



Jaardocument 2022

Stichting Wonen en Zorg Purmerend

THUISZORG PURMEREND

DE TIEN GEMEENTEN

DE RUSTHOEVE

HEEL EUROPA

WELZIJN & DAGBESTEDING

ONTMOETINGSCENTRUM DE DAGERAAD

1. Voorwoord	3
2. Profiel van de organisatie	4
2.1. Algemene identificatiegegevens	4
2.2. Structuur SWZP	4
2.3. Kerngegevens	6
2.4. Samenwerkingsrelaties	9
2.5. Samenleving en belanghebbenden, regionale samenwerking versterkt	9
3. Bestuur, toezicht en medezeggenschap	11
3.1. Normen voor goed bestuur	11
3.2. Samenstelling en bezoldiging Raad van Bestuur	11
3.3. Raad van Toezicht, principes Governance code zorg en bezoldiging	11
4. Algemeen beleid	14
4.1. Visie, strategie en meerjarenbeleid	14
4.2. Algemeen bestuursverslag 2022	14
4.3. Maatschappelijk verantwoord ondernemerschap	17
4.4. Naleving gedragscodes AVG	17
4.5. Risicoanalyse SWZP	17
4.6. Beleid 2023 kaderbrief en kwaliteitsplan 2023	18
4.7. Verslag 2022 van de Ondernemingsraad	22
4.8. Verslag 2022 van de Cliëntenraad en de Centrale Cliëntenraad	23
4.9. Verbetering bedrijfsvoering SWZP	25
4.10. Kwaliteitsjaarverslag 2022 kwaliteitskader verpleegzorg	26
4.11. Overzicht veilige zorg 2022	26
4.12. Opleidingsbeleid medewerkers SWZP	31
4.13. ARBO, BHV, privacy en veiligheid, calamiteiten en crisis	32
4.14. Communicatie	33
5. Financieel beleid	
5.1. Financieel beleid, inspanningen en prestatie	34
5.2. Opbrengsten 2022	35
5.3. Financiën op orde	35
5.4. Verantwoording subsidies gemeente Purmerend	35
6. Jaarrekening 2022	36

1 | Voorwoord

In dit jaardocument legt Stichting Wonen en Zorg Purmerend (SWZP) verantwoording af over het gevoerde financiële- en inhoudelijke beleid in 2022; de jaarrekening en de maatschappelijke verantwoording over het achter ons liggende jaar. Wij willen aan alle betrokkenen bij ons werk inzicht geven in de kwaliteit van de zorg, het bestuur, de financiële prestaties en de medewerkers.

De Governance code Zorg en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving zijn het uitgangspunt voor het jaardocument 2022. De Raad van Toezicht keurt het jaardocument goed en ziet toe op de bestuurder en diens verantwoordelijkheid voor de opstelling van een jaardocument dat voldoet aan de eisen voor kwaliteit, de juistheid en de volledigheid van de inhoud van deze maatschappelijke verantwoording.

In dit jaardocument zijn de verslagen van de Ondernemingsraad en de Cliëntenraden opgenomen. Daarnaast zijn vanuit de kwaliteitszorg de basisonderdelen aangeleverd en is geput uit de verslagen van het managementoverleg en de directieverslagen aan de Raad van Toezicht voor het bestuursverslag over 2022.

2 | Profiel van de organisatie

2.1. Algemene identificatiegegevens

Stichting Wonen en Zorg Purmerend (SWZP)
Adres: Wolhuisingel 1, 1441 DN Purmerend
Telefoonnummer: 0299 – 412345 (KlantServicePunt)
E-mailadres: info@swzp.nl
Kamer van Koophandel – no.: 3605 3029 / RSIN 806840948 / Vestigingsnummer DR: 000022006923; DTG: 000022006931; HE: 000032037805 / SBI-code : 87302 – Verzorgingshuizen
Website: www.swzp.nl
Identificatienummer NZa nummer SWZP 300-0470 – BTW-nummer SWZP 8068 4094 8 B01 5210

Locatie	Zorgappartementen	Woongroep PG	Dagopvang	OC Dageraad
Heel Europa	-	24	-	-
De Rusthoeve	25	25	10 per dag	-
De Tien Gemeenten	45	41	10 per dag	10 per dag

	KvK	Vestiging	AGB code	Adres	Type vestiging	OE
Heel Europa	36053029	000032037805	4242 0662	Genuahaven 50	Nevenvestiging	-
De Rusthoeve	36053029	000022006923	4242 0662	Wolhuisingel 1	Hoofdvestinging	6034
De Tien Gemeenten	36053029	000022006931	4242 0663	Hoornselaan 11	Nevenvestiging	6019
Thuiszorg Purmerend	36053029	-	4343 1401		-	-

2.2. Structuur SWZP

De juridische structuur van de organisatie is de stichtingsvorm, met een Raad van Toezicht en een Raad van Bestuur. SWZP kent 3 zorglocaties: De Rusthoeve, De Tien Gemeenten en Heel Europa, daarnaast Ontmoetingscentrum De Dageraad en Thuiszorg Purmerend, dit alles gevestigd in Purmerend.

De locaties bieden langdurige verpleegzorg met verblijf, met en zonder behandeling, aanleunwoningen, psychogeriatrische zorg met groepswonen, dagbesteding (Wmo) en het Ontmoetingscentrum De Dageraad als een vorm van specialistische dagbesteding (Wmo). Rondom de locaties bieden we middels thuiszorg wijkgerichte zorg en dienstverlening in het kader van de wijkpleinfunctie. We werken vanuit het Rijnlands denken over organiseren in de zorg. Organisatiecoaches ondersteunen de zelforganisatie in de zorgteams. Er zijn 11 intramurale zorgteams, waarbij de woongroepen per locatie als team samenwerken. Er zijn 3 thuiszorg teams en 3 dagbestedingsteams. De huishouding in de thuiszorg is apart georganiseerd, evenals de intramurale huishouding en andere facilitaire taken (restaurant, receptie en keuken).

SWZP volgt het Raad van Toezicht model.

Wat betreft medezeggenschap is er een Ondernemingsraad op stichtingsniveau volgens de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Er is een ZorgAdviesRaad (ZAR) opgericht in 2022.

De belangen van de cliënten worden vertegenwoordigd door twee locatiecliëntenraden. Deze werken samen in een vertegenwoordiging op stichtingsniveau, de Centrale Cliëntenraad (CCR). Het enquêterecht voor de cliëntenraden is opgenomen in de statuten en voldoet aan de voorwaarden van de Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen (WMCZ).

SWZP is een door de NZa toegelaten instelling (VVT) met een erkenning voor de uitvoering van de zorgfuncties: Verzorging en Verpleging, Verblijf en Behandeling, Ondersteunende en Activerende Begeleiding.

SWZP is lid van Actiz, en van Reliëf, de Raad van Toezicht is aangesloten bij de NVTZ.

2.2.1. Missie en Visie

Onze missie is om aan kwetsbare ouderen een goede woon- en leefomgeving te bieden, waarin een zo gelukkig mogelijk leven mogelijk is, doordat de medewerkers van SWZP de gevraagde (woon) begeleiding geven, de noodzakelijke zorg aanbieden en de (individueel) gewenste welzijnsactiviteiten mogelijk maken.

Dat doen we met vrijwilligers, mantelzorgers, familie en andere medewerkers. SWZP hanteert de mensvisie waarin lichamelijke, sociale, psychische en levensbeschouwelijke aspecten niet los van elkaar kunnen worden gezien.

De zorg en diensten die aan cliënten worden geleverd zijn ondersteunend aan deze aspecten en gaan uit van de belevingswereld van de bewoner.

De zorg moet cliënten en bewoners ondersteunen en zoveel mogelijk zelfstandig inhoud en richting geven aan zijn of haar leven en dagelijks ritme. SWZP biedt een veilig woon- en leefklimaat, ook als de zorg en begeleiding van de bewoner intensiever wordt.

ZORGVISIE VAN STICHTING WONEN EN ZORG PURMEREND¹

De zorgvisie van SWZP is gebaseerd op de mensvisie van Levinas en de christelijke traditie.

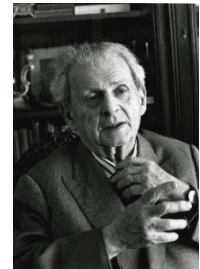
Twee elementen die belangrijk zijn voor onze zorg- en dienstverlening zien wij daarin bevestigd:
Er wordt uitgegaan van de complexe mens als ondeelbaar geheel.

Er wordt rekening gehouden met alle aspecten van het menselijk bestaan. Lichamelijke, sociale, psychische, levensbeschouwelijke en spirituele aspecten spelen een rol en beïnvloeden elkaar wederkerig.

De geboden zorg moet de mens in staat stellen zoveel mogelijk zelf inhoud en richting te geven aan haar/zijn leven. Zelfbeschikking en verantwoordelijkheid zijn de waarden achter deze visie, die in zijn uitwerking zelfstandigheid, zelfredzaamheid, keuzevrijheid en privacy centraal stelt.

Vanuit het element van verantwoordelijk willen zijn voor elkaar is het verlenen van zorg - het zorgen voor de ander - iets heel gewoons.

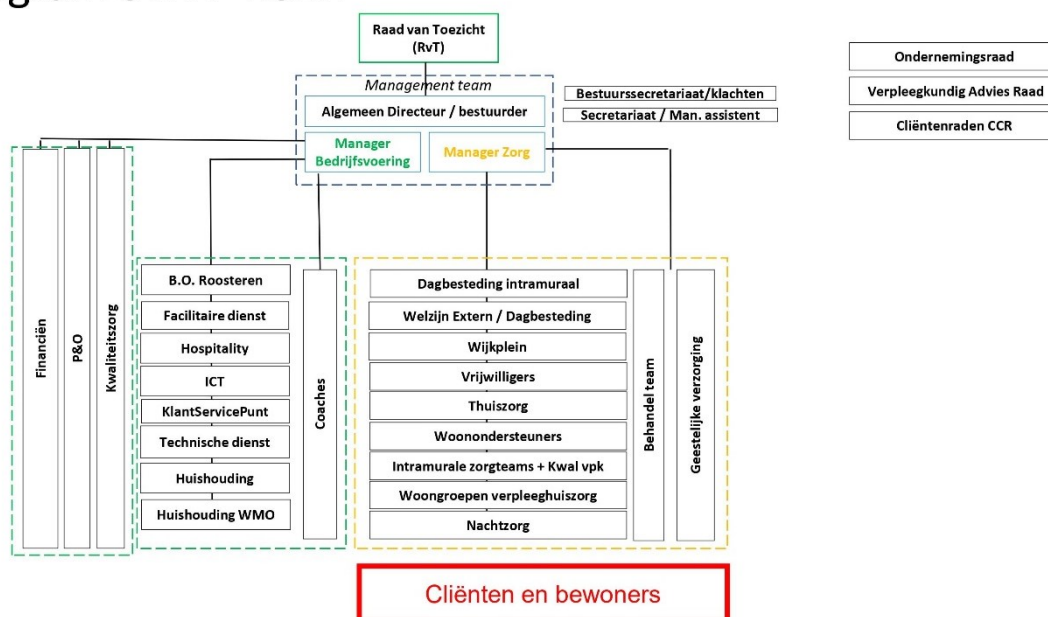
Bovendien houdt zorg een relatie in, waarbij persoonlijke aandacht onontbeerlijk is.



¹ In het kader van het verandertraject “Be the Change”, gestart in het najaar van 2022, zal ook de missie en visie van de SWZP worden geactualiseerd.

2.2.2. Organogram Stichting Wonen en Zorg Purmerend

Organogram SWZP 2022



2.3. Kernegegevens

2.3.1. Kernactiviteiten

De kernactiviteit van SWZP is de uitvoering van de Wlz (Wet langdurige zorg), de Zvw (Zorgverzekeringswet) en de Wmo (Wet maatschappelijke ondersteuning). Er is een contract met de gemeente Purmerend in de regio Zaanstreek / Waterland voor de levering van Wmo zorg en -diensten. Vanuit de locaties van SWZP wordt zorg en dienstverlening aan de omliggende, oudere buurtbewoners geleverd, zoals maaltijdvoorziening aan huis of in ons (buurt)restaurant of de mogelijke deelname aan welzijnsactiviteiten. De wijkpleinfunctie van De Rusthoeve en De Tien Gemeenten voorziet in een belangrijke behoefte voor zelfstandig wonende ouderen in de buurt. De functies rond wonen, zorg en welzijn voor ouderen zijn te onderscheiden in:

- Huisvesting, activerende en ondersteunende begeleiding, verzorging, verpleging, behandeling van ouderen met een indicatie voor Zorg met verblijf (ZZP 5 en hoger);
- Verzorging en verpleging aan zelfstandig wonende ouderen (Thuiszorg / Zvw);
- Hulp bij Huishouding (HbH) aan zelfstandig wonende ouderen (Wmo/Wlz);
- Dagbesteding (regulier) voor zelfstandig wonende ouderen (Wmo);
- Het Ontmoetingscentrum De Dageraad (OCD), specialistische dagbesteding (Wmo);
- De mogelijkheid van het Volledig Pakket Thuis en het Modulair Pakket Thuis wordt geboden (VPT en MPT);
- Welzijn en dienstverlening aan zelfstandig wonende ouderen rondom de locaties.

