

Envida

2019

BESTUURSVERSLAG



**GEEFT JE DAG
EEN **GOUDEN**
RANDJE**





VOORWOORD

Op het moment dat ik dit voorwoord schrijf is het april 2020. Het is bijna onmogelijk om over 2019 te schrijven zonder daarin de huidige realiteit mee te nemen. De Coronacrisis is 6 weken aan de gang en RIVM-cijfers beginnen een beetje positiever te kleuren. Op de werkvloer is het zwaar, met een toenemend aantal verdenkingen, besmettingen en overlijdens, maar de crisisorganisatie staat stevig.

Naast alle ellende en verdriet die met deze crisis gepaard gaan, is het tegelijkertijd vanuit managerial perspectief een once-in-a-lifetime-experience die ons terugbrengt naar waar het eigenlijk in de langdurige zorg om draait: bijdragen aan de kwaliteit van leven van mensen in een kwetsbare positie en onze medewerkers in staat stellen om dit op een doelmatige, gezonde en plezierige wijze te doen. Hierin verschilt 2019 niet van 2020.

Het goede nieuws is dat een aantal crisisoplossingen direct of indirect al onderdeel van de jaarplannen 2019 en 2020 uitmaakten. De crisis heeft veel zaken echter in een stroomversnelling gebracht waardoor we veel eerder en sneller dan verwacht hebben kunnen ervaren wat Envida écht vooruit helpt. Maar we mogen ook blij zijn met de grote stappen voorwaarts die we in het verslagjaar 2019 gezet hebben en die ons nu helpen om beter door deze crisis heen te komen. Dat wordt nog eens bevestigd door het mooie financiële resultaat en positieve feedback van de accountant over 2019.

Op heel veel fronten heeft de Coronacrisis geleid tot een wake up-call, die wellicht gaat leiden tot een reset van onze manier van leven, maar ook onze wijze van zorgverlening. Datzelfde gaat ongetwijfeld ook voor Envida gelden. We weten allemaal waartoe Envida op aarde is, namelijk het toevoegen van waarde aan het leven van kwetsbare mensen, door hen op een veilige en liefdevolle wijze te begeleiden in hun eigen leven. Dit lukt ons alleen maar met een organisatie die dit óók managerial ondersteunt en via goed werkgeverschap in staat is om de juiste medewerkers een uitdagende, plezierige en gezonde werkplek te bieden.

Voor de samenleving zijn de werkers in de zorg dé helden van 2020, maar voor ons en onze bewoners en cliënten gold dat ook al voor 2019. Ik wil iedereen, voor of achter de schermen van de zorg, hier van harte voor bedanken.

Roger Ruijters
Voorzitter raad van bestuur.



1. INLEIDING

Zorginstellingen hoeven geen bestuursverslag op te stellen. Envida doet dit toch omdat met dat verslag onze jaarrekening van 2019 in perspectief kan worden geplaatst. Omdat we het belangrijk vinden ons eigen format te kiezen, hebben we ervoor gekozen dit verslag niet door de accountant te laten controleren. Wilt U meer weten over Envida, bezoek dan onze website. Daarnaast verwijzen we naar site van het CIBG: www.cibg.nl. Wij nodigen U ook uit te kijken naar ons filmpje van enkele minuten ['Envida geeft je dag een gouden randje'](#)

2. ONZE KOERS

Envida is 5 jaar jong, maar heeft ruim 100 jaar ervaring in de zorg voor ouderen en chronisch zieken in Maastricht en Heuvelland. Envida heeft in 2019 flink geïnvesteerd in een duidelijke 'smoel': wie zijn we, waar staan we voor en wat zijn onze overtuigingen. Dit heeft geleid tot een nieuwe zogenaamde Envida-brand. Envida wil een magneetorganisatie zijn waar medewerkers graag willen werken en cliënten/bewoners graag zorg van ontvangen. Envida zorgt voor een dag met een gouden randje. Op 13 mei 2019, de dag na de Dag van de Zorg, presenteerde Envida haar koers in een overvolle Sint Janskerk in Maastricht.

