



Rozelaar



Bestuursverslag

2019

Inhoud

Voorwoord	2
1. Profiel organisatie	3
1.1 Algemene gegevens	3
1.2 Doelstelling en visie	3
1.3 Structuur van de organisatie	3
1.4 Locaties	4
1.5 Kerngegevens	4
2. Ontwikkelingen en beleid in 2019	5
2.1 Algemeen	5
2.2 Zorg	6
2.3 Personeel	7
2.4 Bedrijfsvoering	8
2.5 Financieel beleid	8
2.6 Financiële resultaten 2019	9
2.7 Risico's	10
3. Verslag Raad van Toezicht	12
4. Verslag Ondernemingsraad	14
5. Verslag Verwantenraad	16
6. Verslag Cliëntenraad	17

Voorwoord

Binnen de Rozelaar bieden onze medewerkers en vrijwilligers liefdevolle zorg, ondersteuning en begeleiding aan bewoners en deelnemers met een verstandelijke beperking. Dit alles vanuit een christelijk geloof als inspiratiebron. Zo ook in 2019.

Professionele zorg

Naast liefdevolle zorg is gewerkt aan de verdere professionalisering van de zorg. Onder andere door het versterken van het methodisch werken. Alle teams zijn getraind in de gekozen behandel- en begeleidingsmethode Triple C. Op diverse terreinen is het zorgbeleid geactualiseerd en zijn nieuwe werkwijzen geïmplementeerd. Dat dit wordt gewaardeerd door onze cliënten, ouders/verwanten en medewerkers blijkt keer op keer uit de tevredenheidsonderzoeken.

Bedrijfsvoering

Goede zorg kan niet plaatsvinden zonder goede ondersteuning en bedrijfsvoering. Ook op dit vlak wordt binnen de Rozelaar de professionaliseringslag voortgezet. Naast de ontwikkeling op ICT en HR, konden we in 2019 perspectief bieden aan de cliënten op de wachtlijst die graag bij de Rozelaar komen wonen. Twee samenwerkingsovereenkomsten werden getekend voor uitbreiding en nieuwbouw van woonlocaties.

Anders kijken

Het ondersteunen van en samenwerken met mensen met een beperking leert ons anders te kijken naar en te denken over wat echt belangrijk is. Daarom leren we samen en zo verrijken we elkaars leven. Daarom een hartelijk dank voor alle medewerkers, vrijwilligers, bewoners en deelnemers die 2019 tot een goed jaar hebben gemaakt. Dank aan God die het leven schiep en het ons gaf om dit werk te doen.

In dit bestuursverslag over 2019 zijn het verslag van de bestuurder, het verslag van de Raad van Toezicht, Ondernemingsraad, Verwantenraad en de Cliëntenraad samengevoegd. In tegenstelling tot vorig jaar is het kwaliteitsrapport niet toegevoegd maar als apart document beschikbaar op onze website.

We wensen u veel leesplezier toe!



drs. Philip Miedema
Raad van Bestuur

1. Profiel organisatie

1.1 Algemene gegevens

Stichting de Rozelaar

Bezoekadres Rozenstraat 9
3772 JH Barneveld
Telefoon 0342 – 413334
Email info@rozelaar.nl
Internet www.rozelaar.nl
Postadres Postbus 391
3770 AJ Barneveld
KvK nummer 41048366

1.2 Doelstelling en visie

Statutair is de doelstelling van stichting de Rozelaar vastgesteld als:

- het bieden van professionele zorg en ondersteuning aan personen met een verstandelijke beperking en anderen die zorg behoeven;
- de bevordering en het behoud van de maatschappelijke zelfstandigheid van haar cliënten en hun integratie in de samenleving.

De Rozelaar is een christelijke, niet-kerkelijk gebonden stichting. Het geloof dat God de Schepper van al het leven is, geeft motivatie en verantwoordelijkheid voor begeleiding van mensen met een verstandelijke beperking.

Vanuit de overtuiging dat iedereen gelijkwaardig en waardevol is, worden met respect voor ieders unieke kwaliteiten, cliënten ondersteund bij het ontwikkelen en gebruiken van hun talenten. Vanuit een protestants-christelijk perspectief, zijn waarden als respect, geborgenheid en toewijding een leidraad.

Cliënten en ouders kiezen bewust voor de kaders van de voor hen vertrouwde normen en waarden. Dit geldt ook voor medewerkers, die hun geloof in hun werk willen vormgeven.

1.3 Structuur van de organisatie

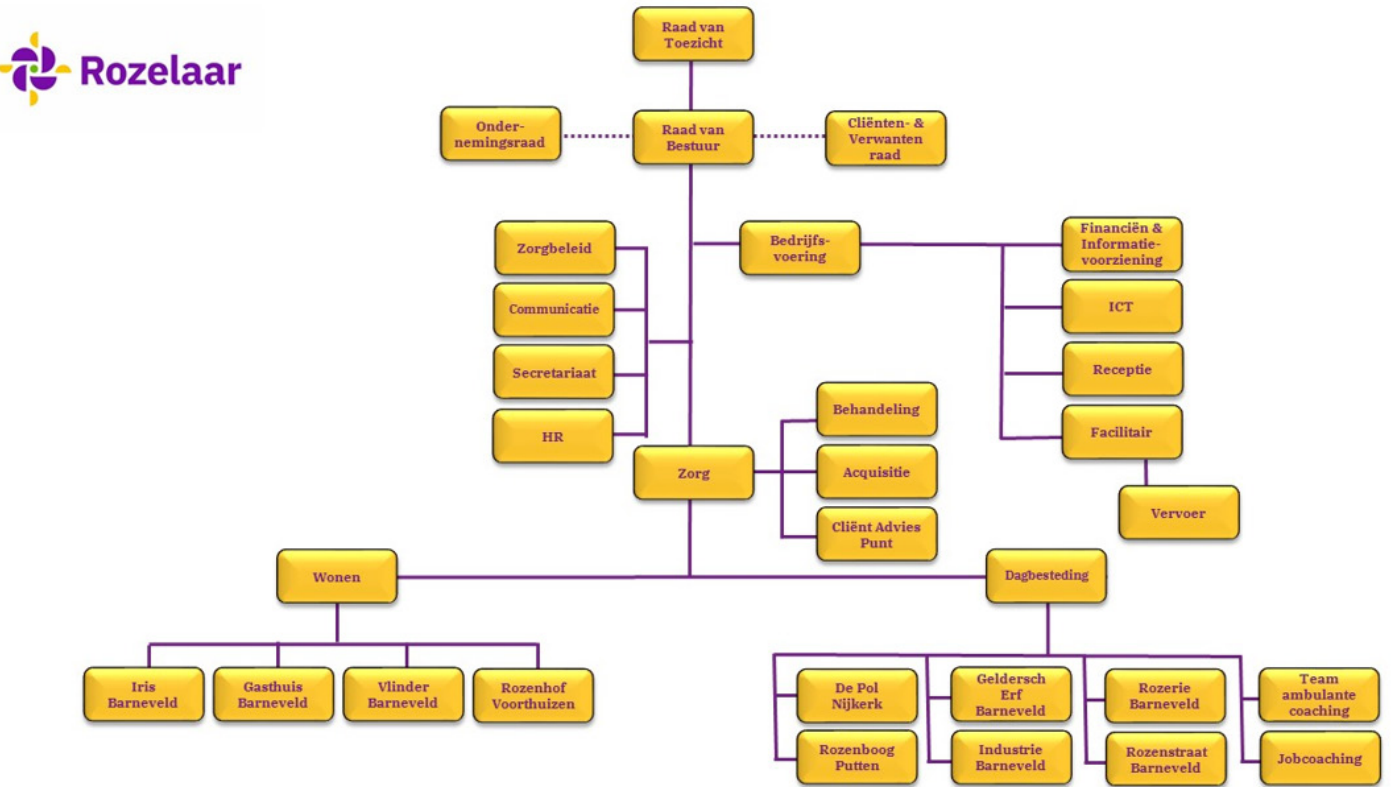
Stichting de Rozelaar heeft de volgende organen:

- Raad van Bestuur, zijnde het bestuur in de zin van de wet
- Raad van Toezicht
- Ondernemingsraad
- Cliëntenraad bestaande uit een Cliëntenraad en een Verwantenraad.

