&E uitgevoerd om de arbeidsomstandigheden te beoordelen.

Met de verschillende audits wordt de kwaliteit van zorg en werken structureel gemonitord. Aandachts- en verbeterpunten worden opgepakt middels de Stuurgroep Kwaliteit of een ander passend gremium.

- **Informatievoorziening in- en extern**

De informatie aan cliënten en hun naasten vindt mondeling, schriftelijk en via digitale kanalen plaats. Met de landelijke ontwikkelingen is het actueel houden van informatie soms een uitdaging. Gelukkig kent de organisatie korte lijnen en zijn vragen snel gesteld.

Aan medewerkers wordt structureel en frequent schriftelijk en digitaal informatie gegeven, zowel organisatie breed als via de eigen werkoverleggen en tussen collega's onderling. Ook hier geldt dat er korte lijnen zijn.

- **Automatisering**

Zoals eerder beschreven is de organisatie de ICT applicaties aan het vernieuwen en actualiseren. Daar voor is de basissystematiek geüpgraded naar Windows 365 en is hardware vervangen en aangevuld. We hebben in 2021 een ICT helpdesk medewerker kunnen aanstellen die medewerkers ondersteunt in de verdergaande automatisering. De snelheid van ontwikkelen vraagt veel van alle betrokkenen.

6 | Financieel beleid

In de jaarrekening 2022 is de financiële verantwoording opgenomen.

Het jaar 2022 sluit met een positief resultaat. Binnen de organisatie is per RVE een verschil in resultaat te zien; de RVE Intramuraal en Dagbesteding sluiten positief af, de RVE Extramuraal kent een negatief resultaat. Voor 2023 zal een wijziging in bedrijfsvoering noodzakelijk zijn aangezien de tarieven vanuit de zorgverzekeringswet in algemene zin niet kostendekkend zijn. Dankzij de nieuwe wijze van administratie met de nieuwe applicaties, zijn de maandresultaten sneller inzichtelijk en kan eerder gestuurd worden bij afwijkingen.

De inzet van personeel niet in loondienst is een zorg qua kosten. De vacatures zijn moeilijk in te vullen, verzuim is hoger dan voorheen en om de roosters rond te krijgen worden meer PNIL medewerkers ingezet dan begroot.