Wij kijken en luisteren naar de mens. Waar ben je, waar heb je behoefte aan? Wat wil en kun je nog zelf, waarbij is onze ondersteuning nodig? Welk ritme heeft je dag en wat kunnen wij daarin betekenen? Je wilt geen zorg maar een

fijn leven, waar je zolang mogelijk zelf regisseur over bent. We denken niet in problemen maar in oplossingen. Met jouw waarden en standaarden, waarin je van betekenis bent en zin aan je leven kunt geven. Dat je mag zijn wie je wilt en kunt zijn. Familie en vrienden kennen je achter onze cliënt en bewoners het best. Met hen maken we de zorg nog meer op maat. Zo maken we van kleine momenten, gouden momenten. Baas kunnen zijn over je eigen leven, vraagt soms ook om tijdige en ingrijpende keuzes op een moment dat je die keuze nog zelf kunt maken. In de wijkzorg is 'het goede gesprek' aan de hand van positieve gezondheid als methode omarmd. Samen met jou komen we tot een goede vraagstelling om daarmee jou de regie te geven over je eigen gezondheid en kwaliteit van leven.

Kwaliteit van zorg met een gouden randje is veel meer dan het organiseren vanuit regels, compliance en kaders. Deze zogenaamde systeemkwaliteit beschouwen we als een basisvoorwaarde die op orde moet zijn. Onderscheidend is de zogenaamde gepersonaliseerde kwaliteit, oftewel de kwaliteit die voor iedere bewoner/cliënt uniek is en bijdraagt aan een waardevol leven, thuis of in een van onze woonzorgcentra. We laten ons daarbij leiden door onze eigen overtuigingen over kwaliteit van leven en toetsen dat aan de landelijke kwaliteitskaders voor wijkverpleging en verpleegzorg. In 2019 zijn veel collega's hier voortvarend mee aan de slag gegaan. In de verpleegzorg bijvoorbeeld start kwaliteit bij het uitvragen van de zorg-leef-vraag en is de zorg concreet gericht op je thuis voelen en het ervaren van aandacht en ondersteuning.



Daarmee willen we dat onze bewoner de gewoonten van thuis kan voortzetten. Ons streven is 'zo thuis als mogelijk'. Wij stellen alles in het werk om kwetsbare ouderen zo lang als mogelijk en verantwoord in hun eigen woning te laten wonen. Daar waar dat even niet meer gaat, zorgen wij voor flexibele vangnetvoorzieningen en daar waar het niet meer gaat voor verpleeghuiszorg. Wij zijn er voor jou, voor de juiste zorg, op het juiste moment; op de juiste plek in het juiste gebouw. Einde 2019 werd bekend dat onze woonzorgcentra, op basis van de gegevens van Zorgkaart Nederland, tot de 10 beste van Nederland behoren. Deze waardering straalde ook af op onze wijkzorg.

3. ENVIDA NADER TOEGELICHT

Dit hoofdstuk geeft informatie over Envida en gaat in op de organisatie en de besturing van Envida.

3.1 ENVIDA

Samen met zo'n 3.200 collega's en bijna 1.000 betrokken vrijwilligers is Envida een van de grotere zorgorganisaties in Zuid-Limburg. Onze activiteiten zijn overwegend gefinancierd met publieke middelen op grond van de Wet langdurige zorg (Wlz), de Zorgverzekeringswet (Zvw), de Wet Maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en enige subsidieregelingen.

Het gemiddeld aantal bewoners (inclusief op de z.g. huisartsenbedden) steeg in 2019 ten opzichte van 2018 licht van 1201 naar 1221.

