



Jaardocument maatschappelijke verantwoording 2022

Frankeland - Sint Liduinastichting / Frankelandgroep



Frankelandgroep

Inhoudsopgave jaardocument

| | |
|---|-----------|
| 0 Toch weer een door corona verkleurd jaar | 3 |
| 1 Ter inleiding | 4 |
| 2 Profiel van de organisatie | 6 |
| 2.1 Algemene identificatiegegevens | 6 |
| 2.2 Structuur van het concern | 6 |
| 2.3 Kerngegevens | 8 |
| 2.3.1 Kernactiviteiten en nadere typering | 8 |
| 2.3.2 Intramurale capaciteit, afname intramurale bezetting, productie, personeel en opbrengsten | 8 |
| 2.3.3 Werkgebieden | 10 |
| 2.4 Samenwerkingsrelaties | 11 |
| 3 Bestuur, toezicht, bedrijfsvoering en medezeggenschap | 12 |
| 3.1 Normen voor goed bestuur | 12 |
| 3.2 Raad van Bestuur/Directie | 13 |
| 3.3 Raad van Commissarissen | 14 |
| 3.4 Bedrijfsvoering | 14 |
| 3.5 Medezeggenschap | 15 |
| 4 Beleid, inspanningen en prestaties | 16 |
| 4.1 Meerjarenbeleid | 16 |
| 4.2 Inspanningen en prestaties in het verslagjaar | 16 |
| 4.3 Kwaliteitsjaarverslag 2022 | 18 |
| 4.4 Samenleving en belanghebbenden | 18 |
| 4.5 Financieel beleid | 19 |
| 5 Nog even kort iets over de toekomst | 23 |
| 6 Verslag van de Raad van Commissarissen (RvC) | 24 |
| Bijlagen | |
| - Beleidsplan 2023 - 2027 | |
| - Voornemens 2023 | |

0 Toch weer een door corona verkleurd jaar

Corona... laten we er ook dit verslag maar weer mee beginnen.

Dat kan ook moeilijk anders want het coronavirus heeft – maar gelukkig wel minder dan in 2020 en 2021 – ook 2022 overschaduwd en voor persoonlijk leed en materiele schade gezorgd.

Inmiddels lijkt het ergste leed wel geleden.

In maart 2023 heeft de Nederlandse overheid het coronavirus gedegradeerd tot 'gewone' infectieziekte en alle bijzondere acties ter bestrijding ervan beëindigd.

Als Frankelandgroep volgen we die lijn. We hopen dat dit in 2023 goed uit gaat pakken.

Maar ook als de besmettingen onverhoopt weer oplaaien, zullen we blijven doen waar we goed in zijn: betrouwbare en goede zorg en diensten verlenen én daarbij en daarmee zorgen voor tevreden medewerkers, tevreden klanten en tevreden stakeholders.

Dat is – simpel gezegd – dus gewoon hetzelfde als we altijd doen!

Uiteraard hebben we in 2022 bij veel wat we deden nog last gehad van (de gevolgen van) het coronavirus.

Het uitvoeren van plannen liep links en rechts vertraging op, veel tijd, geld en energie die we graag anders hadden besteed, moest nu richting zaken als vervanging van corona-gerelateerd verzuim, het 'exploiteren' van eigen teststraten, inkoop van beschermingsmiddelen etc.

Erg?

Ja, maar allemaal overheen te komen.

Wat echt raakt en blijft raken, is het persoonlijk leed van klanten en medewerkers die het coronavirus opliepen.

Gelukkig zijn er in 2022 geen medewerkers of klanten aan het virus overleden. Wel zijn er velen flink ziek geweest en kampen sommigen van hen nog met restverschijnselen.

In alle hoofdstukken hierna zullen we woorden als corona en covid-19 zoveel mogelijk vermijden.

In alle zinnen, cijfers en getallen hierna zijn uiteraard wel alle corona-gerelateerde aspecten begrepen in de inkomsten en uitgaven.

Voor de zekerheid daarbij nog de mededeling dat corona de continuïteit van de Frankelandgroep geen moment in gevaar heeft gebracht en dat ook momenteel niet doet.

Laten we er met het voorgaande maar genoeg over gezegd hebben. Zeker waar het om het boekjaar 2022 gaat.

1 Ter inleiding

In dit boekwerkje leggen we verantwoording af over ons 'reilen en zeilen' in 2022 én blikken we kort vooruit naar de toekomst.

Dat afleggen van verantwoording doen we – zoals gebruikelijk – met 'cijfers en woorden'. Dat laatste was het afgelopen decennium onverplicht, maar is vanwege de nieuwe Regeling openbare jaarverantwoording WMG (RJW) m.i.v. het boekjaar 2022 weer een verplichting geworden.

Naast die herintroductie van een verplicht bestuursverslag vergt voornoemde RJW de volgende twee aanpassingen t.o.v. voorgaande jaren.

- Toevoegen van een apart verslag van de Raad van Commissarissen. Dat verslag is hoofdstuk 6 van dit jaardocument geworden.
- Verplichting tot consolidatie van steunstichtingen. In plaats van zeven behoren m.i.v. dit document nu alle 10 stichtingen tot de consolidatie kring.

Onveranderd is dat we ons best hebben gedaan om het geheel – hoewel het toch ook veel over taaie materie gaat – een beetje puntig en leesbaar te houden. Of dat gelukt is, laten we ter beoordeling aan de lezer. Voor iedereen die te weinig tijd of zin heeft om zich daar het hele boekwerkje heen te worstelen, volgen hierna de samenvatting en – als 'inkleuring' daarvan – de grotere bijzonderheden.

Samenvatting: 2022 was een turbulent jaar met zowel hoogtepunten als teleurstellingen. Met de volgende opsomming van de grotere bijzonderheden is daarbij een beetje beeld en geluid te geven.

- Het was toch – maar gelukkig minder dan in 2020 en 2021 – weer een door corona(lead) gekleurd jaar met veel besmettingen onder bewoners, overige klanten en medewerkers. En dus ook te regelmatig maatregelen en beperkingen die het leven en werken minder aangenaam maken.
- O.a. vanwege corona een ziekteverzuimpercentage van 8,2%. Weliswaar lager dan het

gemiddelde in de sector maar voor ons doen ongewoon hoog.

- Na er ruim twee jaar keihard aan gewerkt te hebben, moesten we in het vierde kwartaal van 2022 het nieuwbouwproject HavenVeste definitief afblazen. Door het conflict tussen Rusland en Oekraïne liepen de onzekerheden en kostenramingen onverantwoord hoog op. Daarnaast presenteerde het kabinet via minister Helder plannen die er – kort door de bocht samengevat – ook op neerkomen dat verpleeghuisplaatsen bijbouwen niet is toegestaan, scheiden van wonen en zorg het streven is en

de vergoedingen voor kapitaalslasten naar beneden gaan.

Onder die omstandigheden is besloten op het aangekochte en bouwrijp gemaakte terrein voorlopig niet te bouwen.

- Bij de overige grote(re) projecten (o.a. verduurzaming Vaartland, aanleg demen-tievriendelijke tuinen bij Schiewaegh en Vaartland, verbouw en herinrichting brasserie Spaland, overstap naar een ander ECD en HR-programma, verfraaiing buitenzijde aanleuncomplex Liduinahof, verduurza-mingsactiviteiten etc.) is de uitvoering volgens planning gestart, vervolgd of afgerond.
- Zeven gloednieuwe Gouden PREZO-keurmerken voor alle vijf zorglocaties en de twee takken (zorg en huishoudelijke hulp) van de thuiszorgdivisie.
- Top 10 notering Best gewaardeerde ouderenzorginstellingen van Nederland van de Nederlandse Patiëntenfederatie in de categorie verpleeghuiszorg én hele mooie – ver boven het landelijk gemiddelde uitste-kende – resultaten bij de PREM-wijkverpleging meting naast prachtige interne tevredenheid enquête uitslagen.
- Uitstekende resultaten bij de meting van medewerkerstevredenheid in mei 2022 door Effectory hetgeen de titel World Class Work Place oplevert.
- Onze opleidingstak (in 2019 omgedoopt in ‘Leer en Ontwikkelcentrum Frankelandgroep’) draait op volle toeren en realiseert waarin we stellig geloven, zijnde het zelf opleiden en ontwikkelen van medewerkers.
- Een geconsolideerd negatief exploitatiere-sultaat van de vijf zorginstellingen van zo’n € 3,5 miljoen. Voor een deel toe te schrijven aan forse prijsstijgingen op terreinen als voeding en zorgmiddelen, maar vooral het gevolg van extra personele kosten vanwege het hoge ziekteverzuim én van extra investeringen in uitbreiding van de personeelsformatie en (financiële) ondersteuning van medewerkers.

- Een zeer gezonde financiële positie (die de in het vorige punt bedoelde investeringen verantwoord mogelijk maakt).
- En – last but not least – een goede reputatie in de regio met als schaduwkant verder gestegen wachtlijsten (per eind 2022: 224 wachtenden op een intramurale plaats en iets meer dan 850 voor een woning met zorg; daarnaast steeds verder oplopende wachtlijsten en wachttijden voor thuiszorgpro-ducten).

Kortom: er is ruimte voor verbetering (m.n. ziekteverzuim) maar het gaat zeker inhoudelijk erg goed.

Doel is om de gewenste verbeteringen te reali-seren en het goede te continueren.

Ter afronding van deze inleiding nog het volgende.

- Dit is formeel het jaardocument 2022 van Frankeland - Sint Liduinastichting. Die stichting is spil en aanvoerder van de Frankelandgroep.
- De Frankelandgroep is geen rechts-persoon, maar een verzamelnaam voor (per 31-12-2022) 10 stichtingen die met elkaar verbonden zijn.
- De band tussen dat 10-tal is innig. Zo innig dat consolidatie (van jaarrekeningen en verant-woording) verplicht is.
- Dit boekwerkje is daarmee vooral het jaarverslag 2022 van de Frankelandgroep.
- Als hiervoor of hierna derhalve sprake is van ‘we’ dan wordt bedoeld ‘(het bestuur van) de Frankelandgroep’.

Waar hierna niet over de groep als geheel, maar over individuele deelnemers wordt gesproken, blijkt dat vanzelf uit de tekst.

2 Profiel van de organisatie

2.1 Algemene identificatiegegevens

Naam verslagleggende rechtspersoon:

Frankeland - Sint Liduinastichting

Adres: Sint Liduinastraat 10
Postcode: 3117 CS
Plaats: Schiedam
Telefoonnummer: 010- 426 49 25
E-mail: info@frankelandgroep.nl
Internetpagina: www.frankelandgroep.nl

Identificatienummer Kamer van Koophandel:

41141265

2.2 Structuur van het concern

Onder die noemer de volgende informatie over de Frankelandgroep.

A. Frankelandgroep?

In het handelsregister zal tevergeefs naar de 'Frankelandgroep' worden gezocht. Het is dan ook geen rechtspersoon maar slechts een - regionaal gegroeide en met ingang van 01-01-2005 ook officieel gehanteerde - verzamelnaam voor per 31-12-2022 de volgende 10 stichtingen.

- Frankeland – Sint Liduinastichting (LS)
- Stichting Sint Jacobs Gasthuis (JG)
- Protestants Christelijke Stichting Zorgverlening voor Ouderen Harg-Spaland (HS)
- Protestants Christelijke Stichting Zorgverlening voor Ouderen Vaartland (V)
- Stichting Zorgverlening voor Ouderen Schiewaegh (S)
- Stichting Frankelandgroep Interne Scholing en Training (FIST)
- Stichting Wonen Frankelandgroep (WF)
- Stichting Vrienden Frankelandgroep (Vrienden)
- Stichting Bevordering Welzijn Ouderen (BWO)
- Stichting Voorzieningen voor Ouderen (VVO)

De eerstgenoemde vijf stichtingen exploiteren o.a. zorgcentra. Daarbij gaat het - in de hiervoor aangegeven volgorde - om Frankeland, Jacobs Gasthuis, Spaland, Vaartland en Schiewaegh. FIST is met ingang van 2012 in het leven geroepen. FIST is opgericht om alle opleidingsactiviteiten van voornoemde vijf stichtingen te stroomlijnen. De belangrijkste activiteit van stichting Wonen Frankelandgroep (WF) is de exploitatie van het aan Frankeland grenzende complex aanleun-

woningen, de Liduinahof. Bedoeling is om ook eventuele nieuwe woonprojecten van de groep bij WF onder te brengen. Stichting Vrienden is het resultaat van een fusie van drie kleine steunstichtingen in 2012.

BWO heeft voornamelijk geen andere activiteit dan de exploitatie van vakantievilla La Sorpresa in Spanje.

Doel van de stichting Voorziening voor Ouderen (VVO) is om bij te dragen aan het welbevinden van m.n. ouderen in MVS die zorg en/of dienstverlening behoeven.

VVO dekt o.a. (een deel van) de verliezen van BWO en bekostigt daarnaast projecten die niet (geheel) gedekt kunnen worden uit reguliere geldstromen als Wlz, Wmo en Zvw.

De samenwerking tussen voornoemde stichtingen is intensief waarbij LS/Frankeland als spil functioneert. Zowel de samenwerking als het functioneren als groep zijn geborgd door realisatie van een...

B. Personele unie in bestuur en toezicht

Bestuur Frankelandgroep

De statuten van LS, JG, HS, V, S, FIST, Vrienden, WF, BWO en VVO voorzien in één of meerhoofdig bestuur. In 2022 werd het bestuur gevormd door Ben de Koning. Hij is in dienst van LS maar vervulde tevens de rol van bestuurder JG, HS, V, S, FIST, Vrienden, WF, BWO en VVO op basis van detacheringovereenkomsten.