Het management team van de organisatie bestaande uit:

- bestuurder, Philip Miedema;
- manager zorg, Peter Klop tot 1 juni, Annelies van Wijk vanaf 1 december
- manager bedrijfsvoering, Heidy ten Napel

Het organogram 2019 zag er als volgt uit:



1.4 Locaties

De Rozelaar heeft de volgende woonlocaties en dagbestedingslocaties.

De woonlocaties zijn:

- Wooncentrum Iris, Irishof 2 Barneveld met 11 appartementen
- Wooncentrum De Vlinder, Lakenveldeerlaan 6 Barneveld met 24 appartementen
- Wooncentrum Het Gasthuis, Gasthuisstraat 12 Barneveld met 16 studio's
- Wooncentrum De Rozenhof, Hoornbloem 73 Voorthuizen met 18 appartementen

De dagbestedingslocaties zijn:

- Locatie Barneveld, Rozenstraat 9 Barneveld
- Locatie Nijkerk, Vetkamp 85 Nijkerk
- Locatie Putten, Jan Nijenhuisstraat 187 Putten
- Locatie Het Geldersch Erf, Stationsweg 2H Barneveld
- Locatie Industrie, Röntgenstraat9 Barneveld
- Lunchroom De Rozerie, Langstraat 21M Barneveld
- Bakkerij Taart & Zoet, Rozenstraat 9 Barneveld
- Kinderboerderij Schaffelaar, Stationsweg 2 Barneveld

Het kantoor voor de ondersteunende diensten is gevestigd aan de Rozenstraat 9 te Barneveld. In al deze locaties wordt gevarieerde en zinvolle dagbesteding aangeboden. Op de dagbestedingslocaties worden diverse producten gemaakt die verkocht worden aan particulieren en bedrijven en er worden werkzaamheden in opdracht van diverse bedrijven verricht.

Regelmatig wordt geïnventariseerd welke (leer) wensen de deelnemers hebben en kan er intern gerouleerd worden. Daarnaast biedt de Rozelaar jobcoaching en ambulante coaching aan.

Met Klaver 4 wil de Rozelaar de sociale verbinding en zelfredzaamheid van cliënten die zelfstandig wonen vergroten. De Rozelaar heeft tenslotte een eigen koor en orkest welke regelmatig optredens verzorgen. Meer informatie kunt u op onze website vinden.

1.5 Kerngegevens

aantal cliënten	31-12-2019	31-12-2018	Vershil
Wonen	65	65	0
Dagbesteding / begeleiding	166	167	-1
Aantal unieke cliënten	190	191	-1

Wonen	percentage
ZZP3 en 4 (=excl. Behandeling)	48%
ZZP 5 en hoger (=incl. behandeling)	52%

Dagbesteding	percentage
Extramuraal	71%
Intramuraal	29%

Omzet per financiering	percentage
WLZ-ZIN	92%
WLZ-PGB	6%
WMO	1%
Overig	1%

Personeel	31-12-2019	31-12-2018	31-12-2017
Aantal medewerkers	196	200	199
FTE	96,5	94	97
Gemiddelde contractomvang	0,49	0,47	0,49
Verzuimcijfer	4,10	5,83	4,08

2. Ontwikkelingen en beleid 2019

2.1 Algemeen

Sinds 2018 richt het beleid van de Rozelaar zich op drie hoofdlijnen:

- versterken van methodische werken, onder andere door invoering van Triple C als visie en behandelmodel;
- versterken van de organisatiestructuur, gericht op zelforganisatie;
- verkorten van de wachtlijst, door uitbreiding van het aanbod.

In 2019 is een strategievorming proces gestart wat in 2020 zal worden voltooid. Daarbij zijn de genoemde drie beleidsuitgangspunten opnieuw bevestigd en is vernieuwing van de ICT omgeving en het onderzoeken naar mogelijkheden van domotica als doelstelling voor de komende jaren toegevoegd. De visie-sessies, die als start van het strategieproces zijn gehouden, zijn gebruikt als input voor de keuze van een nieuwe huisstijl. De huisstijl is in september 2019 gepresenteerd. Verder is een discussie gevoerd over de ideale omvang van de organisatie. Hierbij zijn vijf scenario's beschreven. Twee scenario's worden de komende jaren nader uitgewerkt. Uitgangspunten zijn organische groei, behoud zelfstandigheid en identiteit.

Methodische werken

Om het methodische werken te versterken heeft de Rozelaar gekozen voor Triple C, een orthopedagogisch behandelmodel, bestaande uit een visie en een methodiek voor begeleiding en behandeling van mensen met een verstandelijke beperking. Er wordt gewerkt vanuit de vier menselijke behoeften (fysieke, emotionele, mentale en zingevende behoeften). Door middel van een onvoorwaardelijke ondersteuningsrelatie (samen 100%), een andere kijk op (probleem)gedrag en een betekenisvolle invulling van het dagelijks leven vindt behandeling en begeleiding plaats. Cliënten en begeleiders werken vanuit een vertrouwensrelatie aan competentieopbouw, met uiteindelijk als doel het ervaren van het gewone leven. Alle groepen zijn in de periode 2018- 2019 getraind in deze werkwijze. In 2019 is het scholingsprogramma voltooid.

Versterken organisatiestructuur en zelforganisatie

Het verstevigen van de zelforganisatie en bevorderen van eigenaarschap is een van de doelstellingen van de organisatie. Daarbij worden verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie gelegd en worden beslismogelijkheden zoveel mogelijk in de teams gelegd. In 2019 zijn de uitgangspunten voor de organisatie en rol van de teamleider daarin vastgesteld. De budgetverantwoordelijkheid is overgeheveld van de manager zorg naar de teamleiders voor wat betreft de personeelskosten en de overige kosten. Teams werken volgens een afgesproken cyclus met jaarplannen en teamreflectie. Als input voor de jaarplannen dienen naast de teamreflecties het verwantenonderzoek, het cliënten onderzoek en het medewerkers tevredenheidsonderzoek. De teamreflectie 2019 heeft mooie inzichten opgeleverd en teams vinden het waardevol om gezamenlijk in de spiegel te kijken. Ze zijn veelal tevreden, maar zien zeker ook ontwikkelpunten in de onderlinge samenwerking, het werken vanuit de gedachte van Triple C, het op orde brengen van het ECD en het versterken van de driehoek met verwanten.