Het aantal cliënten (exclusief de bewoners van de zorgwoningen in La Valence) dat gebruik maakte van het volledig pakket thuis (VPT) steeg in 2019 van gemiddeld 43 cliënten in 2018 naar 79. Cliënten met VPT zorg hebben een verpleeghuisindicatie maar ontvangen de zorg op hun verzoek bij hun thuis. Bij de huisartsenbedden verblijven cliënten vanuit de thuissituatie tijdelijk in een locatie van Envida. Het gemiddeld aantal cliënten van de wijkverpleging daalde van 3118 in december 2018 licht naar gemiddeld 3025 in december 2019. Het aantal medewerkers (in full time eenheden) steeg in 2019 ten opzichte van 2018 van gemiddeld 1730 naar 1859.

Envida is aangesloten bij brancheorganisatie Actiz en lid van het Waarborgfonds voor de zorgsector (WfZ). Envida is een Algemeen Nut Beogende Instelling (registratienummer 003281127) gevestigd in Maastricht. In 2019 is het traject dat moet leiden tot Horizontaal Toezicht van de belastingdienst gestart. Dit traject is bij het schrijven van dit verslag nog niet afgerond.



Envida wil dat veranderingen in werken niet van boven worden opgelegd, maar in samenspraak met management, professionals (en onze professionele adviesraad), medewerkers, de Ondernemingsraad en de Centrale cliëntenraad. Dat vergt een dialoog en communicatie tussen de 'bedenkers' van de veranderbeweging en de 'uitvoerders'. Door de 'uitvoerders' te betrekken bij de veranderbeweging ontstaat er een mooie kruisbestuiving tussen top down en bottom up.

In 2019 hebben we daartoe een visie op organisch veranderen ontwikkeld. Organisch veranderen zien we als tegenhanger van het 'klassiek reorganiseren'.

Kenmerken van organisch veranderen zijn:

- Veranderen is een continu proces: er is namelijk geen eenduidig verandermoment (mede vanwege de onvoorspelbaarheid van de toekomst);
- Veranderen tegen de achtergrond van gemeenschappelijke beelden;
- Veranderingen zijn niet lineair, maar 'schommelend' en omkeerbaar;
- Veranderen op basis van vertrouwen.

Op 1 februari 2019 hadden het management en de ondernemingsraad van Envida een themadag 'ga je mee op reis'. Doel van deze dag was om de visie op zorg, bedrijfsvoering en HR met elkaar te delen en een actieplan (of routekaart) voor 2019 uit zetten. Op 20 maart werd een soortgelijke themadag met de Centrale Cliëntenraad gehouden.

Envida wil gecertificeerd blijven en hiermee aantonen dat we kwalitatieve zorg bieden die



steeds voldoet aan wensen, verwachtingen en behoeften van onze zorgvragers en andere belanghebbenden. Met een periodieke externe toetsing wil Envida aantonen een werkend kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) te hebben. In 2019 is de transitie gemaakt van de zorg-norm N-N 15224 naar de overkoepelende norm voor kwaliteitsmanagementsystemen ISO 9001:2015. Deze norm is passender bij de ambities van Envida om het KMS als strategisch hulpmiddel te gebruiken. Envida heeft de toetsing glansrijk doorstaan.