Gemakshalve en passend wordt hij dan ook wel aangeduid met 'bestuur Frankelandgroep'. Overigens is Ben de Koning m.i.v. 01-01-2023 teruggetreden als bestuurder en opgevolgd door een duo: Pepita Breugem en Roel van Tongeren.

Raad van Commissarissen Frankelandgroep

De statuten van LS, JG, HS, V, S, FIST, Vrienden, WF, BWO en VVO voorzien in toezicht op het bestuur door een Raad van Commissarissen (RvC). Geheel 2022 bestond de RvC van alle genoemde stichtingen uit de volgende personen

- de heer H.A.J. van Asseldonk (voorzitter)
- mevrouw M. Mallie – Scheffers (OR zetel)
- mevrouw N. Gouweleeuw
- de heer C.H.A. Sunderman (cliëntenzetel)

- de heer N.J. Wormgoor
- de heer J. de Vos

Gemakshalve en passend wordt dit College ook wel aangeduid met 'RvC Frankelandgroep'.

Om het verhaal over (de borging van) de Frankelandgroep af te ronden tot slot de mededeling dat - middels diverse statutenwijzigingen in de afgelopen jaren - de stichtingen beschikken over:

C. Dezelfde topstructuur

De leden van de Frankelandgroep beschikken - op voor de bedrijfsvoering niet relevante onderdelen na - over gelijk luidende statuten. Inzake de 'topstructuur' (benoeming, schorsing en ontslag van bestuur en RvC, verdeling van taken en bevoegdheden tussen bestuur en RvC, vertegenwoordigingsbevoegdheid, etc.) geldt derhalve voor alle stichtingen hetzelfde.

Kortom, formeel/juridisch is weliswaar sprake van tien aparte rechtspersonen maar dankzij de samenwerkingsovereenkomsten, de personele unie in bestuur en toezicht en de (bijna) gelijk luidende statuten kan er worden gefunctioneerd als één organisatie.

Besluitname over het formaliseren van dat laatste middels fusie is voor onbepaalde tijd opgeschoven omdat er voornamelijk te veel goede redenen zijn om dat (nog) niet te doen.

D. Toelatingen

De vijf eerstgenoemde leden van de Frankelandgroep beschikken over de volgende 'Wlz functies toelatingen'

- Persoonlijke verzorging
- Verpleging
- Begeleiding

- Verblijf op grond van de Wlz

Daarnaast beschikken LS, S en HS tevens over een toelating voor

- Behandeling.

E. Medezeggenschap

De vijf eerstgenoemde leden van de Frankelandgroep beschikken zowel over een eigen cliënten- als een eigen ondernemingsraad.

F. Tot slot

Hierna gaat het vooral om de vijf eerstgenoemde leden van de Frankelandgroep. Waar dat anders is blijkt, dat vanzelf uit de tekst.

2.3 Kerngegevens

2.3.1 Kernactiviteiten en nadere typering

De Frankelandgroep biedt in- en extramurale producten die uit de Wlz, Zvw en Wmo worden gefinancierd, maar daarnaast ook talloze niet 'publiek' gefinancierde producten op het gebied van wonen, zorg, dienstverlening en welzijn. In Schiedam en Vlaardingen woonachtige senioren zijn daarbij de doelgroep.

A. Wlz, Zvw en Wmo gefinancierde activiteiten

Daarbij gaat het - gebruik makend van de in de regio MVS gebruikelijke terminologie - om de volgende producten

- Extramurale verzorging, verpleging en begeleiding/wijkverpleging (NB: inclusief ondersteuning bij het huishouden in het kader van de Wmo vatten wij deze activiteiten samen met 'zorg thuis')
- Extramurale behandeling
- Dagverzorging/dagbehandeling/'meedoen in de stad'
- Intramurale verzorgingshuiszorg
- Intramurale verpleeghuiszorg somatiek en pg
- Kortdurende intramurale opname in de variaties crisisopname, revalidatie en gewoon.

B. Niet 'publiek' gefinancierde activiteiten

De Frankelandgroep onderneemt - zowel solo als in samenwerking met anderen - daarnaast talloze andere activiteiten. Doel van al die activiteiten is om ouderen in staat te stellen en/of te ondersteunen bij het langdurig(er) zelfstandig wonen.

Zoals gezegd, gaat het daarbij om talloze activiteiten. Het volgende is een niet-limitatieve maar illustratieve opsomming.

- Het (mee)ontwikkelen en/of (mee)exploiteren van voor ouderen geschikte woningen al of niet met (de garantie van) passende zorg- en dienstverlening aan huis.
- Personenalarmering.
- Verkoop van (warme) maaltijden.
- Visiteclubs en activiteiten (voor elk wat wils!).
- Comfort, luxe en ontspanning (zwembad, fitnessruimte, kapsalon, vakantievilla's in Rockanje en Spanje).

2.3.2 Intramurale capaciteit, afname intramurale bezetting, productie, personeel en opbrengsten

Over de in aanhef genoemde zaken is met de volgende tekst en cijfers een beeld 2022 te schetsen.

Daarbij vooraf de opmerking dat de individuele leden van de Frankelandgroep hierna worden aangeduid met de (hiervoor bij 2.2 geïntroduceerde) afkortingen LS, JG, HS, V en S.

A. Intramurale capaciteit

De maximale 'toegelaten' capaciteit per 1-1-2023 bedroeg - zoals voorheen - 815 plaatsen die met 371, 46, 111, 147 en 140 over resp. LS, JG, HS, V en S verdeeld is.

Echt relevant is dat niet (meer).

We weten dat we in verband met de - door de overheid opgelegde - zgn. extramuraliseringsopgave terug zijn gegaan in intramurale plaatsen. Interessanter is derhalve de...

B. (Afname) intramurale bezetting

Eind derde kwartaal 2017 is met het zorgkantoor be- en afgesproken dat we niet terug hoeven naar de oorspronkelijke afgesproken 515 intramurale plaatsen, maar er circa 565 in gebruik mogen houden. Omdat dat aantal eind september/begin oktober 2017 werd bereikt, wordt sindsdien niet meer afgebouwd.

C. Productie

In 2022 was sprake van de volgende – op basis van Wlz, Zvw en Wmo gesubsidieerde / bekostigde – productie.

| Intramuraal in dagen | LS | JG | HS | V | S | Totaal |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| Verzorgingshuis-zorg *1 | 15.620 | 14.647 | 20.052 | 26.382 | 9.800 | 86.501 |
| Verpleeghuiszorg | 76.060 | - | 9.708 | - | 34.230 | 119.998 |
| VPT | - | - | 382 | - | - | 382 |
| Totaal | 91.680 | 14.647 | 30.142 | 26.382 | 44.030 | 206.881 |

*1 Inclusief alle vormen van kortdurend verblijf m.u.v. GRZ en crisiszorg. Deze zijn opgenomen onder verpleeghuiszorg.

Extramurale productie Frankelandgroep

| Dagbesteding | |
|---|------------------|
| Wlz | 4.632 (dagdelen) |
| Wmo (meedoen in de stad) | 379 (stuks) |
| Extramuraal in uren | |
| Verzorging / verpleging | 91.593 |
| Begeleiding individueel | 1.236 |
| Behandeling | 8.427 |
| Schoonmaak (Wlz) | 9.006 |
| Wmo | |
| HH Maatwerk en aanvullende algemene voorziening | 8.817 uur |
| HH Algemene voorziening | 10.109 stuks |

Naast Wlz/Zvw/Wmo klanten heeft de Frankelandgroep nog zo'n 2000 klanten voor niet onder Wlz/Zvw/Wmo vallende producten (activiteiten, gebruikers van maaltijden, bezoekers/gebruikers van 'sport- en recreatieclub', vakantie villa's etc.). Een poging wagen om de bijbehorende productie 2022 anders in beeld te brengen dan middels vermelding van de opbrengsten (zie hierna bij D. 'overige bedrijfsopbrengsten') is ondoenlijk.

D. Opbrengsten

De totale bedrijfsopbrengsten 2022 zijn geëindigd op een bedrag van € 72.732.532.

De samenstelling daarvan is als volgt

| | | |
|---|-------------|--------------|
| Wettelijk budget Wlz | | € 56.162.554 |
| Opbrengsten Zw | | |
| - Geriatrische Revalidatie Zorg | € 1.154.785 | |
| - Wijkverpleging | € 4.833.786 | |
| - Behandelcentrum | € 161.140 | |
| - Eerstelijns verblijf | € 849.041 | |
| - Overig | € 25.096 | |
| | ----- | |
| | | € 7.023.848 |
| Opbrengsten Wmo | | € 4.747.763 |
| | | ----- |
| | | € 67.934.165 |
| Overige zorgprestaties (zoals personenalarmering) | | € 1.059.423 |
| | | ----- |
| Totaal zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning | | € 68.993.588 |
| Subsidies | | € 603.300 |
| Overige bedrijfsopbrengsten | | € 3.135.644 |
| | | ----- |
| TOTAAL | | € 72.732.532 |

E. Personeel

Over de personele inzet en het ziekteverzuim in 2022 het volgende overzicht.

| | LS | JG | HS | V | S | Totaal |
|--------------------------------------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|
| Gemiddelde personeelsformatie in fte | 539,78 | 32,26 | 125,22 | 115,87 | 135,82 | 948,95 |
| Ziekteverzuim % | 7,65% | 5,45% | 7,45% | 9,69% | 10,66% | 8,20% |

Met dat verzuimcijfer van 8,2% zitten we weliswaar nog ruim onder het sectorgemiddelde van boven de 9%, maar het is voor ons doen ongewoon hoog.

2.3.3 Werkgebieden

De Frankelandgroep levert zorg en diensten in Schiedam en Vlaardingen en opereert derhalve in zorgkantorregio Westland Schieland Delfland.

2.4 Samenwerkingsrelaties

De Frankelandgroep streeft doelen na. Om die te bereiken zijn inspanningen nodig. Die vallen in twee soorten/smaken uiteen: 'pingelen/soleren' en 'combineren/samenwerken'.

Hoe bepalen wij de keuze tussen die twee? Heel simpel. Wij pingelen/soleren, tenzij we van combineren/samenwerken betere resultaten verwachten.

Het voorgaande heeft ertoe geleid dat we met nogal wat partijen samenwerken. De volgende samenwerkingsverbanden overstijgen het incidentele en/of dagelijkse en zijn in deze het vermelden waard.

Facilitaire Stichting Gezondheidszorg (FSG)

FSG heeft als doelstelling een stevige basis te creëren voor de eerstelijns gezondheidszorg in de regio Westland Schiedam Delfland (WSD). Zij investeert in locaties die voor de toekomst continuïteit bieden, ook als het aantal huisartsen afneemt. Dit doet de FSG door panden in eigendom te verwerven, vacante plekken en/of groeiplekken te creëren en de HOEDpraktijk (Huisartsen onder één dak) voor een maatschappelijke prijs (inrichtingsgereed) aan huisartsen te verhuren. Een zeer belangrijk uitgangspunt is dat het financiële voordeel van een bepaalde praktijklocatie toevalt aan de huisarts zolang hij zijn beroep uitoefent in de regio. Een adequate HOEDlocatie in eigendom van de stichting is een niet te verzilveren voordeel voor de huisarts bij vertrek en een blijvend onderscheidende factor voor de regio.

Woningcorporaties en projectontwikkelaars

Vanuit de overtuiging dat 'zo lang mogelijk zo gewoon mogelijk' en dus 'zo lang mogelijk zelfstandig wonen' het beste is, werkt de Frankelandgroep al vele jaren samen met woningcorporaties en projectontwikkelaars. Doel? Het realiseren van een toereikende hoeveelheid voor ouderen geschikte woningen in Schiedam en Vlaardingen. Onze rol in die samenwerkingen verschilt per traject/project en kan variëren van louter 'aanjager' tot (inhoudelijk en financieel) gelijkwaardige partner. Onder de noemer 'laten we één naam noemen' merken we op dat we al

heel lang, bijzonder plezierig en uiterst constructief samenwerken met Woonplus, dé Schiedamse woningcorporatie.

Lerend Netwerk, ZAF

Met de Zonnehuisgroep Vlaardingen en Argos Zorggroep vormen we vanaf 01-07-2017 een lerend netwerk. Alle drie de deelnemers van het netwerk zijn positief over de ervaringen t/m 2022.

Daarbij dient opgemerkt te worden dat we elkaar in de afgelopen drie jaren vooral praktisch hebben geholpen in coronakwesties (als bijv. inkoop PBM en tips).

Stuurgroep regionale aanpak ouderenzorg WSD

Met zo'n beetje alles en iedereen die in de regio Westland Schiedam Delfland (WSD) iets van doen heeft met het welbevinden van ouderen werken we in een stuurgroep samen aan verbetering van de zorg- en dienstverlening aan kwetsbare ouderen.

Dat heeft ook in 2022 weer 'voortgang' opgeleverd, zoals bijvoorbeeld middels de realisatie van een regionaal coördinatiepunt voor wijkverpleging en urgente bedden, een werkplaats voor de introductie van slim incontinentiemateriaal en de introductie van een Multidisciplinair Team Ouderen (MTO) voor (het voorkomen van) crisissituaties bij thuiswonende ouderen.

Regionaal Integraal Gezondheidsakkoord (RIGA)

In 2022 is besloten regionaal tot zo'n akkoord te komen.

Doel is – simpel samengevat – om ook in de toekomst zorg bereikbaar te houden voor hen die echt professionele zorg- en dienstverlening behoeven.

