



DE SEIZOENEN

Geeft de dag zin.

Jaarverslag 2021

1. Inhoudsopgave

2. VOORWOORD BESTUURDER	2
3. ORGANISATIE EN BELEID	3
3.1 MISSIE DE SEIZOENEN	3
3.2 VISIE AMBITIE EN KERNWAARDEN	3
3.3 ANTROPOSOFISCHE MENS- EN LEVENSVISIE	4
3.4 LOCATIES EN AANTALLEN CLIËNTEN	5
3.4 ORGANISATIE	5
3.5 DESEIZOENEN.....	7
4. REALISATIE JAARPLAN 2021	7
5. KWALITEIT EN VEILIGHEID VAN ZORG	8
6. MEDEWERKERS	11
7. VERSLAG VAN DE RAAD VAN COMMISSARISSEN	13
7.1 AANDEELHOUDERSCHAP, BESTUUR EN TOEZICHT	14
7.2 AANDACHTSPUNTEN BESTUUR.....	14
7.3 AANDACHTSPUNTEN RAAD VAN COMMISSARISSEN	14
7.4 AFSTEMMINGOVERLEG MET AANDEELHOUDERS	16
7.5 POLITIEK TIJDGEWICHT ROND TOEZICHTHOUDEN BINNEN EEN ZORG BV	16
8. VERSLAG VAN DE AANDEELHOUDER	16
9. VERSLAG ONDERNEMINGSRAAD	17
10. VERSLAG VAN DE GEMEENSCHAPPELIJKE CLIËNTENRAAD	19
11. FINANCIËN	21
12. VOORUITBLIK NAAR 2022	27
13. ADRESGEGEVENS	29
14. BIJLAGE: (NEVEN)FUNCTIES RAAD VAN COMMISSARISSEN EN BESTUURDERS	30

2. Voorwoord bestuurder

Hierbij treft u jaarverslag 2021 van DeSeizoenen aan.

Met dit jaarverslag wordt inzicht gegeven in het beleid en de resultaten op het gebied van zorgverlening, bedrijfsvoering en kwaliteit over 2021. Het jaarverslag is tot stand gekomen met medewerking van de Gemeenschappelijke Cliëntenraad, de Ondernemingsraad, de Raad van Commissarissen en de Aandeelhoudersvergadering. Er wordt verslag gedaan van de gang van zaken in de gehele organisatie, over het volledige boekjaar betreffende alle aspecten van de bedrijfsvoering.

Het jaar 2021 was opnieuw een intensief en bewogen jaar voor DeSeizoenen, mede door COVID19. De vaccinaties van de bewoners hebben plaatsgevonden. Op de locaties zijn enkele uitbraken geweest, maar waren nauwelijks ernstige zieke cliënten. Door de uitval van medewerkers, alsmede de krapte op de arbeidsmarkt is de druk op de roosters fors toegenomen. Dit alles heeft een forse druk gelegd op onze medewerkers. Hun geduld en flexibiliteit is danig op de proef gesteld. Alle complimenten voor de medewerkers!

De financiële exploitatie heeft over 2021 een verdere verbetering laten zien, wat geresulteerd heeft in een uitstekend eindresultaat. Een eindresultaat wat door de toevoeging aan de reserve een mooie financiële basis voor de toekomst vormt.

In 2021 is het meerjarenbeleidsplan met de titel 'DeSeizoenen – geeft de dag zin' opgesteld. Een koers voor de komende jaren die voortbordurt op de afgelopen jaren en waarmee in 2021 is gestart. Aandacht voor de bewoners, medewerkers, de bedrijfsvoering en dat alles vanuit onze antroposofische identiteit. Iedere dag met trots en plezier aan de slag voor onze bewoners! Een zinvolle dag voor iedereen.

Marco Mieras, bestuurder

3. Organisatie en beleid

In het meerjarenbeleidsplan, welk is opgesteld in 2021, is het volgende omschreven over de missie en visie van DeSeizoenen.

3.1 Missie De Seizoenen

Onze missie beschrijft het waarom wij hier zijn. Het is onze klantbelofte en daarmee de kernopdracht van de organisatie. Onze missie luidt als volgt:

De Seizoenen
Geeft de dag zin

Bij De Seizoenen doe je er toe, je bent er thuis. Veiligheid, warmte en herkenning.

Vanuit onze antroposofische identiteit²⁰²¹⁺; samen wonen, samen werken en samen leven.

Groeien en bloeien; jouw unieke talenten en mogelijkheden inzetten en benutten

3.2 Visie ambitie en kernwaarden

De visie beschrijft de doelen van de organisatie. Deze ambitie richt zich op bewoners, ouders/verwanten, de medewerkers en de organisatie:

Bewoners komen tot bloei

Bewoners zijn thuis en voelen zich thuis bij DeSeizoenen. Met het ritme van DeSeizoenen en met ieders unieke talenten en mogelijkheden komen zij tot bloei en leveren op deze manier een bijdrage aan onze woon- en werkgemeenschappen.

Ouders/verwanten zijn betrokken

Ouders/verwanten zien de ontwikkeling en de bloei bij de bewoners en de professionaliteit van de medewerkers. Dit geeft vertrouwen en rust. Ze zijn betrokken en participeren waar mogelijk en gewenst.

Trotse medewerkers

Trots op de bewoners, trots op de organisatie en trots op zichzelf. Krachtige, zelfstandige teams. Vanuit eigenaarschap, met gezond verstand en intuïtie nemen de medewerkers verantwoordelijkheid voor de zorg van de bewoners. Een lerende organisatie met oog voor kwaliteiten en ontwikkeling.

Een gezonde organisatie

Duurzaam ondernemen; in het heden werken aan een gezonde toekomst. Antroposofie; gedragen, begrepen en vertaald naar de actualiteit en praktijk van vandaag. Met behoud van de eigen identiteit samenwerkend met de omgeving, zorgpartners en andere stakeholders.

Onze kernwaarden geven richting aan ons handelen. Het is als het ware het DNA van de organisatie. We zijn hierop aanspreekbaar. Eendachtig de antroposofie zijn onze kernwaarden:

Gelijkwaardigheid

Gelijkwaardigheid gaat over het erkennen en waarderen van de verschillen tussen mensen. Gelijkwaardigheid is de overtuiging dat we ondanks alle verschillen in onze menselijkheid gelijk zijn en in ons mens-zijn van gelijke waarde. Dit komt terug in de wijze waarop we met elkaar omgaan. Naar bewoners, naar collega's, naar ouders, naar externe relaties.

Dienstbaarheid

Dienstbaarheid laat zien dat we gericht zijn om de ander te helpen. Te helpen bij zijn/haar unieke ontwikkeling. Dienstbaarheid vraagt ook dat je verder kijkt dan je eigen belang. Dat je handelt met het oog op het belang van de ander; de bewoner, het huis, je team, de organisatie.

Tegenwoordigheid van geest

Vanuit je kennis, ervaring, intuïtie en professionaliteit treed je een situatie tegemoet. Je doet wat je nodig acht, redeneert met vertrouwen vanuit je professionaliteit en geeft ruimte aan je intuïtie en gevoel.

Kortom, we zijn gelijkwaardig aan elkaar, we zijn dienstbaar aan elkaar en handelen met tegenwoordigheid van geest!

Met ons handelen in lijn met deze kernwaarden geven we invulling aan onze identiteit; onze antroposofische identiteit. Dit maakt DeSeizoenen onderscheidend. Onze overtuiging is dat onze antroposofische mens- en levensvisie een positieve bijdrage levert aan de kwaliteit van leven voor onze bewoners.

3.3 Antroposofische mens- en levensvisie

Het *antroposofische mensbeeld* geeft een extra perspectief in de wijze waarop wij bewoners waarnemen, ondersteunen en begeleiden. Onze bewoners ervaren problemen op het gebied van het lichamelijke en het psychische welbevinden, maar hun persoonlijkheidskern (geest of ik) is gezond. Bij DeSeizoenen gaan we uit van deze ongeschonden persoonlijkheidskern en wordt rekening gehouden met de beperking van onze bewoners.

Ondanks de verstandelijke of fysieke beperkingen *wordt gewerkt vanuit de mogelijkheden en talenten van elk mens*. Ieder mens maakt immers een ontwikkeling door. In deze ontwikkeling kan een verstoring optreden. Binnen ons vermogen wordt iedere bewoner ondersteund in zijn of haar ontwikkeling, ongeacht de beperking van die bewoner.

De realiteit van de geestelijke wereld betekent dat alles wat plaatsvindt en je waarneemt (in de fysieke wereld), direct in relatie staat tot de geestelijke wereld. Voor de ontwikkeling van een bewoner wordt nadrukkelijk stil gestaan bij die fysieke en geestelijke wereld. In het dagelijks wonen en werken, maar vooral ook in culturele evenementen en vrijetijdsbesteding.

DeSeizoenen onderscheidt zich doordat:

- Zij gericht is op het bieden van een betekenisvol, sociaal en geestelijk rijk leven waarin ontwikkeling, ontplooiing en zingeving in heterogeen samengestelde woon-, werk- en leefgemeenschappen centraal staat.
- Bij DeSeizoenen is aandacht voor de individualiteit en de persoonlijke ontwikkeling van de bewoner.
- Zij helende en herkenbare dag-, week- en jaarritmes hanteren.
- Zinvol werk bieden dat voor elke cliënt tot voldoening en ontwikkeling leidt en van betekenis is voor anderen.
- Zij naast passende reguliere behandelwijzen ondersteunende antroposofische therapieën, behandelmethodieken en medicatie in te zetten.
- Het bestaat uit mooie, beschutte leefomgevingen met kleinschalige, overzichtelijke en passende gebouwen ('helende omgeving').
- Zij medewerkers uitdagend en zinvol werk bieden waarin zij zich beroepsmatig én persoonlijk kunnen ontwikkelen (o.a. scholing in de antroposofische zorgvisie).
- Verwanten, cliëntvertegenwoordigers en vrijwilligers nadrukkelijk deel uitmaken van onze woon- en werkgemeenschappen.

Van betekenis te zijn voor de regionale omgeving door het produceren en afzetten van eerlijke en duurzame producten en een aanbod aan cultureel hoogwaardige activiteiten (jaarfeesten, markten, toneel- en muziekvoorstellingen, etc.).