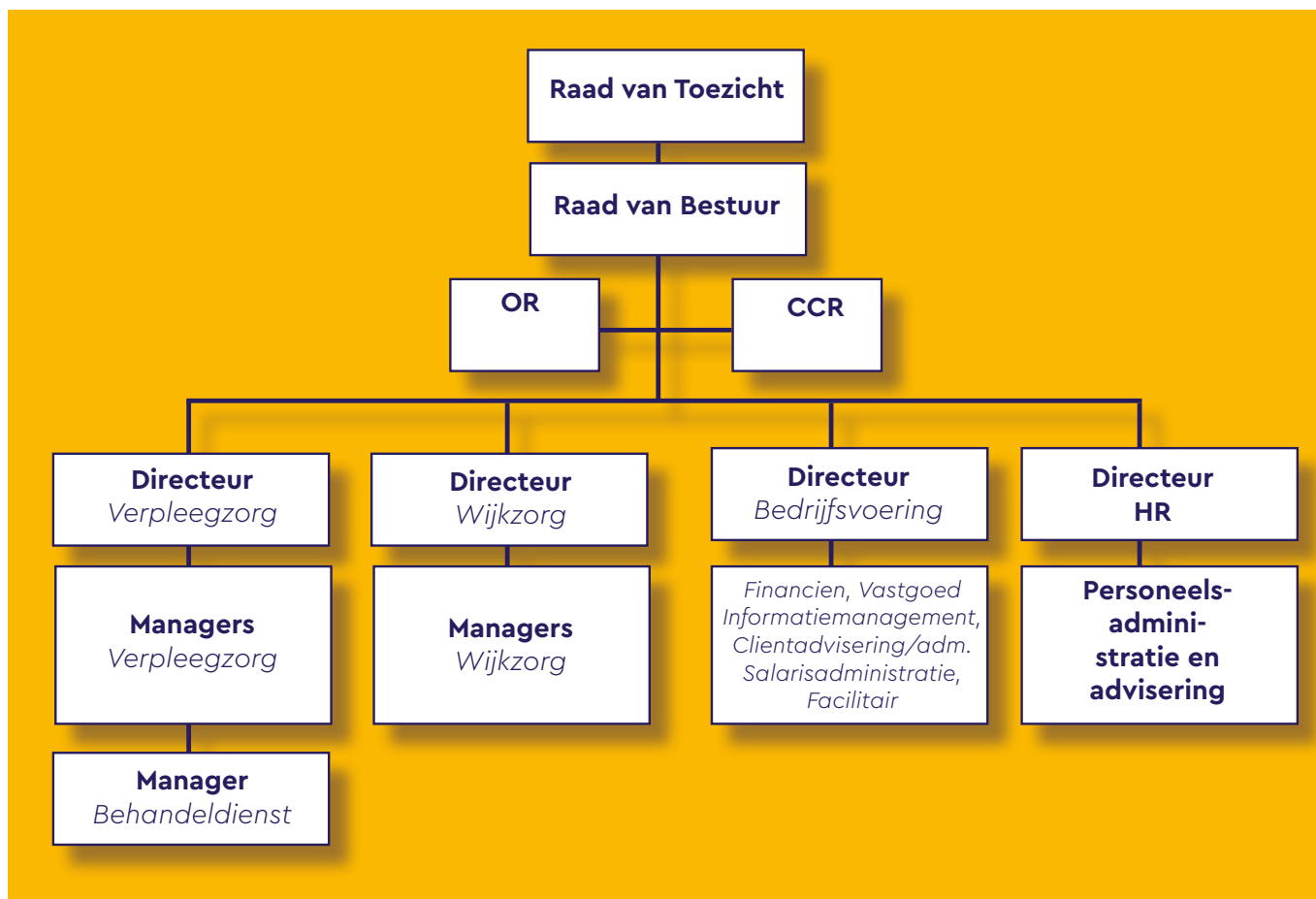
3.2 DE ORGANISATIESTRUCTUUR VAN ENVIDA

De komende jaren hebben we twee grote programma's, te weten Wijkzorg en Verpleegzorg (zie hoofdstuk 5). Zo ontstaat focus en een organisatie die zich kan aanpassen aan de veranderende omgeving en die als een magneet werkt op bewoners/cliënten en medewerkers. Om die reden is onze organisatiestructuur vanaf 1 november 2018 gewijzigd. Tot dan was de wijk de kleinste organisatorische (resultaat verantwoordelijke) eenheid. De wijk- en verpleegzorg zijn nu beheersmatig en hiërarchisch gescheiden, maar wel met behoud van de wijkgedachte. Vervolgens zijn per 1 januari 2019 de ondersteunende diensten op het gebied van bedrijfsvoering en personeel in de top iets anders georganiseerd. Alle aanpassingen in de top zijn zonder personele consequenties doorgevoerd.