Het akkoord is op 28-02-2023 getekend. In 2023 en verder zullen daden bij de woorden gevoegd moeten worden.

Tot slot

Daarnaast zijn er talloze andere vormen van samenwerking en participeert de Frankelandgroep in ketens/netwerken en in vele overlegvormen. Die gaan we niet allemaal opsommen. Ze beogen allemaal hetzelfde: de klant moet er beter van worden!

3 Bestuur, toezicht, bedrijfsvoering en medezeggenschap

3.1 Normen voor goed bestuur

Hetgeen we over dat onderwerp kwijt willen, is samen te vatten in de volgende punten.

A. Ter inleiding een Governance vogelvlucht door de periode 2015 t/m 31-12-2022

In december 2005 is door de Branche organisatie Zorg (BoZ) voor het eerst een zorgbrede Governancecode gepubliceerd. Die code en haar opvolgers zijn in feite een bundeling van algemene opvattingen in de zorg over goed bestuur, goed toezicht en goede verantwoording. Op basis van ervaringen en nieuwe inzichten werd en wordt in BoZ-verband steeds gewerkt aan actualisatie van de code. Tot de resultaten daarvan behoort dat m.i.v. 01-01-2010 een geactualiseerde zorgbrede Governancecode verscheen, per 01-01-2017 een volledig nieuwe Governancecode Zorg van kracht is geworden en deze laatste m.i.v. 01-01-2022 is geactualiseerd.

B. Acties in kader van de actualisatie van de per 01-01-2017 van kracht geworden Governancecode Zorg

De m.i.v. 01-01-2017 van kracht geworden Governancecode Zorg week op meerdere onderdelen (licht) af van hoe e.e.a. per 01-01-2017 in de statuten en reglementen van de (leden van de) Frankelandgroep geregeld was.

Vanuit de wens om altijd op basis van de actueelste versie van de Governancecode te opereren werd besloten de eerste maanden van 2017 mede te benutten voor een actualisatie van alle reglementen en statuten. Die werkzaamheden zijn volgens planning verlopen en afgerond. Eind 2021/begin 2022 zijn – met name vanwege het van kracht worden van een geactualiseerde Governancecode m.i.v. 2022 – alle interne Good Governance bescheiden weer tegen het licht gehouden en geactualiseerd en wel zodanig dat

geheel 2022 de volgende regelingen van kracht waren:

- Reglement Raad van commissarissen (RvC) Frankelandgroep m.i.v. 01-01-2022.
- Regeling honorering, kosten deskundigheidsbevordering en overige onkosten(vergoeding) RvC Frankelandgroep met ingang van 01-01-2022.
- Rooster van aftreden RvC Frankelandgroep m.i.v. 01-01-2022.
- Reglement voor conflicten tussen bestuur en RvC van de Frankelandgroep m.i.v. 01-01-2022.
- Klokkenluidersregeling Frankelandgroep.
- Evaluatie A4-tje en notitie 'Invloed en betrokkenheid van belanghebbenden bij het beleid van de Frankelandgroep'.
- Spelregels aanneme geschenken/uitnodigingen en vergoeding onkosten topfunctionarissen Frankelandgroep m.i.v. 01-01-2022.
- Advies aan RvC Frankelandgroep voor het geval de bestuurder door onvoorziene omstandigheden plotseling langdurig of blijvend wegvalt van 01-01-2022.
- Bevoegdheden bestuurder en drie directeuren op basis van inschrijving bij handelsregister plus afspraken inzake ondertekening zorg- en arbeidsovereenkomsten van 04-06-2020.

Tot slot onder deze noemer nog de volgende twee mededelingen.

- De (hoeveelheid) hoofd- en nevenfuncties per peildatum 31-12-2022 van de bestuurder en RvC-leden Frankelandgroep leveren geen problemen op in het kader van de wet op Bestuur en Toezicht.
- De bezoldiging van de bestuurder van de Frankelandgroep ligt al m.i.v. 2020 niet meer boven het krachtens de Wet Normering Topinkomens (WNT) geldende maximum. Geheel conform de wettelijke overgangsregeling is in 2017 met de afbouw van die bezoldiging

begonnen en deze is in 2018 en 2019 voortgezet. In 2020 is de laatste stap in die afbouw gerealiseerd. De bezoldiging van de bestuurder bedraagt sindsdien het conform de WNT geldende maximum.

C. Zijn we nu na die bij B beschreven aanpassingen anders gaan opereren/functioneren dan voorheen?

Nee, niet echt!

Het ging feitelijk om het vastleggen van wat al gebruikelijk was en om kleinere zaken die – met alle respect – evengoed anders kunnen en dus ‘het verschil’ niet zullen maken.

D. Pas toe of leg uit!

De Frankelandgroep hanteert de Governancecode Zorg, maar week daarvan in 2022 op het volgende onderdeel af.

- In de statuten van de 10 tot de Frankelandgroep behorende stichtingen is in juni 2019 een wijziging doorgevoerd die het mogelijk maakt om in bijzondere omstandigheden de zittingsduur van een RvC-lid met maximaal vier jaar (bovenop het reguliere- en good governance conforme- maximum van acht jaren) te verlengen. Doel van die bepaling was en is om te faciliteren dat de grote trajecten waartoe in 2018/2019 is besloten (snellere en grotere uitbreiding personeelsformatie dan waarin de daartoe beschikbaar komende middelen voorzien én het project HavenVeste) onder regie van hen die ertoe besloten hebben kunnen worden afgerond.

3.2 Raad van Bestuur/Directie

Het bestuur van de Frankelandgroep bestond geheel 2022 uit één persoon.

Over dat bestuur is verder het volgende het vermelden waard.

A. De samenstelling van het bestuur was in 2022 als volgt

Naam

- B.G.J. (Ben) de Koning

Bestuursfunctie

- Bestuurder

Nevenfuncties (peildatum 31.12.2020)

- Bestuurslid van het Fonds Schiedam Vlaardingen e.o.
- Bestuurslid Stichting Imelda - Nolet
- Bestuurslid van de stichting FSG
- Bestuurslid Stichting Schiedamse Theaters
- Bestuurslid Stichting Wennekerpand
- Lid RvC ZEL B.V.

Ben de Koning is al bestuurder van de Frankelandgroep sedert 01-03-1990. Vanaf die datum tot 31-12-2015 vormde hij samen met A.M. van der Linden een tweehoofdig bestuur. Met ingang van 01-01-2016 is A.M. van der Linden vanwege pensionering afgetreden en is een topstructuur ingevoerd met één bestuurder (Ben de Koning) en drie directieleden. Overigens is Ben de Koning m.i.v. 01-01-2023 teruggetreden als bestuurder en opgevolgd door een duo: Pepita Breugem en Roel van Tongeren. Dit tweehoofdig bestuur vormt nu samen met de directeuren Els Nauta en Natalie Harkes het nieuwe bestuur en directieteam.

B. Bestuursreglement

Met de overstap naar een éénhoofdig bestuur met ingang van 01-01-2016 is het bestuursreglement komen te vervallen. Vanwege de terugkeer naar een tweehoofdig bestuur m.i.v. 01-01-2023 zal gaande 2023 worden bezien of de herintroductie van een bestuursreglement nodig of wenselijk is.

C. Evaluatie functioneren bestuur

Het functioneren van het bestuur wordt jaarlijks door de Raad van Commissarissen (RvC) geëvalueerd. In 2022 is dat in december gebeurd. Tot de conclusies van de evaluatie behoorde o.a. dat het bestuur in het afgelopen jaar opnieuw uitstekend had gefunctioneerd en gepresteerd.

D. Afbouw bezoldiging bestuurder

Geheel conform de wettelijke overgangsregeling is m.i.v. 2017 gestart met de afbouw van de bezoldiging van de bestuurder. De laatste stap in deze afbouw is in 2020 gezet. M.i.v. 2020 wordt de bezoldiging van de bestuurder vastgesteld op het conform de WNT geldende maximum.

Voor uitgebreide gegevens over de bezoldiging van de bestuurder wordt verwezen naar de tabel en tekst achter de toelichting op de geconsolideerde resultatenrekening 2022 hierna.

3.3 Raad van Commissarissen

In dit bestuursverslag deel van het jaardocument

kan worden volstaan met de mededeling dat de Raad van Commissarissen zelfstandig verslag uitbrengt over 2022. Dat verslag vormt hoofdstuk zes van dit jaardocument.

3.4 Bedrijfsvoering

De Frankelandgroep heeft - en dat is een gezamenlijke mening van Raad van Commissarissen en bestuur die o.a. door de externe accountant wordt onderschreven - haar zaakjes aardig voor elkaar.

Tot onze dagelijkse werkelijkheid behoren o.a. realistische interne budgetten, betrouwbare periodieke overzichten van alle relevante aspecten van de exploitatie, operationele protocollen en beheersplannen en een prima functionerende AO/IC.

Simpel samengevat betekent het dat we zowel 'in balans' als 'in control' zijn! Dat is een plezierige wetenschap. Het biedt niet alleen zekerheid maar ook - en misschien wel vooral - ruimte om met het echte werk en dus met zorg- en dienstverlening bezig te zijn en te blijven.

Met het voorgaande zijn de hoofdlijnen wel geschetst. Aan details willen we er in punten nog wel het volgende over kwijt.

A. Interne begroting

Voorafgaande aan (maar uiterlijk in de eerste weken van) een nieuw kalenderjaar stellen we een interne begroting op. Daarin ramen we de aard en omvang van de te ondernemen activiteiten, de omvang van de daarmee te vergaren subsidies en overige inkomsten en - maar wel met een schuin oog naar de inkomsten - de voor realisatie van die activiteiten benodigde personele en overige kosten. Bij dat proces zijn directie en managementteam (input), het bestuur (vaststelling/ besluitname) en de RvC (goedkeuring) betrokken.

De interne begroting fungeert vervolgens het gehele jaar als leidraad. Het is de norm waartegen de werkelijkheid en de prestaties worden afgezet.

B. Periodieke overzichten

Over die werkelijkheid en prestaties wordt gerapporteerd middels periodieke overzichten.

Maandelijks kan het bestuur en - via het bestuur - de RvC o.a. beschikken over

- een (cumulatief) kwantitatief overzicht met - afgezet tegen de interne begroting - informatie/cijfers/gegevens over o.a. de productie, de personele- en materiële kosten, de personele bezetting inclusief verzuimcijfers, de stand van de investeringen, de omvang van de liquiditeit en bijzondere mee- en tegenvallers
- de personele bezetting (omvang, ziekteverzuim, opleidingsniveau, vacatures etc.)
- wachtlijstgegevens
- rapportages van de directie en de managers.

C. Protocollen, beheersplannen en interne controle

De in de organisatie geïmplementeerde protocollen en beheersplannen (o.a. het geheel van maatregelen dat er voor zorgt dat de registratie en declaratie van geleverde zorg tijdig, juist en volledig wordt gedaan) én het proces van interne controle garanderen dat de onder B bedoelde overzichten betrouwbaar zijn en derhalve zinnig en verantwoord gebruikt kunnen worden bij het sturen van de organisatie. Het voorgaande zorgt ervoor dat we zowel 'in balans' als 'in control' zijn. Zijn we daarmee ook vrij van risico's en onzekerheden? Nee, natuurlijk niet! Dat ben je als organi-

satie nooit. Maar grote zorgen over de interne organisatie of de continuïteit hebben we niet.

Waar we ons wel serieus zorgen over blijven maken, is over de groeiende kloof tussen aantal zorg en diensten behoevende ouderen en de beschikbare ouderenvoorzieningen (thuiszorg, senioren-/zorgwoningen, verpleeghuisplaatsen etc.). Onze wachtlijsten zijn nu al maatschappelijk onverantwoord lang: zo'n 850 ouderen voor een seniorenwoning en inmiddels 224 voor een verpleeghuisplaats. Tel daar bij op dat het aantal 80+ers in ons werkgebied de komende 20 jaar nog verdubbelt en de donkere wolken zijn zichtbaar.

Overigens is het gegeven van - samengevat - een stijgende vraag bij een nu al flink tekort van zorgmenschkracht en zorgfaciliteiten een uitdaging die in de gehele regio WSD speelt en waaraan, op basis van een in 2021 ontwikkelde zorgvisie, gewerkt wordt. Dat laatste was al niet eenvoudig maar is er door het in 2022 door minister Helder gepubliceerde WOZO programma niet beter op geworden. Dat programma ontmoedigt – maar in feite gaat het om verbieden – onder andere het bijbouwen van intramurale verpleeghuisplaatsen.

Opgeteld bij de – door de oorlog tussen Rusland en Oekraïne veroorzaakte – 'onrust' (onzekerheid over levertijden en beschikbaarheid bouwmaterialen, maar vooral de explosief gestegen prijzen) in de bouwwereld gaf het voor ons de doorslag om het nieuwbouwproject HavenVeste af te blazen. Dat project voorzag o.a. in de realisatie van 62 intramurale verpleeghuisplaatsen.

3.5 Medezeggenschap

Elke (zorg) stichting binnen de Frankelandgroep heeft een eigen cliëntenraad en ondernemingsraad die binnen het kader van de doelstellingen van de Frankelandgroep de gemeenschappelijke belangen van de bewoners/ cliënten c.q. medewerkers behartigt.

De cliëntenraden bestaan uit minimaal vijf en maximaal twaalf leden afkomstig uit diverse kiesgroepen. De ondernemingsraden omvatten minimaal vijf en maximaal tien leden uit diverse

kiesgroepen. De zittingsduur van de raden bedraagt drie jaar.

