

# Bestuursverslag 2020



**Woon- en werkgemeenschap  
OlmeneS**

## Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Profiel van de organisatie</b> .....	<b>4</b>
1.1. Algemene identificatiegegevens .....	4
1.2. Structuur van de organisatie .....	4
1.3. Kernactiviteiten en nadere typering .....	5
1.4. Aantal bewoners en dagbesteding.....	6
<b>2. Algemene terugblik</b> .....	<b>6</b>
2.1. Koersplan en kaderbrief 2020 .....	7
2.2. Kwaliteitsrapport.....	9
<b>3. Jaarverslag Raad van Toezicht (RvT)</b> .....	<b>10</b>
<b>4. Medezeggenschap</b> .....	<b>15</b>
4.1. Cliëntenraad (CR).....	15
4.2. Bewonerscliëntenraad (BCR).....	18
4.3. Ondernemingsraad (OR).....	21
<b>5. Vooruitblik</b> .....	<b>22</b>
5.1. Kaderbrief 2021 .....	22
5.2. Risico's .....	25
<b>6. Financiën</b> .....	<b>27</b>
6.1. Financieel beleid.....	27
6.2. Financieel resultaat 2020 .....	27
6.3. Ratio's over 2020 in vergelijking met 2019 (enkelvoudige jaarrekening).....	28
6.4. Enkelvoudig balans per 31 december 2020 .....	29

## Inleiding

2020 was een bijzonder jaar, gedomineerd door de covid-19-pandemie. Het jaarthema 'samenwerken in de driehoek' heeft op geheel andere wijze een stimulans gekregen. Voornamelijk door het samen optrekken tussen verwanten, bewoners en medewerkers om de gevolgen van het coronavirus voor de bewoner zo beperkt mogelijk te laten zijn.

Het was ook een jaar waarin we hebben gereflecteerd op wie wij als gemeenschap zijn; hoe geven wij vorm aan de uitgangspunten van een woon-werkgemeenschap en hoe houden we verbinding ondanks de fysieke afstanden?

2020 kenmerkt zich in financiële zin als een jaar waarin de post onvoorzien domineert. Ondanks alle compensatieregelingen is het financiële verloop van het jaar anders geweest dan verwacht. Het heeft van ons gevraagd om kritisch te zijn in de compensatieregelingen waar wij wel, of juist niet, gebruik van willen maken. Het uitgangspunt hierbij was dat alleen die regelingen gebruikt worden die nodig zijn om negatieve effecten op OlmenEs te voorkomen. Daarom heeft OlmenEs bijvoorbeeld geen gebruik gemaakt van de regelingen rondom het declareren van niet geleverde PGB-uren. Gelukkig heeft dit, dankzij de compensatieregelingen waar wel gebruik van is gemaakt, niet geleid tot een negatief resultaat en blijft OlmenEs daarmee als organisatie gezond.

Het is een ingrijpend jaar geweest, wat in 2021 nog zal naklinken. Op het moment van schrijven focussen wij ons in toenemende mate op het stapsgewijs versoepelen van de maatregelen, wanneer dit weer verantwoord kan. Toch zullen de effecten van de maatregelen van het afgelopen jaar het aankomende jaar nog zichtbaar zijn, zeker bij onze bewoners. Hierdoor zal de nabijheid en veiligheid van begeleiding nog belangrijker zijn, wat extra inspanningen en investering van alle betrokkenen vraagt. Ook de enorme inzet van medewerkers in het afgelopen jaar, om nabijheid aan en veiligheid voor bewoners te bieden, kan mogelijk in 2021 zijn tol eisen. OlmenEs doet er alles aan om medewerkers hierin maximaal te ondersteunen.

2020 is tevens een jaar geweest wat ons de mogelijkheid tot reflectie en prioritering heeft geboden. Waardering voor de mogelijkheden die wij hebben op een terrein als OlmenEs. Waardering en lering voor de waarde van de woon-werkgemeenschap en de ritmes en structuren die we hebben, met de mogelijkheid deze aan te passen als dat voor de individuele bewoner beter passend is.

2020 was daarmee voor OlmenEs opnieuw een omgeving met "ruimte voor ontwikkeling", op alle gebieden.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rob de Breij'.

Rob de Breij  
Directeur-Bestuurder OlmenEs



## 1. Profiel van de organisatie

### 1.1. Algemene identificatiegegevens

Naam:	Stichting OlmenEs
Adres:	Beatrixoord 1
Postcode:	8426 GM
Plaats:	Appelscha
Nummer KvK:	41004209
Telefoonnummer:	0516-438100
E-mailadres:	Olmenes@olmenes.nl
Website:	www.olmenes.nl

### 1.2. Structuur van de organisatie

#### **Juridische structuur**

OlmenEs is een stichting die ten doel heeft het bevorderen van de ontwikkeling en de kwaliteit van het leven van jongvolwassenen, volwassenen en ouderen, met een voor de stichting geschikte zorg-indicatie. Hierbij wordt uitgegaan van de antroposofische beginselen.

Daarnaast heeft OlmenEs drie gelieerde stichtingen, met eenzelfde bestuurs- en toezichtmodel als de stichting OlmenEs. Deze stichtingen kennen geen WLZ-financiering. Het betreft:

- Stichting De Bongerd:  
Deze stichting voert het beheer over de medewerkerswoningen van OlmenEs.
- Stichting Voorzieningen OlmenEs:  
Deze stichting heeft het doel om voorzieningen, direct of indirect, ten bate van OlmenEs te realiseren vanuit ontvangen schenkingen.
- Stichting Natuurbegraafplaats OlmenEs:  
Deze stichting heeft ten doel het onderhouden van een natuurbegraafplaats voor het begraven van bewoners, medewerkers en verwanten van de stichting OlmenEs.

#### **Toelatingen**

OlmenEs heeft een toelating voor zes WLZ-functies te weten; langdurig verblijf, behandeling, persoonlijke verzorging, verpleging, begeleiding en SGLVG-verblijf. Ook bezit OlmenEs een BOPZ-erkenning (Wet Bijzondere Opnemingen Psychiatrische Ziekenhuizen). OlmenEs heeft een bovenregionale erkenning. Dit betekent dat OlmenEs bewoners vanuit andere regio's mag opnemen.

#### **Besturingsmodel**

OlmenEs is een stichting met een Raad van Toezicht en een eenhoofdige Raad van Bestuur, die optreedt als directeur/bestuurder van de stichting. Het jaarverslag van de Raad van Toezicht is in hoofdstuk 2 opgenomen.



### **Medezeggenschapsstructuur**

De medezeggenschapsstructuur is in OlmenEs als volgt ingericht:

- Cliëntenraad, bestaande uit een afvaardiging van ouders en vertegenwoordigers.
- Bewonerscliëntenraad, bestaande uit een afvaardiging van de bewoners en een coach.
- Ondernemingsraad, bestaande uit een afvaardiging van de medewerkers.

In hoofdstuk 3. wordt inhoudelijk ingegaan op de medezeggenschapsorganen en toelichting gegeven op hun activiteiten in 2020.

### **1.3. Kernactiviteiten en nadere typering**

OlmenEs is een antroposofische woon- en werkgemeenschap met als primaire doelgroep volwassenen met een verstandelijke beperking. De kernactiviteit bestaat uit het bieden van woonzorg en dagbesteding op basis van de zorgzwaartebekostiging. Hierbij richt OlmenEs zich op de ontwikkeling van bewoners in alle levensgebieden; wonen, werken en vrijetijdsbesteding. OlmenEs biedt intramurale zorg (verblijf) en extramurale zorg in de vorm van dagbesteding. Kenmerkend voor de dagbesteding is dat vrijwel elke bewoner, ongeacht de mate van handicap, in een werkplaats werkt en hierin vakbekwaamheden ontwikkelt. OlmenEs kent de volgende werkgebieden:

- Ambachten:  
Pottenbakkerij, weverij, metaal- en onderhoudswerkplaats, papier- en kunstwerkplaats, houtwerkplaats, creatieve therapeutisch werkplaats.
- Facilitair:  
Winkel, bakkerij, keuken, huishoudelijke/ ondersteunende diensten, wasserij, transportgroepen.
- Agrarische en buitenwerkplaatsen:  
Landbouw, veeteelt, melkverwerking, groenten- en kruidentuin, bosbouw, plantsoenonderhoud.
- Buitengewoon:  
Dagopvang voor de oudere bewoners en degenen die niet (meer) kunnen deelnemen aan het werkproces.

Er wordt gewerkt vanuit een sociaal-therapeutische zorgvisie en zorgmethodiek. Dit houdt in dat op basis van het antroposofisch mensbeeld ondersteuning en begeleiding wordt aangeboden, waarbij bewoners zich met en aan elkaar ontwikkelen. Een multidisciplinaire samenwerking waarborgt een integrale benadering van de bewoner. Zoveel mogelijk vaste begeleiding geeft structuur en veiligheid. Naast het beantwoorden van de dagelijkse zorgvraag van de bewoners, tracht OlmenEs een wezenlijke bijdrage te leveren aan dieperliggende existentiële ontwikkelingsvragen van bewoners. De begeleider is zich hierbij bewust dat ten aanzien van deze hulpvraag bewoner en medewerker als mens gelijkwaardig zijn.

OlmenEs voldoet aan wettelijke en algemeen maatschappelijk aanvaarde normen en eisen (HKZ-certificering, eisen van de Inspectie voor de Gezondheidszorg, accountantsregels, etc.) en onderscheidt zich door zorg te verlenen vanuit een antroposofische zorgvisie.

#### 1.4. Aantal bewoners en dagbesteding

			Aantal
Bewoners	WIZ		132
Bewoners (GGZ-C)	WMO	Gemeente Leeuwarden	2
Dagbesteding	Wlz		2
Dagbesteding	PGB		7
Dagbesteding	Individueel contract	Talant	1
<b>Totaal:</b>			<b>144</b>

Gegevens: ResidentWeb

## 2. Algemene terugblik

2020 was, op zijn zachts gezegd, een bijzonder jaar. In maart 2020 ging OlmenEs in algehele lockdown, om de gemeenschap te beschermen tegen het coronavirus. De maatregelen en richtlijnen vanuit het RIVM en de VGN werden het gehele jaar door vertaald naar OlmenEs. Waarbij het risico op besmetting en het welzijn van de bewoners en medewerkers bij ieder besluit werden afgewogen.