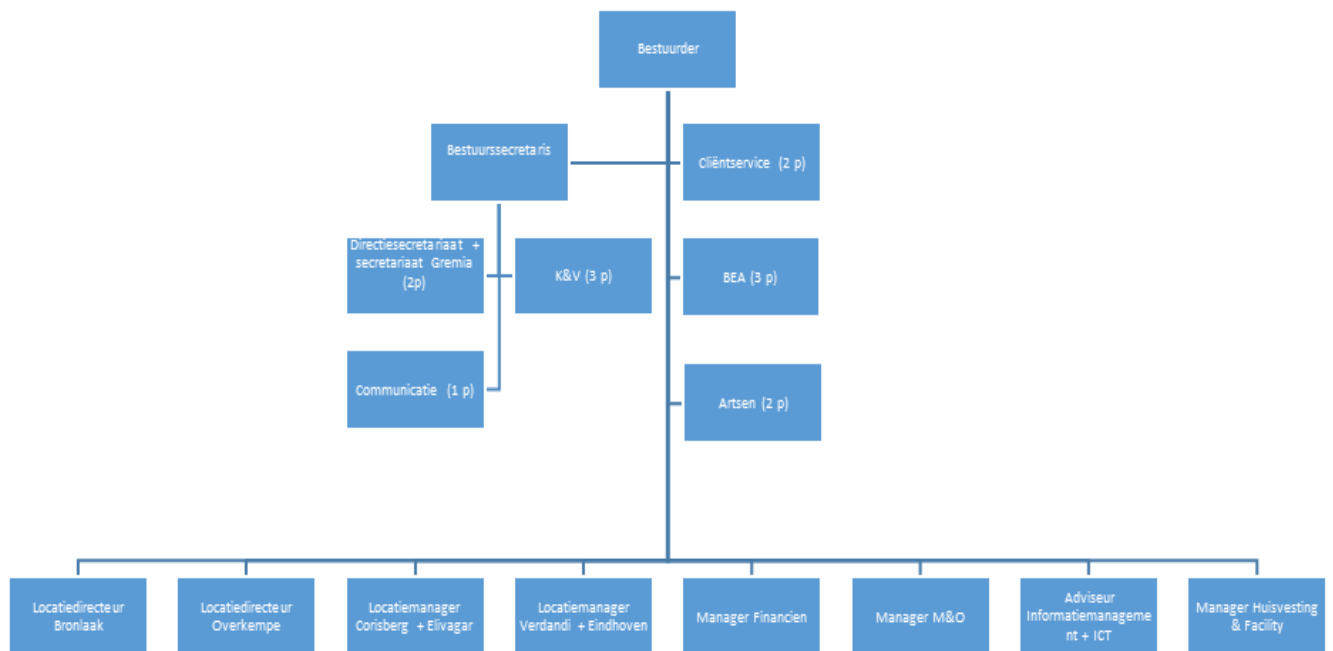
3.4 Locaties en aantallen cliënten

DeSeizoenen bestaat uit zes woon- en werkgemeenschappen in Oost- en Zuidoost-Nederland. De locaties zijn:

Locatie en locatiemanagement	Aantal intramurale diensten (gemiddeld in 2021)	Aantal extramurale cliënten (dagbesteding, begeleiding, verzorging en logeren)	Medewerkers (fte) (gemiddeld in 2021)
Bronlaak, Oploo (regio Zuid) <i>Frank Roefs</i>	- 184,6 WLZ Verblijf - 6,2 WLZ VPT - 2,3 WMO Beschermd wonen	54	- 232,3 fte (incl. 5,1 fte stagiaires)
Elivagar, Roggel (regio Zuid) <i>Anita Manders</i>	- 34,2 WLZ Verblijf - 1,0 PGB Beschermd wonen	2	- 38,3 fte (incl. 1,2 fte stagiaires)
Landgoed Gennep, Eindhoven (regio Zuid) <i>Anita Manders (per 1 maart 2022)</i>	- 16,4 WLZ Verblijf - 1,1 WMO Beschermd wonen	19	- 19,9 fte (incl. 1,2 fte stagiaires)
De Corisberg, Heerlen (regio Zuid) <i>Anita Manders</i>	- 31,9 WLZ Verblijf	25	- 38,3 fte (incl. 0,5 fte stagiaires)
Overkempe, Olst (regio Oost) <i>Ronald van Aalten</i>	- 130,8 WLZ Verblijf - 2,0 WLZ VPT - 0,4 WMO Beschermd wonen	12	- 162,5 fte (incl. 5,6 fte stagiaires)
Verdandi (regio Oost) - De Groote Modderkolk (Loenen) - Helios (Zutphen) <i>Sascha Dolleman</i>	- 23,0 WLZ Verblijf - 1,0 WLZ VPT - 0,7 WMO Beschermd wonen	22	- 30,7 fte (incl. 2,3 fte stagiaires)

3.4 Organisatie

De organisatiestructuur ziet er als volgt uit:



Organogram DeSeizoenen B.V.

Alle locatieverantwoordelijken rapporteren direct aan de bestuurder. Onderzocht wordt hoe de aansturing van de kleinere locaties in de toekomst verder vorm zal worden gegeven.

Managementrapportages per locaties die betrekking hebben op kwaliteit en veiligheid van de zorg, medewerkers, financiën en identiteit worden ook op deze manier geordend. Iedere locatie heeft een lokale cliëntenraad, die bestaat uit zowel ouders/vertegenwoordigers als cliënten.

De directie bestond tot 1 oktober 2021 uit algemeen directeur a.i. Henri Janssen en financieel directeur Marco Mieras. Zowel de Raad van Commissarissen, als de Gemeenschappelijk Cliëntenraad en de Ondernemingsraad hebben ingestemd met de organisatiewijziging naar een eenhoofdig bestuur. Vanaf 1 oktober is Marco Mieras bestuurder van DeSeizoenen.

De zorgteams bestaan uit begeleiders niveau 35, 40 of 45. Ook kunnen assistent-begeleiders en leerling-begeleiders onderdeel uitmaken van het team. In de werkgebieden zijn vakinhoudelijk werkleiders aangesteld die zowel het vak beheersen als opgeleid zijn in de zorg. De persoonlijk begeleider is het eerste aanspreekpunt voor de organisatie van de zorg voor de bewoners en de communicatie met bewoners en vertegenwoordigers/verwanten.

Iedere locatie beschikt over een behandelteam. Deze bestaat uit een orthopedagoog, therapeuten, AVG-arts en eventueel de locatiearts.

3.5 DeSeizoenen

DeSeizoenen maakt onderdeel uit van een holding (WW Zorg Groep B.V.), welke eveneens eigenaar is van Vastgoed DeSeizoenen B.V.

Vastgoed DeSeizoenen verhuurt terreinen en zorgwoningen aan DeSeizoenen. Het betreft hier het merendeel van het vastgoed op de locaties Bronlaak, Overkempe en de Corisberg. De huisvesting op de andere locaties huurt DeSeizoenen van diverse vastgoedeigenaren.

4. Realisatie Jaarplan 2021

Daar waar in de vorige jaren ook veel aandacht was voor 'randzaken', zoals juridische procedures, integratie van CSS en onrust in de zeggenschapsverhoudingen, was 2021 een relatief stabiel jaar. De zorg heeft 2021 nadrukkelijk in het teken gestaan van corona. Hierbij is het hele jaar het uitgangspunt gehanteerd om het leven van de bewoners zo min mogelijk te laten beïnvloeden door de coronamaatregelen. In de loop van het jaar en in de zomer was alles weer mogelijk. In de richting van de winter liepen het aantal besmettingen bij de bewoners en medewerkers op en waren maatregelen nodig ter bescherming van de bewoners en de medewerkers. Het is fijn om te constateren dat geen ernstige gezondheidsklachten bij de bewoners heeft opgetreden. De besmettingen en de uitval bij de medewerkers zorgde voor een forse druk op de roosters en hiermee samenhangend de werkdruk op de teams en medewerkers. Dankzij de flexibiliteit, inzet en de loyaliteit van de medewerkers is het in 2021 gelukt om de goede zorg voor onze bewoners, ondanks alle coronaperikelen, te continueren. Helaas kennen we ook een aantal langdurig afwezige medewerkers (long covid) en is ons een medewerker door Corona ontvallen.

Met de implementatie van het cliëntenportaal CarenZorgt hebben bewoners en verwanten zicht op het zorgdossier en de rapportages. Dat verhoogt de betrokkenheid en draagt ook bij aan het vormgeven van de zorg in de driehoek: bewoner – ouder – professional.

Betrokkenheid van bewoners en ouders bij de organisatie vindt ook plaats via de lokale cliëntenraad (LCR) en de Gemeenschappelijke cliëntenraad (GCr). In 2021 is door alle LCR-en ingestemd met het medezeggenschapsreglement volgens de Wmcz2018. Een goede stap om in 2022 verder te werken aan een stabiele en constructieve zeggenschap via de cliëntenraden.

In 2021 is een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Zowel als het gaat om de respons als de resultaten op organisatieniveau, scoren we voor veel zaken boven de benchmark. Uiteraard zijn er ook zeker aandachtspunten en is er ruimte voor verbeteringen. Betere interne communicatie, faciliteren van opleidingen en het laden van de antroposofische identiteit, zijn hier voorbeelden van. De overall uitkomsten en de vergelijking met de landelijke benchmark hebben er voor gezorgd dat we het keurmerk World-class Workplace mogen gebruiken. Daar zijn we zeker trots op!

Onze antroposofische identiteit is een groot goed. Eén van de vele kenmerken waar dit tot uiting komt, zijn de jaarfeesten. In 2021 zijn deze, gezien corona, in aangepaste vorm gevierd. In het Management Team is een antroposofisch fakkeldrager benoemd met als doel de identiteit binnen de organisatie en in het MT te stimuleren, te ontwikkelen en te borgen.

Het onderhoud van de huisvesting en de ontwikkeling van het vastgoed is voor het leveren van passende zorg voor nu en in de toekomst van groot belang. Naast het in 2021 geplande onderhoud, is gestart met het in beeld brengen van het uit te voeren huurdersonderhoud zodat dit de komende jaren planmatig opgepakt kan worden.

Daarnaast is in beeld gebracht welke functionele aanpassingen van het vastgoed nodig zijn. Na een lange voorbereiding is begonnen met de vervangende nieuwbouw van het Boshuis op Bronlaak en zijn voorbereidende werkzaamheden gestart om op meerdere locaties in de komende jaren verbeteringen van de huisvesting te realiseren.