Verkorten van de wachtlijst en uitbreiding aanbod

Om de lange wachtlijst op te lossen zijn in 2019 twee overeenkomsten getekend voor uitbreiding van het woon-zorg aanbod. De locatie Rozenhof te Voorthuizen is uitgebreid met een etage van negen appartementen en een gezamenlijke woonkamer. De appartementen zijn in maart 2020 in gebruik genomen. Verder is een overeenkomst getekend met de Woningstichting Barneveld voor de realisatie van 27 nieuwe appartementen aan de Amersfoortsestraat in Barneveld. In 2020 start de bouw, eind 2021 wordt de oplevering verwacht.

Met deze uitbreidingen is de wachtlijst opgelost met uitzondering van de groep Ernstig Meervoudig Beperkten. De Rozelaar onderzoekt om voor deze groep een nieuwe woonlocatie te starten. Eventueel samen met andere zorgaanbieders. Mede in dit kader is in 2019 een intentieverklaring tot samenwerking gesloten met de zorgorganisatie Norschoten en 's Heeren Loo.

Vanuit haar doelstelling vindt de Rozelaar zinvolle daginvulling midden in de samenleving, belangrijk. Om daar voor elke cliënt invulling aan te geven, worden steeds passende mogelijkheden ontwikkeld. In 2019 gold voor de dagbesteding een groeidoelstelling, zowel voor cliëntaantallen als voor uitbreiding van het aanbod. De eerste doelstelling is niet gehaald, het cliëntenaantal is gelijk gebleven. Voor 2020 wordt ingezet op acquisitie om de doelstelling alsnog te halen. Het aanbod is wel uitgebreid. Op industrieterrein de Valk in Barneveld is in februari een nieuwe dagbestedingslocatie gestart voor industrieel werk. Daarnaast is op Landgoed Schaffelaar op 4 oktober 2019 een kinderboerderij geopend die beheerd wordt door cliënten van de Rozelaar. Zij verzorgen dagelijks de dieren, ontvangen de scholen, gezinnen en andere bezoekers en leveren hiermee een zichtbare bijdrage aan het succes van deze nieuwe maatschappelijke ontmoetingsplek.

Dankzij giften van verschillende maatschappelijke instellingen, zoals kerken, sportverenigingen en de Vriendenstichting, konden er in 2019 meerdere wensen binnen de dagbesteding gerealiseerd worden. In bakkerij Taart&Zoet zijn een nieuwe bakoven en bedrijfskleding in gebruik genomen. Op de dagbesteding in Barneveld is een fietslabyrint geplaatst. Met dit systeem, gekoppeld aan een hometrainer, maken cliënten interactieve fietstochten door steden en natuur. Werk- en bedrijfskleding is aangeschaft voor de lunchroom de Rozerie, dagbesteding de Pol in Nijkerk en bakkerij Taart&Zoet.

Er zijn vele nieuwe muziekinstrumenten aangeschaft, voor een breed aanbod tijdens muziektherapie en groepsactiviteiten en Koor&Orkest.

2.2 Zorg

Cliënten zijn tevreden over de zorg en begeleiding die ze ontvangen bij de Rozelaar. Op Zorgkaart Nederland scoort de Rozelaar uit 142 waarderingen van cliënten en verwanten een 7.9 en 95% beveelt de organisatie aan. De hoge mate van tevredenheid blijkt ook uit het laatstgehouden tevredenheidsonderzoek onder cliënten (2018) waarin 90% tevreden is (benchmark: 84%) en onder verwanten (2019) voor wie een algemene tevredenheid geldt voor 86% van hen.

Voor het uiten van onvrede is het voor cliënten en verwanten mogelijk om gebruik te maken van de klachtenregeling. In 2019 is er vijf keer sprake geweest van een klacht. Twee daarvan zijn afgehandeld door de klachtenfunctionaris en twee door de Raad van Bestuur. Eén keer is vanwege ontevredenheid over de afhandeling doorverwezen naar de Geschillencommissie, maar daar is geen gevolg aan gegeven.

Uit de onderzoeken blijkt dat cliënten en verwanten tevreden zijn met de afstemming vanuit de teams. Toch lukte het onvoldoende om dit methodisch vast te leggen. De focus ligt daarom komend jaar op het belang van professionele verantwoording als onderdeel van het methodisch werken.

Uitkomsten verwantenonderzoek



Uitkomsten cliëntenonderzoek



Cliëntrisico's zijn goed in beeld. De incidentmeldingen uit 2019 laten zien dat er in de meeste teams een hoge meldingsbereidheid is. De interne audits en incidentenanalyse leidde in 2019 tot de constatering dat het medicatiebeleid onvoldoende wordt nageleefd. Dit heeft geleid tot concrete verbeterstappen die eind 2019 zijn ingezet en in 2020 verder zullen worden uitgevoerd.

Begin 2019 is er naar aanleiding van het beleid 'Veilig incidenten melden' een nieuwe MIC-commissie ingesteld. Elk kwartaal genereert de MIC-commissie een overzicht van alle MIC-meldingen (MIC staat voor 'melding incident cliënt'). Hierdoor ontstaat een overstijgend beeld op basis waarvan de MIC-commissie analyseert, signaleert en adviseert aan het managementteam en zorgteams.

Door de leeftijdsopbouw van de deelnemers dagbesteding spelen specifieke vraagstukken rondom de ouder wordende cliënten. Medewerkers zijn in 2019 geschoold in de methode Urlings. Dit heeft geleid tot de ontwikkeling van methodische kennis bij begeleiders, diagnostiek is geborgd in de behandelcyclus en bij groepsindeling en nieuwbouw wordt rekening gehouden met de behoeften van deze doelgroep. Mede op basis van deze scholing is in 2019 een nieuwe dagbestedingsgroep gestart en zijn dagprogramma's aangepast.

Ter voorbereiding op de nieuwe Wet zorg en dwang (per 1 januari 2020) is er in 2019 op creatieve manier veel aandacht gevraagd voor het onderwerp vrijwillige zorg. Teams zijn hierdoor bewuster gaan kijken naar de wensen van de cliënt. Begin 2020 krijgt dit een vervolg met een interne Wzd-training voor alle zorgteams.

Om een gezonde leefstijl onder cliënten te bevorderen is in 2019 het programma Gezond leven gestart. Twee werkgroepen, gezond eten en gezond bewegen, hebben voorstellen ter verbetering gedaan en verbeteringen voorbereid.

2.3 Personeel

Voor het meten van tevredenheid van medewerkers is begin 2019 een tevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd. Aan het MTO hebben 62,9% medewerkers deelgenomen (2017: 65%, branche: 68,8%). Het valt op dat medewerkers van de Rozelaar op alle onderdelen boven het branchegemiddelde scoren. Niet alleen heeft de Rozelaar bevlogen en betrokken medewerkers, ook zijn zij zeer te spreken over hun werkzaamheden, collega's en leidinggevende, over hun ontwikkelingsmogelijkheden en de organisatie als geheel. Ontwikkelpunten worden met name aangegeven op het gebied van arbeidsomstandigheden en psychosociale arbeidsbelasting. Op basis van het MTO mag de Rozelaar het keurmerk Beste Werkgever 2018/2019 voeren.

Ondanks de hoge tevredenheid is de uit- en instroom in 2019 hoog. 59 personen 26,38 FTE heeft de organisatie verlaten. Uit het gehouden landelijk exit-onderzoek scoort de Rozelaar ook beter dan de collega-organisaties. De meest genoemde redenen voor vertrek zijn privé gerelateerd. Dit beeld is ongeveer gelijk aan voorgaande jaren.