De coronacrisis heeft gemaakt dat er niet op alle onderdelen van het koersplan of de kaderbrief evenveel aandacht is geweest dan gepland. Ook vanuit de branche, inspectie en zorgkantoren is in 2020 ruimte gegeven om prioriteit te geven aan het beheersen en bedwingen van het coronavirus en is er begrip getoond dat sommige verplichte thema's later worden geïmplementeerd.

### In het bijzonder

#### Corona-uitbraak

Veel tijd, aandacht en energie is gegaan naar het beschermen van de gemeenschap tegen het coronavirus. Desondanks ieders inzet werd OlmenEs in november 2020 getroffen door een corona-uitbraak. Opnieuw werd veel inzet getoond om de continuïteit en kwaliteit van de zorg te waarborgen. De uitbraak kwam in december tot een einde, al is de herstelperiode vanwege de restverschijnselen voor sommige getroffen en dan pas begonnen.

#### Waardering voor medewerkers

Veel waardering is er voor alle medewerkers van OlmenEs die tijdens de lockdown, de corona-uitbraak en ondanks de beperkende coronamaatregelen zich volledig hebben ingezet om de zorg voor de bewoners te continueren. Er is met en voor elkaar gezorgd, wat een versterkende werking heeft op de gemeenschap.

Als blijk van deze waardering voor de inzet van de gehele gemeenschap is de zorgbonus aan alle medewerkers van OlmenEs verstrekt. De zorgbonus was een initiatief vanuit de overheid, bedoeld voor medewerkers die werkzaam zijn in de primaire zorg. Omdat OlmenEs trots is op haar gemeenschap, waarin iedereen zich inzet en bijdraagt aan het geheel, is ervoor gekozen de bonus ook te verstrekken aan de ondersteunende diensten. Deze aanvulling heeft OlmenEs uit eigen middelen bekostigd.

OlmenEs heeft haar medewerkers zo goed mogelijk willen ondersteunen, faciliteren en ontzorgen. Zo is de kinderopvang Bellis op het terrein beschikbaar gesteld, toen de reguliere opvang vanwege de landelijke richtlijnen moest sluiten. Dit werd mogelijk gemaakt door contractafspraken die OlmenEs met Bellis heeft gemaakt.



### Waardering voor CR

OlmenEs heeft de samenwerking gezocht met (een afvaardiging van) de CR bij het maken van beleidskeuzes betreffende coronamaatregelen die een grote impact hadden op de bewoners, zoals de bezoeksregeling. Bij het op- en afschalen van deze maatregelen heeft (een afvaardiging van) de CR een waardevolle bijdrage geleverd. Er is veel waardering voor de wijze waarop is samengewerkt, waardoor beleidskeuzes vanuit een breed perspectief genomen konden worden.

### Waardering voor steun

Vanuit de omgeving heeft OlmenEs veel steun mogen ontvangen door de verschillende initiatieven die werden georganiseerd om de gemeenschap een warm hart toe te dragen.

Tijdens de lockdown ontving OlmenEs vele kaarten, ter steunbetuiging. Jacqueline Edeling heeft haar accordeon bij ieder woonhuis laten klinken. De Rabobank, Rotary Oosterwolde en ouders hebben op verschillende momenten een draaiorgel over het terrein laten rijden. Ook heeft de Rotary Oosterwolde tijdens de zomer met een hotdog- en een poffertjeskraam op het terrein van OlmenEs gestaan, om de hele gemeenschap te trakteren. Tijdens de corona-uitbraak hebben de Natural Born Sinners een doneeractie georganiseerd, om heel OlmenEs op appeltaart te trakteren en met het overblijven bedrag wordt nog iets georganiseerd wanneer de maatregelen dit toelaten.

OlmenEs is dankbaar voor de steun die vanuit de omgeving is ontvangen.

## 2.1. Koersplan en kaderbrief 2020

### **Koersplan voor 2020 en verder: Vanuit de bedoeling verder bouwen**

In 2020 heeft OlmenEs het koersplan voor 2020 en verder gepubliceerd. Het koersplan is tot stand gekomen in samenwerking met de medezeggenschapsraden en met goedkeuring van de RvT. Door het doen van een in- en externe analyse zijn de kansen, bedreigingen, sterkte en zwakte van OlmenEs in kaart gebracht. Op basis daarvan zijn de meerjaren thema's geselecteerd en verwerkt in de koers die OlmenEs tot 2025 wil varen.

Thema's in de koers van OlmenEs zijn:

- Het speelveld
- De externe omgeving
- Strategisch personeelsbeleid
- Versterken van identiteit en cultuur
- Medezeggenschap van bewoners, vertegenwoordigers en medewerkers
- OlmenEs als organisatie
- Kwaliteitskaders gehandicaptenzorg als instrument
- Innovatie
- Financieel gezond
- Vastgoed
- Duurzaamheid

Op <https://www.olmenes.nl/over-olmenes/documenten> staat het koersplan gepubliceerd. Mocht u inhoudelijk meer willen lezen over het koersplan, dan kunt u de website raadplegen.

### **Kaderbrief 2020**

In lijn met de thema's uit het koersplan wordt de kaderbrief jaarlijks voor intern gebruik opgesteld. In dit document staan de speerpunten waar OlmenEs organisatie breed aan werkt. Het hoofdthema van de kaderbrief is 'Van structuur naar inhoud'.

Na de organisatieverandering in 2016 is het in 2020 tijd om gezamenlijk aan de inhoud te werken. De zelf- en teamreflecties zijn instrumenten om aan de inhoud te werken, maar ook de gemeten tevredenheid van bewoners en verwanten zijn een leidraad.

De thema's van de kaderbrief 2020 zijn:

Thema	Toelichting
Scholingsplan	In samenwerking met antroposofische collega-zorgaanbieders en opleidingsinstituten wordt onderzocht op welke wijze antroposofische scholing voor medewerkers invulling kan krijgen.
Deskundigheidsbevordering	De toename van complexe zorgvragen van zowel de bewoners als de medewerkers maakt dat het van belang is om voldoende aandacht te hebben voor deskundigheidsbevordering. Via VGN-academie wordt scholing voor medewerkers beschikbaar gesteld, zodat er kennis op individueel- en teamniveau opgedaan kan worden om de zorgvraag te kunnen bedienen.
Eigen regie, medezeggenschap en samen werken in de driehoek	In 2019 is er extra aandacht geweest voor deze punten. In 2020 blijft OlmenEs aandacht schenken aan deze onderwerpen in de CR en BCR overleggen, jaarplannen van de teams en binnen de samenwerking in de driehoek.
Strategische keuzes: Doelgroepenbeleid, strategisch personeelsbeleid en meerjarenbegroting.	In de uitwerking van de jaarlijkse exploitatiebegroting wordt het personeelsbudget conform zfp financiering opgesteld, waarmee een directe relatie wordt gelegd tussen de zorgzwaarte per woonhuis of werkplaats en de beschikbare financiële middelen op personeelsgebied. 2020 is het overgangsjaar om daarbij ervaringen op te doen en tegelijkertijd om te onderzoeken op welke wijze de managementinformatie opgebouwd dient te worden.
Ondersteunende diensten en ICT	Onderzocht wordt op welke wijze beheer en aanschaf van ICT-pakketten belegd kunnen worden en hoe maximaal rendement kan worden behaald. Het doel van deze onderzoeken is het behoud van de kwaliteit van dienstverlening en verlagen van kosten en kwetsbaarheid en daarmee risico's op discontinuïteit.
Vastgoed	Aanpassen van het vastgoed van met name de gebouwen van de eerste bouwphase bij de oprichting van OlmenEs, zoals is vastgesteld in het renovatieplan 2019. Ook de keuze voor welk type nieuwbouw voor de Olm en de Wingerd wordt genomen.
Implementatie Wet Zorg en Dwang (WZD)	In 2020 wordt de WZD van kracht. De werkwijze binnen OlmenEs wordt aangepast aan de nieuwe wet- en regelgeving. Ook is het van belang dat medewerkers zich hier voldoende op toegerust weten, dit heeft aandacht in de teamvergaderingen, commissie zorgproces en de voormalige BOPZ commissie. Het toepassen van WZD en de effecten op handelen zijn onderwerpen in de teamreflecties volgens het kwaliteitskader gehandicaptenzorg. De persoonlijk begeleiders en gedragsdeskundigen hebben extra aandacht voor het vastleggen van de van de rechtspositie de bewoners.
Medicatieveiligheid	Het ondersteunen en bevorderen van de deskundigheid van aandachtfunctionarissen conform de VGN richtlijn, is een belangrijk onderdeel. Het plan medicatieveiligheid wordt in 2020 verder geïmplementeerd en vertaald naar de woonhuizen en werkplaatsen.
Ontwikkeling werkplaatsen	Er wordt geëvalueerd of de werkgebieden, zoals vormgegeven, toekomstbestendig zijn. Onderzocht wordt hoe betreffende werkplaatsen ingericht kunnen worden om recht te doen aan zowel het uitgangspunt van zinvol werk (gericht op ontwikkeling), als het uitgangspunt 'zorg vóór productie'.
Vermindering van administratieve lasten	Er wordt onderzocht op welke wijze of op welke tijden de zorgplan besprekingen gehouden kunnen worden, zodat de impact op de continuïteit in woonhuizen en werkplaatsen zo weinig mogelijk is. Tevens zal in 2020 een standpunt bepaald worden over welke functionarissen verantwoordelijk zijn voor het werken aan het zorgplan, doelen en evaluaties.



Preventief verzuim	Onderzocht wordt of OlmenEs een bijdrage kan leveren aan de gezondheid en balans werk/privé van medewerkers.
(seksueel-) overschrijdend gedrag	Beleid verder omzetten, het beleid heeft betrekking op bewoners en medewerkers.

Een aantal thema's van de kaderbrief 2020 zijn als lopend project meegenomen in de kaderbrief 2021, zie paragraaf 5.1.