2.3.2. Patiënten/ cliënten, capaciteit, productie, personeel en opbrengsten

Soort zorg en dienstverlening	Aantal in 2019	Aantal in 2020	Aantal in 2021	Aantal in 2022	Soort	Opmerking
Intramurale cliënten op 31 dec.	130	146	158	160	Cliënten	
Intramurale plaatsen bezet op 31 dec.	135	146	158	160	Plaatsen	
Volledig Pakket Thuis – plaatsen op 31 dec.	14	11	3	14	Plaatsen	In aanleunwoningen rondom de locaties.
Extramurale cliënten (excl. dagactiviteiten) 31 dec.	346	299	250	143	Cliënten	Thuiszorg teams rond de locaties.
Cliënten dagactiviteiten (incl. OCD) 31 dec.	72	41	51	42	Cliënten	Dagbesteding Wmo rondom de locaties.
Dagen VPT	5.817	3.952	2.598	3.570		
Intramurale verzorgingsdagen in verslagjaar	26.420	29.746	30.443	26.594	Exclusief behandeling	
Intramurale verpleegdagen in verslagjaar	21.041	22.620	24.640	31.652	Inclusief behandeling	
Wettelijk budget aanvaardbare kosten	12.553.248	14.132.707	15.735.191	17.658.307	Euro	
Zorgverzekeringswet (incl. niet toewijsbare zorg)	2.048.117	1.801.688	1.792.365	1.570.084	Euro	3 Thuiszorg teams
Onderdeel Wmo - Gemeente Purmerend	1.087.967	958.224	998.037	971.508	Euro	Dagbesteding, Hulp bij Huishouding en individuele begeleiding
Zorg-gerelateerde corona-compensatie	-	916.360	676.122	649.657	Euro	
Overige bedrijfsopbrengsten	1.405.180	1.779.998	1.245.779	1.028.805	Euro	
Totale bedrijfsopbrengsten in verslagjaar	17.094.513	19.585.977	20.447.494	21.878.361	Euro	

2.3.3. Specificatie van ontvangen subsidies Gemeente Purmerend Beemster

		2019	2020	2021	2022
1.	Wmo-producten	€ 1.087.967	€ 958.224	€ 998.037	€ 971.508
3.	Maatschappelijke stage (MAS)	€ 3.496	€ 3.496	€ 3.496	€ 3.496
4.	Wijkplein Centrum / Gors en tijdelijke wijkpleinsubsidie 2018 – 2022	€ 311.879	€ 273.238	€ 234.618	€ 226.951
6.	GGZ-C maatschappelijke begeleiding	€ 87.004	-	-	-
7.	Lopend vervoer	€ 10.577	€ 25.000	€ 25.375	€ 26.009
8.	DemenTalent en – coach	-	-	-	-
9.	Mantelzorgondersteuning	€ 12.788	€ 12.993	€ 13.188	€ 13.518

2.3.4. Wachtlijstbemiddeling, KlantServicePunt

De stand van de wachtlijst op 31 december 2022

In 2022 werden aspirant-bewoners en hun familie geconfronteerd met een lange wachttijd voor verpleegzorg binnen de intramurale locaties. De gemiddelde wachttijd voor de locaties van Stichting Wonen en Zorg Purmerend is een jaar. Er staan in totaal 195 mensen op de wachtlijst (was 55 in 2021), waarvan 29 mensen op de wachtlijst voor een zorgappartement en 166 mensen voor beschermd en veilig wonen op een woongroep. Dit betreft na de Coronaperiode een sterke stijging.

Het landelijk beleid om zo lang mogelijk thuis te blijven wonen en de indicatie voor verpleeghuiszorg (ZZP 5) verhogen de drempel voor toegang naar wonen met zorg. Een groeiende groep cliënten geeft de voorkeur aan het wonen in een aanleunwoning dichtbij de locaties. Rondom de aanleunwoningen is een ruim zorg- en dienstenaanbod beschikbaar en deze is daardoor geschikt voor cliënten met lichte dementie en/of somatische beperkingen. Ieder kwartaal, in een overleg met afdeling huisvesting van Gemeente Purmerend, vindt afstemming over de woningtoewijzing plaats. Door de groei van het aantal plekken VPT (Volledig Pakket Thuis) kunnen we rondom onze locaties ook goede (Wlz-VPT)zorg in een Thuiszorg-setting leveren.

Volledig Pakket Thuis

Cliënten met een Wlz-indicatie in de aanleunwoningen rondom De Rusthoeve en De Tien Gemeenten kunnen o.a. gebruik maken van een VPT (Volledig Pakket Thuis). In december 2022 namen 14 cliënten een VPT-pakket af. In 2023 zal dit verder groeien door de extra inzet van de VPT-teams in de thuissituatie.

Communicatie over wonen met zorg en diensten

Naast de 3 zorglocaties van SWZP biedt Thuiszorg Purmerend een belangrijk aanbod om zolang mogelijk thuis te kunnen blijven wonen. De uitstraling en herkenbaarheid voor de thuiszorg is van belang. Ook in 2022 hebben we met regelmaat advertenties geplaatst voor de (thuis)zorg in de regionale bladen, speed-dates georganiseerd en op sociale media informatie over de mogelijkheden van zorg en dienstverlening van de SWZP gegeven.

2.3.5. Overzicht personeel in loondienst bij de SWZP in 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Bestuur/Directie	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Management	1,78	1,78	1,00	2,00	2,00
Bestuurssecretaris, Kwaliteit, ondersteuning	2,61	3,95	1,94	1,94	3,50
Financiën en administratie	3,89	3,22	2,22	2,22	3,33
Ondernemingsraad		0,19	0,19	0,17	0,17
ZorgAdviesRaad					
Opleidingen	0,44	0,55	0,56	0,56	0,56
Personeelszaken	2,33	1,89	2,56	2,56	4,22
	12,05	12,58	9,47	10,45	14,78
Keuken	6,59	6,13	6,51	6,51	6,35
Restaurant/gastvrouw	7,51	5,80	6,69	7,19	6,72
Huishouding	27,59	28,48	26,80	26,31	26,99
Facilitair	3,39	3,39	2,72	4,16	3,50
Technische dienst	1,22	1,33	1,58	1,61	1,61
	46,30	45,13	44,30	45,78	45,17
Welzijn	14,63	15,38	15,76	13,87	14,92
Coaches	2,33	1,34	2,33	2,00	2,17
Administratie zorg	1,61	1,61	2,06	3,56	2,61
Verpleegkundigen	3,00	5,56	9,00	10,17	9,22
Kwaliteitsverpleegkundigen	10,61	9,72	8,67	8,89	8,89
Wijkverpleegkundigen thuiszorg	2,67	3,44	4,33	2,67	2,67
Verzorgenden	31,07	36,08	37,36	37,03	38,67
Contactverzorgenden	23,52	15,86	15,47	13,58	14,86
Woonbegeleiders	25,86	30,00	37,06	36,33	30,67
Assistent woonbegeleiders	2,44	1,81	0,17	1,61	1,06
Woonondersteuners			8,21	8,54	8,47
Helpenden	10,55	11,27	18,05	25,05	21,92
Leerlingen IG	10,72	14,67	22,33	14,89	17,44
Leerlingen VP	3,22	9,11	5,00	6,33	8
Geestelijk verzorgers	0,67	0,94	0,94	1,22	1,11
Behandelaren			1,78	3,78	4,56
	142,90	156,79	188,52	189,52	187,74
Totalen	201,27	214,50	242,29	245,75	247,69

2.3.6. Vacatures en verzuim

Vacatures en verzuim 2019	Vacatures en verzuim in 2020	Vacatures en verzuim in 2021	Vacatures en verzuim in 2022
Instroom 113 personen, 34,96 fte, waarvan cliëntgebonden 61 personen = 27,17 fte	Instroom 102 personen, 42,84 fte, waarvan cliëntgebonden 91 personen = 39,63 fte	Instroom 74 personen, 25,96 fte, waarvan cliëntgebonden 70 personen = 23,65 fte	Instroom 101 personen, 38,76 fte, waarvan cliëntgebonden 70 personen = 30,36 fte
Uitstroom 82 personen 25,64 fte Waarvan cliëntgebonden 52 personen = 18,21 fte	Uitstroom 65 personen, 21,08 fte, waarvan cliëntgebonden 56 personen = 17,38 fte	Uitstroom 65 personen, 30,97 fte, waarvan cliëntgebonden personen = 24,83 fte	Uitstroom 91 personen, 34,58 fte, waarvan cliëntgebonden 74 personen = 29 fte
Aantal vacatures in 2019: 37 waarvan 26 cliëntgebonden	Aantal vacatures in 2020: 28 waarvan 24 cliëntgebonden	Aantal vacatures in 2021: 21 waarvan 19 cliëntgebonden	Aantal vacatures in 2022: 29, waarvan 25 cliëntgebonden
Moeilijk vervulbaar: 2	Moeilijk vervulbaar: 0	Moeilijk vervulbaar: 2	Moeilijk vervulbaar: 4
Verzuim 7,91 % Cliëntgebonden 8,2%	Verzuim 7,06 % Cliëntgebonden 7,19 %	Verzuim 11,05 % (inclusief corona verzuim) Cliëntgebonden 10,55 %	Verzuim 9,36 % (inclusief corona verzuim) Cliëntgebonden 9,96%

2.3.7. Werkgebied SWZP

Vanuit onze Thuiszorg Purmerend bieden wij overbruggingszorg aan voor mensen die op de wachtlijst staan voor intramurale zorg. Voor wat betreft de intramurale zorg gaat het om cliënten met een indicatie voor verpleegzorg met verblijf. SWZP valt onder het zorgkantoor Zaanstreek-Waterland van Zilveren Kruis Achmea. Wij concentreren ons op de zorg in en rondom de 3 locaties in het centrum van Purmerend.

2.4. Samenwerkingsrelaties

De keten samenwerking in de zorg is van belang voor de inhoudelijke samenwerking tussen zorgpartijen vanwege het bieden van de juiste zorg, maar daarnaast ook vanwege de kosten van de zorg. Het gaat hier dus om de noodzakelijke samenwerking met andere zorgorganisaties, maar ook met andere partijen zoals de woningcorporaties en het welzijnswerk. De grote veranderingen in de zorg, de noodzakelijke samenwerking in de wijkteams intensiveren de samenwerking op een goede manier. De bestuurder participeert in de regio-overleggen met de gemeente over de uitvoering van de Wmo, over de wijkzorg en over de verbetering van de ketensamenwerking rondom dementiezorg. De centrale ketenpartners voor de SWZP voor de uitvoering en ontwikkeling van de zorg voor ouderen zijn:

2.4.1. De Zorgcirkel, Evean, Zorggroep Zaanstreek (Pennemes, Mennistenerf) en Buurtzorg

De 2 grote zorgaanbieders in onze regio zijn Zorgcirkel en Evean. Daarmee werken we samen in het ketenzorgoverleg dementie en het regio overleg G'oud (programma Gezond ouder worden). Met Evean en de Zorgcirkel werken we samen om te voorzien in specialistische verpleegkundige zorg voor ouderen; de specialist ouderengeneeskunde (SOG). Met de andere kleine zorgaanbieder in de regio, Pennemes & Mennistenerf (Zorggroep Zaandam), wordt samengewerkt in vertegenwoordiging in grotere verbanden en advisering aan elkaar.

2.4.2. Woningcorporaties, o.a. Wooncompagnie en Woonzorg Nederland

Met de eigenaren van onze locaties is een formeel contact wat betreft het onderhoud en verpleegzorgbestendig (houden) maken van het gebouw. Met de Wooncompagnie is een intensieve relatie in het woon-zorgcomplex Heel Europa. Met Woonzorg Nederland hebben we afspraken gemaakt om de toegang tot het gebouw De Tien Gemeenten aan te passen op de steeds zwaarder wordende zorg. Dat betekent plaatsing van een extra lift, verbreden van de toegang en de verkeersruimte en aanpassing van de horecafunctie en balie. We investeren ook zelf in het verpleegzorgbestendig maken van het gebouw, zoals met de aanpassing van het gebouw voor de zorg van team Flora. Wij spreken met de accountmanager van Woonzorg Nederland over verduurzaming van het gebouw op deze locatie en sloop en gefaseerde nieuwbouw.

2.4.3. Welzijn en diensten op de wijkpleinen, zelfstandig blijven wonen versterken

In de samenwerking rond de wijkpleinen, de sociale wijkteams en de rol van onze thuiszorg is de samenwerking met het welzijnswerk van Clup Welzijn van belang. Wonen, welzijn en zorg zijn aan elkaar verbonden in de goede zorg en opvang van ouderen in onze samenleving. Omdat ouderen steeds langer thuis willen blijven wonen is er in de thuiszorg sprake van een groeiende groep cliënten die vanwege beginnende dementie intensievere begeleiding nodig hebben. Deze kan in de Zvw niet geboden worden, maar wel via de Volledig Pakket Thuis-formule. Daarnaast zal er meer aan eenzaamheidsbestrijding gedaan moeten worden.

2.5. Samenleving en belanghebbenden, regionale samenwerking versterkt

De thuiszorg wordt uitgevoerd rondom de 3 SWZP-locaties. De dienstverlening, de maaltijden in het restaurant en de activiteiten vanuit de locaties van de SWZP, hebben hierdoor een belangrijke rol voor de direct omwonenden in de aanleunwoningen. Het is in het kader van de maatschappelijke veranderingen in de zorg voor ouderen voor SWZP van belang goede contacten te onderhouden met de gemeentelijke overheid en collega-organisaties. Bijvoorbeeld om eventuele problemen in de zorg voor kwetsbare ouderen aan te kaarten en samen met ketenpartners hiervoor innovatieve activiteiten te ontwikkelen. In 2022 is de samenwerking rondom het programma G'oud verder uitgewerkt. SWZP participeert aan één van de innovatietafels rondom langdurige zorg.