Het verzuim over 2019 is 4,10% (exclusief zwangerschap). Dit ligt ruim onder het gemiddelde in de zorgsector van 6,16%.

De preventiemedewerker heeft in 2019 aandacht besteed aan de risico-inventarisatie, beoordelen van het binnenklimaat in bepaalde ruimtes, aanschaf van nieuw meubilair en hulpmiddelen.

Binnen de Rozelaar nemen vrijwilligers een belangrijk plek in. Zij ondersteunen de teams en geven mede vorm aan een betekenisvolle daginvulling. Hun bijdrage aan het welzijn van de cliënten maakt hen onmisbaar. In 2019 is het vrijwilligersbeleid van de Rozelaar vernieuwd. Er is een vrijwilligerscoördinator aangesteld (zelfstandige functie) en er heeft digitalisering van de vrijwilligersadministratie plaatsgevonden. De Rozelaar heeft ongeveer hetzelfde aantal vrijwilligers als medewerkers en cliënten.

	2019	2018
Aantal vrijwilligers	191	198

Binnen de teams van de Rozelaar speelt het opleiden in de praktijk een grote rol. Dit is merkbaar in een groot aantal stagiaires en BBL-leerlingen, niet alleen binnen de zorg maar ook bij ondersteunende diensten. In 2019 hebben 20 stagiaires hun stage afgerond en zijn er 35 nieuwe stagiaires gestart. Binnen wonen en dagbesteding werken 5 BBL-leerlingen, waarvan er vier in 2019 zijn gestart. Zij volgen allemaal de opleiding MBO Maatschappelijke Zorg, niveau 4. Verdeeld over de teams heeft de Rozelaar ruim 20 getrainde werkbegeleiders, waarvan er in 2019 10 nieuwe werkbegeleiders de basistraining hebben gevolgd.

2.4 Bedrijfsvoering

De Rozelaar verzorgt het vervoer voor een groot deel van haar deelnemers aan de dagbesteding. In 2019 zijn een aantal bussen vervangen waardoor het autopark voor de komende jaren weer op orde is.

Voor ICT is onderzocht hoe deze functie verder geoptimaliseerd kan worden. Op basis van dit onderzoek zijn stappen gezet om in 2020 het serverpark te vervangen, het ECD als dienst af te nemen en de beveiliging verder te optimaliseren. Intern zijn stappen gezet om de functionaliteit verder te verbeteren, waaronder het Wifi-netwerk. In 2019 is de telefonie vervangen en via een contract met een externe leverancier is de kwaliteit en betrouwbaarheid geborgd.

Om de adviesfunctie aan (potentiele) cliënten verder te verbeteren is de formatie van het ClientAdviesPunt verder uitgebreid en opnieuw ingericht. In samenwerking met de functionaris gegevens bescherming zijn alle Zorg- en dienstverleningsovereenkomsten aangepast aan de AVG-wetgeving en naar model van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland.

De schoonmaakwerkzaamheden zijn in 2019 op de woningen ondergebracht naar de teams en voor wat betreft de dagbesteding is een meerjarige overeenkomst gesloten met een gespecialiseerd schoonmaakbedrijf.

In september 2019 is de nieuwe huisstijl van de Rozelaar geïntroduceerd. Er is gekozen voor een nieuw logo dat vertelt waar we voor staan en waar we naartoe willen. De drie C's van Triple C zijn zo vormgegeven dat de werkwijze van de Rozelaar is uit te leggen aan de hand van het logo.

Om de communicatie met de stakeholders van de Rozelaar verder te verbeteren is in 2019 gestart met het magazine Erbij. Dit magazine verschijnt drie keer per jaar. De bladformule is ontwikkeld in vervolg op de keuze van de nieuwe huisstijl en in samenwerking met een extern communicatiebureau.

2.5 Financieel beleid

Algemeen
Het financiële beleid van Stichting de Rozelaar is in eerste instantie gericht op de continuïteit van de organisatie. Het uitgangspunt is dat iedere locatie kostendekkend opereert inclusief de opslag vanuit de ondersteunende afdelingen.

Een solide financiële positie is een belangrijke voorwaarde om de verdere uitbreidingsprojecten voort te zetten en op te starten. Daarmee kan de wachtlijst voor wonen verder worden verkleind.

Solvabiliteitsrisico
De ontwikkeling van de solvabiliteit van stichting de Rozelaar is de afgelopen periode positief geweest. Per einde 2019 bedroeg deze 42,7%. De verwachting voor de komende jaren is dat het solvabiliteitsrisico goed blijft.

Bezettingsrisico
De vergoeding voor de geleverde zorg is door de ZZP- en NHC-financiering volledig afhankelijk van de bezetting. Dat houdt in dat er geen bekostiging is als de woon- of dagbestedingsplek niet bezet is. In 2019 kwamen drie appartementen tijdelijk leeg te staan door twee overlijdens en een verhuizing. Hoewel er sprake is van een grote wachtlijst bij wonen bepaalt de match binnen de groep en de wens van de cliënt of er een mogelijkheid tot plaatsing is. Het besluitvormingsproces bij cliënten en verwanten neemt op het moment van het daadwerkelijk toewijzen van een woning enige tijd in beslag waardoor leegstand ontstaat.

Gezien de huidige cliëntbezetting en de wachtlijst voor intramurale zorg is dit risico beheersbaar.



Renterisico

Het risico op een beïnvloeding van het resultaat door de rentestand is beperkt gezien de rentevast periodes en de lage marktrente. Een lening bij ING wordt versneld (boetevrij) afgelost.

Tariefrisico

In 2018 is een overeenkomst met het zorgkantoor aangegaan voor de periode 2019-2023. Het tarief is afhankelijk van het NZa-tarief met de korting vanuit het zorgkantoor. Dit tarief is afhankelijk van de puntentelling die behaald kan worden. Jaarlijks wordt dit aangepast.

In 2019 zijn de NZa-tarieven herijkt naar aanleiding van het landelijk kostenonderzoek. Dit heeft geresulteerd in gemiddeld een hoger zorgtarief. Met name bij vervoer door de gedifferentieerde vervoerstarieven. Het tarief voor behandeling is relatief fors toegenomen.

Personeelsrisico

In 2019 is er een cao-akkoord bereikt met een looptijd van 2,5 jaar (1 april 2019 – 1 oktober 2021). Naast een verhoging van de eindejaarsuitkering en een eenmalige uitkering in december, zal een structurele loonsverhoging in 2020 en 2021 zorgen voor een stijging van in totaal bijna 8 procent.

Het landelijke beeld van personeelstekort in de gehandicaptenzorg was in 2019 in beperkte mate zichtbaar bij de Rozelaar doordat het langer duurde voordat vacatures werden ingevuld. Door vacatures bij management en verzuim bij ondersteunende diensten is extern personeel ingezet. Ook is bij een woonlocatie extern personeel ingezet en zijn bij een paar locaties meer personeel ingezet dan de afgesproken norm.

Hierdoor zijn de totale personeelskosten hoger dan gemiddeld. Eind 2019 is de formatie bijgesteld en is er geen gebruik meer gemaakt van extern personeel. Met uitzondering van de reguliere contractuele afspraken met externe bureaus.