Met de integratie van CSS in 2020 is de samenwerking tussen de zorg en de ondersteunende diensten verbeterd. Meer elkaar versterken vanuit ieders expertise (u vraagt en wij denken mee) en minder vanuit een klant – leverancier relatie (u vraagt, wij draaien). Daarnaast vindt er steeds meer afstemming en samenwerking plaats tussen de zorglocaties: van lokaal naar gemeenschappelijk.

De afgelopen jaren zijn met name door incidentele kosten en een grote inzet van Personeel Niet In Loondienst (PNIL) de jaren afgesloten met een negatief financieel resultaat. 2021 laat een mooi positief resultaat zien, dat zelfs het begrootte resultaat overschrijdt. Knap werk van de verschillende locaties en ondersteunende teams die hieraan hebben bijgedragen.

Tevens is in 2021 gestart met het overleg met de aandeelhouder(s) over de vorming van een nieuwe huurovereenkomst en de hiermee samenhangende investeringen in de bestaande en in de nieuwbouw. Hier wordt in 2022 verder vorm aangegeven (zie verder hoofdstuk 12).

Met de koers zoals die in het Meerjarenbeleidsplan is verwoord en in het jaarplan 2022 verder is uitgewerkt, geeft dit voor het komende jaar een mooi vertrekpunt.

5. Kwaliteit en veiligheid van zorg

Zorg leveren tijdens de Corona-pandemie.

De corona-pandemie is in 2021, evenals in 2020, sterk van invloed geweest op de kwaliteit van zorg. De zorg/begeleiding moest onder totaal andere omstandigheden geleverd worden. Onze dienstverlening in de woon- en werkgemeenschappen kon niet meer voluit door ontmoeting plaatsvinden. Besmetting, isolatie en quarantaine zorgden voor separatie en het anders inrichten van de jaarfeesten en dagopeningen.

In 2021 zijn met succes de diverse vaccinatierondes uitgevoerd. Toch kreeg ook DeSeizoenen te maken met periodes van hoge besmettingen onder bewoners en medewerkers waardoor we een aantal keren maatregelen hebben moeten nemen om de werkgebieden (een korte periode) te sluiten en om activiteiten en feesten anders te vieren.

De invloed van Corona op de kwaliteit van Zorg zien we vooral terug in het gerealiseerd krijgen van voornemens. We hadden natuurlijk mooie plannen gemaakt in 2020, maar tijd kan je maar 1 keer uitgeven. Doordat er heel veel tijd en inspanning gaat zitten in het bestrijden van de Corona-pandemie (overleg, vaccinaties, ziekteverzuim, vervanging), blijft er minder tijd over voor het realiseren van andere voornemens. De eerste zorg is de zorg voor onze bewoners, die moet doorgaan. De tijd die aan de Corona-pandemie is besteed ging ten koste van goede en mooie plannen die we ook heel graag wilden realiseren.

Ondersteuningsplancyclus en Elektronisch Cliëntendossier (ECD)

Het ondersteuningsplan en de evaluatiemomenten ondersteunen ons primaire proces in de ontwikkeling van onze bewoners. We leggen de ontwikkeling van de bewoner vast in een ECD. De ondersteuningsplancyclus wordt iedere dag impliciet gebruikt door (persoonlijk) begeleiders. Daarom is het belangrijk om hier continue aandacht aan te

schenken. DeSeizoenen heeft hier een werkgroep voor ingericht met een vertegenwoordiging van alle locaties en alle functies. In 2021 heeft de werkgroep zich veel sterker geïntegreerd en zit er een duidelijke lijn in de plannen en realisatie van het elektronisch cliëntendossier. De mogelijkheden voor het gebruik van het dossier zijn legio, maar de werkgroep weegt steeds af welke ontwikkeling de begeleider ondersteunt bij de begeleiding van de bewoner.

De betrokkenheid van de cliënt vergroten

In 2021 zijn grote stappen gemaakt in de mogelijkheid om cliënten of hun vertegenwoordigers mee te laten lezen in hun dossier. Op alle locaties zijn cliënten of hun vertegenwoordigers gevraagd of zij daar behoefte toe hebben en is het mogelijk gemaakt. Er is een evaluatie traject opgestart om nieuwe ontwikkelingen mogelijk te maken. Natuurlijk komt de toegevoegde waarde van Carenzorgt ook terug in ons cliëntervaringsonderzoek. De volgende stap is dat we onze extramurale cliënten aansluiten op Carenzorgt, zij werken alleen bij DeSeizoenen, maar ook zij (of hun vertegenwoordigers) willen misschien wel meelezen in het elektronisch cliëntendossier.

Op zoek naar de mening van de cliënt

DeSeizoenen heeft als beleid dat eens in de drie jaren een groot onderzoek wordt gestart naar de mening van de cliënt. We zijn met dat onderzoek weer gestart in 2021. We gebruiken de methode Quality Cube: een van de erkende instrumenten uit de cliëntervaringswaaier van de VGN (zie kwaliteitskader Gehandicaptenzorg). Dit jaar hebben we het onderzoek naar cliëntervaring opgesplitst en voeren dat per locatie van DeSeizoenen uit. De reden hiervoor is dat de locaties allemaal zeer verschillend zijn. Het past dat er per locatie aandacht is voor de lokale verschillen binnen het grote geheel van DeSeizoenen. In 2021 is het onderzoek bij onze locatie Verdandi al afgerond. Het onderzoek van de Corisberg en Elivagar is afgerond, de termijn is gesloten. Het rapport is nog niet binnen. Voor Overkempe is de voorbereiding afgerond, de interviews lopen op dit moment en de vragenlijsten bij cliëntvertegenwoordigers staan uit. De sluitingstermijn is gepland rond 5 mei. Op Bronlaak is een eerste voorbereidende verkenning geweest. Landgoed Gennep moet nog opgestart worden.

In 2022 verwachten we dat alle locaties een onderzoek hebben gedaan naar de mening van cliënten over de kwaliteit van zorg.

Klachten

In 2021 is DeSeizoenen overgestapt naar een ander bureau die de klachten in ontvangst neemt en met DeSeizoenen behandelt. Het Centraal Bureau Klachtenmanagement (CBKZ) ontving in 2021 2 klachten. 1 klacht is naar tevredenheid afgehandeld, de andere klacht is bij de geschillencommissie aanhangig gemaakt. We verwachten in 2022 een uitspraak van de commissie.

Over het gehele jaar 2020 is er 16 keer een beroep gedaan op de cliëntvertrouwenspersoon (hierna te noemen vertrouwenspersoon). Hiervan waren 12 ouders/wettelijke vertegenwoordigers en 4 cliënten. Sommige klagers wilden hun verhaal kwijt bij de vertrouwenspersoon en hadden voldoende aan een luisterend oor en desgewenst een advies.

De vertrouwenspersoon wordt soms om advies gevraagd door medewerkers in verband met de te volgen procedure voor een cliënt om in gesprek te gaan met de vertrouwenspersoon. Gesprekken met cliënten zijn altijd vertrouwelijk en naar aanleiding hiervan zijn wel of geen stappen ondernomen naar betreffende verantwoordelijken. Hierbij is de wens van de klager leidend. Bij bepaalde vragen waarover twijfel bestond over de grond van de klacht; zorg of dwang in de zorg, is er overleg geweest met collega's van Zorgbelang die de vragen rondom de Wet Zorg en Dwang voor hun rekening nemen.

Kwaliteitsmanagement en certificering

DeSeizoenen is in 2021 overgestapt van certificerende instelling en van kwaliteitscertificaat. In 2021 zijn de voorbereidingen getroffen voor een externe audit om een ISO-certificaat te behalen. In december is er een digitale workshop gehouden met een deelname van ongeveer 25 medewerkers van DeSeizoenen, verdeeld over alle locaties. Door de workshop ontstond er meer inzicht wat kwaliteit is en hoe je daar tegenaan kunt kijken. De workshop heeft input gegeven voor de audit die in januari 2022 met positief gevolg is afgesloten: DeSeizoenen is ISO-gecertificeerd.

Wet Zorg en Dwang (WZD)

Het jaar 2021 was het eerste 'echte jaar' van de Wet Zorg en Dwang. Hoewel de materie niet nieuw was, was het wel nieuw dat er in het elektronisch cliëntendossier een mogelijkheid tot registreren ontstond op cliëntenniveau. Het bijhouden van dit soort registraties maakt ook dat er een mogelijkheid bestaat om de gegevens er weer uit te halen. Dat moest ook, want de inspectie vraagt om een analyse van de gegevens. Die analyses zijn nu meerdere keren aangeleverd. Met elkaar proberen we de gegevens te duiden. Passen we veel of weinig 'dwang' toe? Op de ene locatie zien we meer middelen en maatregelen dan op de andere locatie, hoe komt dat? Het blijkt dat het niet meevalt om een verklaring voor het verschil in cijfers te duiden. Zo ontbreken er cijfers van andere organisaties, kenmerken van de populatie op locatie zijn nauwelijks met elkaar te vergelijken en de omstandigheden van huisvesting zijn bijvoorbeeld ook allemaal verschillend. Wel is gebleken dat het registreren van middelen en maatregelen een tijdrovende klus is.

Incidenten

DeSeizoenen ziet incidenten als een onderdeel van het zorgproces die gebruikt kunnen worden om verbetering aan te brengen. Hiervoor is in 2021 een project opgestart om op een andere manier incidenten te melden. Samen met begeleiders en gedragskundigen is bekeken wat incidenten voor de begeleiders kunnen betekenen om de bewoner beter te leren kennen en om zijn/haar gedrag beter te kunnen begrijpen. Een melder van een incident blijft tegenwoordig eigenaar van het incident, totdat het in het werkoverleg is besproken en afgehandeld. Op die manier wordt een melding niet meer een administratieve handeling, maar proberen we iets toe te voegen aan het begrip van gedrag, de ondersteuningsplancyclus en de kwaliteit van leven van de bewoner. Overkoepelend is er per locatie zicht op de meldingen en is het mogelijk om met managementinformatie in te zoomen op de diverse woonhuizen en werkgebieden. Het kwaliteitsrapport geeft hier meer inzicht in.

Inspectie voor de Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ)

In 2021 is de inspectie niet op bezoek geweest bij DeSeizoenen. DeSeizoenen heeft in 2021 bij de inspectie melding gedaan van 2 calamiteiten. Deze en 5 andere incidenten (zonder tijdelijke of blijvende schade voor de bewoner) zijn allemaal onderzocht met behulp van de Prisma analyse.