3 | Bestuur, toezicht en medezeggenschap

3.1. Normen voor goed bestuur

Stichting Wonen en Zorg Purmerend volgt de Governance code Zorg. In de gedragsregels voor toezicht en bestuur wordt deze toegepast en uitgevoerd. Waar het gaat over de normen voor transparantie en rechtmatigheid zijn deze vastgelegd in het kwaliteitsmanagementsysteem en worden deze jaarlijks ook extern gecontroleerd door onze accountant. Eveneens is dit aan de orde voor de toepassing van de normen voor bezoldiging van de bestuurder en de leden van de Raad van Toezicht volgens de regelgeving WNT2.

3.2. Samenstelling en bezoldiging Raad van Bestuur

SWZP kent een eenhoofdig bestuur (Raad van Bestuur). Tot en met 31 december 2022 is deze functie uitgevoerd door de heer W.A. van 't Veer. Betaalde nevenfuncties zijn niet aan de orde. Er zijn wel onbezoldigde nevenfuncties aangegeven van de bestuurder door de Raad van Toezicht. De status per 31 december 2022:

- Voorzitter college van bestuur van de Protestantse Diaconie te Amsterdam (december beëindigd vanwege termijn)
- Voorzitter Raad van Toezicht van de Stichting Burennetwerk Amsterdam (idem)

Bij de aanstelling is de bezoldiging gevolgd vanuit de CAO-VVT en jaarlijks wordt de inschaling extern getoetst door de accountant aan de Wet Normering topsalarissen WNT2. Jaarlijks wordt met de remuneratie commissie (voorzitter en lid van de RvT) de bezoldiging en onkostenvergoedingen of declaraties besproken en geëvalueerd. In het reguliere overleg tussen bestuurder en voorzitter RvT worden bijzondere uitnodigingen of ontvangsten besproken. De bestuurder is lid van de NVZD en is geaccrediteerd.

De bestuurder rapporteert in de vergadering van de Raad van Toezicht. Hierbij worden de toezichthouders op schriftelijke en mondelinge wijze geïnformeerd over de inhoud van directie en bestuur van de SWZP. Op basis van directiereglement en informatieprotocol informeert de bestuurder de Raad over de dagelijkse gang van zaken en de relevante ontwikkelingen voor het uitgezette beleid. De agenda kent een vast en terugkerend stramien van rapportage op onderdelen, waaronder kwaliteit en veiligheid, risico's, financiën en productie, klachten en personeelszaken.

3.3. Raad van Toezicht, principes Governance code Zorg en bezoldiging

3.3.1. Maatschappelijke doelstelling en legitimatie van de zorgorganisatie

SWZP is een stichting voor ouderenzorg in Purmerend. De uitvoering van de zorg wordt gegeven volgens het kwaliteitskader voor de verpleeghuiszorg. In het kader van de kwaliteitszorg is hier ook in 2022 aandacht aangegeven. Door tussentijdse, interne audits is de kwaliteit door de zelforganiserende teams getoetst op stand van zaken, verbeterpunten en te behalen doelstellingen. In 2021 is de SWZP wederom toegelaten tot een kwaliteitsverbetertraject in het kader van Waardigheid en Trots op Locatie (WOL). Dit traject heeft intern de titel "Terug naar de Bedoeling" gekregen. Rond de zomer van 2022 heeft de evaluatie plaatsgevonden. Om de aandacht op de structurele verandering en verbetering vast te houden en cultuur en gedrag van medewerkers te richten op de steeds zwaardere verpleegzorg, is een vervolg ingezet onder de titel 'Be the Change'. In het najaar van 2022 is gestart met een dragende groep van 50 medewerkers (cultuurdragers), die de voortrekkers van dit cultuur-verandertraject zijn. Begin 2023 wordt vervolg gegeven aan het traject en zullen alle SWZP-medewerkers worden betrokken. In het kader van ons Rijnlands werken en denken is het zaak om binnen de geboden kaders zoveel mogelijk zelf organisatie in de zorgteams te stimuleren. In december 2022 is het strategisch beleid voor 2022-2025 – na een uitgebreid proces van dialoog met medewerkers in de organisatie – goedgekeurd door de Centrale Clientenraad (CCR), Ondernemingsraad (OR) en Raad van Toezicht (RvT). Daarin is onze inzet en manier van werken voor deze periode in de toekomst ook opnieuw bevestigd.

3.3.2. Waarden en normen

SWZP is een kleine stichting voor ouderenzorg gericht op de bewoners in het centrum van Purmerend. Deze bijzondere positie kenmerkt zich door kleinschaligheid, betrokkenheid en aanspreekbaarheid van de medewerkers en het bestuur. Wij spreken elkaar aan op kwaliteit van zorg en welbevinden en werken structureel aan verbetering daarvan.

Het bestuur wordt kritisch gevolgd en getoetst door de bewoners via de Cliëntenraden, door de medewerkers via de Ondernemingsraad en de ZorgAdviesRaad.

SWZP heeft een externe vertrouwenspersoon voor haar medewerkers, een interne- en externe klachtenregeling en een vertrouwenspersoon ouderenmishandeling. Hierover wordt in de kwaliteitsparagraaf gerapporteerd. Ook heeft SWZP een klokkenluidersregeling.

In 2021 is een werkgroep ethiek opgericht bestaande uit medewerkers van de organisatie. Deze werkgroep wordt met externe ondersteuning op weg geholpen om een jaarplan te maken voor de thematisering van ethische vragen binnen de zorg en dienstverlening van SWZP.

3.3.3. Naleving Governance code Zorg

SWZP volgt de Governance code Zorg, deze is vastgelegd in het reglement van bestuur en toezichthouders. De Raad van Toezicht ontvangt iedere vergadering een directieverslag. Jaarlijks wordt er een beoordelingsgesprek gehouden met de bestuurder.

3.3.4. Besturing gericht op de maatschappelijke doelstelling

De besturing van SWZP is in 2021 ingrijpend gewijzigd, het MT is omgevormd tot een compact MT, bestaande uit de manager zorg, de manager bedrijfsvoering en de bestuurder. In dit MT wordt het beleid en de strategie bepaald. Voor de besluitvormingscyclus en de informatievoorziening ten behoeve van goed toezicht is een informatieprotocol opgesteld volgens welke afspraken er zijn over de informatievoorziening tussen de Raad van Bestuur en Raad van Toezicht.

3.3.5. Verslag van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht kwam in 2022 zesmaal in vergadering bijeen, de RvT heeft twee keer overleg gehad met de CCR, een keer is de OR daarbij ook aangesloten. Daarnaast heeft (een vertegenwoordiging van) de RvT ook apart overleg met de OR gehad.

Het jaar 2022 stond in het teken van vooruit kijken, naar de toekomst van de organisatie, en anticiperen op toekomstige ontwikkelingen. In het verslagjaar heeft de RvT in zijn vergaderingen meerdere keren met de bestuurder over het strategisch plan dat in gaat op de toekomst van de ouderenzorg en de eisen die worden gestelde aan zorg- en dienstverlening en vastgoed. De RvT ondersteunt de visie dat de organisatie zich moet richten op zware zorg thuis, het zogenaamde VPT (volledig pakket thuis).

In de plenaire vergadering en in de commissie kwaliteit heeft de Raad zich op de hoogte laten stellen van de ontwikkelingen met betrekking tot kwaliteit en veiligheid van de zorg- en dienstverlening. De toename van zorgzwaarte en de wijze waarop de organisatie daar op inspeelt, zijn aan de orde gesteld.

Bedrijfsvoering en beheersing van kosten, met name van personeel, en toename van inzet van personeel in loondienst, beheersing van ziekteverzuim, zijn in elke vergadering besproken. Dat geldt ook voor de financiële rapportages. Daarnaast is mede in het kader van het strategisch plan, gesproken over toekomstbestendig en duurzaam vastgoed. Het strategisch plan is eind 2022 door de Raad goed gekeurd.

De Raad van Toezicht behandelde de volgende onderwerpen:

- Jaarrekening en jaardocument 2021 werden goed gekeurd
- Stand van zaken kwaliteit en veiligheid, inzet kwaliteitsmiddelen
- Organisatie ontwikkeling en ziekteverzuim
- Risico analyse en jaarplan 2022
- Bespreking interim controle en (financiële) kwartaalrapportages
- Strategisch plan is goedgekeurd
- De begroting 2023 in 2022 besproken en begin 2023 goed gekeurd

De gesprekken met de externe accountant zijn gevoerd door de audit commissie financiën. De remuneratie commissie heeft het jaargesprek met de bestuurder gevoerd. De commissie kwaliteit heeft het kwaliteitsverslag besproken.

Samenstelling van de Raad:

Volgens de statuten bestaat De Raad van Toezicht uit ten minste vijf en maximaal zeven natuurlijke personen, benoemd op basis van deskundigheid en betrokkenheid bij het werk van de SWZP.

In 2022 is de samenstelling van de Raad van Toezicht gewijzigd. De heer Frans Sier is wegens aflopen tweede termijn per 1 juni 2022 afgetreden. Mevrouw Yildiz van den Akker is geworven als beoogd voorzitter van de audit commissie financiën. Zij trad per 1 mei toe tot de Raad van Toezicht. Met het oog op het aftreden van de heer Tjeerd Meenks, per 1 maart 2023, is in 2022 ook een lid audit commissie financiën geworven, de heer Johan Laan. De heer Laan trad per 1 september 2022 tot de Raad toe.

Eind 2022 is de samenstelling van de Raad van Toezicht als volgt:

- Yildiz van den Akker, lid
- Maaïke Derksen, lid;
- John Hendriks, vice voorzitter;
- Therese van den Hurk, voorzitter;
- Johan Laan, lid
- Tjeerd Meenks, lid;

De RVT heeft drie auditcommissies:

- Kwaliteit: Maaïke Derksen, Therese van den Hurk
- Financiën: Yildiz van den Akker, Johan Laan, Tjeerd Meenks
- Remuneratie: John Hendriks, Therese van den Hurk

De leden van de Raad van Toezicht hadden per einde 2022 de volgende (bezoldigde en onbezoldigde) nevenfuncties:

- Yildiz van den Akker: directeur GGZ Noord Holland Noord
- Maaïke Derksen: Operationeel directeur bij Witte Kruis, lid Raad van Toezicht St Jacob
- John Hendriks: Lid Raad van Toezicht Magentazorg Alkmaar; lid Raad van Toezicht Woningbouwvereniging Gelderland; lid bestuur Stichting Stevenskerk Nijmegen
- Therese van den Hurk: directeur Aenea BV. Nevenfuncties: voorzitter Raad van Toezicht Vereniging Zorgthuis.nl
- Johan Laan: manager Risk & Audit Parteon
- Tjeerd Meenks: Senior Project manager Tata Steel.

Het lidmaatschap van de Raad van Toezicht van de SWZP was in 2022 een bezoldigde functie.

Principes Governance code Zorg

De kwaliteit en onafhankelijkheid van de RvT wordt geborgd door de aanwezigheid van een reglement waarin de werkwijze wordt beschreven.

Benoeming, schorsing en ontslag maken onderdeel uit van het reglement. De werving van nieuwe leden vindt openbaar plaats door middel van een advertentie en plaatsing op de website van de NVTZ en de SWZP. Er is een algemeen profiel voor leden van de RvT waarbij aanvullende deskundigheid wordt gevraagd voor de aandachtsgebieden kwaliteit en financiën.

De bezoldiging van de Raad van Toezicht is gebaseerd op de NVTZ richtlijnen. In 2022 heeft de Raad van Toezicht besloten in 2023 het eigen functioneren opnieuw te evalueren.

Klokkenluidersregeling

Bij de vertrouwenspersoon zijn geen meldingen in het kader van de klokkenluidersregeling binnen gekomen. De voorzitter van de Raad van Toezicht heeft in dit kader geen meldingen gekregen over de directeur bestuurder.

Tot slot van dit verslag van de Raad van Toezicht over 2022 wil de Raad van Toezicht alle medewerkers van de stichting hartelijk danken voor ieders inzet en zijn waardering hiervoor uitspreken, namens de RvT.

Therese van den Hurk, voorzitter Raad van Toezicht.

4 | Algemeen beleid

4.1. Visie, strategie en meerjarenbeleid

Het lange termijnbeleid voor de periode 2022 – 2025 van de SWZP is in ontwikkeld, in dialoog met de medewerkers, en in december vastgesteld en goedgekeurd. Met medewerkers, CCR, OR en RvT spreken we over de kernwaarden van de SWZP, het Rijnlants denken en werken, en onze positie in het maatschappelijk veld in Purmerend en de regio. De SWZP wil zelfstandig blijven als kleine speler in de ouderenzorg. Om onze zelfstandige positie te behouden is een blijvend goed evenwicht tussen kwaliteit van zorg en een evenwichtige bedrijfsvoering een voorwaarde.

Algemeen beeld 2022, bestuursverslag

Corona en de verpleegzorg voor ouderen

Het coronavirus is in de loop van 2022 onder controle gekomen door de vaccinatie- en de beschermingsmaatregelen. De besmettingen zijn beperkt gebleven in huis. Onder medewerkers is nog wel het gehele jaar coronaverzuim geregistreerd. Het jaar 2022 was het laatste jaar dat er coronakosten voor verzuim als extra kosten gedeclareerd kunnen worden. De ervaring van de afgelopen 3 jaar heeft ons met de neus op de risico's rondom risico preventie en infectie hygiëne gedrukt.

De ontwikkeling van het zorgbeleid is tijdens deze periode verder ter hand genomen, zoals de inzet op verpleeghuiszorg binnen de interne zorg, meer zorg met behandeling door onze eigen behandeldienst. In 2022 is een pilot voor zorg met behandeling in een open setting op de 1^e etage in zorgteam Flora gestart. Ook de ontwikkeling van de VPT-teams in de thuiszorg is opgepakt met één van de wijkverpleegkundigen als projectleider. Bij cliënten met veel zorgvraag willen we stimuleren om van de in de zorgverzekering gefinancierde thuiszorg over te gaan naar de Wlz met een Volledig Pakket Thuis (VPT).