Het overleg met de cliëntenraad en ondernemingsraad wordt namens de stichtingen gevoerd door (een lid van) de directie. Dit overleg vindt tenminste een keer per kwartaal plaats en verder zo vaak als één van de partijen daarom verzoekt. In deze overleggen worden wensen, verlangens en inhoudelijke onderwerpen van algemeen belang voor één of meer kiesgroepen besproken. Adviezen worden op een zodanig tijdstip gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit. De raden zijn bevoegd de stichtingen ook ongevraagd advies te geven, die voor cliënten c.q. medewerkers van belang zijn. Daarnaast zijn in 2022 twee 'coronaproof' beleidsmiddagen gehouden met zowel de gezamenlijke cliëntenraden als de gezamenlijke ondernemingsraden van de Frankelandgroep. Daarin zijn de leden van deze raden meegenomen in onder meer de beleidsvoornemens van de Frankelandgroep, geïnformeerd over de recentste ontwikkelingen en worden overige agendapunten die voor de leden van belang zijn besproken.

4 Beleid, inspanningen en prestaties

4.1 Meerjarenbeleid

Het (kader voor ons) meerjarenbeleid is het duidelijkst te schetsen met het volgende.

In de komende 20 jaar zal

- het aantal 80+- ers in de regio bijna verdubbelen
- het aantal mensen dat in de ouderenzorg werkt in het gunstigste geval gelijk blijven aan momenteel.

Tel daarbij op dat er momenteel al flinke wachtlijsten zijn voor verpleeg- en verzorgingshuizen en andere vormen van professionele zorg- en dienstverlening en de volgende conclusie mag getrokken worden:

‘Als iedereen blijft doen wat hij of zij deed, komen we terecht in iets dat passend te omschrijven is als een ‘zorginfarct’. Dat wil zeggen, een situatie waarin de vraag naar professionele zorg- en dienstverlening het aanbod onverantwoord ver overstijgt’.

Om zo’n infarct af te wenden en dus professionele zorg- en dienstverlening beschikbaar te houden voor iedereen die dat echt nodig heeft, zullen dingen dringend anders moeten.

Daarbij zijn er twee hoofdlijnen:

- De vraag naar professionele zorg- en dienstverlening zal zoveel mogelijk afgeremd resp. teruggedrongen moeten worden zodat een kleiner percentage van de 80+ -ers dan momenteel (zwaardere) professionele zorg en diensten behoeft.
- De professionele zorg- en dienstverlening zal anders – en vooral slimmer (o.a. digitaler) en arbeid efficiënter – moeten worden georganiseerd.

Voor de Frankelandgroep – maar in feite voor de totale sector (ouderen)zorg – is het voorgaande

dé uitdaging voor de toekomst. Daarmee is het tevens het kader bij alles wat wij al enkele jaren doen en ook de komende jaren gaan doen.

4.2 Inspanningen en prestaties in het verslagjaar

Binnen het kader van wat hiervoor bij 4.1 de titel ‘meerjarenbeleid’ draagt, hebben we in 2022 de nodige activiteiten opgestart, voortgezet of anderszins gepresteerd.

Helaas hebben we daarnaast ook de uitvoering van een groot plan moeten staken.

Als we de opsomming van e.e.a. beperken tot wat echt de moeite van het vermelden waard is, komen we tot het volgende.

A. Aanbesteding HavenVeste definitief gestaakt

In maart 2019 is grond met opstallen tussen Frankeland en Havenbogen gekocht. De juridische levering vond begin maart 2021 plaats.

Aan de planontwikkeling (werknaam HavenVeste; een complex met o.a. 62 – vooralsnog als intramurale verpleeghuisplaatsen te gebruiken – zorgwoningen, een parkeerkelder, een via een atrium met de woningen te verbinden facilitair gebouw met o.a. kantoren en lesruimten en diverse algemene voorzieningen) en het bouwrijp maken is geheel 2021 hard gewerkt.

De aanbesteding werd 14-01-2022 gestart en werd in maart 2022 tijdelijk stilgelegd vanwege de oorlog tussen Rusland en Oekraïne en de bijbehorende onzekerheden (over beschikbaarheid materialen, levertijden, energie- en bouwrijzen). Omdat die onzekerheden (en vooral de veel hogere bouwrijzen) aanhielden en daar begin tweede helft 2022 ook nog eens de ‘WOZO’ plannen (m.n. ontmoedigen bijbouwen intramurale verpleeghuisplaatsen, scheiden van wonen en zorg en forse verlaging van de NHC tarieven) bij kwamen hebben we in oktober 2022

het besluit genomen de aanbesteding definitief te staken. Een grote teleurstelling maar wel een verstandig besluit.

We gaan nu eerst aan de slag (verduurzaming, verfraaiing en digitalisering) met wat we al aan vastgoed en mogelijkheden hebben.

De actuele verwachting is dat we pas nadien – en dat zal dus op z'n vroegst eind 2027 zijn – aan een alternatief plan op dat HavenVeste terrein gaan werken.

B. Overige grote(re) (bouw)trajecten

Laten we onder die noemer het volgende maar aanstippen.

- Het 'omtoveren' van het voorterrein van Schiewaegh in een dementievriendelijke tuin is afgerond. Evenals de volledige herinrichting van het achterterrein.
- Bij Vaartland in Vlaardingen is een aanvang gemaakt met de realisatie van een dementievriendelijke tuin aan de achterzijde. Aan de voorzijde zijn de looproutes en wandelpaden verbeterd.
- Bij Spaland is een aanvang gemaakt met de verbouw en herinrichting van de brasserie.
- Bij diverse locaties zijn verduurzamingsaanpassingen ontwikkeld en/of al uitgevoerd.
- De vervanging van alle zusteroproepsystemen is voorbereid. De uitvoering zal geheel 2023 en een groot deel van 2024 vergen.
- Diverse HR (o.a. 'roosteren') systemen, de website en intranet zijn vernieuwd.

C. Kwaliteit en onderscheidingen

Tevreden medewerkers, tevreden klanten en tevreden stakeholders...

Of dat hetzelfde is als kwaliteit weten we niet maar het behoorde ook in 2022 weer tot onze dagelijkse werkelijkheid. En daar zijn we blij mee en trots op!

In het verlengde – maar ook los – daarvan is het volgende het vermelden waard.

- Voor zowel de vijf zorglocaties als de thuiszorgdivisie (TOF) van de Frankelandgroep

stonden in het vierde kwartaal nieuwe kwaliteitsaudits op het programma. De resultaten zijn prachtig: gloednieuwe Gouden PREZO-keurmerken voor alle locaties en de thuiszorgdivisie.

- De Nederlandse Patiëntenfederatie heeft ons – op basis van Zorgkaart Nederland waarderungen in 2022 – opnieuw aangewezen als 1 van de 10 best gewaardeerde ouderenzorginstellingen van Nederland.
- Uit onze interne enquêtes en de onafhankelijke PREM-meting wijkverpleging weten we dat onze in- en extramurale klanten én hun naasten weer overwegend zeer tevreden zijn over onze zorg- en dienstverlening.

D. Nieuwe producten

Alle zorg- en dienstenproducten veranderen elk jaar wel een beetje. Dat is verder niet het vermelden waard.

Onder deze noemer willen we alleen ontwikkelingen kwijt die vernieuwend zijn én waarvan we positieve bijdragen bij de uitvoering van ons beleid verwachten. Met die restricties komen we tot twee vernieuwingen.

- We zijn gestart met de ontwikkeling van een product dat we voorlopig 'Plus Wonen Light' noemen. Inmiddels zitten we ervoor om de tafel met Woonplus, Zorgkantoor/DSW en ROGplus en is het de bedoeling om er in 2023 een pilot mee te starten. Als dat gaat gebeuren, gaan we er in het jaardocument 2023 uitgebreider bij stilstaan. Nu volstaan we met de mededeling dat het product mikt op het lang(er) zelfstandig wonen door ouderen zonder of met minder zorg en dienstverlening.
- Inzet van onze (para)medici t.b.v. verzorgingshuisbewoners, huurders van onze wooncomplexen, onze thuiszorgklanten en overige zelfstandig wonende ouderen. In 2022 zijn we daarmee begonnen t.b.v. onze verzorgingshuisbewoners in Vaartland. Het werkt! Het draagt bij aan het terugdringen van de vraag naar zwaardere zorg- en dienstver-

lening, geeft zorgmedewerkers meer houvast en wordt – last but not least – door de bewoners en hun naasten als van toegevoegde waarde ervaren. In 2023 gaan we dit verder uitrollen.

E. Tot slot

Onder die noemer nog de mededeling dat we in 2022 met drie ‘starters in de zorg’ groepen begonnen zijn. Dan hebben we het over groepen van gemiddeld 20 personen die of werkzaam waren in andere beroepen of langs de kant van de arbeidsmarkt stonden. We leiden ze ‘betaald’ (want vanaf dag één ontvangen ze salaris) op tot helpenden en laten hen vervolgens zoveel mogelijk doorstromen naar de niveau 3 opleiding. Van de eerste groep zijn er twee afgefallen en 18 gediplomeerd als helpenden. Van die 18 zijn er tien door naar de niveau 3 opleiding, twee blijven bij ons in dienst als helpende en van zes hebben we afscheid genomen. In 2023 starten we nog een vierde groep. Die zal specifiek voor de thuiszorgdivisie zijn.

4.3 Kwaliteitsjaarverslag 2022

Over ‘kwaliteit’ valt zowel in algemene zin als toegespitst op 2022 natuurlijk veel meer te vertellen.

Het is allemaal terug te vinden in ons kwaliteitsjaarverslag 2022.

4.4 Samenleving en belanghebbenden

De Frankelandgroep staat middenin de samenleving en probeert middels maatschappelijk verantwoord ondernemen positief aan die samenleving bij te dragen. Is daar meer over te vertellen? Ja, ontzettend veel, maar laten we het maar tot de volgende hoofdlijnen beperken.

A. De Frankelandgroep als werkgever

De Frankelandgroep fungeert als werkgever voor (per 31-12-2022) 1874 personen. Daarbij gaat het om bezoldigde (1402) en onbezoldigde (472) medewerkers. Dat is overigens exclusief de gemiddeld 25 medewerkers die bijv. in het kader van dagbesteding bij ons werken of via detachering vanuit Stroomopwaarts en

ook exclusief de 172 personen die bij ons in 2022 stage hebben gelopen. Wij doen al het ons redelijkerwijs mogelijke - en liefst nog meer - om te zorgen dat - samengevat - medewerkers het naar hun zin hebben. Medewerkers die het naar hun zin hebben, zitten lekker in hun vel hetgeen in het algemeen een verrijking is voor hun omgeving en daarmee weer een positieve bijdrage aan de samenleving. Wat doen we voor medewerkers? Veel, en dat varieert van het voor de hand liggende (eerlijke arbeidsvoorwaarden, wederzijds respect, verantwoordelijkheid en vertrouwen geven) en niet ongebruikelijke (opleidingsfaciliteiten, verticale en horizontale promotiemogelijkheden) tot echt leuke extraatjes/specials (jaarlijks één of twee beleidsdagen met ook lekkere verwennerijen, gratis lidmaatschap sport- en recreatieclub, mogelijkheden tot gebruik van vakantievilla's, op (financieel) gezond zijn en blijven gerichte cursussen, verwennerij bij Dag van de Verpleging, rond kerst etc.).

Met name buitenstaanders willen altijd graag weten wat die extraatjes/specials kosten. De waarheid? Geen idee, maar naar onze stellige overtuiging in ieder geval veel minder dan het aan beter gemotiveerde en positiever in het leven staande medewerkers oplevert.

B. De Frankelandgroep als leverancier van diensten op het gebied van wonen, zorg en welzijn

De Frankelandgroep opereert in een markt waar de vraag veel groter is dan het aanbod. Bovendien bestaat – in ieder geval vooralsnog – meer dan 75% van het werk uit het verlenen van uit algemene middelen gesubsidieerde diensten waarbij ‘de ontvanger’ zich maar zeer beperkt ‘de betaler’ (of zelfs klant) voelt. Dat zijn niet bepaald omstandigheden die verleiden of dwingen tot topprestaties. Toch zijn dat de prestaties die wij graag willen leveren! Waarom? Ontdaan van wol en beperkt tot hoofdlijnen zijn er twee dominante redenen. De eerste is samen te vatten met ‘we vinden dat het zo hoort én willen graag de beste zijn’. De tweede is een vorm van ‘chauvinisme’. Vlaarding en – vooral – Schiedam zijn het werkgebied van de Frankelandgroep. Die steden zijn in alle denkbare opzichten ook ons thuis, en

dan niet sinds gisteren maar al enkele honderden jaren. Het zijn voor Nederlandse begrippen arme steden. Het gemiddelde inkomen is laag en er is bijna geen landelijk onderzoek naar leefbaarheid/aardigheid te noemen waarin Vlaardingen en Schiedam niet diep in de onderste helft van de ranglijst eindigen. Kortom, een beetje somber beeld. Wij willen daarin tenminste lichtpuntjes zijn. Hoe? Wij doen al het ons mogelijke om er aan bij te dragen dat Schiedam en Vlaardingen op het gebied van kwaliteit van ouderenzorg ver boven het landelijke gemiddelde uit (blijven) steken! Dat lukt beter dan aardig. Er is - voor zover wij weten - nog nooit een ranglijst van opgemaakt maar zou dat anno 2022 gebeuren dan zouden Vlaardingen en Schiedam op het onderdeel 'kwaliteit ouderenzorg' tenminste in de subtop van Nederland eindigen. Daarin dragen wij bij en daar zijn we trots op!