Uitgangspositie

In het jaar 2019 was er sprake van personeelwisselingen, veranderende rolverdelingen, overlappings van cliënten en uitbreiding van dagbestedingsactiviteiten. Dit heeft zijn weerslag gehad op het resultaat en is hiermee onder de gewenste norm (rendementsnorm: 1,5%) uitgekomen. De formatie is eind 2019 weer (bijna) op orde. Daarmee kan er verder gebouwd worden aan de vele plannen die er zijn. Om de financiële positie van de Rozelaar te verbeteren, is voor 2020 een haalbare begroting gepresenteerd met een positief verwacht resultaat.

2.6 Financiële resultaten 2019

Algemeen

Het financiële resultaat over 2019 komt uit op een bedrag van € 67.924. Het resultaat van 2018 bedroeg € 220.969. De resultaatratio (resultaat / omzet) voor 2019 komt uit op 0,8%.

Bedrijfsopbrengsten

Het grootste deel van de zorgopbrengsten wordt verkregen vanuit de Wlz. Naast een aanzienlijk bedrag aan PGB-opbrengsten gaat het voornamelijk om gecontracteerde zorg op basis van zorg in natura. Een heel gering percentage komt uit de WMO. De bedrijfsopbrengsten zijn in de volgende tabel samengevat:

Bedrijfsopbrengsten	2019	2018	Vershil	in %
Opbrengsten zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning	7.971.980	7.697.617	274.363	4%
Subsidies (exclusief WMO en Jeugdzorg)	35.935	22.215	13.720	62%
Overige bedrijfsopbrengsten	270.185	234.847	35.338	15%
Totaal	8.278.100	7.954.679	323.421	4%

Bedrijfskosten	2019	2018	Vershil	in %
Personeelskosten	5.925.894	5.440.970	484.924	9%
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	123.425	156.058	-32.633	-21%
Overige bedrijfskosten	2.147.433	2.126.032	21.402	1%
Totaal	8.196.752	7.723.060	473.693	6%

Bedrijfskosten

De personeelskosten zijn met € 484.924 (9%) gestegen. De uitbetaalde fte's zijn gestegen met 2,5% Het ziekteverzuim is gedaald van 5,8% naar 4,1%. Op een woonlocatie en door verzuim bij ondersteunende afdelingen is extern personeel ingezet. Bij een paar locaties is meer personeel ingezet dan de norm. In 2019 zijn de vacatures manager zorg en teamleider tijdelijk ingevuld met personeel niet in loondienst. Dit alles zorgde voor een opwaartse druk op de personeelskosten. Daarnaast zijn er de cao-verhogingen, structurele en incidentele uitkeringen. Tevens is er in 2019 (opnieuw) geïnvesteerd in opleidingen, o.a. het methodisch werken (Triple C).

Ratio's	2019	2018	2017
Rendement	0,8%	2,8%	2,0%
Solvabiliteit	42,7%	37,9%	37,4%
Current ratio	2,6	2,6	2,5%
Loan to value	77,7%	104,0%	79,3%
Personeelskosten in % van de opbrengsten	71,6%	68,4%	67,2%
Vermogensniveau (budgetratio)	13,7%	12,7%	12,9%

De kasstromen uit operationele activiteiten zijn positief. De totale kasstroom is gedaald door extra aflossing lening en hogere investeringen.

2.7 Risico's

De Rozelaar is afhankelijk van de vraag van cliënten, de beschikbaarheid van personeel en de financiering vanuit het zorgkantoor (WLZ) en de gemeente (WMO).

De Rozelaar mag zich verheugen in een grote vraag naar haar woningen. De wachtlijst voor wonen is groot en wordt ook jaarlijks weer aangevuld. Toch heeft wisseling van bewoners ook gezorgd voor tijdelijke leegstand. De kosten gaan dan door terwijl de opbrengsten komen te vervallen. Bij het openen van nieuwe locaties is er aanloopleegstand. Mede omdat cliënten soms langere tijd nodig hebben om de beslissing te nemen om te verhuizen. Soms zijn er inmiddels alternatieven mogelijk waar de cliënt voor kan kiezen. Daarmee is leegstand van appartementen een risico voor de Rozelaar. Een risico dat de komende jaren toeneemt doordat het aantal locaties wordt uitgebreid.

De vraag naar dagbesteding heeft een grotere variatie. De concurrentie in het werkgebied neemt toe. Kleinschalige initiatieven ontstaan, bestaande aanbieders zoeken naar groeikansen en grote aanbieders stellen eisen waar de dagbesteding van hun bewoners. Naast toegenomen concurrentie

Een aantal activa is in 2019 volledig afgeschreven. Hierdoor dalen de afschrijvingskosten. Door het dalen van deze kosten is het resultaat positief beïnvloed. De overige bedrijfskosten liggen in lijn met voorgaand jaar.

Financiële positie

Het eigen vermogen is gestegen en komt uit op een bedrag van € 1.137.289. De meest ratio's laten totaal een gezond niveau zien. Het rendement was in 2019 lager dan de intern gehanteerde norm van 1,5%. De ontwikkeling van de budgetratio is positief maar zit nog niet op het gewenste niveau van 20%. De overige ratio's zijn goed op peil.

neemt de gemiddelde leeftijd van de deelnemers van de dagbesteding toe. Dit betekent dat deelnemers vaker thuis blijven of deelnemen aan huiskamerprojecten. In 2019 heeft dit geleid dat de groei doelstelling voor de dagbesteding niet gerealiseerd is. Voor de komende jaren blijft dit risico. Acquisitie en een goed aanbod moeten dit risico beperken.

Het tekort aan personeel is zichtbaar in de zorgsector. De Rozelaar kan vacatures goed vervullen. Wel zijn er op vacatures minder sollicitanten dan voorheen en duurt het langer om een geschikte kandidaat te vinden. De mogelijk economische recessie als gevolg van de Corona-crisis kan een positief effect hebben op dit vraagstuk. Mocht het tekort aan personeel toch verder oplopen dan ontstaat het risico dat er meer duurdere uitzendkrachten moeten worden ingezet. Vooralsnog wordt dit niet voorzien.

Financiering van het via de WLZ is afhankelijk van het inkoopbeleid van het zorgkantoor. Het zorgkantoor heeft recent een contract met de Rozelaar gesloten voor vijf jaar. Voorheen werd er alleen gewerkt met jaarcontracten. De prijs wordt echter bepaald door een puntensysteem. Aanbieders kunnen op onderdelen punten scoren. Door wijziging van dit beleid of door het niet bijhouden van de ontwikkelingen in de sector kan dit een risico zijn. Vooralsnog wordt dit niet voorzien.

De financiële doelstelling is om de continuïteit van de organisatie te waarborgen. Hiervoor zijn positieve ratio's en een positieve exploitatie noodzakelijk. De begroting van 2020 toont een resultaat van € 130.948 (rendement 1,5%). Om dit resultaat te houden is een interne budgetdiscipline noodzakelijk. Door de verantwoordelijkheid en de stuurmogelijkheid lager in de organisatie te leggen en dit te monitoren met maandrapportage en met adviezen te ondersteunen vanuit de controller wordt dit risico beperkt.