4.1.1. Bedrijfsvoering

In 2022 zijn de maatregelen voor een goed evenwicht van bedrijfsvoering en kwaliteit van zorg, verder doorgevoerd. Dat heeft geleid tot een beperkt positief resultaat. Er is vooral aandacht gegeven aan het beter borgen van de afspraken in processen voor de juiste ondersteuning van de teams bij het roosteren en plannen. Dit betekent dat het handhaven van de inzet op het basisrooster ook beter vorm krijgt. Monitorsystemen zijn ingevoerd en bestaande systemen zijn verbeterd.

4.1.2. Wijkpleinfunctie

De gemeente Purmerend heeft een tijdelijke financiering van de wijkpleinfunctie over de periode 2018 – 2022 toegekend voor De Tien Gemeenten. Dit met het oog op de uitbreiding van de exploitatie van zorg in De Tien Gemeenten. De toekenning van deze subsidie is een belangrijke impuls voor een gezonde exploitatie en het behoud van onze stichting in de gemeente Purmerend. Met de inzet op hospitality hebben we dit verder versterkt. Er is nog een bedrag voor materiele kosten voor de wijkpleinfunctie extra toegekend in 2022.

4.1.3. Kwaliteitsverbetering verpleegzorg “Be the Change”

In 2021 is SWZP toegelaten tot deelname aan het begeleidingstraject van Waardigheid en Trots op Locatie (WOL). Dit om de kwaliteit van zorg te versterken, in goed evenwicht met een sluitende bedrijfsvoering. Het traject onder de titel “Terug naar de bedoeling” zet in op de ondersteuning van de zelforganiserende teams, de basis van de verpleegzorg op orde, deskundigheid van medewerkers versterken en de gastvrijheid zorg en dienstverlening van de facilitaire dienst te verbeteren. Medio 2022 is dit traject afgerond met een externe evaluatie.

Binnen SWZP blijft echter de noodzakelijke inzet op gedrags- en cultuurverandering van medewerkers een belangrijk punt van aandacht om de steeds zwaarder wordende verpleegzorg voor ouderen met voldoende kwaliteit te kunnen bieden. Daarom is in het najaar van 2022, op initiatief van de coaches, het verandertraject “Be the Change” gestart. Tezamen met

De cirkel van zorg van SWZP

Voor SWZP gaat het erom dat we op onze locaties nabije, betrokken en persoonlijke zorg en dienstverlening kunnen bieden. Betrokken zorg die start met huishouding en welzijn in de thuissituatie. Daarbij ontvangen de aanleunbewoners dan zo nodig thuiszorg. Als het behulpzaam is voor het dagritme kunnen wij dagbesteding bieden: (De Orchidee, De Tuinkamer en De Dageraad).

Als zelfstandig wonen niet meer veilig is, dan bieden we intramurale verpleegzorg, wonen met verblijf en behandeling. We bieden comfort en welbevinden aan oudere bewoners, om met onze zorg, het leven - ondanks de beperkingen - nog een beetje aangenaam te maken. Een beetje geluk aan het eind van je leven, ondanks de beperkingen.

Dat is de cirkel voor zorg, welzijn en dienstverlening. Rondom onze locaties. Deze kleinschalige en betrokken zorg voor ouderen moet goed zijn en kwaliteit hebben. Op de persoon gericht en passend bij de individuele bewoner. Welzijn en welbevinden voor onze bewoners is het belangrijkste wat wij bieden.

In de thuiszorg worden VPT- teams ontwikkeld, waardoor er meer ruimte is voor ondersteuning bij welzijn in de

een groep van circa 50 cultuurdragers wordt een actieve bijdrage geleverd aan de gewenste gedrags- en cultuurverandering. In 2023 zal 'Be The Change' verder worden uitgerold binnen SWZP.

4.1.4. Zorgkantoor Wlz, verzekeraars Zvw en de gemeente Purmerend Wmo

De inkoop Wlz voor 2022 is goed verlopen met het Zorgkantoor. Dankzij de nauwgezette rapportage van onze interim financial controller is de verantwoording van de corona meerkosten en de kwaliteitsmiddelen maandelijks kortgesloten met het Zorgkantoor. De extra middelen zijn ingediend en door het Zorgkantoor toegekend. Met de verzekeraars is beperkt overleg mogelijk voor thuiszorg financiering. De relatie met de gemeente Purmerend is goed. Voor 2022 is een extra subsidie voor de materiele kosten van de wijkpleinfunctie toegekend, zodat de afbouw van de extra subsidie van de afgelopen 4 jaar een zachte landing krijgt.

4.1.5. Wijkteams van Thuiszorg Purmerend SWZP

Met coaching sessies zijn alle medewerkers op de hoogte gebracht wat er van hen verwacht wordt vanuit zelforganisatie in de thuiszorg teams. Teamcoaching is ingezet met als einddoel: de sleuteloverdracht naar zelforganiserende teams. In 2021 is een RVO-subsidie voor deskundigheidsbevordering toegekend, deze is in 2022 in toerustingsbijeenkomsten uitgevoerd voor de 3 thuiszorgteams.

4.1.6. Wonen met zorg: De Rusthoeve, De Tien Gemeenten, Wooncomplex Heel Europa

In overleg met Woonzorg Nederland, de verhuurder van De Tien Gemeenten, willen we graag nieuwbouw plegen aan de kop van de Hoornselaan en het gebouw uit 1968 verduurzamen. Het gebouw De Tien Gemeenten heeft een belangrijke centrum (wijkplein)functie voor diensten voor ouderen in de omliggende aanleunwoningen. Om dit gebouw als geheel toekomstbestendig voor verpleegzorg te maken is een gefaseerde verbouwing en vernieuwing noodzakelijk.

4.2. Maatschappelijk verantwoord ondernemerschap

4.2.1. Sociaal ondernemerschap

SWZP neemt deel aan projecten rond social-return-on-investment (SROI): het toeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk in de zorg.

4.2.2. Economisch ondernemerschap

De positie van SWZP bij de belangrijke stakeholders in de regio is goed. De samenwerkingsmogelijkheden met andere partijen zijn in beeld. We zetten in op het versterken van de bedrijfsvoering, vergroten van de efficiency en het behoud van kwaliteit van zorg.

4.2.3. Duurzaamheid

Voor De Rusthoeve heeft de verhuurder, woningcorporatie Wooncompagnie, gekozen voor vervanging van de verwarmingsinstallatie door aansluiting op de stadsverwarming en vervangen van het glaswerk voor betere isolatie.

4.3. Naleving gedragscodes, AVG

Met de medewerkers zijn gedragsregels afgesproken over omgaan met sociale media, telefoongebruik tijdens werktijd bij bewoners, etc. Voor veilig gebruik van ECD en informatie (AVG) van bewoners is een verbetertraject in uitvoering met ondersteuning van BMC. SWZP is daarmee minimaal op orde voor de wet- en regelgeving rondom de AVG.

4.4. Risico paragraaf SWZP

Jaarlijks wordt in de septembervergadering van de Raad van Toezicht een uitgebreide risico rapportage en -analyse besproken. Deze rapportage is opgesteld door de bestuurder en besproken met het Kern-MT, de Ondernemingsraad en de Cliëntenraden, voorafgaand aan de vergadering met de Raad van Toezicht. In het totaaloverzicht is ook de risicoparagraaf vanuit de managementrapportage door de accountant opgenomen. In dit jaardocument verwijzen we naar de uitgebreide analyse en bespreking daarvan. Hieronder delen we de belangrijkste risico's voor SWZP, zoals in 2022 beoordeeld:

- Door tegenvallende financiële resultaten de afgelopen jaren en de beperkte sturing daarop is de reservepositie afgenomen. Deze moet worden hersteld en daarvoor zal sterker op de financiële bedrijfsvoering en efficiency gestuurd moeten worden. Het MT bestaat uit de manager zorg, manager bedrijfsvoering en bestuurder.

- Versterking van de kwaliteit van de zorg, in het bijzonder de verpleeghuiszorg en het behandelteam, blijft een belangrijk aandachtspunt. Er moet beleid gemaakt worden in samenwerking met de regio op de toekomstige ontwikkelingen in de ouderenzorg.
- De continuïteit van en het vergroten van het volume van te bieden zorg met behandeling is noodzakelijk voor onze positie. Er mogen geen extra verpleegzorg plekken intramuraal toegevoegd worden in de toekomst. We moeten inzetten op verpleegzorg in de thuissituatie met het VPT [Volledig Pakket Thuis – Wlz]. Er moet beleid worden gemaakt rond zorgtechnologie en ICT-beheer om in beeld te krijgen welke investeringen noodzakelijk zijn om klaar te zijn voor de noodzakelijke ontwikkelingen in de zorg en op de arbeidsmarkt.
- Zorg voor goede medewerkers- en klanttevredenheid is van belang voor de zorgpositie van SWZP, als aantrekkelijke werkgever en kleine betrokken aanbieder van ouderenzorg in Purmerend.
- De ontwikkeling op de arbeidsmarkt is zorgelijk, met de regio participeren we in ontwikkelprogramma's samen met de ROC 's om voldoende medewerkers te kunnen werven en opleiden.

4.5. Beleid 2023 Kaderbrief en Kwaliteitsplan

Ieder jaar worden, op basis van een evaluatie van het beleid (met de leden van de Cliëntenraad, de Ondernemingsraad en de ZorgAdviesRaad), de algemene beleidslijnen voor SWZP in het nieuwe jaar vastgesteld, als begin van de jaarlijkse beleidscyclus. De kaderbrief geeft het zorginhoudelijk en financieel kader voor het nieuwe jaar 2023. De kaderbrief geeft samengevat de afspraken voor 2023 weer en sluit aan op het in 2022 vastgestelde strategisch beleid 2022 – 2025. Hierin zijn onze uitgangspunten en werkwijze – het Rijnlands werken - van de SWZP voor de komende periode vastgelegd, die gelden in de zorg en ondersteuning aan bewoners en cliënten van onze stichting. Dit kader is de basis voor de begroting en de jaarplannen. Onze zorg en dienstverlening moet cliënten en bewoners ondersteunen in het zoveel mogelijk zelfstandig inhoud en richting geven aan zijn of haar leven en dagelijks ritme. SWZP biedt een veilig woon- en leefklimaat, ook als de zorg en begeleiding van de bewoner intensiever wordt. We organiseren de zorg dichtbij vanuit de behoefte van de cliënt en bewoner. Comfort en welbevinden staat centraal. Vanuit onze visie op gastvrije en persoonsgerichte zorg, leggen we de basis voor onze dienstverlening, verpleegzorg en behandeling. Wij zijn aanspreekbaar op wat wij doen vanuit onze verantwoordelijkheid, expertise en eigenaarschap. Binnen de gestelde kaders vanuit het cliënt-perspectief, werknemers-perspectief en het organisatieperspectief, wordt vorm en inhoud gegeven aan zelforganisatie van de teams. Zelforganiserend werken en de inrichting van de processen in de bedrijfsvoering daarop goed laten aansluiten, opdat sturing en resultaat nauw verbonden worden, is noodzakelijk. De beperkte financiële middelen van SWZP vragen dat we scherp aan de wind zeilen. We sturen langs twee lijnen die met elkaar in evenwicht moeten zijn, de kwaliteit van zorg op orde en in evenwicht met de bedrijfsvoering.



Strategisch Beleid 2022 – 2025 SWZP:

In 2022 hebben we met elkaar onze inzet voor de komende periode besproken. Er is een dialoogbijeenkomst gehouden waarin de hoofdlijnen zijn besproken en de prioriteiten zijn aangegeven. Met de CCR, OR en RvT zijn deze vervolgens gedeeld en in een uit te werken projectplan met strategie en risico analyse vertaald. Het beleid van de Minister voor Langdurige Zorg, “Zelf als het kan; Thuis als het kan; Digitaal als het kan”, is leidend voor het beleid van de thuis- en verpleegzorg. SWZP heeft 162 plekken intramurale verpleegzorg, waarvan 90 met behandeling. Om de locaties zijn aanleunwoningen waarin wij zorg en diensten leveren. Om “zo lang mogelijk thuis” te kunnen realiseren is een goede samenwerking en samenhang van zorg vanuit de Wmo-diensten huishouding, dagbesteding en individuele begeleiding nodig, tezamen met de thuiszorg en de verpleegzorg thuis via het Volledig Pakket Thuis (VPT in de Wlz). Voor de gebouwen betekent dit dat we de verpleegzorg op deze 162 plekken toekomstbestendig moeten kunnen bieden, daarvoor moet een plan van aanpak voor de versterking van de inzet van zorgtechnologie en de materiele aanpassing voor steeds zwaardere verpleegzorg in het gebouw worden uitgewerkt. SWZP wil haar reservepositie verbeteren met een positief resultaat van jaarlijks € 300.000,- de komende jaren (2% van de omzet). Met de kostenstijging en tariefwijzigingen in 2023 voor ogen is dat een stevige doelstelling. Dit vraagt sturing op personele inzet, inkomsten en uitgaven. En binnen elk organisatieonderdeel werken aan effectieve en efficiënt georganiseerde persoonsgerichte zorg.