### Toelichting op kaderbrief 2020

#### Wet zorg en dwang (Wzd) en Wet op medezeggenschap cliëntenraad (Wmcz-2018)

Vanwege de coronacrisis worden de Wzd en de Wmcz-2018 later dan gewenst geïmplementeerd, alhoewel achter de schermen de implementatie is voorbereid. Het is voor OlmenEs belangrijk de ontwikkelingen van 2020 te continueren en te borgen.

#### Vastgoed

Rondom vastgoed is in 2020 gestart met de renovatie fase 1, ook het ontwerp van de nieuwbouw Wingerd is doorgegaan.

#### Preventie van verzuim

Het onderzoek naar preventie van verzuim heeft geresulteerd in duidelijke speerpunten, welke vertaald zijn in het strategisch personeelsbeleid en nieuw te ontwikkelen opleidingsbeleid in 2021.

#### Medicatieveiligheid

De medicatieveiligheid is door de positionering van aandachtsfunctionarissen in de teams toenevend onderwerp van de teamvergaderingen en de incidenten worden in teamverband geanalyseerd.

#### Deskundigheidsbevordering

Ten aanzien van deskundigheidsbevordering is de antroposofische oriëntatie cursus voor medewerkers opnieuw ingericht.

## 2.2. Kwaliteitsrapport

In het kwaliteitsrapport staat beschreven welke ontwikkelingen er in 2020 op het gebied van de zorg zijn geweest. De beschrijving is gemaakt aan de hand van de vier zogeheten bouwstenen van het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg (<https://bit.ly/2OHDOOH>).

De bouwstenen waarop het kwaliteitsrapport zich op berust zijn:

Bouwsteen	Toelichting
Zorgproces rond de individuele cliënt:	Het in dialoog vaststellen welke zorg en begeleiding nodig is, hoe er zorg wordt gedragen voor de kwaliteit van het bestaan en hoe er wordt omgegaan met (gezondheids-)risico's.
Onderzoek naar cliëntervaringen:	Systematisch onderzoek naar de ervaringen van de bewoners. Aan de hand van de resultaten wordt in de zorgplanbespreking besproken wat de aandachtspunten voor de bewoner zijn, binnen het woonhuis helpt het medewerkers zicht te houden op de kwaliteit, en op het niveau van de organisatie wordt gekeken hoe het zorgbeleid verbeterd kan worden.
Zelfreflectie in teams:	De medewerkers staan stil bij de dagelijkse praktijk en stellen vervolgens vast wat er in de zorg verbeterd kan worden. Bij de reflectie wordt houvast gegeven door het Koersplan, de speerpunten in de Kaderbrief en de resultaten van het bewonerservaringsonderzoek.

Kwaliteit en visitatie:	Hierbij vindt een uitwisseling plaats tussen een vertegenwoordiging van OlmenEs en de vertegenwoordiging van een collega-instelling. In het najaar van 2020 bezoeken OlmenEs en Nieuw Woelwijck in Sappemeer elkaar. Het doel is externe reflectie op de inhoud van het kwaliteitsrapport. De bevindingen van de visitatie worden vastgelegd in een verslag en worden meegenomen naar het kwaliteitsrapport van het volgende jaar.
-------------------------	--

Het kwaliteitsrapport kan worden gezien als een verbindende factor binnen de cyclus van de kaderbrief en de jaarplannen die door de teams worden opgesteld om aan de speerpunten te werken. Aan de hand van de beschreven ontwikkelingen in het afgelopen jaar – wat gaat goed en wat verdient verbetering – worden de speerpunten voor de zorgverlening in het komende jaar onderbouwd. Leren en verbeteren zijn daarbij centrale begrippen.

In het kwaliteitsrapport is te lezen dat de kwaliteit van het bestaan van de bewoners en het streven naar leren en verbeteren danig op de proef zijn gesteld. De coronapandemie en de daarvoor getroffen maatregelen hebben een wissel getrokken op de voornemens en doelen die er in 2019 waren gesteld. Dat betekent echter niet dat er niet aan de thema's binnen het kwaliteitskader is gewerkt, integendeel. Binnen de verregaande beperkingen waarmee OlmenEs zich moest uitzetten, werd er een beroep gedaan op de medewerkers om binnen andere, dan de gebruikelijke, kaders met regelmaat te reflecteren op de zorg voor de bewoner en de kwaliteit van het leven.

Van de hele organisatie werd gevraagd om zeer bewust om te gaan met gezondheidsrisico's. Binnen de driehoek van begeleiders, bewoners en vertegenwoordigers werden de waarnemingen gedeeld om te bepalen of de maatregelen passend waren. Het methodisch werken werd gedaan volgens een andere werkwijze dan vastgelegd. Dat vroeg improvisatie, maar wel een improvisatie berustend op dialoog en een gestructureerde uitvoering.

Op een andere wijze dan verwacht is er in 2020 veel gereflecteerd en veel geleerd. Door de heel andere inrichting van het leven, de manier van werken en de daarmee opgedane ervaringen zijn er inzichten ontstaan die inspirerend werken op de beweging die OlmenEs naar de toekomst maakt.

Op <https://www.olmenes.nl/over-olmenes/documenten> staat het kwaliteitsrapport vanaf 1 juni 2021 gepubliceerd. Mocht u inhoudelijk meer willen lezen over het kwaliteitsrapport, dan kunt u de website vanaf die datum raadplegen.

### 3. Jaarverslag Raad van Toezicht (RvT)

#### Toezihtsvisie in het kort

De Raad van Toezicht (RvT) van OlmenEs ziet zich als een orgaan dat namens de samenleving toezicht uitoefent. De RvT sluit in haar toezicht aan bij de visie en kernwaarden van de organisatie. De RvT baseert haar toezicht op de Governancecode Zorg. De bestaansreden van de RvT is het helpen verwezenlijken van de maatschappelijke opgave door OlmenEs, in lijn met de gekozen visie. De RvT is primair verantwoordelijk voor het borgen van de belangen van belanghebbenden, waarbij de RvT deze als toetssteen gebruikt bij besluiten die worden genomen door de bestuurder (RvB) of door de RvT.

Bovenstaande doet de RvT als volgt:

- RvT en RvB leren van de diverse invalshoeken die worden ingebracht (maatschappelijk, individueel en professioneel).



- Vanuit bezinning en afstemming op elkaar, op de opdracht vanuit ieders rol, evenals op ieders persoonlijke opdracht.
- Door toezichthouder, werkgever, klankbord en ambassadeur te zijn.
- Door gebruik te maken van elkaars complementariteit wat betreft kennis, ervaring, drijfveren en temperamenten.

De kernwaarden die de RvT centraal stelt bij zijn primaire taken, zijn:

- Samen; samenkomen, samen zijn, zich gehoord voelen, ertoe doen, samen is meer dan alleen, samen komen we verder.
- Aandacht; er is aandacht voor cliënten en medewerkers. Toezicht wint aan kwaliteit als er naar elkaar wordt geluisterd en er sprake is van wederzijds begrip. Dit wordt gerealiseerd door oprecht aanwezig te zijn; met aandacht en begrip.
- Onbevooroordeeld onderzoekend; zoeken naar kennis van anderen, maar ook naar iemand zijn aarzelingen, gevoelens of ervaring die ermee verbonden zijn en/of iemands mening beïnvloeden. Alvorens een besluit wordt genomen of een mening wordt vastgelegd wordt alles wat relevant is gezegd.

De toezichtsvisie is na te lezen op: <https://bit.ly/3e7uLPQ>.

## Samenstelling

<b>Naam:</b> Dhr. J. Benjamin	<b>Naam:</b> Mw. E. van der Wiel
<b>Geboortedatum:</b> 04-01-1963	<b>Geboortedatum:</b> 31-03-1957
<b>Taak:</b> Voorzitter	<b>Taak:</b> Lid
<b>Termijn:</b> 3	<b>Termijn:</b> 1
<b>1<sup>ste</sup> benoeming:</b> 16-12-2015	<b>Aandachtsgebied:</b> OR, remuneratie
<b>Beroep:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigenaar Enso werkt</li> <li>- Bestuurlijk ondersteuner Gezondheidscentrum Lijn 2</li> <li>- Bestuurssecretaris NVAZ</li> </ul>	<b>1<sup>ste</sup> benoeming:</b> 01-10-2017
<b>Nevenfuncties:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voorzitter RvC Parzival Wonen Bv</li> <li>- Voorzitter RvC Op Mezelf Bv</li> <li>- Voorzitter Stichting ter bevordering van de Heilpedagogie</li> <li>- Bestuurslid Edith Maryon College</li> </ul>	<b>Beroep:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigenaar Ennyways</li> <li>- Adviseur duurzaamheid</li> <li>- Interim-leidinggevende in de zorgsector, zoals bron- en contactonderzoek medewerker GGD (aug.2020 - mrt.2021)</li> </ul>
<b>Nevenfuncties:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lid RvC Stichting Woningcorporatie Mercatus</li> <li>- Projectbegeleider Grou2030, duurzame dorpsontwikkeling</li> </ul>	
<b>Naam:</b> Mw. M.W. Lankester-Lubbert	<b>Naam:</b> Dhr. L. Takens
<b>Geboortedatum:</b> 06-03-1959	<b>Geboortedatum:</b> 07-10-1956
<b>Taak:</b> Lid	<b>Taak:</b> Lid
<b>Aandachtsgebied:</b> Identiteit, kwaliteit en veiligheid	<b>Aandachtsgebied:</b> Financiën en vastgoed
<b>Termijn:</b> 1	<b>Termijn:</b> 1
<b>1<sup>ste</sup> benoeming:</b> 01-10-2017	<b>1<sup>ste</sup> benoeming:</b> 01-10-2017
<b>Beroep:</b> Kinder- en jeugdpsychiater	<b>Beroep:</b> Takens Interim management bedrijfsvoering
<b>Nevenfuncties:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapporteur Pro Justitia jeugd</li> <li>- Commissie van toezicht Juvaïd</li> <li>- Adviesraad Shire</li> </ul>	<b>Nevenfuncties:</b> Lid Leefbaarheid cie Groningen
<b>Naam:</b> Mw. A. van der Kam	
<b>Geboortedatum:</b> 05-03-1977	
<b>Taak:</b> Lid	
<b>Aandachtsgebied:</b> Governance en wet- en regelgeving	
<b>Termijn:</b> 1	
<b>1<sup>ste</sup> benoeming:</b> 01-01-2020	
<b>Beroep:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tot aug. 2020: Kwartiermaker Fries Zorglandschap</li> <li>Per aug. 2020: Ketenmanager Zorg- en Veiligheidshuis Groningen</li> </ul>	
<b>Nevenfuncties:</b> N.v.t.	