Corona-crisis

In maart 2020 heeft de overheid ingrijpende maatregelen afgekondigd vanwege de corona-uitbraak. De Rozelaar heeft daarom de dagbestedingslocaties per 16 maart 2020 moeten sluiten, in eerste aanleg tot 6 april, deze sluiting is vooralsnog verlengd tot 20 mei. Vanaf 11 mei zullen de eerste dagbestedingscliënten weer worden ontvangen op basis van urgentie. De ambulante coaching is ondertussen doorgegaan en op onze woonlocaties zijn alternatieve dagbestedingsprogramma's aangeboden voor alle bewoners. Daarnaast is op basis van maatwerk bij een beperkt aantal cliënten thuisondersteuning geboden en zijn bij enkele woonlocaties van collega-organisaties dagbestedingsprogramma's aangeboden.

Op de woonlocaties geldt een bezoekverbod om het coronavirus zo veel mogelijk buiten de deur te houden. De huidige diensten konden allemaal ingevuld worden met eigen personeel waardoor er geen extra personeel ingehuurd hoefde te worden. Tot nu toe is de besmetting beperkt gebleven tot één cliënt die inmiddels weer hersteld is.

Door Zorgverzekeraars Nederland (namens de zorgkantoren) is een brief naar de zorgorganisaties gestuurd die financiële duidelijkheid moet geven aan zorgaanbieders. Het doel van de maatregelen is om de continuïteit van zorg op korte termijn te garanderen en de continuïteit van het zorglandschap op langere termijn te borgen. Concreet betekent dit dat extra kosten worden gefinancierd en dat er compensatie is van omzetsderving. Dit is in lijn met de toezegging van het ministerie van VWS. De minister heeft de NZa gevraagd deze toezegging verder uit te werken in regelgeving. Tevens past het zorgkantoor de bevoorschotting niet aan op basis van de huidige onderproductie waardoor liquiditeitsproblemen bij de zorginstelling voorkomen moet worden.

Naar onze huidige inschatting zal de financiële impact van de corona crisis beperkt zijn dankzij de toegezegde steunmaatregelen van de overheid en staat de continuïteit van de Rozelaar niet ter discussie.

3. Verslag Raad van Toezicht

Dit verslag geeft een beeld van de wijze waarop de Raad van Toezicht afgelopen jaar haar rol heeft vervuld. Er zal worden ingegaan op de onderwerpen die in 2019 zijn besproken, welke aandachtsgebieden zijn behandeld en hoe de samenwerking met de heer Philip Miedema (bestuurder) en andere stakeholders is verlopen.

Visie

Als startpunt voor het verslag 2019 is het goed om de visie weer te geven op basis waarvan de RvT functioneert. Dit is vastgelegd in onze visie op toezicht. Kort samengevat houdt dit het volgende in. De RvT sluit in haar toezicht aan bij de visie van de Rozelaar. De RvT baseert haar toezicht op de Governance Code Zorg en de NVTZ notitie 'Goed Toezicht'. De RvT vervult de rol van werkgever voor de Raad van Bestuur en houdt integraal toezicht op het beleid van de Raad van Bestuur en op de algemene gang van zaken binnen de Rozelaar. Bij het integraal toezicht hanteert de RvT de kernwaarden van de Rozelaar. Vanuit Gods liefde willen we zorgvuldig, op een gelijkwaardige manier en in openheid naar elkaar, veiligheid en geborgenheid bieden. Dit doen we met respect en toewijding. Dat vertaalt zich in de relatie met de Raad van Bestuur in een open dialoog, kritische zelfreflectie en onderling vertrouwen.

Thema's en aandachtsgebieden 2019

Terugkijkend is 2019 een jaar geweest waarin de Rozelaar belangrijke stappen heeft gezet in de verdere professionalisering van zowel de organisatie als de kwaliteit van zorg. In zijn tweede jaar heeft de bestuurder de ingezette koers verder bestendigd. Op gebied van zorgen op organisatorisch vlak is het project Triple C / Mijn Rozelaar verder geïmplementeerd. Op gebied van financiële bestendigheid zijn rapportages verbeterd en is meer verantwoordelijkheid voor budgetten in de teams gecreëerd. Met waardering kijken we naar de wijze waarop de bestuurder deze heldere visie uitdraagt, en zowel management als medewerkers weet te motiveren. Tegelijkertijd hebben we ervaren dat deze veranderingen niet vanzelf gaan. En dat bijvoorbeeld de vacante positie van manager Zorg enige tijd druk heeft gelegd op het verandervermogen van de organisatie. Gedurende 2019 hebben we voortdurend dialoog gehad met de bestuurder over al deze ontwikkelingen en de fase waarin de Rozelaar zich bevindt.

Van de onderwerpen die in 2019 de revue zijn gepasseerd, is er een aantal in het bijzonder waard om te noemen.

- De bestuurder is afgelopen jaar gestart met het formuleren van een strategisch meerjarenplan. Daarbij is input opgehaald van zowel binnen als buiten de Rozelaar. Ook de RvT is gevraagd om haar zienswijze.
- Onderdeel hiervan is ook een verkenning van de gewenste toekomstige schaalgrootte van de Rozelaar. Hierover is in 2019 van gedachten gewisseld. Stapsgewijs zal de bestuurder hier verdere uitwerking aan geven.
- Een ander onderdeel van het toekomstperspectief van de Rozelaar is de gewenste vermindering van de wachtlijsten voor wonen. Na jaren van voorbereiding is door de bestuurder overeenstemming bereikt met de Woningstichting over nieuwbouw aan de Amersfoortsestraat. Daarnaast is uitbreiding gerealiseerd bij de Rozenhof. In gesprekken met de bestuurder is door de RvT toezicht gehouden op het besluitvormingsproces en de belangen van de Rozelaar. Het betreft verantwoorde projecten die passen bij de doelstellingen van de Rozelaar.
- Op gebied van dagbesteding is een Industrie locatie gerealiseerd en is kinderboerderij De Schaffelaar geopend. Mooie initiatieven voor onze cliënten, die bovendien positief uitstralen op collega's en omgeving.
- Financieel is de begroting 2019 niet gerealiseerd. Daarover is uitgebreid gesproken met de bestuurder in RvT vergadering en in de Audit Commissie. Hoewel teleurstellend voor zowel bestuurder als RvT, zijn we ervan overtuigd dat de ingezette koers van budgetverantwoordelijkheid 'lager' in de organisatie beleggen de juiste is.
- Personele ontwikkelingen en hoe binnen de huidige krappe arbeidsmarkt de juiste medewerkers te werven en te behouden, is een actueel onderwerp. Ook binnen de commissie Kwaliteit is hierover gesproken.

Als onderdeel van de verdere professionalisering van het functioneren van de RvT is in 2019 een Visie op Toezicht opgesteld en tevens een reglement. Beide documenten geven richting aan de adequate invulling van onze rol als toezichthouder, werkgever en adviesorgaan ten behoeve van de Rozelaar en de bestuurder. Ook zullen op korte termijn de statuten geactualiseerd worden, en in lijn gebracht met onze visie en reglement. Vanuit de wens om zoveel mogelijk transparant en benaderbaar te zijn, zullen de documenten beschikbaar zijn op de vernieuwde website (in de nieuwe huisstijl).



Samenwerking

De RvT ervaart de contacten en samenwerking met bestuurder als open en constructief. Vanuit wederzijds respect en met de belangen van de cliënten en medewerkers van de Rozelaar voor ogen, hebben we afgelopen jaar op prettige wijze samengewerkt. Daarbij was ruimte voor een kritische mening of advies.