Doelstelling bedrijfsvoering 2023

Onderstaande doelen worden in een plan van aanpak uitgewerkt in concrete acties:

- Investeringsruimte en materiele voorwaarden voor de inzet van meer zorgtechnologie realiseren;

- Integratie van het nachtzorgteam intramurale zorg en thuiszorg voor de aanleunwoningen;
- Personele sturing en ondersteuning op roosters zorgteams;
- Verzuim met 1% terugdringen: via teamsgewijze aanpak start een samenwerkingsproject met als doel het terugdringen van de inzet van uitzendkrachten en beperken van verzuim;
- Productiviteit (thuis)zorg naar 70%, ondersteuning wijze van registeren en declareren 2 teams;
- Inzet op VPT bij hoge zorgvraag cliënten aanleunwoningen, acquisitie op VPT-team om productie te realiseren;
- Meer sturing op facilitaire kosten en voeding, versterken gastvrije zorg en diensten.

Zorg thuis en verpleegzorg met behandeling:

Persoonsgerichte zorg, welzijn en dienstverlening leveren binnen de kaders (financieel, personeel en kwalitatief) is wat ons te doen staat. De personeelsbegroting voor 2023 is gemaakt op basis van de te verwachten inkomsten op basis van de zorgvraag van de bewoners en cliënten en de tarieven die daarvoor zijn afgesproken.

Doelstelling kwaliteit van zorg en welzijn, personele inzet in de zorg

Om te verbeteren dienen we allemaal te veranderen in onze aanpak en ons gedrag. Alleen dan komen we tot een beter resultaat, zowel financieel en inhoudelijk. In de thuiszorg volgt actie op het inzetten van het VPT, als alternatief voor verzekerde zorg in de thuiszorg. Dit is mogelijk door de positieve effecten voor meer mogelijkheden van zorg in de thuissituatie in beeld te brengen bij cliënten en mantelzorg. Maar ook door dagbesteding te verbinden met zorgteams in de thuissituatie (aanleunwoningen), de interne zorg en het groepswonen. Acquisitie voor dagbesteding in overleg met externe partijen, huisartsen en casemanagers wordt versterkt.

Verbeterdoelen 2023

- Operationele ondersteuning aan de zorgteams versterken door wijziging in ondersteuningsstructuur van management en coaching;
- Teamverantwoordelijkheid en eigenaarschap op afspraken vergroten;
- Functioneel leiderschap kwaliteitsverpleegkundigen versterken;
- Zorgmonitor voor elk team, elke locatie en organisatie beschikbaar;
- Het VPT-team is actief, de voortgaande acquisitie door wijkverpleegkundigen is goed geborgd;
- Draagvlak bij medewerkers en familie voor het gebruik van zorgtechnologie vergroten;
- Deelname aan overleg en netwerk brede wijkzorg voor ouderen met andere thuiszorg partijen in de regio vanuit SWZP.

Zorg en diensten van de locaties:

Heel Europa

De verpleeghuiszorg aan de bewoners op de 4 groepswoningen goed ondersteunen in opbouw zelforganisatie wat betreft teamrollen en kwaliteit van zorg. Thuiszorgteam Wijk integreren in het thuiszorgteam Centrum om draagvlak en efficiëntie te versterken.

De Rusthoeve

Het gebouw bestaat bijna 90 jaar en is nog steeds geschikt voor de ouderenzorg. Om het toekomstbestendig te maken/houden voor de steeds zwaarder wordende verpleegzorg gaan we in gesprek met de verhuurder Wooncompagnie voor de noodzakelijke aanpassingen. De wijkpleinfunctie van het gebouw en de diensten (o.a. gastvrijheidszorg) moeten worden versterkt.

Thuiszorgteam Centrum zet in op het verschuiven van thuiszorg bij cliënten met een hoge zorgvraag naar zorg in de Wlz via het Volledig Pakket Thuis. Dagbesteding de Orchidee sluit aan bij de inzet op "zo lang mogelijk thuis" door de verbinding te maken met welzijn, de thuiszorg en de intramurale zorgteams voor een dagelijkse volledige bezetting en integrale zorg.

De Tien Gemeenten

De gesprekken over het gebouw De Tien Gemeenten met verhuurder Woonzorg Nederland over de sloop en nieuwbouw van de kop van de Hoornselaan, de verduurzaming van het gebouw en de zorgfunctie worden vormgegeven in een aparte projectgroep.

Er wordt geïnvesteerd - met behulp van een extra subsidie van de Gemeente Purmerend - in de materiele voorwaarden van de wijkpleinfunctie van De Tien Gemeenten. Thuiszorgteam zet in op de realisatie van meer VPT afspraken in de thuis situatie.

Zorg met behandeling op de 1^e etage van de Hoornselaan wordt verder uitgewerkt en opgebouwd. De volgende stap is dit uit te breiden met een praktische leeromgeving, op te starten in 2023.

De bezetting van de dagbesteding regulier en specialistisch vraagt om nadrukkelijke aandacht. Daarvoor is contact met case managers en aspirant-gebruikers noodzakelijk. Dagbesteding is een belangrijk onderdeel in de ketenzorg voor ouderen met dementie. SWZP participeert in de overleggen over ketenzorg voor kwetsbare ouderen met een dementie in de Gemeente Purmerend.

Behandelteam en innovatieproject WZD

Verpleeghuiszorg voor bewoners met een Wlz-indicatie met behandeling wordt vormgegeven door het behandelteam. De uitgangspunten van de Wzd worden verder uitgewerkt en geïmplementeerd, waaronder “het open deuren beleid” voor de bewoners van de woongroepen. In De Rusthoeve start een innovatieproject over inzet van zorgtechnologie, waaronder slimme deursloten, waardoor persoonsgerichte zorg voor mensen met dementie veilig en met voldoende bescherming kan in een open setting; voor bewoners die dat aankunnen en beschermd voor bewoners die dat nodig hebben.

Algemene voorwaarden:

Gastvrije zorg en diensten

Keuken, restaurant en hoteldiensten vormen een centraal onderdeel van het individueel welbevinden van onze bewoners en is daarom een belangrijke kern van onze missie en visie.

Zorgbemiddeling, wachtlijst en samenwerking in de keten

De mensen op de wachtlijst worden via het KlantServicePunt (KSP), de behandelaars en de verpleegkundigen op de juiste wijze geïnformeerd over passende zorg voorafgaand aan inhuizing.

Overleg cliëntenraden

Het versterken van de cliëntenparticipatie krijgt vorm via het Multi Disciplinair Overleg (MDO), mantelzorgbijeenkomsten, familiebijeenkomsten per team en het overleg met Cliëntenraden en de Centrale Cliënten Raad (CCR). De cliëntenraden worden structureel uitgenodigd bij familiebijeenkomsten per team.

Overleg Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad vertegenwoordigt alle medewerkers en voert namens hen structureel inhoudelijk overleg met de bestuurder en het MT over het beleid en geeft daarbij adviezen, beoordeelt het beleid op de consequenties voor het personeel.

Zeggenschap en Veerkracht, ZorgAdviesRaad

Er wordt een plan van aanpak uitgewerkt om, in navolging van de CAO en in het kader van goed personeelsbeleid en tevreden medewerkers, inspraak op beleid en bestuur te versterken. Een ZorgAdviesRaad is in 2022 opgezet, samengesteld uit verplegend personeel (niveau 2-5) en overige medewerkers.

Deskundigheidsbevordering medewerkers en ondersteuning teams, de arbeidsmarkt

De werving van deskundig en bevoegd personeel voor de zorg vraagt ook in 2023 onze aandacht. De communicatie tussen en met medewerkers wordt versterkt met nieuwe, interactieve diensten. Er wordt een leeftijdsgebonden personeelsbeleid uitgewerkt met het oog op de leeftijdsopbouw van de zorgmedewerkers en de werving van jonge zorgmedewerkers. In het bijzonder wordt het personeelsbeleid getoetst en aangepast op diversiteit en gelijke kansen voor alle mensen. Het verzuim voor 2023 wordt begroot met 8%. De roosterondersteuning en toetsing van de inzet aan de begroting is versterkt. Opleidingsbeleid en ruimte voor opleiden is één van de weinige middelen die we in kunnen zetten voor het behouden en binden van medewerkers. Er start een opleidingstraject voor niveau 2 zorg. We starten in 2023 met het opzetten van een leerafdeling binnen de verpleegzorg op één van onze locaties.

Vrijwilligers, communicatie en gastvrijheid

In 2023 wordt er gericht aandacht gegeven aan het werven, binden en boeien van vrijwilligers, in het bijzonder zal de communicatie versterkt en verbeterd worden. Door corona is het aantal vrijwilligers sterk verminderd. De versterking van de gastvrijheid in de restaurants, van de diensten en de wijkpleinen is een prioriteit. Ook de werving en inzet van vrijwilligers heeft een impuls gekregen in 2022 door het aanstellen van een Coördinator Recreatie & Vrijwilligers.



4.6. Verslag 2022 van de Ondernemingsraad

Inleiding

Hieronder volgt een overzicht van de activiteiten van de Ondernemingsraad in 2022. In de loop van het jaar is duidelijk geworden dat de organisatie er financieel iets beter voorstaat. De paniek is er af, maar we moeten nog steeds de inkomsten en uitgaven sterk controleren.

Overleg

In 2022 hebben de OR-vergaderingen niet meer plaatsgevonden via Microsoft Teams. Ook had de OR iedere 6 weken een overlegvergadering met de bestuurder. Er is dit jaar ook weer overleg geweest met de centrale cliëntenraad. De samenwerking met de nieuwe voorzitter van de Raad van Toezicht verloopt prima en zij is erg betrokken bij de organisatie. Aan het einde van het jaar is met de Raad van Toezicht afgesproken dat we twee keer per jaar een officieel artikel 24 overleg gaan voeren. Dit is volgens de WOR (Wet op de Ondernemingsraden) een verplicht overleg. Ook worden de notulen van de Overlegvergaderingen met de bestuurder gedeeld met de RvT. Helaas is de OR weer zonder ambtelijk secretaris komen te zitten. De taken zijn overgenomen door de leden en de voorzitter heeft extra uren gekregen.

Behandelde zaken

De OR is geïnformeerd of betrokken geweest bij de advisering of besluitvorming over:

- Het basisrooster/Roosteren (Back office)
- Verbouwing van De Tien Gemeenten/Rusthoeve.
- De aanpak van de min- en plusuren
- Het veranderde protocol ziekteverzuim
- Instelling van de Zorg Advies Raad
- Nieuwe Arbodienst, Synthra.
- OR Reglement aangepast i.v.m. wijzigingen in de Wet op Ondernemingsraden.
- Voorbereiding Verkiezingen OR maart 2023.

Voor adviezen en of instemming, positief of negatief heeft de OR eerst overleg met de achterban hoe zij hierin staan.

Bezetting

De ondernemingsraad bestaat momenteel uit 5 leden. Het aantal leden mag maximaal 9 zijn en daarom zijn medewerkers die geïnteresseerd zijn van harte welkom om zitting te nemen in de OR.

Scholing

Dit jaar heeft de OR 2x 2 dagen scholing gekregen van Bureau Zuidema.

Erika Schilp, Voorzitter Ondernemingsraad

4.7. Verslag 2022 Cliëntenraden en de Centrale Cliëntenraad (CCR)

SWZP heeft 2 cliëntenraden op locatie niveau (De Tien Gemeenten en De Rusthoeve/Heel Europa) en een centrale cliëntenraad (CCR);

Vanuit de cliëntenraad De Tien Gemeenten

Het jaar 2022 was voor een ieder minder zorgelijk door corona, dus ook voor ons. We konden gelukkig ons vergaderschema weer helemaal afmaken en dat was 6x dit jaar. In het begin van het jaar bestond de raad nog uit 5 leden, maar jammer genoeg moesten Joop en Map om gezondheidsredenen stoppen met hun werk voor de cliëntenraad. Wat we uiteraard zeer betreurd. Maar gelukkig konden we op zeer korte termijn 3 nieuwe leden verwelkomen en dat zijn Moni, Claire en Marga. Gelukkig zijn we daarmee weer op sterkte. En we mogen ook niet onze notuliste Ans vergeten te vermelden, daar zij zorg draagt voor een zeer goede verslaggeving elke keer weer.

De corona ligt achter ons, maar nu merken we pas wat het met het verplegend personeel heeft gedaan in die periode. De meesten hebben op hun tenen moeten lopen om toch maar de optimale zorg te kunnen leveren aan de bewoners en nu nog steeds is er een hoog ziekteverzuim, dus wordt er gewerkt met uitzendkrachten, wat toch ook weer en extra belasting met zich mee brengt en dus we hebben alle bewondering en respect voor het verplegend personeel.

Een aantal leden van de Cliëntenraad hebben het Kerstdiner mee mogen maken. Men was zeer te spreken over hetgeen uit de keuken was getoverd. Niet alleen de leden hebben het als perfect ervaren, maar ook de bewoners. Na een rondgang vonden zij het ook een zeer geslaagde avond. Dus het team uit de Keuken en de gastvrouwen verdienen een groot compliment voor al dat heerlijks.

De Cliëntenraad wenst Directie en MT, maar vooral het personeel ,vrijwilligers en mantelzorgers veel sterkte en een voorspoedig 2023 toe.

Jan Reddering, voorzitter cliëntenraad De Tien Gemeenten

Vanuit de Cliëntenraad De Rusthoeve/Heel Europa

De cliëntenraad bestaat uit 5 leden, die onderling de taken hebben verdeeld, en die binnen de cliëntenraad optreden als vertegenwoordiger van de aanleunwoningen, de zorgwoningen, groepswoningen en de dagbesteding. Helaas hebben we in 2022 afscheid moeten nemen van 1 lid die de aanleunwoningen vertegenwoordigde, hierdoor is op dit moment een vacature ontstaan die wij in 2023 hopen op te vullen. Mocht u in de gelegenheid zijn om dit mooie werk te ondersteunen, dan graag even contact met voorzitter Theo Neep. In 2022 konden we weer langzaam de taken van de Cliëntenraad opstarten, wel goed rekening houdende met het langzame herstel. Het overleg is weer mogelijk door de directie en Cliëntenraad om ook in deze periode na coronasituatie het welzijn en de gezondheid van onze inwoners te garanderen. In het jaar 2022 hebben wij van enkele bewoners door corona afscheid moeten nemen. Bij elk overleg van de cliëntenraad is ook de directie aanwezig om de standpunten te horen en uit te leggen waar en wanneer er in de organisatie een verandering gaat optreden. De etensbeleving voor onze inwoners is door front cooking geoptimaliseerd. De functie als wijkcentrum is weer langzaam op gang gekomen, zodat ook de toegang voor de buurtbewoners weer mogelijk was.