Hebben we ook nog wat 'tastbaars' om een en ander te onderbouwen?

Ja, een prijzenkast vol keurmerken en onderscheidingen waaraan we in 2022 (zie hiervoor bij 4.2 C. onder 'kwaliteit en onderscheidingen') weer veel, om trots op te zijn, hebben toegevoegd!

C. De Frankelandgroep als partij in de MVS

Met een begroting van circa € 70 miljoen en zo'n 2000 medewerkers behoort de Frankelandgroep tot de 'grotere spelers' in Vlaardingen en - vooral - Schiedam. Van zo'n partij mag - vinden wij - meer verwacht worden dan het doen van het eigen werk. Vanuit die overtuiging dragen we inhoudelijk en - waar dat nodig is en mogelijk blijkt - financieel bij aan het oplossen van lokale e/o regionale vraagstukken. Voorbeelden? We helpen via de Facilitaire Stichting Gezondheidszorg mee aan het bestrijden van het huisartsentekort in de regio middels o.a. realisatie van huisartsen onder een dak praktijken, helpen bij het bestrijden van 'verkeerde bed problematiek', geven voorlichting aan scholen, jongeren, ambtenaren, politici etc. over ons vakgebied, faciliteren en stimuleren goede doel activiteiten, geven kansen aan mensen 'met afstand tot arbeidsmarkt' en - last but not least - zijn altijd bereid tot participatie in projecten die beogen om van de regio een betere leefomgeving te maken.

D. Tot slot

Onder die noemer nog het volgende. Wellicht ten overvloede eerst maar de opmerking dat de Frankelandgroep in al haar doen en laten 'milieubewust' tracht te zijn. Dat varieert dus van scheiden afval, beperken energieverbruik en het vermijden van verspilling tot het stellen van milieueisen bij het uitbesteden van werk. Vervolgens de mededeling dat het niveau van de zorg- en dienstverlening in MVS een zaak is die ons aan het hart gaat en waarin wij jaarlijks volgaarne tijd, energie en geld steken. Onze collega's zijn weliswaar ook onze 'concurrenten' maar zullen nooit tevergeefs een beroep op ons doen als er sprake is van nood of het algemene belang in het geding is.

Nog meer? Laten we er maar mee stoppen! De kern? Een betere wereld begint bij jezelf! Vanuit die overtuiging werken en leven wij.

4.5 Financieel beleid

Voor het eerst in meer dan twee decennia sluit de Frankelandgroep een boekjaar af met 'rode cijfers'. Is dat een incident of...? Het jaar 2022 was een voor de Frankelandgroep uitzonderlijk jaar in meerdere opzichten. Dan hebben we het onder andere over het volgende.

- Een voor ons doen hoog ziekteverzuim. Bijna dubbel zo hoog als vóór corona.
- Investerings in meer personeel dan waarin de tarieven voorzien (o.a. ontwikkelafdelingen) en extra (financiële) ondersteuning medewerkers.
- Extra investeringen in verduurzaming en grootonderhoud.
- Afwikkeling laatste kosten HavenVeste.
- Fors gestegen prijzen voor voeding, zorgmiddelen en bouw/onderhoud.

Opgeteld te veel om dit jaar rode cijfers te vermijden.

Blijft dat zo? Veel van het voorgaande is nog niet voorbij. Onze verwachting is dat we de periode t/m 2024 nog nodig hebben om weer in de zwarte cijfers te komen.

A. Samengevoegd resultaat

Het geconsolideerde resultaat van de leden van de Frankelandgroep is in 2022 als volgt in beeld te brengen.

| Leden Frankelandgroep | Exploitatie- resultaat 2022 |
|---|--------------------------------|
| Frankeland-Sint Liduinastichting | -/- € 2.148.500 |
| Stichting Jacobs Gasthuis | -/- € 317.416 |
| Stichting Harg-Spaland | -/- € 525.114 |
| Stichting Vaartland | -/- € 349.502 |
| Stichting Schiewaegh | -/- € 172.781 |
| Stichting FIST | € - |
| Subtelling 5 zorgstichtingen en FIST | -/- € 3.513.313 |
| Stichting Wonen Frankelandgroep | € 342.616 |
| Stichting Vrienden Frankelandgroep | -/- € 10.228 |
| Stichting Bevordering Welzijn Ouderen | € 4.370 |
| Stichting VVO | € 310.352 |
| Totaal 10 leden Frankelandgroep | -/- € 2.866.203 |

Bij dit overzicht dient nog wel opgemerkt te worden dat de resultaten van de vijf zorgstichtingen aanzienlijk 'verkleurd' zijn door diverse bijzondere posten. Apart het vermelden waard is met name het volgende.

- Er is sprake van een overproductie 2022 van zo'n € 1,1 miljoen. Dit bedrag zit wel in de kosten, maar niet in de opbrengsten 2022. In

het geval die overproductie via de nacalculatie wordt gehonoreerd, zal dat een opbrengst 2023 worden.

- Onder Wmo, Zvw en Wlz hebben we Covid meerkostenclaims voorbereid en lopen. Totaal gaat het daarbij om zo'n € 2,2 miljoen. Daarvan hebben we zo'n € 1,3 miljoen als zekere opbrengst in 2022 meegenomen. Het restant van € 0,9 miljoen vinden we 'onzeker'. In het geval ook dat bedrag via de nacalculatie gehonoreerd wordt dan zien we dat als opbrengst 2023.
- Tegelijk zijn in de jaarrekeningen 2022 ook nagekomen baten m.b.t. 2021 van zo'n € 1,5 miljoen verwerkt.
- Vanwege geactualiseerde verwachtingen inzake benodigd groot onderhoud en de fors gestegen bouwkosten is zo'n € 1,2 miljoen extra gedoteerd aan de onderhoudsvoorzieningen.
- Vanwege een toename van het aantal langdurig zieke medewerkers is zo'n € 0,5 miljoen gedoteerd aan de voorziening langdurig zieken.
- Verhoging van de voorziening jubilea en stijging van de reservering voor nog niet opgenomen verlof zijn opgeteld goed voor een 2022 last van zo'n € 0,7 miljoen.

B. Eigen vermogen

De opbouw en samenstelling van het exploitatie-resultaat 2022 betekent voor de eigen vermogenspositie van (de leden van) de Frankelandgroep het volgende.

| Leden Frankelandgroep | Eigen vermogen per 31-12-2022 gesplitst in: | | |
|---|---|---------------------|---------------------|
| | Collectief gefinancierd | Vrij | Totaal |
| Frankeland/Sint Liduinastichting | € 22.487.009 | € 4.552.213 | € 27.039.222 |
| Stichting Jacobs Gasthuis | € 1.217.155 | € 1.844.223 | € 3.061.378 |
| Stichting Harg-Spaland | € 1.626.376 | € 41.819 | € 1.668.195 |
| Stichting Vaartland | € 3.253.892 | € 3.319.058 | € 6.572.950 |
| Stichting Schiewaegh | € 2.908.503 | € 1.179.855 | € 4.088.358 |
| Stichting Fist | € - | € - | € - |
| Subtelling 5 zorgstichtingen en FIST | € 31.492.935 | € 10.937.168 | € 42.430.103 |
| Stichting Wonen Frankelandgroep | € - | € 12.428.767 | € 12.428.767 |
| Stichting Vrienden Frankelandgroep | € - | € 313.041 | € 313.041 |
| Stichting Bevordering Welzijn Ouderen | € - | -/- € 126.972 | -/- € 126.972 |
| Stichting VVO | € - | € 9.153.055 | € 9.153.055 |
| Totaal | € 31.492.935 | € 32.705.059 | € 64.197.994 |

C. Solvabiliteit (totaal eigen vermogen gedeeld door balanstotaal)

Door de exploitatieresultaten 2022 en de onttrekkingen/toevoegingen daarvan aan het eigen vermogen bedraagt de solvabiliteit per eind 2022:

- Voor de vijf zorgstichtingen + FIST: 63,3%
- Voor alle leden van de Frankelandgroep totaal : 72,7%

D. Verhouding materiële vaste activa – langlopende leningen

Die verhouding is in 2022 verder verbeterd: per eind 2022 voor de consolidatiekring nog slechts € 138.738 aan langlopende leningen tegen een boekwaarde van € 11.876.418.

E. Financiële vooruitzichten

Laten we het simpel houden!

We zijn aan 2023 begonnen met een begroting die bijna € 4,4 miljoen 'in de min' eindigt. De oorzaken zijn een combinatie van 'onvermijdelijk' (m.n. door forse kostenstijgingen zo'n € 4 miljoen hogere lasten voor energie, voeding en overige materiele kosten dan waarin de tarieven voorzien) en 'weloverwogen keuze' (m.n. bijna 75 fte hogere zorgformatie dan waarin de tarieven voorzien en drie – bovenop de formatie komende – groepen 'starters in de zorg').

De jaren na 2023?

In tenminste 2024 en 2025 investeren we volop in een blijvend toereikend bestand van goede medewerkers en zaken als verduurzamen en digitaliseren. Het zijn ook de jaren waarin we door 'anders' te werken de omslag willen maken naar een situatie waarin we met dezelfde hoeveelheid medewerkers meer mensen willen gaan helpen. We sluiten niet uit dat we die gehele periode verlies zullen leiden. De intentie is wel om daar een dalend verlies van te maken en uiterlijk m.i.v. 2026 weer naar 'zwarte cijfers' te gaan. Onze eigen vermogen posities stellen ons in staat om veilig die koers te varen!

F. Slot

Ter afronding van dit hoofdstuk nog het volgende. In 2022 zijn er landelijk nogal wat plannen, programma's en voornemens over de (ouderen) zorg afgekondigd (o.a. WOZO en IZA). Of al die soepjes zo heet gegeten moeten worden als ze zijn opgediend zal nog blijken. Tot de feiten behoort wel dat het in de (ouderen)zorg op veel onderdelen anders moet dan momenteel om te vermijden dat een zorginfarct ontstaat. Daarover en hoe we er als Frankelandgroep mee omgaan, is meer te lezen in ons beleidsplan 2023 – 2027 dat een bijlage vormt bij dit jaardocument.

5 Nog even kort iets over de toekomst

Voor onze plannen verwijzen we korthedshalve naar de bijlagen bij dit boekwerkje en dus naar:

- Meerjarenbeleidsplan 2023 – 2027
- Onze Voornemens 2023

Uit die bescheiden mag onder andere blijken hoe snel het zorgwereldje aan het veranderen is en – en dat vinden wij al jaren – hoe onzinnig het opstellen van gedetailleerde meerjarenbeleidsplannen (in onze sector) dus is.

We gaan ons uiterste best doen om de Voornemens 2023 te realiseren én – en wel binnen de kaders van ons meerjarenbeleidsplan – ervoor zorgen dat onze medewerkers, onze klanten en onze stakeholders tevreden blijven.

6 Verslag van de Raad van Commissarissen (RvC)

A. Inleiding

De nieuwe Regeling Openbare Jaarverantwoording WMG (RJW) schrijft voor dat m.i.v. de jaarverantwoording 2022 de interne toezichthouder ook zelfstandig verslag uitbrengt. Binnen de Frankelandgroep wordt het toezicht op het bestuur uitgeoefend door een Raad van Commissarissen (RvC). Als RvC brengen wij verslag uit middels de volgende punten.

B. Samenstelling RvC en bijbehorende wetenswaardigheden

De RvC telde geheel 2022 de volgende zes personen.

| Naam | H.A.J. (Hein) van Asseldonk |
|-----------------------------------|--|
| Nationaliteit | Nederlands |
| Geslacht | Man |
| Leeftijd per 31-12-2022 | 68 jaar |
| Hoofdfunctie | Gepensioneerd per 01-04-2022, voordien vice voorzitter VO Raad |
| Nevenfuncties | . Bestuurslid Snickers – de Bruijn stichting . Voorzitter bestuur dr. K. Heeringastichting . Directeur Van Asseldonk Schiedam B.V. |
| Datum aantreden als RvC-lid | 01-09-2012 |
| Einddatum lopende zittingstermijn | 31-12-2025; geen verdere verlenging mogelijk |

| Naam | C.H.A. (Chris) Sunderman |
|-----------------------------------|---|
| Nationaliteit | Nederlands |
| Geslacht | Man |
| Leeftijd per 31-12-2022 | 59 jaar |
| Hoofdfunctie | Tot 01-08-2022 Global product manager Trade Finance Services ING; vanaf 01-08-2022 zelfstandig ondernemer in Sunderman Consultancy |
| Nevenfuncties | . Bestuurslid Stichting de Groot Fonds . Founder TOTTA pte. Singapore, member of the board of governors |
| Datum aantreden als RvC-lid | 01-10-2010 |
| Einddatum lopende zittingstermijn | 31-12-2023; geen verdere verlenging mogelijk |

| Naam | N.J. (Niels) Wormgoor |
|-----------------------------------|--|
| Nationaliteit | Nederlands |
| Geslacht | Man |
| Leeftijd per 31-12-2022 | 58 jaar |
| Hoofdfunctie | Managing director en CFO Nolet Distillery B.V. |
| Nevenfuncties | Geen |
| Datum aantreden als RvC-lid | 01-10-2010 |
| Einddatum lopende zittingstermijn | 31-12-2023; geen verdere verlenging mogelijk |

| Naam | M. (Mirjam) Mallie - Scheffers |
|-----------------------------------|--|
| Nationaliteit | Nederlands |
| Geslacht | Vrouw |
| Leeftijd per 31-12-2022 | 56 jaar |
| Hoofdfunctie | Accountmanager Jeugd GGZ |
| Nevenfuncties | Geen |
| Datum aantreden als RvC-lid | 01-06-2013 |
| Einddatum lopende zittingstermijn | 31-12-2023; geen verdere verlenging mogelijk |

| Naam | J. (Jeroen) de Vos |
|-----------------------------------|--|
| Nationaliteit | Nederlands |
| Geslacht | Man |
| Leeftijd per 31-12-2022 | 53 jaar |
| Hoofdfunctie | Belastingadviseur |
| Nevenfuncties | . Bestuurslid Bonifatiusstichting . Bestuurslid en penningmeester van de stichtingen Theater Aan De Schie en Wennekerpand |
| Datum aantreden als RvC-lid | 01-09-2018 |
| Einddatum lopende zittingstermijn | 31-12-2026; in geval van bijzondere omstandigheden nadien nog herbenoembaar voor max. 4 jaar |

| Naam | N. (Nathalie) Gouweleeuw |
|-----------------------------------|--|
| Nationaliteit | Nederlands |
| Geslacht | Vrouw |
| Leeftijd per 31-12-2022 | 49 jaar |
| Hoofdfunctie | Organisatieadviseur |
| Nevenfuncties | . Bestuurslid Green Businessclub Waterweg |
| Datum aantreden als RvC-lid | 01-09-2018 |
| Einddatum lopende zittingstermijn | 31-12-2026; in geval van bijzondere omstandigheden nadien nog herbenoembaar voor max. 4 jaar |

Daarbij nog de volgende opmerkingen.