In 2019 is door de RvT gesproken met relevante andere gremia of personen, zoals Ondernemingsraad, Cliëntenraad en Verwantenraad. Dit is ervaren als zeer waardevol. Daarnaast zijn locatiebezoeken uitgevoerd, wat een goed beeld geeft van de persoonlijke wijze waarop de Rozelaar werkt, de interactie tussen cliënt en medewerker. Ook zijn vanuit permanente educatie een aantal relevante zorgbijeenkomsten bezocht.

De RvT heeft haar functioneren, en die van de commissies Kwaliteit & Veiligheid en Audit, in 2019 geëvalueerd.

Samenstelling

Na het aftreden van de heer Henk Jonker en mevrouw Reinie van Schoor zijn begin 2019 twee nieuwe leden toegetreden, te weten de heren Bernhard Kok en Wim van der Tas. Daarnaast heeft de heer Marcel Wijnen de voorzittersrol overgenomen van de heer Henk Jonker.

Vanaf 2020 zal de heer Bernhard Kok de rol van vicevoorzitter op zich nemen. Daarmee bestaat de RvT uit de volgende personen:

- **Mevrouw Tanny Gunter** (commissie kwaliteit & veiligheid)
- **De heer Bernhard Kok** (commissie kwaliteit & veiligheid, vicevoorzitter)
- **De heer Harry Klein Obbink** (audit en remuneratie commissie)
- **De heer Wim van der Tas** (audit commissie)
- **De heer Marcel Wijnen** (voorzitter en remuneratie commissie)



4. Verslag Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad werkt op basis van een reglement. Taken en werkwijze zijn hierin vastgelegd.

De OR vergadert één keer per maand met de leden (OR-vergadering). In deze vergadering vindt de officiële besluitvorming plaats over alle stukken. Eén keer per maand vindt de Overlegvergadering met de Raad van Bestuur plaats. Het overleg en de samenwerking tussen de Ondernemingsraad en de Raad van Bestuur was ook in 2019 prettig en constructief. De OR heeft ook overleg met de Raad van Toezicht. In 2019 heeft het overleg één keer plaatsgevonden. De Ondernemingsraad heeft een eigen budget binnen de begroting. Jaarlijks vindt een scholing plaats voor de leden. Tevens wordt door de Rozelaar voorzien in een ambtelijk secretariaat. De Ondernemingsraad brengt een eigen jaarverslag uit.

Adviezen Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad heeft in 2019 7 advies- en instemmingaanvragen behandeld. Niet altijd worden direct adviezen afgegeven of instemming verleend; regelmatig gebeurt het dat de Ondernemingsraad aanvullende vragen heeft. De Raad van Bestuur en de Ondernemingsraad streven ernaar om overeenstemming over advies- en instemmingsplichtige onderwerpen te bereiken alvorens tot definitieve besluitvorming te komen. In de meeste gevallen is dit gelukt. Soms leidt dit tot een of meer extra overleg rondes, waarbij door de OR ook medewerkers worden uitgenodigd om hun perspectief in te brengen. Daar waar mogelijk wordt het advies van de Ondernemingsraad opgenomen in het definitieve besluit van de Raad van Bestuur; regelmatig leidt dit tot verbeteringen van het besluit.

- De onderwerpen waarover in 2019 advies c.q. instemming is gevraagd, zijn:
- Reiskosten
 - Klachtenregeling Stichting de Rozelaar
 - RI&E
 - E-Learning
 - Opleidingsbegroting 2020
 - Verplichte collectieve sluitingsdagen 2020
 - Klokkenluidersregeling

Ter informatie ontvangen en besproken

- Kadernota 2020
- Begroting 2020
- Arbobeleid
- Nieuwbouw/ Uitbreiding Rozenhof
- Nieuwe ideeën ruimte Rozelaar
- Ideeën functie ZoCo
- Kwartaalrapportage Q1, Q2, Q3

- Privacybeleid
- 360° feedback bestuurder
- Vormgeving functioneringsgesprek
- Functieprofiel teamleider
- Verslag vertrouwenspersoon
- Jaarplanning taakgroepen

Uitgelicht

Dit jaar heeft de OR gekozen voor twee themabesprekingen met de bestuurder: communicatie en veiligheid. Ter voorbereiding heeft de OR enquêtes gehouden onder de medewerkers. De uitkomsten zijn gepubliceerd op intranet.

De Ondernemingsraad heeft in oktober 2019 een nieuw lid geworven, omdat de zittingsperiode van twee leden eindigde per juli 2019. Er is inmiddels een zetel ingevuld door Ria van Holland. De Ondernemingsraad start per 1 januari 2020 met 8 leden tot 2021.

Samenstelling Ondernemingsraad 2019

Freddy Broekema	(voorzitter)
Linda van Beek	(lid en 2e
voorzitter)	
Marion van Zwetselaar	(lid en
penningmeester)	
Evelyn van Hierden	(lid)
Alie de Bruin	(lid)
Dick van Engelenburg	(lid)
Titia Diever	(lid)
Elise Roeleveld	(lid)
Evelien van der Klift	(lid)

Secretariaat Ondernemingsraad

Joan Brokke	(ambtelijk secretaris)
-------------	------------------------

5. Verslag Verwantenraad

Werkwijze Verwantenraad en positie van de VR

De vergadermomenten van de VR zijn afgestemd op de kwartaalrapportages van de Rozelaar; de VR vergadert steeds direct na het verschijnen van een kwartaalrapportage. Deze ontvangen we vooraf en naast eigen agendapunten en de verslagen van de Cliëntenraad staat de kwartaalrapportage op iedere vergaderagenda.

Terugziend is dit een goede en constructieve werkwijze; de VR is direct betrokken bij beleid, resultaten, zorgpunten en ontwikkelingen binnen de Rozelaar. In 2019 hebben we ons zelf wel de vraag gesteld naar onze eigen jaaragenda, onze rol als VR (ook ten opzichte van de CR) en welke consequenties de nieuwe Wmcz hierop zal hebben.

Vergaderfrequentie

De Verwantenraad is in 2019 vijf keer (6/3, 16/4, 28/5, 17/9 en 17/12) bijeen geweest voor een regulier overleg, 1 maal een gezamenlijk overleg met de Cliëntenraad en 1 maal met de Raad van Toezicht (18 juni). Daarnaast heeft de VR deelgenomen aan de externe visitatie in mei 2019. De raad was aanwezig bij een avond met Dorien Kloosterman van KansPlus over curatele, bewindvoering en mentorschap. De verwantenraad zou ook aanwezig zijn bij een thema-avond over de ouder wordende cliënt. Deze avond ging wegens gebrek aan deelnemers helaas niet door.

In december is Helma naar het congres ‘De Cliëntenraden’ geweest, waar de nieuwe Wmcz centraal stond en het contact tussen de cliëntenraden en hun achterban.

Waar heeft de Verwantenraad dit jaar zoal over vergaderd?

Samenstelling, positie en de rol van de Verwanten- en Cliëntenraad

Structuur cliëntenraad; de discussie is gevoerd over de structuur van de cliëntenraad. Het wachten is op de nieuwe wetgeving. Er heerst onduidelijkheid over de constructie van de twee deelraden CR & VR; dit is niet geregeld in het reglement Cliëntenraad 2012. Daar wordt alleen gesproken over een cliëntenraad waar ouders/verwanten zitting in hebben. Wel liggen er afspraken tussen de CR en de VR die zijn ondertekend in december 2016. Dit sluit niet op elkaar aan.