Envida heeft een éénhoofdige Raad van Bestuur die samen met de 4 directeuren en de bestuurssecretaris het directieteam vormt (zie rechts het organigram van Envida).

Envida onderscheidt de wijkzorg, de verpleegzorg, HR en bedrijfsvoering:

- De managers verpleegzorg zijn verantwoordelijk voor de aansturing van 1 of meerdere woonzorgcentra. De medische en paramedische vakgroepen worden aangestuurd door een manager behandeldienst.
- De managers wijkzorg sturen de wijkverpleging aan.
- Onder de directeur Human Resources (HR) ressorteren de afdelingen HR-advies, opleidingen (van leerlingen en medewerkers) en personeelsadministratie.
- Onder de directeur bedrijfsvoering vallen de centraal georganiseerde ondersteunende diensten te weten financiën/salarisadministratie, informatiemanagement en ICT en facilitaire zaken waaronder inkoop en vastgoed. Vastgoed is een resultaatverantwoordelijke eenheid die verantwoordelijk is voor de vastgoedontwikkeling en het portefeuillebeheer.



3.3 DE GROEPSMAATSCHAPPIJEN VAN ENVIDA

De groepsmaatschappijen van Envida zijn verantwoordelijk voor de activiteiten die, bij de oprichting ervan, niet primair behoorden tot de kernactiviteiten van Envida. Envida is per 31 december 2019 verbonden met 4 groepsmaatschappijen.

Onderstaande tabel geeft een nadere toelichting op onze groepsmaatschappijen.

	ZEGGENSCHAP	TOELICHTING
GroenekruisDomicura Huishoudelijke Hulp B.V. KVK: Maastricht, nummer 819743707	100%	GkD Huishoudelijke Hulp B.V. is opgericht in 2008. De doelstelling is het verrichten van Huishoudelijke Hulp vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO). Het werkgebied is de regio Maastricht – Heuvelland. Vanaf januari 2014 handelt GroenekruisDomicura Huishoudelijke Hulp B.V. onder de naam 'Hulp bij het Huishouden van Envida'.
Envida Services B.V. KVK: Maastricht, nummer 40205387	100% -/- 1 prioriteitsaandeel	Services bieden haar leden een uitgebreid dienstenpakket op het gebied van wonen, zorg en welzijn, waarmee het leven thuis vergemakkelijkt wordt. Leden kunnen terecht voor aanvullende zorg en gemak aan huis, maar ook voor personenalarmering, gezondheidstrainingen en bewegingsactiviteiten. De statutaire reserve van Envida Services kan alleen met toestemming van de houder van het prioriteitsaandeel, te weten Stichting GroeneKruis Service Belangen, worden uitgekeerd.
Envida Proper B.V. KVK: Maastricht, nummer 821182274	51%	Envida Proper B.V. verzorgt de schoonmaak van de locaties en kantoren van Envida. Daarnaast worden binnen een aantal locaties zorg ondersteunende taken (linnenverzorging, logistiek) uitgevoerd. In Envida Proper B.V. participeert naast Stichting Envida de entiteit Vebego Facility Services B.V.
Geboortezorg Limburg B.V. KVK Landgraaf nummer 853384988	50%	Geboortezorg Limburg is de overkoepelende naam van vier kraamzorgorganisaties: Meander Kraamzorg, Kraamcentrum Schellings, GroeneKruis Kraamzorg en GroeneKruis Domicura Kraamzorg. In deze entiteit participeren Stichting MeanderGroep Zuid-Limburg en Stichting Envida als aandeelhouder. Geboortezorg Limburg telt 300 medewerkers die samen per jaar in Limburg ca. 3.000 kraambetten verzorgen.