## Thema's

### Aandachtsgebieden

De RvT heeft in haar toezichtvisie en informatieprotocol gekozen om met aandachtgebieden te werken. Het werken met aandachtgebieden dient het werk van de RvT te verbeteren en gedeeltelijk invulling te geven aan het toetsen dat naast het toezicht houden in de Governancecode is opgenomen. Er is bewust niet gekozen om met formele commissies te werken omdat de omvang en de complexiteit van OlmenEs dit niet vraagt. Het werken met aandachtsgebieden is een aanvulling op de integrale verantwoordelijkheid van de RvT.

### Wijzigingen statuten

De statuten van OlmenEs zijn in 2020 aan de hand van de modelstatuten van NVZD en samenwerking met Van Doorne opnieuw opgesteld en gepasseerd.

### Reglement RvT en RvB

In lijn met de wijziging van de statuten van OlmenEs zijn de RvT en RvB reglementen gewijzigd, zodat deze aansluiten bij de gewijzigde statuten.

### Evaluatie RvT

Vanuit de statuten gaat de RvT bewuster om met de eigen interne evaluatie, het kader en in de inhoud wordt explicieter gemaakt. Onder het kopje 'Evaluatie functioneren' wordt dit verder toegelicht.

### Ontmoeting medezeggenschapsraden

Het is gebruikelijk dat de RvT jaarlijks een ontmoeting heeft met de medezeggenschapsraden. Vanwege de coronamaatregelen is besloten om de ontmoetingen in 2020 digitaal via Microsoft Teams te houden. De ontmoeting met de BCR was vanwege de maatregelen niet mogelijk.

Met de CR en OR is afzonderlijk gesproken, de gesprekken stonden in het licht van de coronamaatregelen en de consequenties hiervan voor de cliënten, ouders/ verwanten en medewerkers. De gesprekken verliepen in een open en vertrouwelijke sfeer.

### Ontmoeting clusterhoofden

De RvT en clusterhoofden hebben elkaar in 2020 tweemaal ontmoet. De eerste keer in februari, de tweede ontmoeting vond in juni digitaal plaats. In de eerste ontmoeting hebben de leden van de RvT en clusterhoofden de tijd genomen om elkaar nader te leren kennen en vervolgens is er gesproken over het koersplan. In het digitale overleg werd het kwaliteitsrapport 2019 besproken en stilgestaan bij de coronasituatie binnen OlmenEs. Beide ontmoetingen boden de deelnemers de ruimte om vrijuit te praten.

### Webinar: Dynamische oordeelsvorming

De RvT heeft vorm en inhoud gegeven aan de waarde 'onbevooroordeeld onderzoeken' middels de methodiek van dynamische oordeelsvorming. De heer Reinier Steinbuch heeft in november een Webinar voor de RvT gehouden waarin de methodiek geëxpliciteerd is en de leden van de RvT met de methodische stappen hebben geoefend. Deze Webinar leverde het inzicht op dat het een passende methodiek is om deze waarde binnen het werk en de RvT-vergaderingen vorm te geven, maar ook dat dit tijd en oefening vraagt om deze methodiek in het werk van de RvT te integreren. In 2021 zal de training van Reinier Steinbuch een vervolg krijgen.

### Evaluatie functioneren

Vanuit de statuten gaat de RvT in 2020 bewuster om met de eigen interne evaluatie, het kader en in de inhoud wordt explicieter gemaakt. Voor de zelfevaluatie, die in december heeft plaatsgevonden, is een evaluatieformulier opgesteld vanuit het model van PWC en op basis van de Governancecode.

De RvT en RvB hebben ter voorbereiding dit formulier voorafgaand aan de evaluatie ingevuld. Tijdens de evaluatie werd ieders inbreng besproken en vergeleken om zo tot een helder beeld te komen van hetgeen reeds goed verloopt en hetgeen nog aandacht en verbetering behoeft. Deze aandachtspunten, vanuit de evaluatie, worden meegenomen om het functioneren van de RvT te gaan verbeteren. Met het voornemen om middels de methode van 'dynamische oordeelsvorming' het gesprek binnen de RvT vergaderingen te verdiepen.

### Vergaderingen

De RvT heeft in 2020 zes keer, samen met RvB, vergaderd. Voorafgaand aan de vergadering vindt er overleg plaats tussen de voorzitter RvT en RvB. Ter voorbereiding op de vergadering vinden er vooroverleggen plaats tussen RvT-leden met, voor het aankomende RvT-overleg, relevante aandachtsgedebieden en de RvB. Tot slot was het RvT lid met OR als aandachtgebied bij één OR-vergaderingen aanwezig, het RvT lid met CR als aandachtsgedebied heeft eenmaal een CR-vergaderingen bijgewoond.

Per kwartaal werd de RvT geïnformeerd over onder andere:

- Fysieke leefomgeving, waaronder; vastgoed, brandveiligheid.
- Kwaliteit van zorg, waaronder; kwaliteitsrapportage, implementatie zorgproces, incidenten, signalen van klachten en onvrede, bewonerstevredenheidsonderzoek.
- HRM, waaronder; instroom, doorstroom en uitstroom, verzuim, werving en selectie, HR-beleid en opleiding.
- Financiële rapportage, waaronder; jaarrekening, kwartaalrapportage, financiële aandachtspunten, exploitatie ontwikkeling en verwacht jaarresultaat.
- Risico's: RvT wordt tweemaal per jaar geïnformeerd over (mogelijke) risico's voor OlmenEs.
- Algemene gebeurtenissen of aandachtspunten die niet onder bovenstaande punten vallen.

### Goedkeuring en besluiten

Goedkeuring aan het bestuursbesluit	Besluiten/ vastgesteld
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het jaardocument met jaarrekening over 2019 van Stichting OlmenEs, De Bongerd en Voorzieningen en verleent decharge over het gevoerde beleid t/m 31 december 2019.</li> <li>- De investeringsbegroting van Stichting OlmenEs voor 2021.</li> <li>- De exploitatiebegroting voor 2021.</li> <li>- Renovatieplan fase 1 met verhoging van investeringsbudget.</li> <li>- Vaststelling van het koersplan.</li> <li>- Aansturing en inrichting stichting Voorzieningen (tijdelijke constructie).</li> <li>- Vaststelling reglement RvB.</li> <li>- Vaststelling vervangingsreglement.</li> <li>- Verlenging Rabobank lening met renteherschikking.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vaststellen WNT-klasse 2 voor 2021. Dit betreft een voorlopige vaststelling in afwachting van de definitieve vaststelling in mei 2021.</li> <li>- Vaststellen bezoldiging RvB en RvT 2020/2021.</li> <li>- Vaststelling gewijzigde statuten OlmenEs.</li> <li>- Vaststelling gewijzigde reglement RvT.</li> </ul>



### **Honorarium**

Het honorarium van de RvT wordt jaarlijks vastgesteld volgens NVTZ advies op basis van de WNT-norm. De basis voor de WNT norm is de klasse indeling, voor OlmenEs is dat klasse 2.

De bezoldiging van RvT en RvB wordt jaarlijks getoetst aan de WNT-norm door de accountant. De RvT kiest ervoor om onder het NVTZ advies te blijven en heeft de bezoldiging voor de RvB vastgesteld op maximum € 135.000, -, voor de voorzitter van de RvT op € 13.912, - (excl. btw) en voor de RvT leden € 9.275, - (excl. btw).

## **4. Medezeggenschap**

### **4.1. Cliëntenraad (CR)**

OlmenEs heeft conform de Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen een CR waarin een afvaardiging van ouders en wettelijke vertegenwoordigers de belangen van de bewoners behartigen. De CR bestaat in 2020 uit zeven ouders en/of wettelijk vertegenwoordigers van bewoners die in OlmenEs wonen.

Door het stilvallen van de vereniging van verwanten (VvV) is het belang van de inbreng van de CR toegenomen. Een belangrijk doel van de CR voor 2020 was dan ook beter zichtbaar worden voor en intensivering van het contact met hun achterban. Als de CR de ouders en verwanten wil kunnen representeren dan moet de CR hen goed informeren en moeten ouders en verwanten hen weten te vinden. Een eerste stap daarin was dat de CR contact met haar achterban is gaan onderhouden met de ouders en vertegenwoordigers door middel van het toezenden van de notulen van het tweemaandelijks overleg met de directeur/bestuurder. Ouders en verwanten kunnen reageren naar het nieuw aangemaakte emailadres: [cliëntenraad@olmenes.nl](mailto:cliëntenraad@olmenes.nl).

Het is gebruikelijk dat de CR contact heeft met haar achterban middels verwantenbijeenkomsten en themadagen. Deze hebben door de coronamaatregelen niet kunnen plaatsvinden.

In 2020 is er een start gemaakt met het benaderen van een contactouder per woonhuis. Het doel is aan de ene kant een luisterend oor te zijn voor ouders en verwanten als lotgenoten, aan de andere kant zijn er op die manier korte en laagdrempelige communicatielijnen vanuit de woonhuizen naar de CR als vertegenwoordiger binnen OlmenEs als geheel. De contactgegevens van de oudercontactgroep zijn te vinden op [www.olmenes.nl/cliëntenraad-contactgroep](http://www.olmenes.nl/cliëntenraad-contactgroep).

De CR heeft een eigen pagina gekregen op de website van OlmenEs: [www.olmenes.nl/cliëntenraad](http://www.olmenes.nl/cliëntenraad). Hier wordt toegelicht wie de CR-leden zijn, waar zij voor staan en welk aandachtsgebied ieder lid heeft.

### **Bijzonderheden**

#### Corona

Corona maakte 2020 tot een bijzonder en memorabel jaar. Inbreng vanuit de CR betreffende de coronamaatregelen werd gedurende het jaar verzorgd door Kyra Reijngoud en Carla Kooistra. Hun taak was om binnen het coronateam mee te denken vanuit het bewoners- en verwanten-perspectief betreffende de lockdown periodes, met speciale aandacht voor de gevolgen voor de bezoeksregelingen en thuisbeperkingen.