Vooralsnog is het huidige reglement 2012 (dat heeft juridisch zeggingskracht) geldig en wordt met aanpassingen gewacht op de nieuwe wetgeving.

In 2019 zijn er nieuwe leden gezocht voor twee vacatures. Hiervoor is nauw samengewerkt met de bestuurder en de afdeling marketing. Er is actief gezocht naar nieuwe leden; o.a. heeft iedere verwant een brief ontvangen, is er gevraagd aan het personeel om proactief ouders/verwanten aan te spreken, zijn er inloopmomenten(bij de Rozerie) geweest waar mensen hun interesse konden tonen en/of vragen konden stellen. Hier is actief gebruik van gemaakt. De VR heeft met verschillende verwanten een gesprek gevoerd en dit heeft geleid tot twee nieuwe leden; Leida Demmer en Bert Fredrikze. Samen met Co Nieuwenhuis (voorzitter), Lianne van Leeuwen (secretaris) en Helma Zandvliet vormen zij de nieuwe VR.

Jaarplan en de kwartaalrapportages

Het jaarplan en de kwartaalrapportages zijn per kwartaal besproken. Aantal bespreekpunten hieruit:

- Kwaliteit van zorg: de persoonlijke zorgplannen waren in 2019 een aandachtspunt. Hier is hard aan gewerkt. Ook de rol van de Zoco is aangescherpt. Nadruk ligt op cyclisch werken: intake-afspraken-evaluatie-bijstelling/nieuwe afspraken. Methodisch werken is een belangrijk punt.
- Financieel gaat het best goed, waar de VR erg blij en tevreden over is. Mooie resultaten. Een aantal items die besproken zijn vanuit de kwartaalrapportages zijn i.c.m. financiën: budgetverantwoordelijkheid van de teamleiders, ziekteverzuimpercentage (laag), overheadpercentage van 18,1 % bij de Rozelaar (t.o.v. 17,5% in de branche), hoge percentage vertrekkende medewerkers
- De VR is betrokken bij het invullen van de vacature van Zorgmanager en is daar door K&V management over benaderd. We hebben hierbij de identiteit van de Rozelaar o.a. onder de aandacht gebracht, dat we als VR een belangrijk punt vinden.
- Wachttijd Wonen De VR is erg blij met de ontwikkelingen t.a.v. de plannen voor wonen. De uitbreiding van de Rozenhof in Voorthuizen is in 2019 uitgevoerd, hier zijn nog steeds plekken open. Het project aan de Amersfoortsestraat loopt goed door. Het 3e project, een woonvorm voor EMD cliënten, vraagt om meer tijd. De bestuurder is hierover in gesprek. De VR is blij met deze ontwikkelingen. Qua wonen moet de Rozelaar iedereen accepteren, er worden wel gesprekken gevoerd over identiteit, leefstijl, sfeer, etc.
- Thema ‘communicatie’; dit is een aandachtspunt binnen de Rozelaar. Hoe wordt gecommuniceerd, met wie, etc. Ook de website en intranet spelen hierin een rol.

Evaluatie klachtenregeling

De Verwantenraad heeft positief geadviseerd over de regeling, maar heeft de bestuurder gevraagd nog eens te heroverwegen hoe verstandig het is om een klachtenfunctionaris te hebben van binnen de Rozelaar.

Plannen voor 2020

De nieuwe Wmcz ligt er inmiddels. Voor 2020 is de VR voornemens om zich te laten scholen over de impact die deze wet heeft op de medezeggenschap van cliënten en de implementatie van deze wet binnen de Rozelaar. Er is KansPlus gevraagd om twee trainingen te verzorgen. Daarnaast is er nauw overleg met de CR hierover.

Samenstelling en vacatures van de Verwantenraad (VR)

Per 1-1-2019	Per 1-1-2020
Vacature Paulien Bläss	Co Nieuwenhuis (voorzitter)
Vacature Henk Nap	Helma Zandvliet
Co Nieuwenhuis (voorzitter)	Lianne van Leeuwen (secretaris)
Helma Zandvliet	Leida Demmer
Lianne van Leeuwen (secretaris)	Bert Frederikze

Tenslotte

We hebben als verwantenraad op een goede, opbouwende manier met elkaar vergaderd in 2019. De samenwerking met de Cliëntenraad verliep goed. Het samenwerken met de Raad van Bestuur was prettig en het gesprek in juni met de RvT was constructief.

We hopen als leden van de verwantenraad ook in 2020 een bijdrage te kunnen en mogen leveren om de belangen van de cliënten zo goed mogelijk te behartigen.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 5 maart 2020

Lianne van Leeuwen
Secretaris Cliëntenraad

Co Nieuwenhuis
Voorzitter Cliëntenraad

6. Verslag Cliëntenraad

Jaarverslag Cliëntenraad 2019

We hebben met Philip over het jaarplan 2019 gepraat.



De cliëntenraad kreeg en verstuurd brieven en mailtjes. Dankzij een brief van een cliënt en het werk van de cliëntenraad is er een maandsluiting gekomen.



De Raad van Toezicht (RvT) is op bezoek geweest. We hebben elkaar over ons werk verteld. De RvT vindt het belangrijk dat cliënten meedenken en beslissen.

De RvT heeft onderzocht hoe Philip zijn werk doet. De cliëntenraad heeft daarover ook een gesprek gehad.

We hebben elke maand overleg met Philip. Gezond leven vindt Philip een belangrijk onderwerp. De Cliëntenraad heeft Philip hierbij geholpen. We hebben er met Philip en Gerike over gepraat.



Er komt een nieuwe Manager Zorg. De Cliëntenraad heeft hierover meegepraat en advies gegeven.



We hebben in december afscheid genomen van Liedewij



We hebben met de Verwantenraad vergaderd. We hebben gepraat over de kwaliteit van ons bestaan. We willen graag een fijn en zinvol leven hebben.



Gerike komt vertellen over de nieuwe Wet zorg en dwang. Om de wet te begrijpen doen we dat in spelvorm.



In september kregen we een nieuw logo

- = cliënt staat centraal
- = coach/begeleiders om ons heen
- = competenties/waar we goed in zijn!



In juni 2019 is Samantha plotseling overleden tijdens haar vakantie.



We bekijken elke keer een filmpje van meepraten.net. Dat gaat over het werk van de Cliëntenraad



We zijn op bezoek geweest bij Industrie. Goed om bij elkaar te kijken. En te vertellen wat we doen.



De Cliëntenraad is lid geworden van KansPlus. Zij helpen cliëntenraden bij hun werk.



Philip praat met ons over het tevredenheidsonderzoek. Er wordt gekeken of cliënten en verwanten tevreden zijn.

Van de cliënten is 90% tevreden en van de verwanten is 86% tevreden.



Als er een introductiedag is voor nieuwe medewerkers, mag de Cliëntenraad iets vertellen over hun werk.



Er komt een nieuwe wet: de Wmcz 2018. Alle cliënten en ouders/verwanten worden meer betrokken bij alle dingen die bij de Rozelaar gebeuren en belangrijk zijn voor cliënten. De hele Cliëntenraad is naar een congres geweest over deze wet.