Envida levert aan GroeneKruis Domicura Huishoudelijke Hulp B.V., Jeugdgezondheidszorg B.V. en Envida Services B.V. alle facilitaire diensten en stafmatige en ondersteunende diensten. Aan Geboortezorg Limburg B.V. voert Envida een aantal stafmatige en ondersteunende taken uit.

Envida en haar groepsmaatschappijen zijn vrijgesteld van vennootschapsbelasting uitgezonderd Envida Proper en Envida Services. Envida staat aan het hoofd van de groep en de fiscale eenheid voor de btw. GroenekruisDomicura Huishoudelijke Hulp Bv Envida Services Bv en Envida Proper BV zijn opgenomen in de fiscale eenheid. Envida heeft een overeenkomst voor gemene rekening met Geboortezorg Limburg BV.

Sinds 2018 zet Envida in op het beperken van haar participaties. Een participatie moet een duidelijke strategische meerwaarde voor Envida hebben, anders beginnen we er niet aan of gaan we ermee stoppen.

- Op 21 december 2018 verkochten aandeelhouders Stichting Envida en de Stichting Meander Groep Zuid-Limburg alle door hun in de Keuken van Limburg gehouden aandelen aan Daily Fresh Food B.V.
- In 2013 richtten Stichting Envida en Martha Flora Beheer B.V. Martha Flora Maastricht B.V. op. Omdat de samenwerking geen zorginhoudelijk strategische meerwaarde meer had, verkocht Envida op 22 mei 2019 haar in Martha Flora Maastricht B.V. gehouden aandelen aan Martha Flora Beheer B.V.
- De gemeenten in Zuid-Limburg hebben hun beleid om te komen tot één organisatie voor de uitvoering van de JGZ in Zuid-Limburg in 2019 uitgevoerd. Daarin gaan de vier JGZ-organisaties (van Meander, Zuyderland, Envida en GGD Zuid-Limburg) op. Per 1 januari 2020 is er sprake van één JGZ in Zuid-Limburg als onderdeel van de GGD Zuid-Limburg. Envida heeft in december 2019 alle door hun in de JGZ BV Maastricht gehouden aandelen verkocht aan de GGD Zuid-Limburg.
- De Huishoudelijke Hulp gaat in 2020 weer deel uitmaken van de moederorganisatie. Dit betekent dat de GkD HH B.V juridisch zal opgaan in de Stichting Envida. De huishoudelijke hulp wordt bijna altijd verleend aan kwetsbare mensen waardoor het schoonmaakwerk toenemend een andere dimensie krijgt en 'gewoon'zorg wordt.
- Ook Envida Services B.V. profileert zich nadrukkelijker (onder de naam: 'Service van Envida') als onderdeel van Envida. Vooralsnog blijft de B.V structuur gehandhaafd.



3.4 BESTUUR EN TOEZICHT

Envida heeft een éénhoofdige Raad van Bestuur en hanteert het Raad van Toezichtmodel. Envida handelt in lijn met de principes van goed bestuur en toezicht zoals vastgelegd in de Zorgbrede Governancecode.

Afspraken over verantwoordelijkheden van de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht zijn opgenomen in de statuten en uitgewerkt in reglementen voor de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht. Deze stukken zijn in 2019 geactualiseerd waarbij de statuten uiteraard bij de notaris zijn vastgelegd.

De tijdgeest verandert en dus ook de werkwijze van de Raad van toezicht. De Raad van toezicht faciliteert vooral Good Governance, maar is daar ook onderdeel van. Good Governance betekent goed en eerlijk Bestuur. Dat houdt in:

- Een efficiënt en verantwoord toezicht = DOELMATIGHEID
- Adequate verantwoording en toezicht = CONTROLEERBAAR
- Kwaliteit onderlinge relaties en maatschappelijke verbanden = BELANGENAFWEGING
- Spelregels en omgangsvormen conform de Governance code = INTEGER

Het controle paradigma is vervangen door een verbindingsparadigma. Daarbij blijven de formele en gesepareerde bestuurlijke en toezichthoudende verantwoordelijkheden wel het vertrekpunt. De visie over toezicht van de raad van toezicht bestaat uit 2 A-viertjes.