### Fluitelier

In de Fluitelier, het nieuwsblad van OlmenEs, was een interview met de voorzitter, de secretaris en de penningmeester opgenomen waarin zij zich nader voorstelden en inzicht gaven in hoe zij als CR in het geheel van OlmenEs willen staan. Het interview is na te lezen op <https://bit.ly/3dbrlvU>.

### Implementatie Wet op medezeggenschap (Wmcz-2018)

In overleg met een vertegenwoordiger uit de CR is er een beleidsnotitie en een implementatieplan opgesteld en voorgelegd aan het BSO. Voor het komende jaar staat het vaststellen van een nieuw medezeggenschapsreglement op de rol.

### Termijnrapportages 2020

Veel waardering werd uitgesproken over de uitgebreide transparante termijnrapportages waarin o.a. was opgenomen:

- Financiële gegevens.
- Klachten en signalen van onvrede.
- Incidentmeldingen, waaronder medicijnincidenten.
- P&O rapportage, waaronder verzuimcijfers en de stand van zaken betreffende personeelsplanning.

### Mondzorg

Door een tweetal ernstige incidenten kreeg de mondzorg een prominente plaats op de agenda's.

### Herdenkingsbank voor Sjaak Koopman

De CR nam het initiatief voor een herdenkingsbank voor Sjaak Koopman, eerste boer van OlmenEs, overleden in het begin van de corona lockdown. De inzameling bij de ouders/verwanten bracht zo veel geld op dat voor twee banken kon worden gekozen. Deze worden binnenkort door de technische dienst geplaatst.





## Samenstelling CR

Naam	Functie	Aandachtsgebied	Aanvang	Einddatum
Wiebe Cool	Voorzitter	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voorbereiding en voorzitter van de vergaderingen</li> <li>- Wet medezeggenschap</li> <li>- Emancipatie bewoners</li> <li>- Antroposofische identiteit</li> <li>- Werken in de Driehoek</li> <li>- Scholing</li> <li>- Contactouder Wingerd</li> </ul>	2019 okt.	2027
Kyra Reijngoud	Vicevoorzitter Peningmeester	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zorgproces</li> <li>- Wet zorg en dwang</li> <li>- Contact met bewoners-clëntenraad</li> <li>- Incidentmeldingen</li> <li>- Contactouder Corylus</li> </ul>	2015 mrt.	2023
Sipke Sikkes	Secretaris	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secretariaat CR</li> <li>- Financiële zaken</li> <li>- Cliëntportaal</li> <li>- Contactouder Juglans</li> </ul>	2017 apr.	2025
Tjibbe-Jan Borger	Lid	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vastgoedzaken</li> <li>- Bezoeken van de woonhuizen</li> <li>- Contactouder Corylus</li> </ul>	2014 mrt.	2022
Lenie Rumpff	Lid	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voedingscommissie</li> </ul>	2012	2020
Carla Kooistra	Lid	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vertegenwoordiging per woonhuis</li> <li>- Inspraak van de bewoners</li> <li>- Mondzorg</li> <li>- Communicatieplan</li> <li>- Coördinatie contactouders</li> <li>- Contactouder Ginkgo</li> </ul>	2019 jun.	2027
Bert Venema	Lid	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vastgoed zaken</li> <li>- Techniek</li> <li>- Duurzaamheid</li> <li>- Bezoeken van woonhuizen</li> <li>- Contactouder Aesculus 1</li> </ul>	2020 dec.	2028

## Vergaderingen

De CR heeft in 2020 zes keer vergaderd met de bestuurder; tweemaal fysiek, viermaal digitaal. Voorafgaand daaraan heeft de CR een vooroverleg gehad. De afvaardiging van RvT was eenmaal aanwezig. Daarnaast is er een digitale ontmoeting geweest met de voltallige RvT.

De BCR, onder begeleiding van een coach, heeft door alle coronaperikelen helaas maar een keer kunnen participeren in de vergadering.

Tijdens de cliëntenraadvergadering in het najaar is er kennis gemaakt met de vertrouwenspersoon in het kader van de WZD.

De CR wordt voor haar vergaderingen gefaciliteerd met een (digitale) vergaderruimte en een notulist. Bij vergaderingen op locatie wordt de CR voorzien van een lunch tussen de vergaderingen. Verder is er een financiële ondersteuning naar behoefte. Dit betreft dan vooral gerichte deskundigheid bevordering en scholing via het LSR, het bezoeken van congressen en het LSR lidmaatschap. Formeel draagt het budget € 3000,- per jaar, dit bedrag werd niet volledig gebruikt.

### Adviezen, besluiten en instemmingen

In 2020 heeft de CR de volgende adviezen gegeven, besluiten genomen en instemmingen verleend:

Adviezen	Besluiten	Instemmingen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rondom de beperkende maatregelen en versoepelingen van maatregelen in het kader van covid-19 zijn diverse adviezen verstrekt.</li> <li>- Begroting en jaarverslag.</li> <li>- Plan van aanpak mondzorg</li> <li>- Meerjarenbeleidsplan OlmenEs.</li> <li>- Renovatieplan gebouwen.</li> </ul> <p>Ongevraagde adviezen zijn gegeven rondom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het gebruik van Clientportaal.</li> <li>- Opleiding persoonlijk begeleiders (Pb'ers).</li> <li>- Actuele vraagstukken vanuit de medische dienst.</li> <li>- Voorgenomen aanpak jaarplannen per woonhuis.</li> <li>- Warmteregulatie/ventilatie woonhuizen.</li> <li>- Het voedingspatroon OlmenEs breed.</li> <li>- Aanstellen bewegingscoach in reactie op de gemeten coronakilo's.</li> <li>- Doorberekening maandelijkse kosten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een afvaardiging van de CR onderdeel laten zijn in het coronateam OlmenEs.</li> <li>- Zichtbaar willen worden als CR richting beroepskrachten, bewoners en hun vertegenwoordigers.</li> <li>- CR pagina's op de website van OlmenEs.</li> <li>- Email adres CR activeren.</li> <li>- Lidmaatschap LSR.</li> <li>- Agenderen en notuleren van het vooroverleg CR.</li> <li>- Steun van het bezwaar OlmenEs betreffende inkoopbeleid zorg door zorgkantoor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementatieplan WZD.</li> <li>- Accountantsverklaring 2019.</li> <li>- Jaarrekening 2019.</li> <li>- Begroting 2021.</li> <li>- Kaderbrief 2021.</li> <li>- Jaarlijks kwaliteitsrapport.</li> <li>- Notitie 'voor wie zijn de kosten'.</li> <li>- Plan van aanpak mondzorg, na Intern onderzoek.</li> <li>- Verbetering zorgproces en aanpassen zorgplannen.</li> <li>- Moderne Media beleidsnota OlmenEs.</li> <li>- Implementatie Wmcz-2018.</li> </ul>

### 4.2. Bewonerscliëntenraad (BCR)

OlmenEs heeft conform de Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen een BCR waarin een afvaardiging van bewoners die belangen van de bewoners behartigen. De BCR bestaat in 2020 uit zes bewoners die in OlmenEs wonen. De BCR heeft een vaste coach, die in dienst is van OlmenEs.

De BCR houdt contact met haar achterban, doordat af en toe een lid in een ander woonhuis mee-eet met een vragenlijstje voor de bewoners van die leefgroep. Verder is er vooral een zoektocht om contact te houden met de achterban.



## Samenstelling BCR

Naam	Functie	Aanvang	Einddatum
Suzanne Hoekstra	Voorzitter	2014 mrt.	1 x verlengen Mrt. 2021
Johan de Vries	Vicevoorzitter	2014 mrt.	1 x verlengen Mrt. 2021
Rafaëla Bosma	Penningmeester	2019 feb.	1 x verlengen Feb. 2026
Michael Suk	Lid	2019 dec.	1 x verlengen Dec. 2026
Jan Joost Dikhoff	Lid	2017 sep.	1 x verlengen Sep. 2024
Martijn Zijlstra	Lid	2017 jan.	1 x verlengen Jan. 2024

## Bijzonderheden

### Implementatie Wet op medezeggenschap (Wmcz-2018)

In voorbereiding op de Wmcz-2018 is de BCR bezig geweest met de eigen visie en de visie op zorg van OlmenEs, door de coronacrisis heeft de BCR dit nog niet kunnen afronden. In tussentijd is er door de CR en de bestuurder gewerkt aan visie op beleid over inspraak, zeggenschap en medezeggenschap. De BCR had een opleiding gepland over dit onderwerp bij de Landelijk Steunpunt (mede)zeggenschap (LSR).

### Coronamaatregelen en vergaderen

Door de coronabeperkingen van 2020 hebben meer dan de helft van de vergaderingen niet plaatsgevonden. Wel heeft de coach contact gehouden met de BCR-leden. De geplande LSR opleiding is niet doorgegaan.

### Jaarfeesten

BCR heeft bewondering voor de medewerkers die het mogelijk gemaakt hebben toch de jaarfeesten te vieren, ondanks corona:

- Kerst: De kerstspelen waren goed, het was leuk dat oud medewerkers meededen. Het was minder oudhollands, wellicht daardoor beter verstaanbaar. Bij het paradijsspel was het onrustig, wat erg jammer was. Het kleine kersspel was een succes! Dit wil de BCR graag behouden.
- Oud en Nieuw: Het was een goed georganiseerd en gezellig feest, ook al was het niet zo druk.
- St. Jan: Is als heel goed ervaren en was goed georganiseerd; leuke activiteiten en goed mogelijk met de coronamaatregelen. De gezelligheid van met elkaar zijn als gemeenschap werd wel erg gemist.



### Wat is een gemeenschap

De BCR heeft uitgebreid gesproken over 'wat is een gemeenschap?'.

Een gemeenschap is een groep mensen die iets gemeenschappelijks hebben. Bij OlmenEs is dat de antroposofie. In een gemeenschap zijn de leden in staat tot onderlinge interactie. Samen dingen doen en jezelf mogen zijn. Een gemeenschap moet zich ontwikkelen, net als de leden.