De raad heeft in 2022 9 maal vergaderd met als onderwerpen: het verbeteren kwaliteitsplan; begrotingen; aanvragen van extra middelen bij het Rijk in het kader van welzijn; en kwaliteitsadviezen over het eten en de keuken; adviezen over de kwaliteit en beleving van onze bewoner, het steeds meer invoeren van maatwerk voor onze bewoners heeft onze grote aandacht juist in een wereld waar de zorg steeds belangrijker is geworden. Ook het uitvoeren van het huishoudelijk reglement, model LOC, is goed op gang gekomen. Het uitgangspunt van de cliëntenraad van De Rusthoeve/ Heel Europa is het welzijn van de bewoners en cliënten, wij danken op de eerste plaats onze medewerkers en directie, mantelzorgers en vrijwilligers van onze vestiging voor hun inzet en solidariteit met onze bewoners. De cliëntenraad is ook in 2022 weer ondersteund door mevrouw Ans Bruinsma als notuliste, iets waarvoor wij zeer dankbaar zijn. Zie daarvoor ons publicatiebord in de hal.

Vanuit de Centrale Cliëntenraad (CCR)

De raad bestaat uit 4 leden. De behandelde onderwerpen gaan direct over de bedrijfsvoering en kwaliteit van zorg voor de gehele stichting in de brede zin van het woord. Vooral naar de financiële aspecten, zoals de begroting en managementrapportages per kwartaal, en de jaarrekening waaronder het verslag van de accountant. De CCR heeft zich in algemene zin veel beziggehouden met beleidsmatige zaken waar onder ook sollicitatiegesprekken met nieuw aan te stellen leidinggevenden van de stichting. Onze stichting zich in 2022 zich zeer beziggehouden met het welzijn en verbeteren van de kwaliteit en het optimaliseren van de zorg voor onze bewoners, Ook is de hele transitie in de zorg goed voortgezet, waarbij het leveren van maatwerk bovenaan de lijst van de CCR staat. De invoering van de Wet zorg en dwang (Wzd) is in de organisatie goed opgevangen, wel heeft dit veel extra inspanning van alle medewerkers gevraagd. Alle voorstellen en plannen worden dan ook zeer kritisch bekeken en van kanttekeningen en adviezen voorzien. De raad heeft in 2022 een 6-tal keer vergaderd, bij deze vergaderingen is ook altijd het bestuur/directie aanwezig; om waar nodig de zaken te verduidelijken, bij financiële zaken is de controller aanwezig om toelichting of uitleg te geven, zodat wij ook op de hoogte blijven van de financiën van de stichting. Ook heeft de CCR tweemaal met de Raad van Toezicht mogen overleggen om diverse inzichten toe te lichten en op deze wijze ook de inzichten aan beide zijde te vergroten. In 2022 is er ook overleg geweest met de OR van de stichting om elkaars standpunten te toetsen. Langs deze weg willen wij het managementteam en de directie bedanken voor hun positieve medewerking met onze werkzaamheden als CCR. Ook in 2022 zijn wij weer ondersteund door mevrouw Ans Bruinsma als notuliste, via deze weg willen wij haar nogmaals dankzeggen voor haar inzet in 2022.

Theo Neep, voorzitter Cliëntenraad De Rusthoeve/Heel Europa en de Centrale Cliëntenraad van de SWZP

4.8. Bedrijfsvoering SWZP

De arbeidsmarkt en het kunnen werven van voldoende gekwalificeerde medewerkers blijft een actuele zorg, gezien de situatie op de arbeidsmarkt in de VVT-sector. SWZP participeert in regionaal overleg om hierop in te zetten. In de regiomiddelen voor de VVT (Evean, Zorgcirkel, MPC en SWZP) is naast het verbeteren van de dementie zorg, en ouderen psychiatrie, ook extra aandacht voor (leren werken/werken leren), betere opleidingsfaciliteiten en werving van medewerkers. In 2022 zijn opnieuw regionale innovatiemiddelen beschikbaar gesteld door het zorgkantoor, dit regiobudget dient in samenwerking tussen de VVT te worden ingezet, SWZP heeft in 2022 het project Leefcirkels en Wzd hieruit gefinancierd. De komende jaren zal aan resultaatverbetering gewerkt moeten worden om een solide financiële basis voor de toekomst neer te zetten. De ratio hiervoor moet op orde zijn over 5 jaar. De productiviteit in de thuiszorg moet verbeterd worden om een structureel financieel gezonde basis te realiseren. Daarnaast is sturing op budgetplafonds belangrijk om risico's zo klein mogelijk te houden. Er zijn werkgroepen gevormd om de productiviteit te verbeteren met concrete doelen. Er is ingezet op kostenreductie in de nachtzorg. Door wijziging in de aansturing van de controle op het

basisrooster en de ureninzet en het verzuim door wijziging in de verantwoordelijkheden van teamrollen en meer ondersteuning door personeelszaken zal beter op de personeelskosten kunnen worden gestuurd.

4.9. Kwaliteitsjaarverslag 2022 Kwaliteitskader verpleegzorg

Op www.swzp.nl is de uitgebreide rapportage “Kwaliteit van zorg 2022” beschikbaar, daarbij is ook het kwaliteitsjaarplan 2023 opgenomen. Hieronder worden alleen de belangrijkste zaken weergegeven.

4.9.1. Beoordeling van de rapportage 2022

Uitgangspunt voor de stand van zaken van de kwaliteit van zorg is het kwaliteitskader verpleeghuiszorg. De steeds zwaarder wordende zorg voor kwetsbare ouderen vraagt structurele aandacht om passende zorg te kunnen blijven bieden. Wij doen dit met zelforganiserende teams waarbinnen de kwaliteitsverpleegkundigen in de teams hun rol nemen.

In de thuiszorgteams en de intramurale zorg teams hebben de wijk- en kwaliteitsverpleegkundigen als aanjager van kwaliteit van zorg een centrale rol. Naast de manager zorg en de organisatiecoach begeleiden zij de teams in het bieden van persoonsgerichte zorg en zijn zij de adviseur, ondersteuner en deskundige voor het toepassen van de voorwaarden van kwaliteit in de verpleeghuiszorg.

Overzicht 2022 veilige en beschermde zorg

4.9.2. Kwaliteit algemeen

De zorgvraag verandert, wordt zwaarder. Dit proces tekent zich al enige jaren af. In 2022 is door alle medewerkers hard gewerkt aan de ontwikkeling van de zorg in de zelforganiserende teams. De zorg wordt door kleine teams voor een kleine groep cliënten, rondom de cliënt georganiseerd. Intramurale zorgteams zijn samengesteld uit medewerkers zorg deskundigheidsniveau 1-4 waarvan ieder een eigen teamrol heeft, en een kwaliteitsverpleegkundige. De teamontwikkeling wordt begeleid door de organisatiecoach en via de coach academie.

4.9.3. Zorginhoudelijke ontwikkeling

De kwaliteitsverpleegkundige voert de regie over de kwaliteit van zorg. Kennisoverdracht vindt plaats op de werkvloer, maar ook door middel van themabijeenkomsten. Om de kennis actueel te houden en te toetsen is gekozen voor het aanbieden van verplichte e-learning modules aan alle zorgmedewerkers. Centrale aandacht ligt op de persoonsgerichte zorg (vanuit casuïstiekbespreking) binnen de teams.

4.9.4. Ingezette acties in 2022

In 2022 hebben we met hulp van het Waardigheid & Trots verbetertraject de inhoud en organisatie van de zorg weer teruggebracht naar de afspraken die passen in het kwaliteitskader verpleeghuiszorg en onze missie en visie. Onder de titel “Terug naar de Bedoeling” werken we aan de basis op orde, kwalitatief geode MDO’s en goede afspraken met familie/mantelzorg over persoonsgerichte zorg.

4.9.5. Interne en externe audits

In 2022 heeft er één interne audit van het cliëntdossier plaatsgevonden in samenwerking met de kwaliteitsverpleegkundigen. Ook is er een externe audit hygiëne- en infectiepreventie uitgevoerd door een deskundige infectiepreventie n.a.v. een uitbraak van het Norovirus op locatie De Tien Gemeenten.

PrezoCare audit door Perspekt

In 2022 is de hercertificering voor PrezoCare uitgevoerd, met goed gevolg. Het nieuwe PrezoCare keurmerk is voor alle locaties behaald. Ook in 2023 zal er weer een PrezoCare audit worden uitgevoerd.

Audit WMO Dagbesteding

In 2022 heeft een audit Wmo Dagbesteding plaatsgevonden vanuit de gemeente. De aanbieder draagt zorg voor kwalitatieve dagbesteding, ter bevordering van de kwaliteit van SWZP is er een aanbeveling gedaan omtrent het opstellen en implementeren van een document omtrent de meldplicht bij calamiteiten Wmo. Deze aanbeveling is ondertussen opgevolgd.

Audit Roze Loper

De audit op dit keurmerk voor aandacht voor antidiscriminatie en gelijke rechten van alle mensen is voortgezet in 2022. Er zijn open gesprekken gevoerd met zowel medewerkers als de bewoners. De opvolgaudit is positief afgerond.

4.9.6. Aandachtsgebieden kwaliteitskader in 2022

De kwaliteitsverpleegkundigen hebben een structurele rol in kennis- en deskundigheidsbevordering. Kennis wordt verspreid via de teams.

4.9.7. Lerend netwerk

Informatie wordt gedeeld met elkaar en op efficiënte wijze wordt overleg gevoerd ter lering- en verbetering. Bestuurders in de regio hebben structureel overleg met elkaar. Kwaliteitsfunctionarissen van de organisaties treffen elkaar tijdens de bijeenkomsten van het Regionaal Netwerk.

4.9.8. Cliënt tevredenheid

Meting via Zorgkaart Nederland heeft in Q3 van 2022 plaats gevonden d.m.v. telefonische interviews binnen de thuiszorg (o.b.v. de PREM uitvraag), inclusief de aanbevelingsvraag. Een zeer verdiende 8,3 op basis van 19 waarderungen. Flyers zijn verspreid binnen de locaties, zodat cliënten ook tussentijds geattendeerd kunnen worden op ZorgkaartNederland. De telefonische interviews en interviews op locatie t.b.v. Zorgkaart Nederland voor intramuraal zijn in 2022 uitgevoerd:

Locatie/ kwartaal	Cijfer	Aantal waarderingen	Locatie/ kwartaal	Cijfer	Aantal waarderingen	Locatie/ kwartaal	Cijfer	Aantal waarderingen
DRH Q3	8,2	15	DTG Q3	8,6	20	HE Q3	8,2	6

4.9.9. Middelen en maatregelen, toepassing Wet zorg en dwang (Wzd)

De Wzd is in 2022 verder geïmplementeerd. De taakverdeling tussen de Verpleegkundig Specialist (VS), de Specialist Ouderen Geneeskunde (SOG), Wzd-functionaris en extern deskundige is vastgelegd. De SOG is binnen groepswonen verantwoordelijk voor de toepassing van de Wzd. De VS stemt af met de SOG en de kwaliteitsverpleegkundige van het betreffende team en evaluaties worden ingepland. Borging van evaluaties vindt plaats aan de hand van de kwaliteitsmonitor. De uitbreiding van zorg met behandeling heeft het gesprek over toepassing van maatregelen en veilige en beschermde zorg gestimuleerd. Anderzijds zien we teams die zelf nog niet alle vaardigheden en tools in huis hebben om aan de slag te gaan met onbegrepen gedrag. Er is structureel veel meer aandacht voor multidisciplinaire samenwerking van arts en psycholoog en de noodzaak tot minder inzet van psychofarmaca/VBM.

Terugdringen vrijheidsbeperking en werken aan vrijheidsbevordering

Binnen SWZP is er structureel aandacht voor het verder terugdringen van onvrijwillige zorg door structurele evaluatie door het behandelteam in de gedragsvisites en het MDO met psycholoog, kwaliteitsverpleegkundige, Verpleegkundig Specialist, ergotherapeut en SOG binnen de groepswoningen. Een ieder heeft zijn eigen rol binnen de vastgestelde kaders van de Wzd. De kwaliteitsverpleegkundige neemt hierin als zorgverantwoordelijke de regie binnen de organisatie. In 2019 is de richtlijn m.b.t.de Wzd opgesteld met hierin opgenomen een omschrijving van alle taakverantwoordelijkheden i.s.m.de kwaliteits-verpleegkundigen met het aandachtsgebied Wzd en de medische dienst. Er vinden jaarlijkse evaluaties plaats met Wzd-functionaris en de externe cliëntvertrouwenspersoon. Zij hebben ook kennis gemaakt met de regiebehandelaar, de kwaliteitsverpleegkundigen en de cliëntenraad. De externe cliënt-vertrouwenspersoon is ook aangesloten bij mantelzorgavonden. De cliëntenraad (CCR en locatie CR) worden tussentijds geïnformeerd door de bestuurder omtrent de ontwikkelingen en de voortgang. De cliëntenraad is betrokken bij het jaarverslag en het kwaliteitsverslag van SWZP. Naast de gedragsvisites en het MDO wordt structureel, door middel van training on the job, bekeken of er sprake is van onvrijwillige zorg aan de hand van actuele casuïstiek door het zorg- en behandelteam. Uiteraard staan hier de belangen en behoeftes van de cliënt altijd centraal. Door de samenwerking van zorg- en behandelteam en hierbij ondersteuning te bieden aan elkaar, gaan wij als organisatie terughoudend en zorgvuldig om met de inzet van onvrijwillige zorg. Het voorkomen van de inzet van onvrijwillige zorg is hierbij dan ook altijd ons uitgangspunt. Elk half jaar evalueren wij met elkaar, aan de hand van signaleringen vanuit de Wzd-functionaris, het exportoverzicht uit ONS en de rapportage vanuit de Wzd-module in ONS per locatie. In november 2022 hebben alle verpleegkundigen een scholing gevolgd t.a.v. herziene registratie binnen de Wzd-module in ONS, zodat registratie weer op eenduidige wijze zal plaatsvinden.