Informatieveiligheid

In 2021 zijn er in totaal 9 beveiligingsincidenten gemeld. Van deze 9 beveiligingsincidenten zijn er 3 gemeld als datalek bij de Autoriteit Persoonsgegevens. De doormelding naar de Autoriteit Persoonsgegevens heeft te maken met het feit dat de mogelijkheid bestond dat er medische cliëntgegevens gelekt zijn. Bij de overige meldingen was dit risico niet aanwezig. Ten opzichte van 2020 wordt meer gemeld bij de functionaris gegevensbescherming (FG) van DeSeizoenen en er komen ook meer vragen bij de FG binnen over privacy. Dit betekent niet dat er meer risico op datalekken is, maar eerder dat de FG'er beter gevonden wordt binnen de organisatie.

6. Medewerkers

Als afdeling Mens & Organisatie (M&O) hebben we onze visie beschreven, die luidt: Wij zien medewerkers en bewoners niet als middel, maar als "waar alles om draait" binnen DeSeizoenen.

Onze afdelingsdoelstelling is: de Mens in de Organisatie te ondersteunen, te verbinden en te versterken, zodat we onze belangrijke zorgtaken optimaal kunnen uitvoeren.

We supporten zo goed als mogelijk de organisatieontwikkeling waarin wij ons bevinden als DeSeizoenen. Dit doen we door het bestuur en het management te ondersteunen in de richting waarin de organisatie zich ontwikkelt en het beleid dat daaruit volgt, en alles in het werk te stellen om mee(r) te denken en te handelen vanuit het primaire zorgproces.

De uitgangspunten vanuit M&O laten zich kennen door:

Medewerkers toerusten om op de best mogelijke wijze binnen onze woon- en werkgemeenschappen het volgende mogelijk te maken en verder te ontwikkelen:

- samen wonen
- samen werken
- samen leven

Op basis van onze antroposofische mens visie, sociale verbanden scheppen die het welzijn van onze medewerkers bevorderen. Unieke mogelijkheden en talenten van onze medewerkers zien, inzetten en ontwikkelen binnen het kader van gelijkwaardigheid, dienstbaarheid en tegenwoordigheid van geest.

Om deze visie en de uitgangspunten naar de operationele werkelijkheid te brengen, hebben we gezien dat we de volgende thema's afgelopen jaar naar een hoger plan hebben getild:

1. Arbo & Verzuim
2. Personeelskosten (ZZP/PNIL)
3. Werving & Selectie optimaliseren
4. Administratieve processen digitaliseren & optimaliseren
5. Correct functiegebouw voor alle posities binnen DeSeizoenen
6. Het meten van medewerkerstevredenheid binnen DeSeizoenen
7. Bestuur en management ondersteunen in uniformiteit binnen DeSeizoenen verder ontwikkelen en verder uit te werken wat we gemeenschappelijk kunnen doen en wat lokaal blijft

Daarnaast hebben we als afdeling M&O, samen met bestuur en management, enkele zaken benoemd om verder uit te werken in 2022. Dit zijn:

1. Het geheel van de personele voorziening onder de loep nemen. Wat kunnen we doen om in- en doorstroom te versterken en meer grip te krijgen op (gecontroleerde) uitstroom.
2. Zorgdragen voor krachtige teams. Wat kunnen we doen om onze teams verder te ontwikkelen en meer regie te geven, zodat medewerkers groeien, teams groeien, de organisatie groeit en dit uiteindelijk leidt tot nog betere zorg.
3. Leren & Ontwikkelen op de kaart zetten. Opzetten van een gedegen opleidingshuis, centrale organisatie, duidelijkheid in opleidingsbehoefte en prioritering (Antroposofische scholing), digitalisering, leer/team profielen, implementeren TeamOntwikkelPlan, IndividueelOntwikkelPlan, etc.
4. Een warm welkom creëren voor al onze nieuwe medewerkers (gerelateerd aan het eerste punt, instroom)

Hieronder zijn de 7 genoemde thema's verder uitgewerkt, de een wat meer dan de ander.

ARBO & Verzuim.

We hebben het arbobeleid geüpdatet en geprofessionaliseerd. Dat wil zeggen dat we het herschreven hebben met betrekking tot wat nu nodig is (zorgvraag) en wetgeving. Het MT en de OR hebben hier samen met de afdeling M&O kritisch naar gekeken en samen een mooi werkbaar stuk afgeleverd.

De volgende stap is om wat op papier staat, te implementeren. Met name de rol van Preventiemedewerkers op iedere locatie zal een uitdaging worden, maar is van cruciaal belang om gezondheid en veiligheid op de locaties te waarborgen en tevens te voldoen aan de R&IE (onderdeel van Arbowetgeving).

We hebben in 2021, ook als DeSeizoenen, veel last gehad van Corona. Dit heeft ons verzuim van rond de 7% naar een ongewilde situatie van boven de 10% gebracht. We hopen de komende maanden (rond de zomer 2022) terecht te komen in een gezondere situatie en terug te keren op het oude niveau van ziekteverzuim, (5%-7%). Ondanks de moeilijke periode, hebben we toch ook mogen profiteren van de gezonde "organisatie" leefstijl die onze antroposofische werkwijze met zich meebrengt, de inzet van het Corona-team, aanwezigheid en inspanning van onze artsen, en de eindeloze inspanning van leidinggevenden en medewerkers om verzuim aan te pakken en roosters sluitend te krijgen.

Personeelskosten

Het blijft een uitdaging om kwaliteit van zorg op hoog niveau te houden en hiervoor voldoende gekwalificeerde medewerkers te kunnen aantrekken.

Binnen de organisatie heeft de afdeling M&O vorig jaar een beleidsstuk "Inzet PNIL/ZZP" geschreven. Dit beleidsstuk is gepresenteerd binnen het MT en de OR. Het geeft duidelijk aan wat de visie van DeSeizoenen is als het gaat om de inzet van externen, maar ook hoe we hiermee intern omgaan (processen en procedures). We willen deze inzet en de bijkomende kosten minimaliseren. Realiteit is dat we met de krapte op de arbeidsmarkt en Corona toch vaak een beroep moesten en moeten doen op externe inzet.

We hebben ook gezien dat er een sterke relatie ligt tussen roostering en externe inhuur. Daarom hebben we besloten om onder verantwoordelijkheid van de Bedrijf Economisch Adviseurs, een Clustermanager voor 20 uur per week vrij te maken om het geheel van roostering onder loep te nemen. We willen hiermee Capaciteitsmanagement naar een hoger en duidelijk niveau te tillen zodat we ook meer grip op uren-inzet krijgen. Zo kunnen we ook beter anticiperen op de roosters en onvoorziene situaties (jaar-uren-systematiek). Het verwachte resultaat hiervan is minder inzet van externen.

Werving & Selectie optimaliseren

De afgelopen jaren hebben we werving & selectie uitgevoerd op een manier die niet meer past bij deze tijd. We hebben ervaren dat digitalisering en snelheid, cruciaal zijn in het proces van werving & selectie. Dit heeft gevraagd om aanpassing in onze processen en wijze waarop we intern en extern omgaan met het aantrekken van nieuwe medewerkers.

We hebben een module van AFAS in gebruik genomen die ons helpt bij het digitaliseren van dit proces, we hebben interne procedures en verantwoordelijkheden aangepast en gekeken hoe we vacatureteksten beter kunnen laten aansluiten bij de behoefte van potentiële kandidaten (aantrekkelijkheid vergroten). We zijn er nog niet en zullen ook het aankomend jaar, wellicht samen met een externe recruitment partij, kijken hoe we dit kunnen ontwikkelen: efficiënter, professioneler, sneller en duidelijker.

Administratieve processen digitaliseren & optimaliseren

Ook onze personeelsadministratie vraagt om vernieuwing, een meer efficiënte werkwijze en meer snelheid. Daarom hebben we intern processen en procedures herschreven en opnieuw ingericht. Daarbij hebben we ook direct een digitaliseringsslag gemaakt. We proberen "papierwerk" zoveel als mogelijk te verminderen en bijvoorbeeld alle arbeidsovereenkomsten digitaal te ondertekenen en te versturen.

Functiegebouw

Afgelopen jaren heeft een aantal collega's binnen DeSeizoenen, samen met M&O, de functies die direct verbonden zijn aan de ZORG herschreven. Vorig jaar hebben we een start gemaakt om ook alle functies te beschrijven, die destijds nog onder CSS vielen namelijk de Ondersteunende Diensten.

Veel van de medewerkers bij de Ondersteunende Diensten hadden nog geen functieomschrijving. Op dit moment, begin 2022, zijn alle functies beschreven, hebben alle functies een passende FWG weging gekregen en liggen de functiebeschrijvingen bij de OR ter instemming.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

In eerste kwartaal van 2021 zijn we gestart met een medewerkerstevredenheidsonderzoek voor alle medewerkers binnen DeSeizoenen. We zijn zeer dankbaar voor de resultaten en de participatie (respons van bijna 70%). Waar onze medewerkers het meest trots op zijn: werkplezier, samenwerking binnen het team en passende zorg. Waar we nog aan kunnen werken: communicatie binnen het team, feedback geven/ontvangen en de werkdruk.

In meer of mindere mate hebben teams de resultaten voor hun locatie en teams intern besproken. In mei 2022, zullen we een medewerkerstevredenheidsonderzoek verzorgen, zodat we kunnen bekijken hoe we er dan samen voorstaan en hoe we kunnen anticiperen op de resultaten.

Organisatieontwikkeling

Naast de directe focus op "de Mens" binnen DeSeizoenen, denkt M&O ook graag mee over hoe we "de Organisatie" zo kunnen inrichten en ontwikkelen dat dit zowel de zorg voor de bewoners, als het welzijn van onze medewerkers ten goede komt. Zo hebben we bijvoorbeeld de medewerkers van CCS ondergebracht binnen DeSeizoenen. Een ander voorbeeld is dat we graag meedenken hoe we meer duidelijkheid kunnen verschaffen als het gaat om wat we lokaal (op locatie) of centraal/gemeenschappelijk kunnen organiseren. Te denken valt dan aan de organisatie van "Leren & Ontwikkelen", of zaken rondom "Arbo & Verzuim". Daarnaast kijken we ook hoe we systemen zo kunnen inrichten dat ze hierbij ondersteunend zijn.