Bewoners hebben doelen, maar ook de medewerkers moeten zich ontwikkelen. Zo ontwikkelen we ons aan elkaar. Bij de gemeenschap OlmenEs horen de bewoners, medewerkers, ouders, vrijwilligers en de overledenen.

### Het slikteam

Vanuit de achterban werd de BCR op dit onderwerp benaderd. Een aantal bewoners heeft vaak moeite met eten van bijv. droge granen en taaie schnitzels. Bij verder onderzoek bleek dat er dan ook vaak gehoest wordt tijdens het eten, waarbij er geen hand voor de mond wordt gedaan, laat staan in de elleboog.

Naar aanleiding hiervan is contact opgenomen met de keuken. Daarna heeft er een gesprek plaatsgevonden met de keuken, menu-commissie en het slikteam (bestaande uit Tessa de diëtiste en Rianne de logopedist). Uit deze gesprekken bleek dat de slikproblemen wel te verhelpen zijn, maar bij ouder wordende bewoners kan het ook erger worden en het kan gevaarlijk zijn.

Het gesprek is nabesproken in de BCR, vervolgens is er een brief opgesteld voor de medewerkers om hen te informeren waar ze problemen kunnen melden.

### **Vergaderingen**

De BCR heeft in 2020 11 keer vergaderd, de directeur/bestuurder was bij drie vergaderingen aanwezig. De BCR, onder begeleiding van een coach, heeft één keer geparticipeerd in de vergadering van de CR met directeur/bestuurder.

Formeel bedraagt het budget € 3000,- per jaar, maar dat bedrag wordt niet volledig gebruikt.

### **Adviezen en besluiten**

In 2020 heeft de BCR de volgende adviezen gegeven en besluiten genomen.

<b>Adviezen</b>	<b>Besluiten</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Wel het hek om OlmenEs te repareren of te vernieuwen.</li><li>- Grotere slaapkamers, als het mogelijk is met een verbouwing van het huis, maar zeker bij nieuwbouw.</li><li>- Klachtenfunctionaris hoeft niet meer bekendheid, de drie vertrouwenspersonen wel.</li><li>- Groep of huisvergaderingen weer onder de aandacht brengen.</li><li>- Aan de bewoners van OlmenEs laten weten als iemand die een belangrijk gezicht voor hen was vertrekt.</li><li>- De bel weer laten luiden voor aanvang werken.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nieuw lid, Michael Suk aangenomen.</li><li>- De BCR wil ieder kwartaal een nieuwsbrief maken.</li><li>- We willen onze nieuwsbrief niet als onderdeel van Fluitelier.</li></ul>

### 4.3. Ondernemingsraad (OR)

OlmenEs heeft conform de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) een OR waarin een afvaardiging van medewerkers de belangen van alle medewerkers behartigen. De OR bestaat in 2020 uit zeven medewerkers van OlmenEs.

De OR houdt contact met haar achterban, de medewerkers, naast persoonlijk contact op de werkvloer, door middel van het delen van de notulen op intranet. Medewerkers kunnen reageren naar de OR via het emailadres: [ondernemingsraad@olmenes.nl](mailto:ondernemingsraad@olmenes.nl).

#### Samenstelling OR in 2020

Naam	Functie	Aanvang	Einddatum
Leentje Haaksma	Voorzitter	01-03-2011	01-02-2021
Marjan Blomsma	Lid	13-12-2018	01-02-2023
Joris Prozé	Lid	19-01-2017	01-02-2025
Hennie van der Wal	Lid	19-01-2017	01-02-2021
Josephine Terpstra	Lid	03-08-2017	01-02-2025
Joke Schotman	Lid	19-01-2017	01-02-2021
René van der Beek	Lid	09-05-2019	03-2020

#### Bijzonderheden

##### Overlijden René van der Beek

Zondag 15 maart krijgt de OR het bericht dat René van der Beek plotseling is overleden. De OR besluit uit respect naar René dat zijn zetel binnen de raad in 2020 niet opgevuld zal gaan worden.

##### Coronamaatregelen en vergaderen

OlmenEs bestaat in 2020 voor een groot deel uit compartimenten, dit naar aanleiding van het coronavirus. De ondernemingsraad bestaat uit mensen van verschillende compartimenten en kan niet meer fysiek bij elkaar komen. Na enkele weken van wennen aan de nieuwe situatie pakt de OR de vergaderingen weer wekelijks op, digitaal.

##### Vacatures OR

Drie leden van de raad stoppen begin 2021 met de OR. Dit betekent dat er vier zetels vrij komen. In het najaar brengt de OR een vacature uit. Hier komen vier reacties op waarmee de ondernemingsraad vanaf 2021 weer volledig bezet is. Er worden geen verkiezingen uitgeschreven.

#### Vergaderingen

De OR heeft in 2020 wekelijks, buiten de vakanties en begin lockdown, vergaderd. De RvT (of afgevaardigde) was aanwezig bij één vergadering. De OR heeft in 2020 eenmaal een digitale ontmoeting met de RvT gehad.

De OR vergadert één keer per maand met de directeur/bestuurder en een afvaardiging van HR, vooraf heeft de voorzitter een overleg met de directeur.

De OR wordt voor haar vergaderingen gefaciliteerd met een (digitale) vergaderruimte en een notulist bij de vergaderingen met de directeur/bestuurder. Verder is er een financiële ondersteuning naar behoefte, formeel bedraagt dit budget € 1500,- per jaar.



### Adviezen, besluiten en instemmingen

In 2020 heeft de OR de volgende adviezen gegeven, besluiten genomen en instemmingen verleend:

Adviezen	Instemmingen
<ul style="list-style-type: none"><li>- Financiële planning renovatie fase 1.</li><li>- Werkkostenregeling.</li><li>- Rol duidelijkheid in roosters van werken.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Structuuraanpassing P&amp;O.</li><li>- Functiebeschrijving HR-adviseur.</li><li>- Invoering WAB.</li><li>- Thuiswerkregeling tijdens crisis.</li></ul>

## 5. Vooruitblik

### 5.1. Kaderbrief 2021

Zoals is genoemd in paragraaf 2.1. zijn een aantal thema's van de kaderbrief 2020 als lopend project meegenomen in de kaderbrief 2021. Er zijn ook een aantal nieuwe thema's in de kaderbrief opgenomen. Met de thema's die zijn toegevoegd is het OlmenEs haar streven om zich te blijven ontwikkelen, op ieder niveau binnen de organisatie.

Ook de kaderbrief is aan een ontwikkeling onderhevig, zo is dit jaar gekozen om het document in een nieuw jasje te steken. De kaderbrief, het bewonerstevredenheidsonderzoek en de teamreflectie worden door het team samengevoegd en worden als samenhangend document in een map gearchiiveerd, voorzien van werkformats als instrument voor de jaarplanning, teamvergaderingen en monitoring overleggen. Hiermee is de kaderbrief een werkdocument geworden, waarmee doelgericht aan speerpunten gewerkt kan worden.

De thema's van de kaderbrief 2021 zijn:

Thema	Toelichting
<p>Teamreflectie</p> <p>Mondzorg:</p> <p>Incidentenanalyse:</p> <p>Zeggenschap en inspraak:</p> <p>Bewonersonderzoek:</p> <p>Taken en verantwoordelijkheden:</p> <p>Leefstijl als preventie van verzuim en ziekte:</p>	<p>Alle teams hebben in 2021 een aandachtsfunctionaris mondzorg en alle bewoners hebben een individuele poetskaart, deze wordt uitgevoerd en geëvalueerd. De evaluatie vindt plaats tussen de aandachtsfunctionaris en de mondhygiënist. Aandachtspunten worden gesignaleerd, geanalyseerd en er wordt oplossingsgericht gewerkt, waarbij kennisdeling een rol speelt.</p> <p>Teams leren incidenten beter te analyseren. Hierbij nemen teams de verantwoordelijkheid om incidenten op te pakken en de mogelijkheid om hiervan te leren.</p> <p>Passend bij de visie van OlmenEs hebben bewoners zeggenschap en inspraak, het streven is dan ook altijd om bewoners optimaal te betrekken en hun maximaal te ondersteunen in het uiten van hun inbreng. Binnen het team wordt geëvalueerd op welke wijze de bewoners worden ondersteund in hun inbreng.</p> <p>Het is de visie van OlmenEs dat alle bewoners meedoen aan het bewonersonderzoek, tenzij dit niet haalbaar is vanwege goed overwogen redenen. Binnen elk team zijn de taken en verantwoordelijkheden verdeeld onder de teamleden. Teamleden evalueren deze verdeling en leggen die, waar nodig, opnieuw vast in een fleximatrix. Teamleden kunnen hierdoor hun rol beter oppakken en de voorwaarden neerzetten waarin hij zijn taak of rol kan vervullen.</p> <p>Voor zowel bewoners als medewerkers is het belangrijk om te blijven werken aan een gezonde levensstijl. Op bewonersniveau evalueert het team wat ze doen om de gezonde leefstijl van de bewoner te stimuleren, te denken valt aan voldoende bewegen en gezonde voeding. Vanuit de MTD en de medische dienst volgt een plan waarin staat hoe medewerkers en bewoners aan een gezonde leefstijl kunnen werken. Het uitgangspunt is dat medewerkers en bewoners gezamenlijk een gezonde leefstijl naleven, in lijn met de antroposofische visie.</p>
<p>Vormgeven aan het leven, wonen en werken in een gemeenschap</p>	<p>Door de intensievere zorgvraag lukt het sommige bewoners, en daarmee sommige medewerkers, niet altijd om bij de vieringen of dagrituelen aanwezig te zijn. Ook de coronacrisis is een periode geweest waarin afgezonderd van elkaar bepaalde rituelen of vieringen zijn gevierd. Als woon- werkgemeenschap is het belangrijk dat er naar verbinding gezocht blijft worden. De culturele commissie speelt hierin een belangrijke rol.</p>
<p>Gesprekscyclus</p>	<p>De gesprekscyclus tussen de medewerker en de leidinggevende is van belang om de kwaliteit van de zorg te waarborgen, de medewerker optimaal te faciliteren in zijn opleidingsvraag en ter preventie van verzuim. In 2021 zal de gesprekscyclus opnieuw worden ingericht.</p>
<p>Strategisch personeelsbeleid</p>	<p>In 2021 zal het strategisch personeelsbeleid verder vertaald worden naar de strategische personeelsplanning, waarbij voor ieder team in beeld wordt gebracht welke competenties, vaardigheden en functies noodzakelijk zijn om uiteindelijk de zorg of diensten te kunnen leveren die gevraagd worden.</p>