In 2022 is het project 'Van Wet Zorg en Dwang naar Bewust Zonder Dwang' (met behulp van leercirkels) gestart. Er is een Plan van Aanpak in uitvoering, waarbij gestart wordt bij dialoog met medewerkers en familie over bewustwording vrijheidsverruiming. Dit project wordt voortgezet in 2023, waarbij een start gemaakt wordt met de implementatie van leercirkels, onder andere door het uitvoeren van de door SWZP ontwikkelde training '(G)een misverstand in het restaurant', een training in praktische vaardigheden over dementie en onbegrepen gedrag voor medewerkers en vrijwilligers in het restaurant en de huishoudelijke dienst.

4.9.10. Melding Incident Cliënten (MIC) en Medewerker (MIM)

Melding Incident Cliënt (MIC)

In de teamleerbijeenkomsten is er structureel aandacht voor de MIC-incidenten en analyse op cliënt- én teamniveau. Er wordt aandacht besteed aan de MIC-meldingen door de kwaliteitsverpleegkundige in de teamleerbijeenkomsten. Er wordt geëvalueerd of de ingezette acties hebben geleid tot het gewenste resultaat. Kwantitatieve gegevens worden omgezet in kwalitatieve gegevens d.m.v. het analyseren op hoofd- en sub-oorzaken. Door het zichtbaar maken van deze gegevens kunnen we het gesprek met elkaar aangaan op alle niveaus en verbetering inzetten ter preventie van incidenten. In het locatie-overleg tussen manager zorg, kwaliteitsverpleegkundige en teamcoach komt de MIC structureel aan bod. De Scholing Prisma Plus heeft plaatsgevonden in maart 2021, met als doel de start van een prismateam binnen SWZP.

Aanleiding melding	2022	2021	Vershil
MIC medicatie			
DRH intramuraal	166	161	+5
DRH thuiszorg	83	65	+18
DTG intramuraal	272	216	+56
DTG thuiszorg	66	91	25
HE intramuraal	14	24	10
HE thuiszorg	41	68	27
HH Wmo	7	1	+6
Welzijn extern	0	0	0
Totaal med. incident	649	626	+23
Aanleiding melding	2022	2021	Vershil
MIC vallen			
DRH intramuraal	189	128	+61
DRH thuiszorg	60	72	-12
DTG intramuraal	284	264	+20
DTG thuiszorg	95	85	+10
HE intramuraal	101	52	+49
HE thuiszorg	26	16	+10
HH Wmo	29	7	+22
Welzijn extern	0	2	-2
Totaal valincidenten	784	626	+158
MIC overige	2022	2021	Vershil
DRH intramuraal	45	69	-24
DRH thuiszorg	25	10	+15
DTG Intramuraal	12	34	-22
DTG thuiszorg	7	11	-4
HE intramuraal	5	5	0
HE thuiszorg	2	10	-8
Welzijn extern	4	0	+4
HH Wmo	1	1	0
Totaal overige	101	140	-39
MIC agressie	2022	2021	Vershil
DRH intramuraal	14	6	+8
DRH thuiszorg	0	0	0
DTG intramuraal	25	33	-8
DTG thuiszorg	0	0	0
HE intramuraal	27	40	-13
HE thuiszorg	0	0	0
Welzijn	0	3	-3
Totaal overig/ agressie	66	82	-16
Totaal MIC	1600	1474	+126
IGJ-melding : 1 vanuit DTG			

4.9.11. Analyse MIC- meldingen 2022

Het aantal MIC-meldingen SWZP-breed bedroeg in 2022: 1.600. Dat is een toename van 126 MIC-meldingen t.o.v. 2021. Er is een veilige en open meldcultuur, wat maakt dat er structureel aandacht is voor het melden van incidenten in de teams. Men spreekt elkaar aan, met als duidelijk doel zicht te krijgen op situaties waarvan geleerd kan worden en daarmee inzet op de structurele verbetering van de kwaliteit van zorg binnen SWZP. De MIC-meldingen zijn een vast agendapunt tijdens de structurele teamleerbijeenkomsten en ook tijdens de cliëntbesprekingen komt dit onderwerp terug. Leren- en verbeteren op cliënt, team-, locatie- en organisatieniveau is aan de orde.

<p>Medicatie- incidenten Basisoorzaken: Menselijke oorzaak: Onoplettendheid; Zorgvuldigheid Cliëntstelsel: Psychische conditie; Fysieke conditie Organisatorische oorzaak: Verantwoordelijkheden/bevoegdheden; Communicatie schriftelijk/mondeling Ingezette verbeteracties in 2022: Start implementatie digitaal toedienlijststelsel CareXS i.s.m. apothekers en zorgaanbieders in de regio.</p>
<p>Val-incidenten Basisoorzaken: Cliënt- cliëntstelsel: Fysieke conditie; Psychische conditie Menselijke oorzaak: onoplettendheid/onzorgvuldigheid Technische oorzaak: (Verkeerd gebruik) hulpmiddelen/instructie Ingezette verbeteracties in 2022 Beweevoerleg voortzetten: elke 2 weken met de verpleegkundig specialist, bewegingsagoog, fysiotherapeut en ergotherapeut. Hierin worden afspraken gemaakt en een plan van aanpak opgesteld voor het team t.b.v. de cliënten, waarna structurele evaluatie en aanpassing plaatsvindt. Dit draagt bij aan persoonsgerichte zorg en het verminderen van valincidenten.</p>
<p>Agressie-incidenten Basisoorzaken: Cliënt-clicntstelsel: Psychische conditie/ mede-clieñt Ingezette verbeteracties in 2022: Agressie-incidenten komen het meeste voor bij cliënten binnen de woongroepen, gezien de doelgroep. Hier is, door een steeds betere samenwerking tussen de teams en het behandelteam, directe aandacht voor. De implementatie van gedragsvisites en de start van benaderingsoverleggen, binnen de teamleerbijeenkomsten van de groepswoningen, dragen hier aan bij.</p>

4.9.12. Meldingen incidenten medewerkers (MIM), geweld in zorgrelaties

De personeelsfunctionaris monitort de MIM-meldingen in het jaaroverzicht. De managers nemen contact op met de betreffende medewerker en vullen dit Excel- overzicht met de maatregelen en acties in m.b.t. opvolging.

MiM-meldingen	2021	2022
Q1	18	14
Q2	19	1
Q3	11	12
Q4	19	12
Totaal	67	39

Meldpunt ouderenmishandeling

De verantwoordelijke voor opvang van meldingen over vermoeden van ouderenmishandeling is de geestelijk verzorger van SWZP. In 2022 zijn er bij de geestelijk verzorger geen meldingen binnengekomen van een vermoeden van ouderenmishandeling.

Externe vertrouwenspersoon Human Results

In 2022 heeft de externe vertrouwenspersoon 5 meldingen van medewerkers ontvangen. Alle meldingen hadden betrekking op als intimiderend ervaren stijl van leidinggeven.

De vertrouwenspersoon heeft haar deskundigheid op pijl gehouden door deel te nemen aan de intervisiegroep voor externe vertrouwenspersonen, die 3x per jaar bijeenkomt.

4.9.13. Klachtenoverzicht 2021 (1 januari t/m 31 december 2022)

Aantal klachten per locatie	Verzorging				Maaltijden				Huishouding/ Huisvesting				Overige klachten			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q	Q2	Q3	Q4
De Rusthoeve	3		4	3									1	4	1	2
De Tien Gemeenten	2		3										3			
Heel Europa													1			
Thuiszorg	1	1												1		
Overig				1				1								

Over 2022 werden er in totaal 32 klachten bij de SWZP ingediend. Deze klachten werden rechtstreeks door de desbetreffende manager of via Raad van Bestuur ontvangen. De bestuurssecretaris monitort het klachtenoverzicht m.b.t. opvolging en afhandeling. Elk MT-overleg wordt dit overzicht besproken. Een enkele klacht had nog betrekking op het beleid rondom bezoek i.v.m. Covid-19. Daarnaast zorgde een categorie cliënten met steeds complexere problematiek voor meer meldingen.

4.10. Opleidingsbeleid SWZP

Er is een strategisch opleidingsplan opgesteld en gepubliceerd op het Intranet. De samenwerking met het Regio College en Horizon College is gecontinueerd. Studenten Zorg en Welzijn niveau 2 volgen 2 dagen per week onderwijs op alle locaties.

Beroepsbegeleidende leerweg, BBL

Opleiding	Inzet 2021	Verdeling inzet in 2022	Resultaat 2022
Helpende	7 leerlingen	Eenjarige opleiding	Allen in september 2022 gestart.
Verzorgende IG	21 leerlingen IG	De leerlingen IG zijn evenredig verdeeld over 1 ^e , 2 ^e en 3 ^e jaars.	In februari en september zijn 12 nieuwe leerlingen gestart. In februari en juli 2022 zijn 7 medewerkers gediplomeerd.
Verpleegkundige niveau 4	7 leerlingen vanuit verzorgende functie	4 eerstejaars 3 tweedejaars	In september zijn 4 medewerkers gestart met de opleiding tot verpleegkundige. In juli 2022 hebben 2 medewerkers hun diploma in ontvangst genomen.

BOL-studenten, Beroeps Opleidende Leerweg, werken en stage lopen

In 2022 waren er 43 stagiaires, HBO- en MBO niveau 1 t/m 4 werkzaam binnen zorg, welzijn en facilitair. Er is een nieuw scholingsprogramma met veel vaste terugkerende trainingen, naast de verdere uitbreiding van de risicovolle handelingen. De e-learning is verder uitgebreid, zowel in modules als in het gebruik door diverse medewerkers.

MAS

De maatschappelijke stages (MAS) worden uitgevoerd in De Tien Gemeenten. Twee keer per schooljaar vindt overleg plaats tussen de contactpersoon van De Tien Gemeenten en de betreffende docenten van het Clusius College.

Vrijwilligersbeleid

De inzet van vrijwilligers is van groot belang voor het welzijn van onze bewoners en cliënten. In 2022 waren er gemiddeld 198 vrijwilligers actief. Er is een toename in de vraag naar vrijwilligers voor individuele begeleiding. Het beroep op en de betrokkenheid van de informele zorg (mantelzorgers en vrijwilligers) blijft belangrijk. Nog meer aandacht voor goede begeleiding, ondersteuning, scholing van vrijwilligers en hun contactpersonen is nodig om vrijwilligers te werven en te behouden. Daarom is na de coronaperiode in 2022 besloten om een vrijwilligerscoördinator aan te stellen.

Start Coördinator

In september 2022 is de nieuwe Coördinator Vrijwilligers & Recreatie van start gegaan. Het startpunt van de werkzaamheden van de Coördinator bestond uit het op orde brengen van het vrijwilligersbestand, het leren kennen van de vrijwilligers, hun takenpakket en beweegredenen voor het vrijwilligerswerk. Uit deze gesprekken is naar voren gekomen dat de vrijwilligers op alle fronten en lagen in onze stichting actief zijn.

Vrijwilligersfeest

Op 7 december 2022 zijn alle vrijwilligers in het zonnetje gezet tijdens het Vrijwilligersfeest, met als thema: 'Een gouden tintje'. Immers, onze vrijwilligers zijn goud waard. Het feest werd druk bezocht en zeer gewaardeerd.

Werving nieuwe vrijwilligers

Achtereenvolgens is de Coördinator van start gegaan met het werven van vrijwilligers. De pijlers van werving zijn uiteengezet op meerdere vlakken:

1. Mond-tot-mondreclame: Goede ervaringen worden gedeeld in het netwerk. De goede naam van de stichting is belangrijk en zorgt dat potentiële vrijwilligers de stichting weten te vinden.
2. Werving via Vrijwilligersplatforms: Op allerlei platforms zijn in samenwerking met de Communicatie Medewerker pakkende en passende vacatures geplaatst.
3. Samenwerking en verbinding opzoeken met andere organisaties/de Gemeente: De SWZP en de mogelijkheden tot vrijwilligerswerk op de kaart zetten
4. Vrijwilligerswerk uitlichten op Social Media/De Website/Intranet
5. Deelname aan initiatieven in Purmerend, zoals Purmerend Ontmoet & Doet

Werkwijze Coördinator

Het inzetten op deze pijlers heeft geleid tot aanmeldingen van nieuwe vrijwilligers. Om de match te maken tussen de vrijwilliger en de stichting is het uitgangspunt in de gesprekken die zij voert: "Waar word jij blij van? Waar krijg jij energie van?" De visie is dat op het moment dat een vrijwilliger wordt geplaatst op een plek waar hij/zij blij van wordt en die passend voelt, dit bijdraagt aan een duurzame binding.