Tot slot

We zien uit naar een mooi nieuw jaar.

Naar het verder verstevigen van de afdeling Mens & Organisatie om zo als onderdeel van de Ondersteunende Diensten, de organisatie verder te helpen ontwikkelen en professionele antroposofische zorg te blijven bieden aan onze bewoners.

7. Verslag van de Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen heeft bij het interne toezicht in 2021 de blik gericht op het algemene beleid en de gang van zaken binnen DeSeizoenen onder leiding van de Raad van Bestuur. Daarnaast heeft de Raad van Commissarissen de Raad van Bestuur geadviseerd en gespiegeld op het vlak van de kwaliteit van zorg, de antroposofische identiteit, het personeelsmanagement en de (financiële) continuïteit van DeSeizoenen

B.V. Daarnaast heeft het vastgoedvraagstuk een nadrukkelijke plaats op de agenda gekregen.

De onderwerpen die in het verslagjaar specifiek de revue passeerden in de vergaderingen van de Raad van Commissarissen, besloegen een breed scala. Belangrijke aandachtspunten in 2021 waren:

- a) Het meerjarenbeleidsplan;
- b) De (landelijke) krapte op de arbeidsmarkt voor gekwalificeerde werknemers;
- c) Het vastgoedvraagstuk en het belang van een doelgroepenbeleid voor de komende jaren;
- d) Van een tweehoofdig naar een éénhoofdig bestuur;
- e) Financiële exploitatie van DeSeizoenen;
- f) Stabilisatie Gemeenschappelijke Cliëntenraad.

7.1 Aandeelhouderschap, bestuur en toezicht

De Governance-code wordt nauwgezet gevolgd.

7.2 Aandachtspunten bestuur

Het bestuur bestond dit jaar tot 1 oktober 2021 uit Henri Janssen (algemeen directeur a.i.) en Marco Mieras (financieel directeur). In de zomer 2021 is besloten over te gaan naar een eenhoofdig bestuur. Na de instemming van alle gremia is per 1 oktober 2021 Marco Mieras benoemd tot bestuurder van DeSeizoenen.

De bezoldigingsklasse van bestuur en toezichthouders is voor 2021 vastgesteld in klasse II van de WNT (Wet Normering Topinkomens). Het bezoldigingsbeleid voor de bestuurder voldoet aan de WNT en wordt gecontroleerd door de accountant. Voor de bestuurder wordt een strikt declaratiebeleid gehanteerd.

7.3 Aandachtspunten Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen houdt integraal toezicht op het beleid van de bestuurder en op de algemene gang van zaken binnen de vennootschap. De Raad van Commissarissen staat daarnaast de bestuurder met raad en daad terzijde.

De Raad is zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, het bestuur en aandeelhouders, onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. Dit aspect is onderdeel van de jaarlijkse evaluatie die de Raad uitvoert. De Raad gebruikt een bestaand instrument voor de zelfevaluatie en laat zich eens in de circa drie jaar door een externe partij bijstaan.

In 2021 werden zeven plenaire vergaderingen door de Raad inclusief bestuurder geagendeerd. Bij de vergaderingen waren nagenoeg altijd alle leden van de Raad aanwezig. Daarnaast is er een aantal bilaterale bijeenkomsten geweest met een aantal leden van de Raad en de bestuurder om de voortgang van een aantal dossiers te bespreken.

In de reguliere vergaderingen van de Raad van Commissarissen zijn onder meer de volgende onderwerpen aan bod gekomen:

1. Meerjarenbeleidsplan
2. Jaarplan/begroting/kaderbrief 2022
3. Strategische personeelsplanning
4. Organisatiestructuur, van een tweehoofdig naar een éénhoofdig bestuur
5. Management development programma directie
6. Antroposofische menskunde
7. Vastgoed: analyse en overzicht benodigde investeringen

8. ICT/Informatievoorziening
9. Corona en de coronamaatregelen
10. Voortgangsrapportage RvC DeSeizoenen: verslag dat voor iedere vergadering wordt opgesteld door de Bestuurder waarin de voortgang met betrekking tot de belangrijkste onderwerpen wordt gerapporteerd.
11. Financiële Maand en kwartaalrapportages en liquiditeitsprognoses en -overzichten
12. Accountantsverslag en jaarrekening 2020
13. Managementletter van de accountant
14. Werving RvC-lid
15. Uitspraak Hoge Raad
16. Wet zorg en dwang (Wzd)
17. WMCZ 2018
18. BTW toezichthouders

Daarnaast zijn afgevaardigden van de Raad 2 maal per jaar aanwezig geweest bij het overleg van de Bestuurder met de Ondernemingsraad. Ook dit jaar vonden jaargesprekken met het bestuur plaats vanuit de remuneratiecommissie.

De Auditcommissie van de Raad van Commissarissen is vijf keer bijeen geweest en heeft, naast het bespreken van de reguliere financiële managementrapportages bijzondere aandacht besteed aan het vastgoedvraagstuk.

Goedkeuring respectievelijk een positief advies werd door de Raad van Commissarissen gegeven aan de volgende belangrijkste bestuursbesluiten:

- a. Jaarverslag, inclusief jaarrekening 2020;
- b. Kwaliteitsrapport 2020;
- c. Meerjarenbeleidsplan
- c. WNT toepassing voor het kalenderjaar 2021;
- d. Jaarplan, inclusief begroting 2022;
- e. Overgang naar een eenhoofdig bestuur.

Ook is er tussen aandeelhouders, de bestuurder en de Raad van Commissarissen vooral de laatste 2 maanden 2021 regelmatig contact geweest over de financiering van het toekomstige vastgoed en de daarmee samenhangende, te onderzoeken mogelijkheden om binnen de AvA over te gaan naar één aandeelhouder.

De taakverdeling/commissies Raad van Commissarissen is als volgt vastgesteld.

Saskia Emmerik, voorzitter vanaf 1 april 2021, [benoemings- en remuneratiecommissie], [kwaliteit en veiligheid], OR en GCr

Roel Verheul, voorzitter tot 1 april 2021, lid [benoemings- en remuneratiecommissie]

Peter Staal opgevolgd door Jaap Sijmons¹ per 1 nov 2021, lid [kwaliteit en veiligheid], OR en GCr

Jan Willem Buyser, lid [auditcommissie]

Mirjam Heringa, lid [auditcommissie]

¹ Jaap Sijmons is 23 februari 2022 afgetreden

7.4 Afstemmingsoverleg met Aandeelhouders

Om te zorgen voor voldoende overleg en afstemming tussen Raad van Commissarissen en Aandeelhouder, vindt minimaal twee keer per jaar een afstemmingsoverleg plaats in het bijzijn van het bestuur van DeSeizoenen.

De hoofdthema's van de afstemmingsoverleggen in 2021 waren het vastgoed en het vaststellen van de jaarrekening/jaarverslag 2020 en goedkeuring jaarplan en begroting 2022.

7.5 Politiek tijdsgewricht rond toezichthouden binnen een Zorg BV

Medio 2018 verscheen een Kamerbrief van de bewindslieden van het ministerie van VWS over bedrijfsvoering en winstuitkering in de zorg. Hierin werd herhaald dat aan WTZi-instellingen dient te handelen volgens de vuistregel 'winstuitkering is toegestaan voor extramurale zorg en is verboden voor intramurale zorg'. Dit gold en geldt ook voor DeSeizoenen BV als intramurale zorginstelling.

Voor de Raad van Commissarissen zijn de kaders van de vastgestelde wet- en regelgeving van de overheid leidend. Een veranderend maatschappelijk klimaat levert nieuwe handelingsperspectieven op. Daarover gaat het ook in het publieke debat. Maar dat leidde nog niet tot nieuwe wettelijke kaders. De Raad volgt dit debat met grote belangstelling om ervoor zorg te dragen dat DeSeizoenen niet alleen aan wet- en regelgeving voldoet, maar waar mogelijk ook proactief anticipeert op nog niet geformaliseerde wet- en regelgeving.

8. Verslag van de Aandeelhouder

Was 2020 vooral een jaar van COVID-19 en juridische conflicten, 2021 heeft veel meer in het teken gestaan van de toekomst. In de eerste helft van 2021 is een aantal juridische procedures afgerond rond de samenstelling en rol van de GCR en is begin juni ook de Hoge Raad procedure tegen Directie, Raad van Commissarissen en Aandeelhouders afgerond. In alle gevallen is de Directie, Raad van Commissarissen en de Aandeelhouders in het gelijk gesteld. De aandeelhouder hoopt dan ook dat we hiermee een bladzijde kunnen omslaan en gezamenlijk gaan werken aan de toekomst van de organisatie.

Met de uitspraak van de Hoge Raad werd de weg vrijgemaakt om met de bouw van het Boshuis te starten. In het voorjaar werd onderhandeld over de contracten met de aannemer en leveranciers van installaties en dergelijke waardoor in september met de bouw kon worden gestart. Zoals het er nu uitziet wordt de bouw in oktober 2022 afgerond. Ook werd in 2021 een plan opgesteld om de functionaliteit van de huisvesting naar een hoger niveau te tillen, meer gericht op specifieke eisen van deze tijd. Dit HEVO plan en het al eerder opgestelde Lange Termijn Huisvesting Plan zullen een belangrijke impuls betekenen in nieuwbouw, vernieuwbouw en instandhouding van het vastgoed. Over de uitvoering en financiering is door Directie, Raad van Commissarissen, Vastgoed DeSeizoenen en de Aandeelhouder de afgelopen maanden intensief overleg gevoerd.

Een andere positieve ontwikkeling betrof de operatie. Daar waar er in 2019 en 2020 nog negatieve resultaten werden geboekt, liet 2021 een uitstekend resultaat zien. Niet alleen voor de Aandeelhouder, maar ook voor andere stakeholders zoals banken en externe toezichthouders geeft dit aan dat er een goede zelfstandige toekomst voor DeSeizoenen mogelijk is. Grote dank is dan ook op z'n plaats richting bestuur, management en medewerkers.

Tenslotte zijn er ook dit jaar weer de nodige personele wisselingen geweest. Eind 2020 zijn Andreas Reigersman en Hans de Goeij teruggetreden als commissarissen na het voltooien van hun tweede en laatste termijn. Hun opvolgers zijn in januari 2021 gestart, dit zijn Jan Willem Buyser en Miriam Heringa. Daarnaast is in 2021 Peter Staal

vervangen door Jaap Sijmons. Gezien de ontwikkeling naar een eenhoofdig bestuur heeft Henri Janssen zijn tijdelijke aanstelling afgerond als Algemeen Directeur en heeft Marco Mieras zijn functie als algemeen bestuurder overgenomen.