<p>Opleidingsbeleid</p> <p>BBL beleid:</p> <p>Leermanagementsysteem:</p>	<p>OlmenEs wil ondersteunen en faciliteren in de verdere deskundigheidsbevordering en ontwikkeling van de medewerkers.</p> <p>De huidige BBL constructie wordt geëvalueerd, daarbij wordt onderzocht of er mogelijkheden bestaan om meerdere BBL leerlingen op te leiden binnen OlmenEs, om zo de toekomstige uitstroom van medewerkers met de pensioengerechtigde leeftijd te kunnen opvangen.</p> <p>Opleiding, als onderdeel van het strategisch personeelsbeleid, vraagt een goede facilitering en registratie. Onderzocht wordt of de aanschaf van een leermanagementsysteem OlmenEs beter in de gelegenheid stelt medewerkers gerichte scholing aan te bieden en de voortgang te monitoren.</p>
<p>Reductie van verzuim</p> <p>Regelruimte:</p> <p>Versterken van het ontwikkelingsklimaat:</p> <p>Verminderen werkdruk en administratieve last:</p>	<p>Het verlagen van verzuim heeft invloed op verschillende gebieden; het draagt bij aan de gezondheid en welbevinden van medewerkers, het verminderen van werkdruk en de continuïteit en kwaliteit van zorg.</p> <p>Het blijkt van grote invloed op preventie van verzuim, wanneer medewerkers regelruimte ervaren om aanpassingen in hun werkzaamheden te kunnen doen wanneer verzuim dreigt. In de teamreflectie is aandacht over de wijze waarom regelruimte geboden wordt en gewenst is. Het team spreekt met elkaar af wat er binnen het team mogelijk is.</p> <p>Passend bij de slogan “Ruimte voor ontwikkeling” worden de ontwikkelingswensen van medewerkers met hun leidinggevende besproken. OlmenEs stelt het opleidingsbudget naar boven bij om hierin meer te kunnen faciliteren.</p> <p>OlmenEs wil medewerkers zo faciliteren dat er minder druk wordt ervaren. Om de werkdruk en administratieve last te verminderen zijn er al een aantal acties genomen: 1) herstel lange diensten binnen wonen en 2) verdere implementatie nieuwe zorgproces. Acties die genomen gaan worden zijn: 1) evaluatie functie PBer, met als doel de functie als regievoerder in te zetten en 2) vermindering in werkdruk bij uitval, waarbij binnen de teamreflectie afspraken worden gemaakt over beschikbaarheid en vervanging.</p>
<p>Implementatie Wet zorg en dwang (Wzd)</p>	<p>De Wzd wordt verder geïmplementeerd, waarbij huidige maatregelen worden omgezet om deze passend te maken. De implementatie van de Wzd is onderdeel van het nieuw te implementeren zorgproces. Het nieuwe zorgproces is reeds in gang gezet en wordt in 2021 verder geïmplementeerd.</p>
<p>Implementatie Elektronisch Clientdossier (ECD)</p>	<p>Het contract met TTS ResidentWeb loopt per 31 december 2021 af. Er wordt geëvalueerd of TTS nog aan OlmenEs haar wensen voldoet, ook andere leveranciers worden vergeleken.</p>
<p>Implementatie ICT-pakketten</p>	<p>De IT-pakketten waarmee de ondersteunende diensten werken zijn toe aan vernieuwing. Voordat OlmenEs een besluit neemt in het de te schaffen ICT-pakketten vindt een oriëntatie plaats naar de rol van de ondersteunende diensten. De visie op ondersteunende diensten is bepalend in de aanschaf van de ICT-pakketten of de keuze om aan te haken bij een Shared Service Center.</p>
<p>PR en communicatiebeleid</p>	<p>Er wordt een communicatiebeleid geschreven voor de in- en externe communicatie van OlmenEs. Het communicatiebeleid richt zich intern op de (antroposofische) identiteit, binding en betrokkenheid. Op extern vlak zal het beleid zich richten op het imago en de positionering van OlmenEs als professionele en antroposofische zorginstelling en als aantrekkelijke werkgever.</p>





## 5.2. Risico's

### **Personeelstekort**

Het personeelstekort in de zorg neemt toe, zo ook in de sector waarin OlmenEs zich bevindt. Het wordt steeds moeilijker de vacatures tijdig vervuld te krijgen, zeker op de intensieve begeleidingsgroepen. OlmenEs houdt rekening met een extra benodigde inzet van PNIL in de zomermaanden, de leerlingenplekken zijn wel gevuld. Een personeelstekort heeft direct gevolgen voor kwaliteit en continuïteit van zorg, invloed op verzuim en financiële gevolgen i.v.m. PNIL en verloop medewerkers.

Onderzocht wordt of er meer leerlingen geplaatst kunnen worden om de knelpunten op lange termijn op te lossen. HR zal, samen met de portefeuillehouder communicatie, de huidige wervingsmethode opnieuw beoordelen. De portefeuillehouder communicatie onderzoekt aansluitend hoe de positionering van OlmenEs als aantrekkelijke werkgever kan worden versterkt. De strategische personeelsplanning geeft tevens meer mogelijkheden om gericht te kunnen werven.

Op lange termijn is dit risico moeilijk in te schatten nu de zorg weer een aantrekkelijke werkgever lijkt met werkzekerheid.

### **Verzuim**

OlmenEs kent de afgelopen jaren structureel een verzuim onder de 5% en onder de benchmark. Ondanks dat wordt een risico op toename van verzuim gezien, wanneer het niet lukt om vacatures tijdig in te vullen met voldoende gekwalificeerd personeel. Verzuim heeft direct invloed op kwaliteit van zorg, financiële gevolgen voor PNIL, beeldvorming bij externe stakeholders, verloop van medewerkers en medewerkers tevredenheid. Het is daarom van belang goed zicht te houden op draagkracht van de medewerkers en verzuimbegeleiding ook richting preventie in te richten.

Wat betreft dit risico worden acties uitgezet die gericht zijn op de begeleiding van medewerkers bij preventie van verzuim, waaronder; proactieve inzet van een coach, nazorgteam en indien gewenst externe begeleiding. In de SMT-overleggen met de bedrijfsarts wordt het verzuim en de preventieve benadering geëvalueerd.

Het risico is aanwezig dat de extra inzet van medewerkers om continuïteit van zorg te realiseren ervoor zorgt dat medewerkers op een later moment uitvallen. Ook het herstel van een covid-besmetting neemt een langere tijd in beslag, waardoor medewerkers niet of gedeeltelijk werkzaam zijn.

### **Kennis van de antroposofie**

Met name binnen de woongroepen wordt gezien dat het moeilijk is om medewerkers aan te trekken met kennis van de antroposofische zorg. Op termijn zal dit knelpunt ook ontstaan bij de medische dienst en de therapeuten. Door gebrek aan antroposofische kennis kan de visie, waar OlmenEs voor staat, onvoldoende tot zijn recht komen in de dagelijkse zorg.

OlmenEs zal een gedegen opleiding ontwikkelen rondom de antropische zorg. Ook op landelijk niveau wordt deelgenomen aan projecten binnen de NVAZ, gericht op het opleiden en aantrekken van antroposofisch geschoolde begeleiders, artsen, verpleegkundigen en therapeuten. Verder krijgen de aandachtfunctionarissen antroposofie een rol in de vertaling van de theorie naar dagelijkse praktijk.

Zonder de nodige acties zal de antroposofie als onderscheidend vermogen onder druk te staan.



### **Meerzorg geld**

De toekenning van de meerzorg vindt, in tegenstelling tot voorgaande jaren, door het zorgkantoor plaats zonder tussenkomst van het CCE. Het zorgkantoor is zoekende naar de juiste werkwijze wat kan maken dat het toekennen van de meerzorg gelden tot vertraging leidt of zelfs tot niet toekennen. Dit heeft een financiële impact op OlmenEs, aangezien dit incidenteel geld is en onderdeel is van het beschikbare budget per client. Dit heeft impact op kwaliteit van de te leveren zorg.

OlmenEs maakt per cliënt een plan van aanpak hoe er gehandeld wordt wanneer meerzorg niet wordt toegekend. De mogelijkheid tot het aanvragen van groepsmeerzorg zou mogelijk tot gevolg kunnen hebben dat het regiobudget verder onder druk komt te staan.

Ondanks dat meerzorg geld incidenteel budget is, zal bij het niet verlengen van de financiering een knelpunt in de zorgverlening ontstaan en zal een overgangperiode nodig zijn om de begeleiding opnieuw in te richten.

### **Prestatie bekostiging**

Na de fusie van de zorgverzekeraars de Friesland en Zilveren Kruis, is er een wijziging gekomen in de wijze waarop de bekostiging plaats vindt. OlmenEs zal niet langer middels een voorschot bekostigd worden, maar via prestatiebeloning achteraf. Dit kan liquiditeitsproblemen veroorzaken.

Gezien de liquiditeit van OlmenEs wordt er op het moment geen risico gezien.

### **Fraude met betalingen door financiële administratie**

Vanwege de handmatige handelingen in de financiële boekhouding bestaat de kans dat er door de medewerker van de financiële administratie geld wordt overgemaakt naar privébankrekeningen.

Om dit risico te verminderen worden de facturen getekend door de betreffende budgethouder. De betaalbatch wordt steekproefsgewijs gecontroleerd door de controller en bestuurder, waarna de betaling middels de tweede handtekening van de bestuurder of diens vervanger wordt vrijgegeven.

Vanwege de coronamaatregelen is de fysieke controle door zowel controller als bestuurder niet mogelijk en kunnen de papieren facturen niet door de budgethouders getekend worden. Om de risico's te verminderen wordt de factuur per email aan de budgethouder voorgelegd en wordt een akkoord per mail gevraagd. Na het klaarzetten van de betaalbatch wordt deze door de controller gecontroleerd en daarna door de bestuurder vrijgegeven met de tweede handtekening.