- Voor Chris Sunderman en Mirjam Mallie geldt dat zij benoemd zijn op voordracht van resp. de cliënten- en ondernemingsraden.
- Bij de uitoefening van al haar taken en bevoegdheden functioneert de RvC als een team. Binnen de RvC functioneren – weloverwogen – geen structurele sub- of andere commissies en individuele leden hebben ook geen vaste aandachtsgebieden. Wel is bij reglement vastgelegd dat de RvC als team tenminste de ‘specialismen’ financieel en relevante kennis en ervaring in de zorg dient te omvatten.

Na het aftreden van Niels Wormgoor en Chris Sunderman eind 2023 zal het specialisme ‘financieel’ met Jeroen de Vos nog toereikend zijn afgedekt. Voor het specialisme ‘zorg’ zal door het vertrek van Mirjam Mallie per eind 2023 een andere invulling gevonden moeten worden.

- Vanwege diverse grote projecten en trajecten bestaat de RvC sedert september 2018 uit zes leden. Bedoeling is dat aantal m.i.v. 01-01-2024 weer terug te brengen naar vijf.

C. Formele kader, algemene leidraad en concrete afspraken m.b.t. functioneren van de RvC

Het formele kader voor het functioneren van de RvC wordt gevormd door de (gelijkluidende) statuten van (de tien stichtingen die behoren tot) de Frankelandgroep. Die statuten gaan - waar het

om topstructuur, aansturing, etc. gaat - uit van het zgn. Raad van Toezicht model. De statutaire uitwerking daarvan (o.a. benoemingen en ontslagprocedures bestuur en RvC, invloed cliëntenraad en OR, verdeling taken en bevoegdheden tussen bestuur en RvC, etc.) is zoals bij een Raad van Toezicht model mag worden verwacht en past derhalve prima binnen de kaders die worden verwoord in de Governancecode Zorg.

Verder onderschrijft de RvC de geest en strekking van de Governancecode Zorg en heeft deze daarmee gepromoveerd tot algemene leidraad bij haar functioneren als toezichthoudend orgaan binnen de Frankelandgroep.

Het voorgaande én concrete afspraken over ‘inkleuring’ op onderdelen (als omvang RvC, profielen, maximum leeftijd, zittingsduur, (her) benoemingsprocedure, vergaderfrequentie, onafhankelijkheidsregeling, informatiebehoefte, gedachten over de onderlinge samenwerking en de relatie met het bestuur, (overige) gedragsregels RvC en bezoldiging) zijn vastgelegd in het zgn. RvC reglement dat m.i.v. 01-01-2023 voor het laatst is geactualiseerd.

Over de zittingsduur – in reactie op vragen die het overzicht hiervoor bij A. op zou kunnen roepen – nog specifiek ook het volgende.

De statuten voorzien (sedert de statutenwijziging van 05-06-2019) in een reguliere zittingsduur van maximaal 2x4 jaar (NB: voordien was dat 3x3 jaar), maar staan vanwege een of meer bijzondere

omstandigheden een extra herbenoeming van maximaal vier jaar toe.

Vanwege bijzondere omstandigheden (m.n. de ontwikkeling van een fors verlieslatend bouwplan en uitbreiding personele formatie buiten het reguliere budget) is van die mogelijkheid tot extra herbenoeming gebruik gemaakt bij mevrouw Mallie (een jaar) en de heren Van Asseldonk, Sunderman en Wormgoor (allen voor vier jaar).

D. Taken/bevoegdheden RvC en (enkele) opvattingen van de RvC ter zake

Zoals hiervoor al aangegeven, heeft de RvC statutair de taken en bevoegdheden zoals die gebruikelijk zijn bij not for profit organisaties met een Raad van Toezicht model. Over hoe daarmee om te gaan, zijn in Nederland nogal verschillende meningen in omloop.

De RvC Frankelandgroep hanteert als leidraad de zorgbrede Governancecode en heeft verder de volgende opvattingen.

- Het is werk dat serieus genomen dient te worden. Daarbij passen gezond verstand, voldoende tijd, gedegen voorbereiding, betrokkenheid en open vizier. Vrijblijvendheid is uit den boze.
- Geen power- maar teamplay zowel onderling als in de relatie met het bestuur.
- Op afstand waar mogelijk, maar er kort op waar dat nodig is (bijv. als 'de koers' in het geding is) of gewenst (bijv. op verzoek bestuur).
- Vertrouwen in en vrijheid voor bestuur en directie, echter niet blind maar gecontroleerd (middels rapportages, discussies, open oren en oren, etc.).

E. Vergaderingen/bijeenkomsten

In 2022 heeft de RvC zeven keer officieel vergaderd met bestuur en directie en wel op 03-02-2022, 06-04-2022, 20-05-2022, 20-05-2022, 01-06-2022, 07-09-2022, 06-10-2022 en 07-12-2022.

Daarnaast waren er drie vergaderingen van alleen de RvC, een meerdaagse van de RvC met de beoogde toekomstige bestuurders, een aparte bijeenkomst met de bestuurder waarin zijn

functioneren is geëvalueerd en een evaluatie van het eigen functioneren onder externe begeleiding van Motifade op 07-12-2022. Bij drie van voornoemde bijeenkomsten was een – maar wel steeds een ander – RvC-lid afwezig. Daarbij betreft het twee keer ziek en een keer verblijf in het buitenland vanwege werk. Alle andere keren was de RvC voltallig.

F. Onderwerpen van gesprek en/of besluitname van RvC-verband

Tot de onderwerpen 2022 behoorde o.a. het volgende.

- Vaststelling koers, beleidsplan 2023 – 2027 en de Voornemens 2023
- De ontwikkeling, opstart en/of bewaking van de grotere inhoudelijke zaken (in het kader of gelieerd aan WLZ en/o ZVW en/of Wmo). Dan hebben we het o.a. over:
 - Uitbreiding Leer & Ontwikkelcentrum Frankelandgroep
 - Regionaal programma kwetsbare ouderen
 - Deelname aan Regionaal Integraal Gezondheidsakkoord (RIGA)
- De grotere kwaliteitstrajecten en kwesties als:
 - Afronding vervanging ECD en roosterpakket
 - Bespreking resultaten waarderingen en top 10 notering ZorgkaartNederland.nl, uitkomsten interne enquêtes, uitslagen PREM-metingen, resultaten medewerkerstevredenheidmeting Effectory, Vernet Health Ranking rapportages en kwaliteitsplan en jaarverslag
 - De PREZO-keurmerk in de zorg trajecten
- financiële zaken als vaststelling jaarrekeningen 2021, begroting 2023 en exploitatie 2022 en fiscaliteiten
- (Interne) prijsaanpassingen 2022/2023
- WNT-kwesties als indeling in klasse IV van de sectorregeling
- Bestuurswissel, aanpassing topstructuur en de nieuwe bemensing ervan
- De grotere (ver)bouw en vastgoedactiviteiten zoals project HavenVeste, aanleg dementievriendelijke tuinen bij Schiewaegh en Vaartland, verbouwing Villa de Pastorie Rockanje, verfraaiing buitenzijde Liduinahof en verbouwing brasserie Spaland

- Grotere andere kwesties als besluit tot vervanging van de zusteroproepsystemen m.i.v. 2023 en de start (boven de reguliere formaties) van (inmiddels vier) 'starters in de zorg' trajecten

G. Terugblik op 2022

Hiervoor zijn al veel wetenswaardigheden als feiten op een rijtje gezet.

In deze paragraaf gaan we dat 'inkleuren' door te schetsen hoe e.e.a. is beleefd en ervaren. En dat met teksten die rechtstreeks zijn ontleend aan het verslag van de zelfevaluatie RvC van 07-12-2022.

De RvC kijkt positief terug op 2022. Hierbij zijn als uitgangspunten de opdracht en de basisafspraken genomen. Als hoofdopdracht zien de commissarissen het toezicht houden op de organisatie als geheel, in voorkomende gevallen meedenken met en adviseren aan het bestuur en tenslotte het werkgeverschap van het bestuur. De RvC is het orgaan van intern toezicht en treedt dus in beginsel niet naar buiten toe op. De RvC streeft naar eenstemmigheid en overlegt indien een of meer leden van de RvC dat wensen intern voorafgaand aan het overleg met het bestuur. Van deze mogelijkheid is in het voorbije jaar een keer gebruikgemaakt. De leden zetten allemaal hun gaven van hoofd en hart breed in en voegen daar soms hun individuele kennis van en inzicht in specifieke domeinen van het beleid aan toe.

De volgende thema's hebben de RvC meer dan gemiddeld bezig gehouden in 2022.

- De coronapandemie heeft een ieder beziggehouden, terwijl de RvC feitelijk weinig kon doen. In deze crisissituatie was de organisatie deels naar binnen gekeerd. De bestuurder en de directeuren waren samen met alle medewerkers keihard aan het werk om per dag met elkaar de situatie te managen. De RvC was meer op afstand en had grotendeels de rol van ondersteuner en klankbord.
- De bestuurswissel en bijbehorende wijziging van de topstructuur heeft alle commissarissen beziggehouden. Men heeft het als een intensief proces ervaren.
- Het besluit om te stoppen met het proces

rondom de nieuwbouw HavenVeste is voor alle commissarissen een juiste beslissing geweest, maar heeft veel hoofdbrekens gekost.

- De arbeidsmarkt is een punt van aandacht en zorg. Hoe haal je mensen binnen en op welke wijze kun je ze behouden. Dit was in het verleden nooit een probleem voor de Frankelandgroep, maar in het huidige tijdsgewricht heeft de organisatie hier ook mee te maken.
- De wachtlijsten. Hoe zorg je dat mensen een goede plek krijgen. Dat is niet iets waar de RvC een antwoord op kan geven, maar het houdt de commissarissen nadrukkelijk ook bezig.

Tot de zaken waarover de RvC tevreden is, behoort het volgende.

- De samenwerking tussen de RvC en het bestuur.
- Een kundig directie-bestuursteam dat zorgt voor goede informatieverstrekking.
- De wijze waarop de voorzitter zijn rol vervult.
- Het samenspel en de persoonlijke wijze van vergaderen met de RvC. Er wordt gebruikgemaakt van een ieders deskundigheid en er wordt geopereerd als team.
- De wijze waarop de (bemensing van de) nieuwe topstructuur is gerealiseerd wordt door een ieder genoemd. Het was op sommige momenten een ingewikkeld proces, maar allen hadden een goede bijdrage en waren in hun kracht. De RvC is tevreden dat er m.i.v. 01-01-2023 een duo als bestuur aantreedt. De commissarissen zien de toekomst met vertrouwen tegemoet.
- Het proces rondom de nieuwbouw en de moeilijke beslissing die genomen moest worden om te stoppen, vinden alle commissarissen de juiste beslissing.

Uiteraard zijn er ook zaken die beter kunnen. Die betreffen echter vooral de toekomst en mogen in een verslag over het verleden onbesproken blijven.

Deze terugblik wordt afgesloten met een selectie van dingen die de RvC in haar functioneren wenst te behouden of voornemens is beter of anders te doen. Het volgende wenst de RvC in ieder geval te behouden.

- De manier waarop we invulling geven aan onze rol in de breedste zin. Bestuurders ruimte geven om te besturen (op de handen zitten), maar ook kritische vragen stellen.
- Openheid en verbinding behouden.
- De wijze waarop met elkaar wordt vergaderd: open sfeer, snelheid van denken. De goede informatieverstrekking vanuit het bestuur is hierbij zeer behulpzaam.
- De houding van als er iets gebeurt, dan staat iedereen klaar. Oftewel, op de RvC mag en kan in voor- en tegenspoed gerekend worden.

Het volgende behoort tot de zaken die de RvC voornemens is beter of anders te gaan doen.

- Het is belangrijk om met de nieuwe bestuurders in gesprek te gaan over de rollen van de RvC.
- In de nieuwe topstructuur zal anders invulling gegeven moeten worden aan de contacten met de directeuren.
- Kijkend naar de Governance code zou de RvC op meer momenten in gesprek dienen te gaan met de OR, de cliëntenraad en het management.
- Binnen de RvC mag meer aandacht zijn voor thema's als innovatie, arbeidsmarkt en ook meer aandacht voor ons eigen proces.
- De vergaderingen mogen iets minder op de cijfers gericht zijn en de zorg mag nog nadrukkelijker aan bod komen.