Kijkend naar de toekomst, zal samenwerken aan de vernieuwing en verbetering van de huisvesting en belangrijk thema worden met daarnaast een scherp oog op de operationele sturing van de organisatie. Deze twee pijlers zijn cruciaal voor de toekomst van DeSeizoenen.

Afstemmingsoverleg met Aandeelhouders

In de reguliere vergaderingen zijn onder andere de volgende onderwerpen aan bod gekomen:

- Het vaststellen van de jaarrekening
- Goedkeuring jaarplan en begroting 2022
- Huisvesting

9. Verslag Ondernemingsraad

Jaarverslag 2021 Ondernemingsraad – Het jaar van een nieuwe start

Medezeggenschap van medewerkers is belegd bij de OR. DeSeizoenen BV heeft één OR. Hierin zijn de diverse locaties en de ondersteunende diensten van onze organisatie evenredig vertegenwoordigd. De raad heeft bij de start van de nieuwe zittingsperiode in 2021 13 zetels; 3 voor Bronlaak, 3 voor Overkempe, 3 voor de Ondersteunende Diensten en 1 per locatie voor Elivagar, de Corisberg, Verdandi en Eindhoven.

Omdat de zittingsperiode in oktober 2021 is afgelopen, riepen wij in juni medewerkers op zich kandidaat te stellen. Deze oproep leverde 9 kandidaten op, waardoor verkiezingen niet nodig waren. Op 1 oktober zijn wij gestart met een nieuwe OR en met nieuwe spelregels. De raad bestaat sindsdien uit 5 medewerkers die al lid waren en heeft 4 nieuwe leden verwelkomd. Daarmee bleven 4 zetels onbezet.

Samenwerken in overleg

Wij zijn als OR met regelmaat in overleg met verschillende partijen om enerzijds informatie op te halen en te delen en anderzijds om onze standpunten kenbaar te maken. De voornaamste overlegvormen zijn: OR-vergadering, OR-themavergadering, Overlegvergadering (OR en bestuurder) en het artikel-24-overleg (hierbij is de RvC betrokken). Daar is in 2021 nog het verbindingsoverleg aan toegevoegd.

In de OR-vergadering nemen wij aanvragen van de directie door en bespreken actuele ontwikkelingen. Specifieke thema's komen aan bod in de OR-themavergadering. Onze standpunten delen wij met de bestuurder in de overlegvergadering. Deze vergaderingen vinden ongeveer één keer per zes weken plaats. Twee keer per jaar sluiten ook vertegenwoordigers van de Raad van Commissarissen hierbij aan. Dit is het zogenaamde artikel-24-overleg conform de Wet op de Ondernemingsraden. Met het nieuwe verbindingsoverleg wil de OR in gesprek komen met medewerkers van een locatie of de Ondersteunende Diensten. Ook spreken wij met het locatiemanagement.

Samenwerken in overleg gebeurt ook in 2021 voor een groot deel digitaal via Teams. Ondanks het gemis van de ontmoeting, zal de OR voor een deel van zijn vergaderingen gebruik blijven maken van Teams.

Wij maken zowel van de OR- als van de Overlegvergaderingen notulen. Om medewerkers goed geïnformeerd te houden, komen de vastgestelde notulen op een voor iedereen toegankelijke schijf van de organisatie te staan. Daarnaast brengt de OR in 2021 een viertal Nieuwsbrieven uit.

Medezeggenschap = Meeweten + Meedenken + Meebeslissen

Meeweten

De OR wil over een aantal zaken goed geïnformeerd blijven. In het verslagjaar ontvangt de raad de volgende stukken ter informatie:

- Directieverslagen/MT-verslagen/maandcijfers
- Jaarplan DeSeizoenen 'Samen werken aan de beste zorg voor onze cliënten'
- Kwaliteitsjaarverslag DeSeizoenen 2020
- Gezond en veilig werken – de OR houdt de vinger aan de pols en laat zich informeren.
- Jaarverslag 2020 en informatiebijeenkomst Vertrouwenspersoon medewerkers
- Vacatures en digitaal solliciteren <https://werkenbij.deseizoenen.org/> .
- Gezond roosteren | passende balans tussen privé en werk
- Opleidingsbeleid.

Meedenken over 'zaken die de organisatie aangaan'

De OR mag meedenken en zijn advies uitbrengen over belangrijke veranderingen in de organisatie. In 2021 brengt de OR advies uit over:

- DeSeizoenen gaat van twee bestuurders naar één
- Herstructureren Team Huisvesting
- Een nieuw lid voor de Raad van Commissarissen.

Meebeslissen over 'zaken die de medewerker aangaan'

De OR mag meebeslissen over belangrijke vaststelling, wijziging of intrekking van personele regelingen binnen DeSeizoenen. In 2021 verleent de OR instemming aan:

- 8 uur aaneengesloten werken zonder pauze
- Beschrijven functies Ondersteunende Diensten (eind 2021 nog niet afgerond)
- Thuiswerken en vergoeden van kosten (eind 2021 nog niet afgerond)
- Vergoeden reiskosten woon-werk-verkeer.

Informatie brengen en halen

Wij willen onze medewerkers graag goed informeren. Dit doen wij veelal per mail. Via dit kanaal hopen wij iedereen te bereiken ongeacht zijn/haar werklocatie. Verder brengt de OR in 2021 per kwartaal een OR-Nieuwsbrief uit en publiceert de raad vastgestelde notulen op een daarvoor bestemde schijf. Medewerkers kunnen ze daar lezen.

Informatie brengen en halen, graag via ons speciale e-mailadres:
deseizoenen.or@deseizoenen.org

10. Verslag van de Gemeenschappelijke Cliëntenraad

2021 – Het jaar van starten met ‘nieuwe’ medezeggenschap

Met ‘nieuwe’ medezeggenschap bedoelen wij de medezeggenschap van cliënten en hun vertegenwoordigers overeenkomstig de nieuwe Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen 2018 (Wmcz2018). De wet die medio het verslagjaar is ingegaan.

De doelstelling van de betreffende wetgeving is dat de organisatie in samenspraak met cliënten en hun vertegenwoordigers, zorgt voor goede woon- en leefomstandigheden; veilig en gezond.

In de overlegvergadering van maart viel het besluit om de naam van de Centrale Cliëntenraad te wijzigen in Gemeenschappelijke Cliëntenraad (GCr). Wij kiezen er in dit jaarverslag voor om de nieuwe naam te gebruiken.

1. Samen bouwen en werken aan medezeggenschap van cliënten

Dit onderdeel gaat over samen bouwen en werken aan medezeggenschap en inspraak voor cliënten binnen DeSeizoenen.

Werken conform nieuwe wetgeving Wmcz2018

Uitgangspunt van de Wmcz2018 is dat de zorgaanbieder in overleg met de cliëntenraden een medezeggenschapsregeling opstelt. In een dergelijke regeling leggen zij met elkaar spelregels vast over medezeggenschap. Spelregels over wie er lid kan worden, het aantal leden, de wijze van benoeming en ontslag, de zittingsduur en de verdeling van bevoegdheden tussen lokale raden en gemeenschappelijke raad. Naast deze medezeggenschapsregelingen leggen GCr en LCr-en hun werkwijze vast in huishoudelijk reglementen.

De GCr stelde in samenspraak met de bestuurder concept-regelingen en -reglementen op voor de GCr en de Lokale Cliëntenraden (LCr-en). Hierover vindt in samenspraak nadere afstemming plaats en worden voorgestelde wijzigingen getoetst en doorgevoerd. Dit resulteert in een totaalpakket van regelingen en huishoudelijk reglementen waaraan de GCr in zijn overlegvergadering van november instemming heeft verleend. Instemming is vereist conform de Wmcz2018.

Samenstellen GCr | vertegenwoordigen LCr-en

Eind 2021 is de samenstelling van de GCr:

Vacature	Ine van Tulder	<i>Bronlaak</i>
Henk Münstermann	Jan Peters	<i>de Corisberg</i>
Christa Nollen (voorzitter)	Riek Teeuwen	<i>Elivagar</i>
Marjan Konings	Guus Verduijn (vice-voorzitter)	<i>Overkempe</i>
Corrie Vroon	Ans Roelofs	<i>Verdandi</i>
Vacature	Mink Kalkman	<i>Eindhoven</i>

In het verslagjaar werd een Ambtelijk Secretaris Medezeggenschap benoemd die naast de Ondernemingsraad ook de GCr onafhankelijk ondersteunt.

Samenwerken in overleg

De GCr is als raad vijf keer bijeengekomen met de bestuurder voor een Overlegvergadering. Daarnaast is er in april een overlegvergadering geweest waar ook de Raad van Commissarissen bij aan was gesloten en in juli heeft er een

themabijeenkomst over het Vastgoed plaatsgevonden. Vanuit de afdeling Kwaliteit & Veiligheid heeft de kwaliteitsfunctionaris uitleg gegeven in de overlegvergadering over thema's als huisregels, het kwaliteitsjaarverslag van DeSeizoenen en het kwaliteitsmanagementsysteem.

2. Medezeggenschap = mee-weten + meedenken + meebeslissen

Via de GCr en de LCr-en heeft de cliënt en zijn vertegenwoordiger recht op (mede)zeggenschap en inspraak over plannen en besluiten van de bestuurder. Deze medezeggenschap kunnen wij in drie delen splitsen: Mee-weten, meedenken en meebeslissen. Wij werken deze delen hierna achtereenvolgens uit.