Het risico op het plegen van fraude door de financiële administratie is gering vanwege de controle die steekproefsgewijs wordt uitgevoerd. De hoeveelheid facturen per week zijn, gezien de omvang van de organisatie, gering. De steekproef heeft tot op heden geen bijzonderheden uitgewezen.

### **Niet tijdig voldoen aan Wzd met negatieve inspectiebeoordeling tot gevolg**

Door de corona impact is de implementatie van het nieuwe zorgproces, met de bijbehorende omzetting naar de Wzd, uitgesteld. Hierdoor wordt het niet mogelijk alle cliënten waarbij sprake is van onvrijwillige zorg in 2020 van de BOPZ naar de Wzd om te zetten. Dit heeft invloed op kwaliteit en continuïteit van zorg.

Ondanks dat 2020 een overgangsjaar was kan het de verwachting van de inspectie zijn dat de omzetting eind 2020 gerealiseerd is. Met de BOPZ arts is afgesproken dat de toetsing van rechtmatige toepassing van middelen en maatregelen vanuit de BOPZ gecontinueerd zal worden gedurende de periode van omzetting, hiermee is de kwaliteit van zorg en toetsing door externen voldoende geborgd.



Het risico is verhoogd doordat OlmenEs niet tijdig kan voldoen aan de Wzd. De impact is echter gering doordat de organisatiestructuur en werkprocessen zodanig worden aangepast dat omzetting op natuurlijke wijze volgens de geldende cyclus kan verlopen.

## 6. Financiën

Het uiteindelijk financieel resultaat van OlmenEs is hoger dan begroot. De belangrijkste verklaring hiervoor is gelegen in het feit dat er meer inkomsten zijn gegeneerd dan begroot in 2020. Dit komt door herindicatie en door toekenning van meerzorggelden, daar waar de personele inzet inmiddels al plaatsvond en in de begroting was verwerkt.

Daarnaast zijn er door de alle beperkende maatregelen vanwege Covid-19 zeer beperkt mogelijkheden voor scholing van medewerkers en teamvergaderingen geweest. Hierdoor is er binnen de primaire zorg ruim 6.000 uur minder dan begroot aan scholingstijd en tijd aan teamvergadering ingezet. Het mag duidelijk zijn dat dit weliswaar een positieve invloed op het resultaat heeft gehad, maar een ongewenste situatie is. In 2021 zal getracht worden de gevolgen van dit gebrek aan scholing en afstemming te compenseren.

### 6.1. Financieel beleid

Het financieel beleid is gericht op stabilisatie en weerbaarheid van de exploitatie tegen een achtergrond van maatschappelijke ontwikkelingen en veranderende regelgeving bij de overheid (overgang van onderdelen WLZ naar WMO, beperking toegang WLZ en bezuinigingen), waarbij toenemend een mogelijk stapelend aantal risico's.

De doelstelling is 2-2,5% rendement te realiseren uit de exploitatie. Het resultaat wordt toegevoegd aan de reserve teneinde het weerstandsvermogen verder te verstevigen.

### 6.2. Financieel resultaat 2020

De eenvoudige jaarrekening 2020 van Stichting OlmenEs sluit met een positief resultaat van € 876.474,-. Dat is ruim boven het begrote resultaat van € 369.900,-.

De specificatie van opbrengsten uit zorgprestaties 2020 (eenvoudige jaarrekening) is als volgt:

Opbrengsten zorgprestaties	2020		2019	
WLZ-zorg	€ 15.252.887,-	98,6%	€ 14.362.818,-	98,2%
WMO GGZ-C	€ 155.389,-	1,0%	€ 150.250,-	1,0%
WMO dagbesteding	€ 0,-	0,0%	€ 14.575,-	0,1%
Overige zorgprestaties (m.n. PGB)	€ 57.652,-	0,4%	€ 103.856,-	0,7%
<b>Totaal opbrengsten zorgprestaties</b>	<b>€ 15.465.928,-</b>	<b>100,0%</b>	<b>€ 14.631.499,-</b>	<b>100,0%</b>

De opbrengst WLZ-zorg is inclusief een vergoeding € 250.504,- voor omzetting als gevolg van Covid-19. Tevens is een vergoeding voor Covid-19 gerelateerde extra personele en materiële kosten opgenomen ad € 437.354,-.

In de opbrengst WLZ-zorg is het bedrag aan gedeclareerde meerzorg 2020 € 1.635.064 (2019: € 1.437.284).



### Specificatie exploitatiekosten (enkelvoudige jaarrekening)

Specificatie exploitatiekosten	2020		2019	
Personeelskosten (incl. zorgbonus)	€ 12.110.129,-	79,8%	€ 11.197.656,-	79,0%
Afschrijvingen vaste activa	€ 762.645,-	5,0%	€ 793.894,-	5,6%
Voedingsmiddelen en hotelmatige kosten	€ 540.912,-	3,6%	€ 571.505,-	4,0%
Algemene kosten	€ 579.778,-	3,8%	€ 625.355,-	4,4%
Patiënt- en bewonergebondenkosten	€ 320.540,-	2,1%	€ 96.771,-	0,7%
Onderhoud en energiekosten	€ 466.184,-	3,1%	€ 478.524,-	3,4%
Huur en leasing	€ 55.694,-	0,4%	€ 55.310,-	0,4%
Financiële baten en lasten	€342.646,-	2,2%	€ 354.660,-	2,5%
<b>Totaal exploitatiekosten</b>	<b>€ 15.178.528,-</b>	<b>100,0%</b>	<b>€14.173.675,-</b>	<b>100,0%</b>

#### Zorgbonus

OlmenEs heeft in november 2020 haar personeel de zorgbonus vertrekt. De kosten hiervoor bedragen € 465.241,-. De ontvangen subsidie bedraagt € 441.991,-.

### 6.3. Ratio's over 2020 in vergelijking met 2019 (enkelvoudige jaarrekening)

Het uitgangspunt van het financiële beleid van Stichting OlmenEs is gericht op continuïteit. Gezonde ratio's zijn hiervoor de indicatoren, waarbij onder invloed van de toenemende risico's binnen de sector hogere eisen aan de ratio's worden gesteld.

	2020	2019
Resultaattratio (resultaat / omzet)	5,46%	4,10%
Liquiditeitsratio (vlottende activa/ kortlopende schulden)	2,25	2,26
Solvabiliteitsratio (eigen vermogen / balanstotaal)	36,71%	33,10%

Het saldo liquide middelen ultimo 2020 bedraagt € 6.603.922,- (2019: € 5.514.906). Het grootste deel van deze liquide middelen staat op bank- en spaarrekeningen. Naast de hoofdbankrekening van Stichting OlmenEs betreft dit ook een bankrekening die gebruikt wordt voor de geldstroom in het werkgebied winkel en theeschenkerij en bankrekeningen voor de geldstroom in de woonhuizen.

#### Publicatie Jaardocument Stichting OlmenEs

In dit bestuursverslag zijn hierna de enkelvoudige balans en winst- en verliesrekening van Stichting OlmenEs opgenomen. De gehele geconsolideerde jaarrekening van Stichting OlmenEs, inclusief de mee- geconsolideerde cijfers van Stichting De Bongerd, zijn gepubliceerd op de intranet- en internet-pagina van Stichting OlmenEs.

U kunt de geconsolideerde jaarrekening 2020 van Stichting OlmenEs lezen via deze link:  
<https://bit.ly/3fYsVI4>.



## 6.4. Enkelvoudig balans per 31 december 2020 (na resultaatbestemming)

	Ref.	31-dec-20	31-dec-19
		€	€
<b>ACTIVA</b>			
<b>Vaste activa</b>			
Materiële vaste activa	1	9.998.601	10.266.011
Financiële vaste activa	2	196.298	196.298
<b>Totaal vaste activa</b>		<b>10.194.899</b>	<b>10.462.309</b>
<b>Flottende activa</b>			
Vorraden	3	53.202	50.542
Vorderingen uit hoofde van financieringstekort	4	390.584	401.101
Debiteuren en overige vorderingen	5	233.334	302.847
Liquide middelen	6	6.603.922	5.514.906
<b>Totaal flottende activa</b>		<b>7.281.041</b>	<b>6.269.396</b>
<b>Totaal activa</b>		<b>17.475.940</b>	<b>16.731.705</b>
<b>PASSIVA</b>			
<b>Eigen vermogen</b>			
Kapitaal	7	227	227
Bestemmingsfondsen		6.415.690	5.539.216
<b>Totaal eigen vermogen</b>		<b>6.415.917</b>	<b>5.539.443</b>
<b>Voorzieningen</b>	8	<b>552.202</b>	<b>639.285</b>
<b>Langlopende schulden (nog voor meer dan een jaar)</b>	9	<b>7.269.500</b>	<b>7.788.750</b>
<b>Kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)</b>			
Overige kortlopende schulden	13	3.238.321	2.764.227
<b>Totaal passiva</b>		<b>17.475.940</b>	<b>16.731.705</b>
<b>BEDRIJFSOPBRENGSTEN:</b>			
Opbrengsten zorgprestaties (en maatschappelijke ondersteuning)	11	15.465.928	14.631.499
Subsidies	12	499.168	33.623
Overige bedrijfsopbrengsten	13	89.906	108.890
<b>Som der bedrijfsopbrengsten</b>		<b>16.055.002</b>	<b>14.774.012</b>
<b>BEDRIJFSLASTEN:</b>			
Personeelskosten	14	12.110.129	11.197.656
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	15	762.645	793.414
Overige bedrijfskosten	16	1.963.108	1.827.465
<b>Som der bedrijfslasten</b>		<b>14.835.882</b>	<b>13.818.535</b>
<b>BEDRIJFSRESULTAAT</b>		<b>1.219.120</b>	<b>955.477</b>
Financiële baten en lasten	17	-342.646	-354.660
<b>RESULTAAT BOEKJAAR</b>		<b>876.474</b>	<b>600.817</b>
<b>RESULTAATBESTEMMING</b>			
<i>Het resultaat is als volgt verdeeld:</i>		2020	2019
		€	€
Toevoeging/(onttrekking):			
Bestemmingsfonds reserve aanvaardbare kosten		811.474	600.817
Bestemmingsfonds kosten reserve Covid-19		65.000	0
		<b>876.474</b>	<b>600.817</b>