4.11. Medewerkerstevredenheid, Be the Change, Veerkracht en Vitaliteit

De MIM meldingen die zijn ontvangen, hebben betrekking op agressie en onbegrepen gedrag. De aangeboden trainingen aan medewerkers en ondersteuning door de psycholoog hebben effect op het aantal meldingen. De RIE kent een digitaal systeem, met verantwoordelijken per onderwerp. Deze is opgevolgd in de ARBO-commissie. Middels het uitvoeren van inspectierondes binnen de locaties wordt de RIE actueel gehouden. Voor elk team is een ergocoach beschikbaar. Er is een start gemaakt met Vitaliteitsbeleid.

Be The Change

Be The Change is er op gericht om medewerkers in de organisatie mee te krijgen in een andere blik op het werk, het gaat om gewenste verandering van cultuur en gedrag in de steeds zwaarder wordende verpleegzorg. Er is een stuurgroep gevormd van coaches en MT die onder de titel "Be the Change" dit proces begeleiden in de teams. We zijn in november van 2022 gestart met een bijeenkomst met een groep van 50 medewerkers (cultuurdragers) en het verandertraject wordt verder voortgezet in 2023.

Rijnlands denken en werken

Dit verandertraject sluit aan op de manier van werken waar we met elkaar voor staan. In organisatietermen: Rijnlands werken met zelforganiserende teams in een platte organisatie, waarbij we samen sturen op de kwaliteit van zorg en het persoonlijke welzijn en welbevinden van onze cliënten en bewoners. Wij zijn van mening dat een dergelijke manier van werken de medewerkerstevredenheid versterkt en dat dit aantrekkelijk is op de ingewikkelde arbeidsmarkt, oftewel een motivatie om bij ons te komen werken. Daarbij zijn een aantal belangrijke voorwaarden:

- het rooster moet op orde zijn, dat geeft duidelijkheid, rust en regelmaat.
- We moeten het verzuim beperken
- Geen uitzendkrachten hoeven in te zetten. Immers, vreemde gezichten is geen persoonsgerichte zorg!

Zeggenschap en Veerkracht

In aansluiting op het bovenstaande hebben we een projectaanvraag gedaan voor een overheidssubsidie voor het versterken van Zeggenschap en Veerkracht. Deze aanvraag is toegekend (DUS-I subsidie). Er is een projectgroep gevormd waarin MT, HR en organisatiecoach deelnemen.

Er zijn 5 speerpunten geformuleerd:

- I. Vitaliteit (een samenhangend programma met aanbod op de 5 terreinen die de vitaliteit van medewerkers versterken en daarmee tevredenheid vergroten ne het verzuim beperken)
- II. Multiflexteam (de start van een eigen, ervaren flexibel team om bij plotselinge problemen in zorgteams snel te kunnen ondersteunen)

- III. ZAR (de start van een ZorgAdviesRaad bestaande uit een breed samengestelde groep medewerkers)
- IV. Coach academie (een gericht ondersteuningsaanbod voor teams bij teamprocessen)
- V. Rijnlands werken (de figuurlijke wasstraat voor het leren van teams over zelf organisatie)

BHV

Alle zorgmedewerkers die avond- en/of nachtdiensten werken zijn opgeleid tot BHV-er, met aanvullend een brand- en ontruimingsoefening. Deze groep is uitgebreid met medewerkers vanuit ondersteunende diensten, zodat er bezetting over de gehele week is.

Informatieveiligheid en privacy

De inrichting wordt jaarlijks getoetst aan de wettelijke kaders. De speerpunten in het jaarplan informatiebeveiliging en privacy zijn bewustwording, periodieke controles autorisaties en logging.

Calamiteitendienst en crisisteam

Het crisisteam corona is dit voorjaar geëvalueerd en on hold gezet. Op Intranet wordt het rooster calamiteitendienst per kwartaal gepubliceerd, evenals de bijbehorende procedure en de instanties die bij eenvoudige storingen door de medewerkers zelf gebeld kunnen worden.

De inzet van de calamiteitendienst is verbonden aan de verpleegkundigen-bereikbaarheidsdienst en de verzuimtelefoon, waardoor het beroep er op beter gereguleerd is.

4.12. Communicatie

Communicatie heeft in 2022 grote sprongen vooruit gemaakt. De komst van een communicatiemedewerker heeft hierbij geholpen. Doordat corona in dit jaar geen belemmerende factor is geweest, is er dit jaar voor gekozen om zo veel mogelijk fysieke bijeenkomsten te organiseren. Daarnaast zijn er verschillende veranderingen geweest op het gebied van interne en externe communicatie.

Intranet

Het interactieve format van ons Intranet is in 2022 uitgebreid tot een verzamelplaats van allerlei informatie. Het is het hoofdkanaal voor de interne communicatie. In 2022 heeft de focus ook gelegen op het verwijzen naar Intranet voor een eenduidige communicatielijijn. Er is een zichtbare groei gemaakt op het gebied van het aantal bezoekers van Intranet en de interactie die er plaats vindt.

Social media

De sociale mediakanalen zijn in 2022 op de schop gegaan. Door de komst van de communicatiemedewerker is er een social media strategie ontwikkeld die zich richt op 3 verschillende pijlers. Employer branding, delen van informatie over diensten en delen van informatie over activiteiten en bewoners. De social mediakanalen die SWZP op dit moment gebruikt zijn: LinkedIn, Facebook en Instagram. Het bereik van de social mediakanalen is vanaf augustus 2022 met ongeveer 150% gestegen.

Website

In 2022 is er een start gemaakt met het vernieuwen van de corporate website. De website van SWZP is flink verouderd, had weinig interactie en trok weinig bezoekers. Daarnaast was informatie moeilijk te vinden, wat resulteerde in veel onnodige telefoongesprekken bij het KlantServicePunt. De behoefte om de website te updaten was dan ook aanwezig. November 2022 is de bouw van de nieuwe website van start gegaan. De lanceringsdatum zal begin 2023 plaatsvinden.

Be The Change

De wereld verandert en SWZP moet hierin meebewegen. Daarvoor is Be The Change (BTC) opgericht. Dit is een interne beweging die verandering met zich meebrengt op een positieve manier. De voormalige dialoogtafels zijn in deze beweging meegegaan en zijn omgebogen in kerngroepen die zich richten op een bepaalde onderwerpen binnen de veranderende maatschappij. De 'cultuurdragers' zijn medewerkers die een actieve bijdrage hebben in het verspreiden van de veranderbeweging. Elke 6 weken komen de cultuurdragers bij elkaar om de veranderingen te bespreken en om projecten gezamenlijk op te pakken.

Missie en Visie

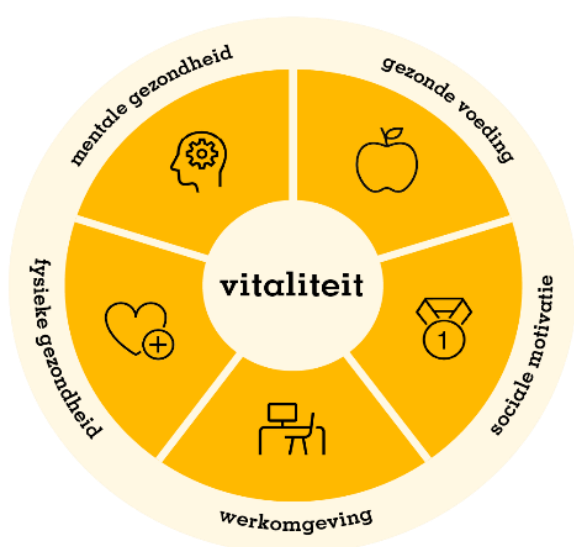
Door de veranderingen binnen de organisatie is het van belang dat de missie en visie daarop aansluit. De missie en visie moet leidend zijn in deze verandering. In 2022 is hiervoor een werkgroep opgericht die zich buigt over de nieuwe missie en visie van SWZP. Verwachting is dat de vernieuwde missie en visie in Q2 van 2023 geïmplementeerd wordt.

Magazine Thuis

Het magazine Thuis is het thuisblad van SWZP. Het is een informatief blad voor alle bewoners, cliënten, deelnemers, mantelzorgers en omwonenden. Hierin worden verschillende personen, activiteiten en gebeurtenissen gedeeld. Daarnaast is dit ook de plek waar alle standaard activiteiten te vinden zijn. Vier keer per jaar wordt dit blad uitgebracht onder begeleiding van Face Communicatie.

Advertenties

Jaarlijks is er een reclamebudget wat wordt ingevuld door het MT in samenspraak met de communicatiemedewerker. In 2022 heeft de focus van het advertentiebudget met name gelegen op het werven van nieuwe medewerkers. Daarvoor is SWZP regelmatig terug te vinden in het Purmerends Nieuwsblad, maar daarnaast is er ook advertentieruimte bij het gemeentemagazine ingehuurd.



5 | Financieel beleid

5.1. Financieel beleid, inspanningen en prestaties

Het jaar 2022 sluiten we af met een positief saldo € 144.930. In het kader van het kwaliteitsverbetertraject van verzorgingshuiszorg naar verpleeghuiszorg heeft SWZP geïnvesteerd in kwaliteit van medewerkers. De Wlz capaciteit is uitgebreid. Een groot negatief effect was het hoge verzuim in 2022. Voor 2023 is begroot met een verzuim van 8%. Er zijn maatregelen ter ondersteuning van de uitvoering en sturing op het roosteren en daarmee het verzuim genomen in het najaar van 2022. Dat moet in 2023 effect gaan opleveren. In de komende jaren zal verder gewerkt worden aan resultaatverbetering, zodat er een solide financiële basis voor de toekomst ontstaat.

5.1.1. Begroting 2023 SWZP

	Begroting 2023	Jaarrekening 2022	Begroting 2022
	€	€	€
BEDRIJFSOPBRENGSTEN			
Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening			
Zorgverzekeringswet	1.601.600	1.570.084	1.839.400
Wet langdurige zorg	19.217.900	17.448.298	17.634.800
Wet langdurige zorg, correctie voorgaande jaren	0	210.009	0
WMO	996.100	971.508	1.108.300
Zorg-gerelateerde corona-compensatie	0	649.657	0
Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening	4.400	4.270	0
Netto omzet	21.820.000	20.853.827	20.582.500
Overige bedrijfsopbrengsten	957.300	1.024.535	868.000
Som der bedrijfsopbrengsten	22.777.300	21.878.361	21.450.500
BEDRIJFSLASTEN			
Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten	513.400	1.821.886	571.800
Lonen en salarissen	13.136.900	11.531.984	12.494.700
Sociale lasten	2.031.200	1.722.126	1.863.100
Pensioenlasten	1.159.000	972.010	1.111.500
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	331.500	314.265	304.900
Overige bedrijfskosten	5.492.100	5.358.104	4.791.300
Som der bedrijfslasten	22.664.100	21.720.375	21.137.300
BEDRIJFSRESULTAAT	113.200	157.986	313.200
Andere rentebaten en soortgelijke opbrengsten	0	-255	0
Rentelasten en soortgelijke kosten	13.200	13.311	13.200
RESULTAAT	100.000	144.930	300.000

5.1.2. Investerings in 2022

Omschrijving	Locatie	Investing in €
Instandhouding	De Rusthoeve	50.000
Inventaris	De Rusthoeve	130.000
Automatisering	De Rusthoeve	30.000
Verbouwingen	De Tien Gemeenten	50.000
Instandhouding	De Tien Gemeenten	50.000

Inventaris	De Tien Gemeenten	60.000
Instandhouding	Heel Europa	20.000
Inventaris	Heel Europa	25.000
Totaal		415.000

5.2. Ontwikkeling opbrengsten 2023

De toegewezen kwaliteitsmiddelen zijn onderdeel van de begroting. Vanuit de Wlz- en Wmo financiering zijn geen extra inkomsten te verwachten. In de Wlz groeit de productie in 2023 met VPT-plekken. We sturen op het beperken van verzuim, beter roosteren, om kosten efficiënter te werken in 2023. Zeker gezien de kostenstijgingen vanwege de oorlog in Oekraïne en een begroting met een kleine opbrengst.

5.3. Financiën op orde

Naar aanleiding van de financiële resultaten zijn voor 2022 actiepunten geformuleerd.

5.3.1. Verhoging ZZP 's

Om het basisrooster financieel te kunnen verantwoorden, zullen de huidige ZZP4 verhoogd dienen te worden en zal uitgezocht worden of ook andere ZZP 's voor herindicatie in aanmerking komen.

5.3.2. Capaciteit

De locaties van SWZP beschikken over een grotere, intramurale capaciteit in 2022, door vergroting van het aantal plekken en productie van VPT ten koste van de thuiszorg productie in de Zwv.

5.3.3. Productie thuiszorg

Als productiviteitsnorm voor de thuiszorg is 65% gesteld. Het verschil tussen realisatie en norm zit hoofdzakelijk in de indirecte tijd.

5.3.4. Verzuim

Het cumulatieve verzuim 2022 bedraagt 9,3%.

5.4. Verantwoording subsidies gemeente Purmerend

		2018	2019	2020	2021	2022
1.	Wmo-producten	974.420	1.087.967	958.224	998.037	971.508
3.	Maatschappelijke stage (MAS)	3.495	3.496	3.496	3.496	3.496
4.	Wijkplein Centrum, wijkplein subsidie DTG 2018-2022	348.683	311.879	273.238	234.618	226.951
5.	GGZ-C maatschappelijke begeleiding (nu Wmo)	126.339	87.004	-	-	-
6.	Lopend vervoer	10.000	10.577	25.000	25.375	26.009
7.	DemenTalent en coach	18.433	-	-	-	-
8.	Mantelzorgondersteuning	12.587	12.788	12.993	13.188	13.518

6 | Jaarrekening 2022

Zie deel 2