3. Mee-weten

De GCr heeft informatie nodig om zijn werk te kunnen doen. Het gaat dan o.a. om informatie van de organisatie. De bestuurder informeert de GCr over:

- Voorkomen Coronabesmetting
- Opstellen beleid DeSeizoenen voor de lange termijn
- Aanpassen en onderhouden gebouwen
- Toepassen domotica
- Toetsen kwaliteit van zorg en begeleiding
- Inzetten van vrijwilligers
- Analyseren middelen en maatregelen (on)vrijwillige zorg

4. Meedenken over zaken die de organisatie én de cliënt aangaan

De GCr denkt mee over zaken die de organisatie aangaan én die voor cliënten van belang zijn. Bijvoorbeeld als de bestuurder van plan is om de organisatie of een deel daarvan te wijzigen. De GCr mag advies geven. Vooral de gevolgen voor kwaliteit van leven en welbevinden, neemt de raad mee in zijn advisering. Adviezen GCr 2021:

- Vaststellen Jaarrekening DeSeizoenen over 2020
- Doorontwikkelen organisatie en herinrichten structuur
- Nieuw lid RvC
- Vaststellen Begroting en Jaarplan DeSeizoenen voor 2022

5. Meebeslissen over belangrijke zaken in het dagelijks leven van de cliënt

De GCr beslist mee over zaken die (extra) belangrijk zijn in het dagelijks leven van cliënten. Zaken als eten, recreatie en ontspanning, veiligheid en hygiëne en kwaliteit van zorg. Als de organisatie hierin iets wil veranderen, dan heeft de cliëntenraad een beslissende stem. De GCr verleende in 2021 instemming aan:

- Opstellen spelregels voor in huis | Huisregels
- Beoordelen en evalueren kwaliteit.

11. Financiën

Het resultaat van DeSeizoenen over 2021 bedraagt € 2,2 miljoen positief (2020: € 0,3 miljoen negatief). De opbrengsten (m.n. Wlz) zijn in 2021 gestegen ten opzichte van 2020, terwijl de kosten minder sterk zijn gestegen dan de omzet ten opzichte van het voorgaande jaar. Een nadere toelichting staat onder *Financieel resultaat 2021* hierna.

Algemeen

In september 2020 zijn de medewerkers en activiteiten van CCS geïntegreerd in DeSeizoenen. Hierdoor zijn de cijfers 2021 voor bepaalde items in de balans en resultatenrekening niet meer vergelijkbaar met de vergelijkende cijfers uit 2020.

Balans & resultatenrekening

Hier worden de balans ultimo 2021 en de verlies & winstrekening 2021 van DeSeizoenen weergegeven en toegelicht. Voor een uitgebreide toelichting op de jaarrekening verwijzen wij u naar de Jaarrekening 2021.

Balans per 31 december 2021 (na resultaatbestemming)

	Ref.	31-dec-21 €	31-dec-20 €
ACTIVA			
Vaste activa			
Materiële vaste activa	1	2.199.149	2.352.656
Financiële vaste activa	2	0	3.250.000
Totaal vaste activa		<u>2.199.149</u>	<u>5.602.656</u>
Vlottende activa			
Voorraden	3	246.153	243.672
Vorderingen uit hoofde van bekostiging	4	860.245	688.662
Overige vorderingen	5	645.399	1.151.511
Liquide middelen	6	9.641.750	3.979.311
Totaal vlottende activa		<u>11.393.547</u>	<u>6.063.157</u>
Totaal activa		<u><u>13.592.696</u></u>	<u><u>11.665.813</u></u>
PASSIVA			
Eigen vermogen			
Kapitaal	7	18.000	18.000
Bestemmingsfondsen		5.394.135	3.204.197
Totaal eigen vermogen		<u>5.412.135</u>	<u>3.222.197</u>
Voorzieningen	8	624.646	719.877
Kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)			
Schulden uit hoofde van bekostiging	4	0	0
Overige kortlopende schulden	9	7.555.916	7.723.739
Totaal passiva		<u><u>13.592.696</u></u>	<u><u>11.665.813</u></u>

Materiële vaste activa

In 2021 is door DeSeizoenen voor € 0,39 miljoen geïnvesteerd. Op de totale activa is in 2021 € 0,53 miljoen afgeschreven. De boekwaarde van de materiële vaste activa op balansdatum bedraagt € 2,2 miljoen.

Financiële vaste activa

In 2016 is door DeSeizoenen een lening verstrekt aan Vastgoed DeSeizoenen BV tegen een rente van 7% ten behoeve van het uitvoeren van (achterstallig) onderhoud. Deze lening bedraagt € 3.250.000. Eind 2021 is deze lening door Vastgoed DeSeizoenen volledig afgelost.

Vlottende Activa

De voorraden betreffen de voorraden van de werkgebieden en bedragen eind 2021 € 0,25 miljoen.

De vordering uit hoofde van bekostiging bedraagt € 0,86 miljoen. Dit betreft een vordering op de Zorgkantoren met betrekking tot het jaar 2021. Deze positie zal verrekend worden met de bevoorschotting voor 2022.

De overige vorderingen betreffen een bedrag van € 0,65 miljoen. Hierin zitten opgenomen de vordering op debiteuren, vorderingen op groepsmaatschappijen en overige vorderingen. Onder debiteuren is een voorziening voor oninbaarheid opgenomen van € 561,-.

Liquide middelen

De laatste grote post aan de activakant van de balans betreft € 9,6 miljoen aan liquide middelen (2020: € 4,0 miljoen). Deze middelen staan voor het merendeel op bankrekeningen van DeSeizoenen. In de kassen bij de werkgebieden en woonhuizen was per jaareinde een bedrag van € 22.000 aanwezig.

Kasstroomoverzicht

Het kasstromen overzicht laat een positief resultaat zien van € 5,7 miljoen in 2021. Dit resultaat wordt m.n. verklaard door het gerealiseerde resultaat (+ afschrijvingen) en de aflossing op de uitstaande lening bij Vastgoed DeSeizoenen.

Eigen vermogen

Door het positieve resultaat van € 2,2 miljoen over 2021 neemt het eigen vermogen toe van € 3,5 miljoen naar € 5,4 miljoen. Dit resulteert in een solvabiliteitspercentage (balansratio) van 39,8% van het totaal vermogen van DeSeizoenen. Ten opzichte van de zorgomzet geeft dit een buffer van 10,4% (weerstandsvermogen). Streven is deze buffer te versterken tot 15%.

Voorzieningen

Er is een voorziening getroffen voor uit te betalen jubileavergoedingen in de toekomst. De voorziening langdurig zieken heeft betrekking op de door te betalen loonkosten tijdens ziekte van werknemers die per balansdatum meer dan 6 weken ziek waren en waarvan verwacht wordt dat zij niet terugkeren in het arbeidsproces. Deze beide voorzieningen bedragen eind 2021 € 0,24 miljoen. De reservering egalisatie huurlasten was eind 2021 € 0,39 miljoen. De voorziening egalisatie huurlasten heeft betrekking op genoten huurkorting in de periode voor verwerving van het vastgoed door Vastgoed DeSeizoenen BV van de curator. Deze voorziening valt in 10 jaar vrij ten gunste van het resultaat.

Kortlopende schulden

DeSeizoenen heeft geen langlopende leningen en alleen kortlopende schulden. Deze kortlopende schulden (€ 7,6 miljoen) bestaan uit een aantal posten zoals crediteuren, aan personeel gerelateerde verplichtingen, te betalen vennootschapsbelasting en overige schulden.

Financieel resultaat 2021

5.1.2 RESULTATENREKENING OVER 2021

	Ref.	2021 €	2020 €
BEDRIJFSOPBRENGSTEN:			
Opbrengsten zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning	11	50.368.799	47.013.607
Subsidies (exclusief Wmo en Jeugdzorg)	12	819.774	1.781.736
Overige bedrijfsopbrengsten	13	875.987	972.251
Som der bedrijfsopbrengsten		<u>52.064.560</u>	<u>49.767.594</u>
BEDRIJFSLASTEN:			
Personeelskosten	14	38.080.770	34.036.220
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	15	529.633	649.251
Overige bedrijfskosten	16	10.781.491	15.669.895
Som der bedrijfslasten		<u>49.391.894</u>	<u>50.355.367</u>
BEDRIJFSRESULTAAT		2.672.666	-587.773
Financiële baten en lasten	17	214.585	217.132
RESULTAAT UIT GEWONE BEDRIJFSUITOEFENING		<u>2.887.250</u>	<u>-370.641</u>
Vennootschapsbelasting	18	697.313	-68.160
RESULTAAT BOEKJAAR		<u><u>2.189.938</u></u>	<u><u>-302.481</u></u>
RESULTAATBESTEMMING			
<i>Het resultaat is als volgt verdeeld:</i>		<u>2021</u> €	<u>2020</u> €
Toevoeging/(onttrekking):			
Bestemmingsfonds Reserve aanvaardbare kosten		2.189.938	-302.481
		<u><u>2.189.938</u></u>	<u><u>-302.481</u></u>

Het financieel resultaat over het jaar 2021 is uitgekomen op € 2.189.938 positief en ligt daarmee hoger dan het resultaat over 2020 (€ 302.000 negatief). Het resultaat is hoger uitgekomen door per saldo een hogere omzet en lagere bedrijfslasten dan in 2020. Verder zat in het resultaat 2020 een eenmalige last verwerkt van € 1,4 miljoen.

Opbrengsten

De opbrengsten zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning zijn in 2021 hoger dan in 2020.

Opbrengsten zorgprestaties en maatsch. ondersteuning	2021	2020	Vershil
Wlz	48.389.016	44.143.219	9,6%
Corona compensatie Wlz	970.386	1.534.393	-36,8%
Wmo	421.236	738.829	-43,0%
Corona compensatie Wmo	0	35.661	-100,0%
PGB	511.328	494.901	3,3%
Onderaanneming	77.345	66.604	16,1%
Totaal	50.369.310	47.013.607	7,1%

In vergelijking met 2020 worden de hogere opbrengsten bij de Wlz met name verklaard door een hogere bezetting op de diverse locaties en hogere opbrengsten meerzorg. De WMO opbrengsten zijn verder gedaald door een uitstroom van cliënten, het overgaan van cliënten beschermd wonen naar de Wlz en lagere tarieven in 2021. De PGB opbrengsten zijn licht toegenomen en de opbrengst onderaanneming is ook hoger dan in 2021.

Begin januari 2021 verbleven 426 cliënten met een zorgzwaartepakket in de locaties van DeSeizoenen. Dit aantal was ultimo 2021 436 cliënten. De gerealiseerde productie in de Wlz bedraagt 156.899 ZPP dagen. Naast de ZPP dagen, die zijn afgesproken met de zorgkantoren voor Zorg in natura, zijn er nog 436 ZPP dagen logeren gerealiseerd op basis van PGB.

De productie in 2021 voor beschermd wonen onder de Wmo zijn 1.640 dagen. Dit is een daling ten opzichte van 2020 door de overgang van beschermd wonen cliënten naar de Wlz. Verder zijn er 365 dagen (2020: 1.066 dagen) beschermd wonen gerealiseerd op basis van PGB.