H. Bezoldiging

Het lidmaatschap van de RvC Frankelandgroep is een bezoldigde functie. De bezoldiging is ook in 2022 weer vastgesteld op hetgeen maximaal is toegestaan conform de WNT.

I. Tot slot

Onder die noemer de volgende losse punten.

- In de statuten en het RvC-reglement wordt geregeld hetgeen (aan functies, posities etc.) onverenigbaar wordt gevonden met een functie als RvC-lid. Die opsomming en – en dat vooral – gezond verstand zorgen ervoor dat in de RvC slechts onafhankelijke personen zitting hebben.
- De RvC voert tenminste jaarlijks overleg met de externe accountant. Die gewoonte is – en dat

is ook in 2022 weer gebeurd – dat te koppelen aan de vaststelling van de jaarrekeningen en de bespreking van het accountantsverslag.

- De RvC evalueert jaarlijks het functioneren van de bestuurder. In 2022 heeft dat in december plaatsgevonden. Het oordeel was en is dat de bestuurder (opnieuw) uitstekend heeft gepresteerd.
- De RvC voert het overleg met het bestuur over de koers/strategie, de risico's en de interne beheersing en controlesystemen in de reguliere RvC-vergaderingen op basis van periodiek door het bestuur aan te leveren rapportages.
- De toekomst telt vele uitdagingen, maar wordt door de RvC met veel vertrouwen tegemoet gezien.



Beleidsplan 2023 t/m 2027

Dezelfde doelen maar een (iets) andere aanpak



Frankelandgroep

1 Frankelandgroep

Eerst maar dit ...

De Frankelandgroep is geen rechtspersoon, maar een – regionaal gegroeide en door ons geadopteerde – verzamelnaam voor 10 stichtingen, waarvan er 5 elk een verpleeg- en/of zorgcentrum exploiteren (Frankeland, Jacobs Gasthuis, Spaland en Schiewaegh in Schiedam en Vaartland in Vlaardingen).

De statuten van die 10 stichtingen zijn op essentiële onderdelen gelijkloidend. Bovendien bestaan het bestuur en toezichthoudend orgaan bij alle stichtingen uit dezelfde personen.

Kortom, praktisch gesproken is sprake van één centraal geleide organisatie.

2 Alleen hoofdlijnen, geen details!

Deze notitie gaat over de hoofdlijnen van het beleid van de Frankelandgroep in de periode t/m 2027. Het is geen dik en verstikkend beleidsplan met uitgewerkte voornemens en een tijdpad, maar een kort verhaal dat gaat dienen als een vooral niet knellend, richtinggevend kader voor de komende 5 jaren. Daarnaast maken we jaarlijks een korte notitie met wat er dat jaar concreet op het programma staat.

Overigens ... onze doelen zijn niet (veel) anders dan voorheen! Vandaar ook de titel op het voorblad:

‘Dezelfde doelen maar een (iets) andere aanpak’

3 Uitdaging én kader

In de komende 20 jaar zal

- het aantal 80+-ers in de regio bijna verdubbelen
- het aantal mensen dat in de ouderenzorg werkt in het gunstigste geval gelijk blijven aan momenteel.

Tel daarbij op dat er momenteel al flinke wachtlijsten zijn voor verpleeg- en verzorgingshuizen en andere vormen van professionele zorg- en dienstverlening en de volgende conclusie mag getrokken worden:

‘Als iedereen blijft doen wat hij of zij deed, komen we terecht in iets dat passend te omschrijven is als een ‘zorginfarct’. Dat wil zeggen, een situatie waarin de vraag naar professionele zorg- en dienstverlening het aanbod onverantwoord ver overstijgt’.

Om zo’n infarct af te wenden en dus professionele zorg- en dienstverlening beschikbaar te houden voor iedereen die dat echt nodig heeft, zullen dingen dringend anders moeten.

Daarbij zijn er 2 hoofdlijnen:

- De vraag naar professionele zorg- en dienstverlening zal zoveel mogelijk afgeremd resp. teruggedrongen moeten worden.
- De professionele zorg- en dienstverlening zal anders - en vooral slimmer (o.a. digitaler) en arbeidsefficiënter – moeten worden georganiseerd.

Voor de sector ouderenzorg – en dus ook voor de Frankelandgroep – is het voorgaande dé uitdaging voor de toekomst. Daarmee is het tevens het kader bij alles wat we m.i.v. 2023 gaan doen en van plan zijn.

4 Overheidsbeleid

Zowel bij het voorgaande als bij onze voornemens hierna, dient bedacht te worden dat de centrale overheid de kaders en spelregels voor de ouderenzorg flink heeft gewijzigd.

Het vermelden waard in relatie tot dit beleidsplan is met name het volgende.

- Het ministerie van VWS heeft in 2022 het programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO) vastgesteld. Op en tussen de regels daarvan is te lezen dat van het bijbouwen van nieuwe verpleeghuisplaatsen geen sprake meer kan zijn, de bestaande capaciteit zelfs geleidelijk moet afnemen (en wonen en zorg steeds verder gescheiden gaan worden), zolang mogelijk thuis blijven wonen (in desnoods geclusterde woon-zorg vormen) de norm wordt, professionele zorg zo lang mogelijk uitgesteld dient te worden en met het inzetten van ‘innovatie’ én het terugschroeven van kwaliteitskaders de inzet van menskracht teruggedrongen moet worden.

Onze mening daarover?

Veel ervan is – gezien de hiervoor bij 3 geschetste uitdaging – (niet altijd even fijn maar wel) onvermijdelijk en dus de goede richting.

Maar er zitten ook onderdelen in – zoals het niet bij mogen bouwen van verpleeghuisplaatsen – die niet zo slim zijn en waarbij, verwachten wij, de wal het schip gaat keren. Maar daar gaat, denken wij, deze beleidsperiode nog wel overheen.

- De vergoeding voor huisvesting – in jargon: de normatieve huisvestingscomponent (NHC) - in het tarief voor verpleeg- en verzorgingshuiszorg gaat m.i.v. 2024 met 8% omlaag. Een behoorlijke ontmoediging voor (ver)bouwiniciatieven.

Uit het voorgaande mag al blijken dat én wat wij ervan vinden.

Tegelijkertijd zijn het ‘spelregels’ waarmee we bij het opstellen en uitvoeren van plannen rekening hebben te houden.

5 Voornemens 2023 t/m 2027

Als we het voor de hand liggende weg laten én ons beperken tot ruimte latende hoofdlijnen, dan ziet 'ons boodschappenlijstje' voor de periode tot en met 2027 er als volgt uit.

A. Medewerkers

Laten we met het belangrijkste beginnen!

Onze medewerkers – en daarmee bedoelen we ook onze vrijwilligers – zijn ons grootste kapitaal.

Zij maken elke dag hét verschil voor onze bewoners en overige klanten.

(Blijven) zorgen voor – in aantal en deskundigheid – voldoende medewerkers die met vertrouwen én plezier hun werk kunnen doen, is dan ook ons allerbelangrijkste voornemen.

De sleutel daarbij was, is en blijft goed werkgeverschap. Bij de 'invulling' daarvan is er uiteraard volop ruimte voor medewerkers om vanuit hun expertise mee te denken.

B. Thuis(zorg) in de wijk

Via onze thuiszorgdivisie (Thuiszorg Ouderen Frankelandgroep - TOF) bieden we o.a. wijkverpleging en/of huishoudelijke zorg aan ruim 1200 ouderen (aantallen per december 2022).

Van hen wonen er een kleine 400 in aanleunwoningen en dus zo'n 800 verspreid door Vlaardingen en Schiedam. Dat aantal verspreid door Schiedam en Vlaardingen wonende 80+-ers zal nog fors gaan stijgen.

Tot onze voornemens behoort om er – solo en in samenwerking met anderen – voor te zorgen dat deze groep 80+-ers minder afhankelijk wordt van (zwaardere) professionele zorg- en dienstverlening. Dan hebben we het over acties als het bevorderen dat mensen eerder, langer en actiever eigen verantwoordelijkheid/regie nemen (middels bijvoorbeeld gezondere leefstijl, valpreventie, tijdig verhuizen, etcetera), over het versterken en blijvend betrekken van het informele netwerk, over het exploiteren

c.q. het overeind houden van laagdrempelige gelegenheden voor ontmoeting en welzijn (bijvoorbeeld via de wijkfunctie van zorglocaties), maar ook over bijvoorbeeld inzet van zorgtechnologie en preventieve activiteiten (zoals het kunnen consulteren van specialisten ouderengeneeskunde en andere behandelaren t.b.v. cliënten buiten het verpleeghuis) om verzwaring van de zorgvraag te voorkomen en het 'gewoon' thuis blijven wonen te faciliteren.

Daarnaast zou ook een efficiëntere organisatie van de totale regionale zorg thuis bij kunnen dragen aan het doel om met dezelfde hoeveelheid zorgprofessionals meer mensen te helpen (bijvoorbeeld door verdeling van de steden in wijken met per wijk 1 of 2 vaste thuiszorgaanbieders).

C. Thuis(zorg) in aanleunwoningen en overige geclusterde woonvoorzieningen

Nu bijbouwen van verzorgings- en verpleeghuisplaatsen niet meer is toegestaan, is het nog belangrijker om aanleunwoningen en overige geclusterde woonvoorzieningen te realiseren én de capaciteit ervan optimaal te benutten.

Vanuit de dagelijkse praktijk (in Liduinahof, Havenbogen, Drielanden, Matlinge, Groen- en Meerzicht, Menuet, Suite en Vaartland Résidence) weten we dat én hoe het werkt. Alleen al door de locatie (naast of in de zeer directe omgeving van een zorgcentrum) en de faciliteiten (van de wooncomplexen zelf en de aangrenzende zorgcentra) los je zonder (al te veel) personele inzet veel dagelijkse problemen op.

Er zijn gelijkgestemden, er ontstaan als vanzelf informele netwerken, er is ontmoeting, er zijn activiteiten, binnendoor zijn faciliteiten als receptie, recreatie, winkel, kapper, restaurant etc. bereikbaar en in geval van nood is de ondersteuning zeer nabij.

We mikken erop aan het eind van deze planperiode – en dus in 2027 – een nieuwe start te maken met de planontwikkeling voor (vermoedelijk) ouderenwoningen op het aan Frankeland grenzende terrein aan de Nieuwe Haven. Daarnaast zijn we ervoor ‘in’ om elders in de stad in samenwerking (met bij voorkeur de woningcorporatie) tot realisatie via ver- of nieuwbouw van een geclusterde woonvoorziening voor ouderen te komen.

In onze aanleuncomplexen hebben we momenteel 3 ‘smaken’ van zorg- en dienstverlening: ‘gewone’ thuiszorg, Plus Wonen en WLZ-zorg intramuraal.

Daar willen we in ieder geval VPT (volledig pakket thuis) aan toevoegen en voor de geclusterde woonvoorzieningen zonder aangrenzend zorgcentrum op zoek naar een variant op ons Plus Wonen (thuiszorg in combinatie met ontmoeting/welzijn).

Overigens..... bij al die variaties gaan we natuurlijk ook activiteiten ondernemen die hiervoor bij B al aan de orde zijn geweest.

D. Onze zorglocaties

Frankeland, Jacobs Gasthuis, Spaland en Schiewaegh zijn onze Schiedamse zorglocaties. En in Vlaardingen behoort Vaartland tot de Frankelandgroep.

In de komende jaren gaan we aan de slag met het (verder) opknappen van onze woongebouwen, zodat het plezieriger wordt om er te wonen (en aansluit bij de belevingswereld van de bewoners) en te werken en daarbij nemen we digitalisering, verduurzaming en klimaatbeheersing mee.

Verder willen we de binnen die zorgcentra beschikbare plekken gedeeltelijk anders – en vooral nog meer op geleide van de (toekomstige) zorgvraag – gaan benutten. Samengevat zal dat neerkomen op iets meer revalidatieplaatsen, concentratie van onze tijdelijk verblijfcapaciteit, minder plekken somatiek, meer plekken psychogeriatric en iets meer plekken voor ouderen met de ziekte van Parkinson.

Bij de uitvoering ervan zal dat bij de locatie Frankeland gecombineerd worden met vergroting van de behandelruimten (o.a. fysio) en aanpassing/uitbreiding van kantoorruimten voor behandelaren.

Overigens zullen we bij al het voorgaande oog houden voor de ‘leefbaarheid’ binnen een woonlocatie.

Op alle locaties moet – en daarbij nemen we de invloed van aangrenzende wooncomplexen en inlopende wijkbewoners mee – ‘reuring’ blijven, zodat de beleving van leven en wonen overeind blijft.

Uiteraard gaan we ook binnen de zorgcentra op zoek naar mogelijkheden om de benodigde menskracht te beperken. Het informele netwerk van de klant betrekken, de organisatie van en processen binnen onze zorg- en dienstverlening aanpassen en digitalisering resp. de inzet van zorgtechnologie zijn dan voor de hand liggende acties.

Tot slot onder deze noemer en specifiek voor onze verzorgingsplekken en aanleunwoningen de opmerking dat we ook hier de kennis en kunde van onze behandelaren willen inzetten om tijdig en goed in te spelen op de geleidelijk toeneemende zorgzwaarte binnen deze wooncomplexen. Voorts gaan we - uiteraard in goed overleg met de huisartsen – op zoek naar mogelijkheden om het aantal huisartsen per zorglocatie te beperken. Dat bespaart menskracht en verhoogt de kwaliteit.