In 2021 zijn de toeslagen voor extreme zorgzwaarte uitgekomen op € 2.798.600 ten opzichte van € 2.217.500 in 2020.

In de extramurale dagbesteding is de gerealiseerde productie 7.219 dagdelen. Dit is een verbetering ten opzichte van 6.095 dagdelen in 2020. Op basis van PGB en onderaanneming zijn nog eens 9.033 dagdelen gerealiseerd. Dit is een daling ten opzichte van de 9.660 dagdelen in 2020. Via de Wmo zijn 5.157 dagdelen dagbesteding gerealiseerd.

De ambulante extramurale zorg bedroeg 400 uren in 2021. In 2020 zijn 471 uren gerealiseerd. Op basis van PGB zijn nog eens 148 uren aan ambulante zorg gerealiseerd (2020: 75 uren). Via de Wmo zijn 2.502 uren aan ambulante zorg gerealiseerd (2020: 1.361 uren).

Personeel

De personeelskosten zijn in 2021 uitgekomen op € 38,1 miljoen ten opzichte van € 34,0 miljoen in 2020. De stijging komt voornamelijk door een toename van het aantal werknemers en doordat de van CSS overgenomen medewerkers in 2021 voor een heel jaar meetellen en in 2020 maar voor 4 maanden. Verder zien we een aanzienlijke toename van personeel niet in loondienst.

Aan het einde van 2020 waren 849 medewerkers (excl. stagiaires) in dienst, die gezamenlijk 583,2 fte vormden. Aan het eind van 2021 was het aantal medewerkers 886, overeenkomend met 595,5 fte. Gemiddeld hebben we in 2021 594,8 fte (vast 586,6 fte, oproep 8,2 fte) ingezet (2020: 534,8 fte waarvan vast 532,1 fte en oproep 2,7 fte).

Het instroompercentage in 2021 bedroeg 19,2% (2020: 31,8%) en het uitstroompercentage 15,3% (2020: 17,5%). De daling van de instroom is met name het gevolg van de instroom van de medewerkers van CSS in 2020. Als deze medewerkers buiten beschouwing worden gelaten, zou de instroom 17,2% zijn geweest.

Het ziekteverzuimpercentage was gemiddeld 8,2% in 2021 ten opzichte van 7,8% een jaar eerder. Begroot was een verzuimpercentage van 6%. In 2021 is geïnvesteerd in opleiding van medewerkers met een omvang van € 326.000 (exclusief verletkosten).

Materiële kosten

Bedrijfskosten heeft een omvang van € 10,8 miljoen ten opzichte van € 14,3 miljoen in 2020.

Door de integratie van de activiteiten en medewerkers van CSS per 1 september 2020 zijn de hotelmatige kosten en de algemene kosten lager dan in 2020. Deze lagere kosten vertalen zich in hogere personeelskosten dan in 2020. Verder zit in de algemene kosten in 2020 een eenmalige post die samenhangt met de integratie van CSS.

12. Vooruitblik naar 2022

De organisatieopgave van DeSeizoenen is dat zowel iedere bewoner als medewerker er toe doet door middel van veiligheid, warmte en herkenning, dit vanuit de antroposofische identiteit 2021+ samen wonen, samen werken en samen leven. Groeien en bloeien, de unieke talenten en mogelijkheden inzetten en benutten.

Samen werken aan de beste zorg voor onze bewoners en cliënten in de groepsstructuur om verder tegemoet te komen aan voortschrijdende opvattingen in de samenleving en bij publieke toezichthouders over ondernemerschap in de zorg.

Voor 2022 zijn de hoofdprioriteiten op organisatieniveau:

1. Focus op medewerkers (werven, binden & boeien, opleiden, krachtige teams, capaciteitsmanagement) en vrijwilligers
2. Start maken met vernieuwing vastgoed & uitvoering meerjarenonderhoudsplan
3. Versterken antroposofische identiteit, ook samen andere antroposofische organisaties
4. Realiseren ICT informatiemanagementplan

Voor meer informatie over de plannen voor 2022 verwijzen we u graag naar het Jaarplan 2022. Met dit plan en deze begroting zetten we een volgende, ambitieuze stap op weg naar blije en gezonde bewoners, trotse en tevreden medewerkers en een duurzame, gezonde zorgexploitatie.

12.2 Vernieuwing vastgoed

Op meerdere plekken in het jaarverslag kom het onderwerp vastgoed terug. Op een aantal locaties is sprake van verouderd vastgoed. Naast instandhoudingsonderhoud zijn functionele vernieuwingen noodzakelijk. Met VGDS zijn in 2021 gesprekken gestart om te komen tot een nieuwe huurovereenkomst. Een huurovereenkomst waar ook de afspraken gemaakt worden voor deze vernieuwing. Aangezien de huidige financiële middelen van VGDS hier onvoldoende voor zijn worden door VGDS ook nieuwe afspraken met de bank gemaakt. Hierbij is gebleken dat het voor de bank noodzakelijk is dat DS garant staat voor de financiering van VGDS. Mede omdat de huidige huurovereenkomsten niet voorzien in de functionele vernieuwing en alternatieve scenario's niet direct leiden tot vernieuwing en onzekerheden met zich meebrengen, is bekeken of er afspraken zijn te maken tussen VGDS en DS gegeven de garantstelling. Hierbij heeft de bestuurder bij aanvang van dit traject een duidelijk kader opgesteld waarbij zakelijkheid, marktconformiteit en het voorkomen van het weglekeffect leidend in zijn.

Na het opstellen van een Heads of Terms is inmiddels een concept huurovereenkomst opgesteld. De zeggenschapsorganen hebben hierover advies uitgebracht en het besluit is ter goedkeuring voorgelegd aan de RvC, die de goedkeuring hebben verleend. De lokale cliëntenraad van De Corisberg heeft bij de Ondernemingskamer een enquêteverzoek ingediend, met als doel een onderzoek in te stellen naar de huurovereenkomst die DeSeizoenen wil sluiten met Vastgoed DeSeizoenen BV en onmiddellijke maatregelen te treffen. De zitting van de Ondernemingskamer wordt afgewacht.

De huurovereenkomst geeft, gegeven het contract waarin DS zich bevindt, uitzicht op de mogelijkheid om het vastgoed te gaan vernieuwen. Dit zal een meerjarig traject zijn die

veel aandacht en inspanning vraagt van zowel VGDS als DS. Een traject noodzakelijk voor het lange termijn bestaansrecht van DS.

13. Adresgegevens

Hoofdkantoor DeSeizoenen
Bezoekadres:

Bronlaak

Gemertseweg 36
5841 CE Oploo
Postadres:
Postbus 28
5845 ZG ST. ANTHONIS
Telefoon: (0485) 388 900
www.deseizoenen.org
informatie@deseizoenen.org
www.facebook.com/seizoenen
www.instagram.com/deseizoenen

Overkempe

Koekoeksweg 100
8121 CS OLST
Telefoon: (0570) 568 600

Verdandi Zorgboerderij De Groote Modderkolk

Vrijenbergweg 24a
7371 AA LOENEN (Gld)
Telefoon: (055) 505 10 36

Verdandi Woonhuis Helios

Loverendale 10
7207 PG ZUTPHEN
Telefoon: (0575) 460 217

Eindhoven

Genneperweg 169
5644 RS EINDHOVEN
Telefoon (0485) 388 900

Elivagar

Koppelstraat 19a
6088 EM ROGDEL
Telefoon (0475) 390 520

De Corisberg

De Corisbergweg 1
6416 HJ HEERLEN
Telefoon (045) 541 24 51

14. Bijlage: (Neven)functies Raad van Commissarissen en bestuurders

Raad van Commissarissen per 31-12-2021
<p>Saskia Emmerik, lid -Directeur Gelderland-Midden bij 's Heeren Loo -Lid Raad van Commissarissen van Het Houvast.</p>
<p>Roel Verheul, lid - Voorzitter raad van bestuur a.i. Lentis Maatschappelijke Onderneming (tot 1 april 2021) - Voorzitter raad van bestuur a.i. Forensisch Psychiatrisch Centrum (FPC) Dr. S. van Mesdagkliniek (tot 1 april 2021) - Bestuursadviseur Boba levensloopbegeleiding B.V. en Boba ggz B.V. en Boba Academie B (tot 1 april 2021) - Adviseur bij Bureau Helder (tot 1 april 2021) - Directeur-eigenaar van Mind2shift B.V. - Algemeen directeur bij Korian Nederland.</p>
<p>Peter Staal, lid tot 1 november 2021 -Huisarts en antroposofisch arts te Tilburg -Medisch adviseur Weleda Benelux.</p>
<p>Miriam Heringa, lid vanaf 13 januari 2021 -Bestuurder bij Perspektief/Arosa</p>
<p>Jan Willem Buyser, lid vanaf 13 januari 2021 -Lid Raad van Toezicht, Vz Audit commissie, Amaliazorg, Oirschot -BUYSER de complexiteit ontrafeld, board room consultant, professioneel opdrachtgever.</p>
<p>Jaap Sijmons, lid vanaf 1 november 2021 - Raadsheerplaatsvervanger Gerechtshof te Amsterdam - Lid Gezondheidsraad - Of Counsel, Nysingh advocaten-notarissen NV - Voorzitter Vereniging voor Gezondheidsrecht - Lid NVIC Commissie Ethiek. - Hoofddocent Grotius Academie specialisatieopleiding gezondheidsrecht - Lid Commissie Evaluatie en Regelgeving ZonMw - Arbitrator, bindend adviseur en/of mediator in het kader van de Onafhankelijke Geschilleninstantie voor Geschillenoplossing en -beslechting Zorgcontractering, Nederlands Arbitrage Instituut - Lid bestuur van BNGG Belgisch-Nederlands Gezondheidsrechtelijk Genootschap</p>
Directie/bestuurder per 31-12-2021
<p>Marco Mieras, financieel directeur en vanaf 1 oktober bestuurder -Lid van RvT bij Babel, Bibliotheek Den Bosch.</p>
<p>Henri Janssen, algemeen directeur tot 1 oktober 2021 - Raad van Bestuur, SJG Weert - Eigenaar, H.J.B. Janssen Advies - Lid RvT Stichting Cardiologisch Centrum "Hart van Hoorn" - Lid RvT, Warande.</p>