E. Geen in- of externe fusie maar wel samenwerking en afstemming

De samenwerking binnen de Frankelandgroep is al jaren volledig afgerond.

Gaan we nu ook fuseren?

Nee, dat doen we niet!

We vinden de voordelen niet tegen de nadelen opwegen.

We gaan ook niet fuseren met andere partijen. Ons werkterrein is Schiedam en Vlaardingen. Zorg en diensten bieden aan de oudere inwoners van die steden is ons belangrijkste doel. Dat is – zo leert de dagelijkse praktijk – met de huidige

omvang van de Frankelandgroep prima te doen. We gaan dus ook de komende 5 jaren geen energie steken in het bestuderen van 'huwelijksaanzoeken'. En zelf gaan we ze zeker niet doen.

Waar we wel voor 'in' zijn, is samenwerking en afstemming.

In het kader van de uitdaging (zie hiervoor bij 3) zal dat ook harder nodig zijn dan ooit.

We denken dan o.a. aan terreinen als preventieve activiteiten voor zelfstandig wonende ouderen, verstevigen van het informele netwerk, betere afstemming binnen zorgketens, realisatie nieuwe geclusterde woonvoorzieningen, efficiëntere organisatie van de zorg, geen versnippering, inzet van verpleeghuisdeskundigheid in de eerste lijn, etc.

Voor het ontwikkelen en afstemmen daarvan zijn in de WSD regio inmiddels 2 – relatief nieuwe – trajecten opgestart: het regiotraject kwetsbare

ouderen en de ontwikkeling van een Regionaal Integraal Gezondheidsakkoord (RIGA). In beide trajecten willen wij graag volop bij blijven dragen.

F. Kwaliteit

Ons doel was, is en blijft tevreden medewerkers, tevreden klanten en tevreden stakeholders! Daarnaast streven, is de rode daad bij alles wat we doen en laten.

Of dat lukt, meten we door zelf goed op te letten maar ook met objectieve instrumenten als enquêtes, medewerkers uit dienst onderzoeken, POP gesprekken, (twee)jaarlijkse medewerkerstevredenheidmetingen (door Effectory), recensies op ZorgkaartNL, Prezo keurmerk trajecten en onafhankelijke cliëntervaringsonderzoeken.

6 Tot slot

In al het voorgaande gaan we volop tijd, energie en geld steken.

Dat doen we met plezier en om er zo aan bij te dragen dat er ook in de toekomst goede professionele zorg en diensten beschikbaar blijven voor iedereen die dat nodig heeft!

Schiedam, december 2022

Bestuur en directie Frankelandgroep



Voornemens 2023



Frankelandgroep

1 Inleiding

Recent hebben we het beleidsplan 2023 t/m 2027 vastgesteld. Dat plan telt maar 5 A4-tjes maar mag helder maken voor welke uitdaging de ouderenzorg staat én in welke richting wij – solo en in samenwerking met anderen – de oplossing gaan zoeken.

2 De grotere voornemens voor 2023

Binnen de kaders van het beleidsplan 2023 t/m 2027 hebben we ons voor 2023 o.a. het volgende voorgenomen.

Daarbij hanteren we de rubrieken zoals die ook in het beleidsplan worden gebruikt.

A. Medewerkers

Onze medewerkers – en daarmee bedoelen we ook onze vrijwilligers – zijn ons belangrijkste kapitaal.

(Blijven) zorgen voor – in aantal en deskundigheid – voldoende medewerkers, die met vertrouwen én plezier hun werk kunnen doen, is dan ook ons allerbelangrijkste voornemen.

In dat kader staan – naast het gebruikelijke (als goede arbeidsvoorwaarden, opleidingsfaciliteiten en gezellige dingen) – in 2023 o.a. de volgende activiteiten op het programma.

- De start van een 3e (in januari) en 4e (in april, zie bij B hierna) groep 'starters in de zorg' (en doorstroom van de grootste helft van de eerste twee groepen naar een vaste werkplek en/of de opleiding niveau 3).
- Volop aandacht voor roosteren!
Hoe kunnen we werkroosters en diensten beter aan laten sluiten op wensen van medewerkers én bewoners/cliënten.
- We gaan werken met een nieuw recruitmentssysteem om het proces van werven van nieuwe medewerkers makkelijker en sneller te maken.
- We gaan een 'goede start'-programma ontwikkelen waarin elke nieuwe medewerker in een tijdsbestek van 2 weken alle benodigde informatie (lessen, trainingen, inwerken) krijgt aangeboden om vertrouwd te raken met de organisatie en een goede start te maken in zijn of haar nieuwe baan.
- Er wordt gekeken naar vervanging en/of verbetering van het LMS.
Daarnaast gaan we voor de afdeling L&O op zoek naar meer en betere les- en kantoorruimten.
- Er gaat een ontwikkelprogramma voor leidinggevenden opgezet worden dat door en onder regie van L&O uitgevoerd zal worden.
- We gaan op zoek naar verdere mogelijkheden om de administratieve lasten binnen het werk te verminderen.
- We willen heel graag dat het in 2024 mogelijk wordt om de medicatielijsten digitaal af te tekenen. In 2023 gaan we daar voorbereidingen voor treffen.

- Op alle locaties worden de ICT-werkplekken gemoderniseerd. Dat betekent o.a. overal nieuwe pc's, naast beeld nu ook geluid op de computers en dubbele beeldschermen voor roosterplanners.
- Een beleids(mid)dag voor alle medewerkers. Het programma is een mix van bijpraten, terug- en vooruit blikken, een workshop en gezelligheid.

B. Thuis(zorg) in de wijk

Wij willen er graag aan bijdragen dat de in omvang snel groeiende groep 80+-ers minder (snel) afhankelijk wordt van (zwaardere) professionele zorg- en dienstverlening.

In dat kader gaan we in 2023 in ieder geval het volgende doen.

- We gaan er vol op inzetten om onze thuiszorgteams op volle sterkte te houden en waar mogelijk uit te breiden. In dat kader gaan we o.a. proberen om specifiek t.b.v. de thuiszorg te starten met een 4e groep 'starters in de zorg'.
- Via de huisarts consulten mogelijk maken van onze specialisten ouderengeneeskunde en overige behandelaars.
- Overeind houden dat oudere wijkbewoners in onze zorglocaties van harte welkom zijn voor eten en drinken, activiteiten, clubs als Parkinson café en Roze salon plus andere vormen van ontmoeting en welzijn. Samengevat noemen we dat de wijkfunctie van onze zorglocaties. De gemeenten verstrekken er geen subsidie meer voor. Verbijsterend! We zoeken alternatieve financiering maar vinden de wijkfunctie zo onmisbaar dat we deze tijdens de zoektocht gewoon in de lucht houden.

Als er daarnaast andere mogelijkheden voorbij komen die bijdragen aan het doel zullen we die zeker bekijken.

C. Thuis(zorg) in aanleunwoningen en overige geclusterde woonvoorzieningen

Momenteel beschikken we – in eigendom of via een recht van voordracht – over de aanleuncomplexen

Liduinahof, Havenbogen, DrieLanen, Matlinge, Groen- en Meerzicht, Menuet, Suite en Vaartland Résidence.

Het zijn zeer gewilde wooncomplexen waar we 'gewone' thuiszorg en – maar niet overal – PlusWonen bieden.

Nu bijbouwen van verpleeghuisplaatsen niet meer is toegestaan, wordt het in stand houden/uitbreiden én optimaal benutten van aanleuncomplexen en overige geclusterde woonvoorzieningen nog belangrijker.

In dat kader gaan we in 2023 in ieder geval het volgende doen.

- Dezelfde twee dingen (wijkfunctie en beschikbaarheid van consultatie door specialisten ouderengeneeskunde en andere behandelaren) als hiervoor bij B aangegeven. Daarbij mag en moet opgemerkt worden dat de wijkfunctie voor huurders van aanleuncomplexen onmisbaar is. Het maakt meestal het verschil tussen nog wel of niet meer in staat zijn tot zelfstandig wonen. Vanuit de dagelijkse praktijk weten we dat én hoe het werkt. Alleen al door de locatie (naast of in de zeer directe omgeving van een zorgcentrum) en de faciliteiten (van de wooncomplexen zelf en van de aangrenzende zorgcentra) los je zonder (al te veel) personele inzet veel dagelijkse problemen op. Er zijn gelijkgestemden, er ontstaan vanzelf informele netwerken, er is ontmoeting, er zijn activiteiten, binnendoor zijn faciliteiten als receptie, recreatie, winkel, kapper, restaurant etc. bereikbaar en in geval van nood is de ondersteuning zeer nabij.
- We gaan onze in eigendom toebehorende (aanleun)wooncomplexen opknappen en verfraaien. We beginnen in 2023 met de Liduinahof.
- We gaan met het Zorgkantoor en Rogplus in overleg voor toestemming om in meer wooncomplexen dan momenteel PlusWonen te bieden én om Volledig Pakket Thuis (VPT; simpel gezegd verzorgings- of verpleeghuiszorg zonder

huisvesting) als mogelijkheid aan ons aanbod toe te voegen.

De 'blauwdruk' van wat we waar willen gaan leveren en welke consequenties dat heeft bij de selectie van huurders zal in 2023 geproduceerd worden.

D. Onze zorglocaties

Frankeland, Jacobs Gasthuis, Spaland en Schiewaegh zijn onze Schiedamse zorglocaties. En in Vlaardingen behoort Vaartland tot de Frankelandgroep.

Uitbreiding van verzorgings- en/of verpleeghuisplaatsen is niet toegestaan. We zullen het dus moeten doen met wat we hebben.

Dat vergt dat we onze beschikbare capaciteit aan verzorgings- en verpleeghuisplaatsen optimaal moeten benutten.

En dat we er tegelijkertijd voor moeten zorgen dat onze gebouwen up-to-date blijven/worden. Het moet er aangenaam wonen en werken zijn. Dat vergt ingrepen achter de voordeur van de bewonersappartementen, maar uiteraard zullen ook de aankleding van gangen, huiskamers en allerlei andere algemene ruimten niet vergeten worden. Bij de aanpak van de gebouwen worden uiteraard verduurzaming, digitalisering en klimaat-beheersing meegenomen.

In dit kader gaan we in 2023 in ieder geval concreet het volgende doen.

- Een plan van aanpak maken hoe we geleidelijk onze capaciteit anders willen gaan benutten. Als hoofdlijnen hebben we het dan over minder somatiek, meer PG, meer plaatsen voor Parkinson, meer GRZ en concentratie van de meeste kortdurend verblijfplaatsen. De productie van dit plan en de bijbehorende 'transformatie-, verbouw- en herinrichtings'-agenda doen we in 2023. Na goedkeuring ervan intern én door het Zorgkantoor hopen we dan gaande 2024 met de uitvoering te starten. Frankeland staat dan als eerste op de lijst.
- In Frankeland, Jacobs Gasthuis, Spaland en

Vaartland gaan we de zusteroproepsystemen vervangen. In Schiewaegh volgt de vervanging een jaar later. Hiermee leggen we tevens de noodzakelijke basis voor toekomstige technische zorginnovaties. In dit kader gaan we tevens op alle locaties het ICT- en WiFi-netwerk aanpassen.

- Voor de verzorgingshuisbewoners binnen onze locaties gaan we de kennis en kunde van onze specialisten ouderengeneeskunde en overige behandelaren inzetten.
- Daarnaast gaan we – via hun regionale belangenbehartiger ZEL – met de huisartsen in gesprek over de mogelijkheid om het aantal huisartsen per zorglocatie (inclusief eventuele aanleunwoningen) te beperken.

E. Samenwerking en afstemming

Zorgen dat professionele zorg – en dienstverlening beschikbaar is en blijft voor iedereen die dat nodig heeft, zal – beter en intenser dan ooit – samenwerking en afstemming vragen. Zowel intern, lokaal als regionaal.

Intern hebben we zelf in de hand.

Lokaal en regionaal zullen we open, eerlijk en transparant in alle relevante trajecten blijven investeren. In 2023 zijn dat vooral de woon-zorg overleggen in Schiedam en Vlaardingen, het programma regionale aanpak ouderenzorg en het initiatief om te komen tot een Regionaal Integraal Gezondheidsakkoord (RIGA).

Daarnaast blijven we uiteraard onze bestaande samenwerkingen koesteren.

F. Kwaliteit

Ons doel was, is en blijft tevreden medewerkers, tevreden klanten en tevreden stakeholders.

Of dat lukt, bewaken we in 2023 door gewoon goed op te letten en daarnaast met instrumenten als interne enquêtes, een vrijwilligers- en medewerkerstevredenheidsmeting door Effectory, exit interviews, de eerste tussentijdse Prezo check, recensies op ZorgkaartNL en diverse onafhankelijke cliëntervaringsonderzoeken.

3 Kwaliteitsplan Frankelandgroep 2023

Dat plan verschijnt medio januari 2023 en zal talloze hiervoor nog niet genoemde voornemens omvatten.

Dat maakt ze niet minder belangrijk, want ze hebben allemaal tot doel om het voor onze medewerkers en klanten beter en gezelliger te maken.

Die voornemens gaan we dan ook gewoon uitvoeren.

4 Tot slot

Onder die noemer de inmiddels gebruikelijke opmerking dat we eventuele buitenkansjes nooit laten schieten. Dus ... komt er iets voorbij waarmee we ons aanbod kunnen verbeteren of opleuken dan doen we dat natuurlijk gewoon!

Schiedam, december 2022

*Bestuur en directie
Frankelandgroep*