Een aantal elementen daarvan zijn:

- Sparring-partner van de Raad van Bestuur via co-creatie.
- Toezicht houden op de harde (zoals financiën) én de soft controls (zoals ervaren kwaliteit).
- Interne en externe sensitiviteit.
- Cultuur van checks and balances: het 'onbenoembare' benoemen en het lastige gesprek niet uit de weg gaan.

De Raad van Toezicht heeft drie vaste commissies: de commissie financiën en vastgoed, de commissie kwaliteit en veiligheid en de remuneratiecommissie. De commissies bestaan uit leden van de Raad van Toezicht en hebben tot taak de besluitvorming van de Raad van Toezicht op het betreffende beleidsgebied voor te bereiden. Vanaf medio 2018 worden de vergaderingen van de commissie financiën en vastgoed en kwaliteit en veiligheid naast de Raad van Bestuur bijgewoond door een of meerdere directeuren. De remuneratiecommissie toetst eveneens of de kostenvergoedingen van de Raad van Bestuur passend zijn in het licht van de maatschappelijke verantwoordelijkheid.



De Raad van Toezicht bestaat vanaf 30 april 2019 uit zes leden nadat de heer Hazeu na beëindiging van zijn eerste termijn afscheid van de raad nam.

RAAD VAN TOEZICHT	BENOEMINGSSDATUM	TIJDVAK	HOOFDFUNCTIE	NEVENFUNCTIE
Mw. H.M.H. Bongers Janssen	01-11-2014		Revalidatiearts Maartenskliniek Medisch manager/directeur revalidatiecentrum Maartenskliniek	
Dhr. R. Counet	08-11-2012		Manager Sociale Zaken Koraal Groep	
Mw. E.P.S. van Engelshoven	01-03-2017		Algemeen directeur Huisartsen Oostelijk Zuid Limburg BV	Lid PRV Limburg België
Dhr. H. van Gelderen	01-07-2016		Zelfstandig ondernemer Capricorne International	Bestuurder Inspecteur BV Business Dvpt Manager Alterfund Holding BV Voorzitter College van Kerkrentmeesters/ Protestantse Gemeente Maas-Heuvelland Voorzitter Stichting Muziek in de Kerk Voorzitter van de vereniging Business Leads Secretaris van het bestuur van de stichting Beheer Gemeenschapshuis Gulpen
Dhr. A. Gresel voorzitter	01-07-2016			Voorzitter Boegbeeld Nationaal Land- schap Zuid-Limburg Freelance coach/adviseur/Interim (CONSENTUS)
Dhr. W.N. Hazeu		t/m 16-05-2019	Bestuurder Wonen Limburg	Voorzitter Raad van Commissarissen Bodemzorg Limburg; Vice voorzitter Voorzitter bestuur Stichting Buiten plaats Vaeshartelt in Maastricht
Mw. A.E.A.M Ramakers	01-07-2017		Mantelzorger	Lid van de Raad van Commissarissen van Woningstichting De Voorzorg

Figuur 4. De Raad van Toezicht, hoofdfuncties en nevenfuncties per 31-12-2019





De Raad van Toezicht heeft -in 2019- 5 keer vergaderd. De Raad van Bestuur was bij alle vergaderingen aanwezig. Voorafgaande een van haar vergaderingen had de Raad van Toezicht haar zelfevaluatie. De Raad liet zich in haar vergaderingen onder andere uitgebreid informeren over de resultaten van de nulmeting excellente zorg, de ontwikkelingen bij Mosae Zorggroep en de dossiers (waaronder kwaliteit en veiligheid, IM & ICT en financiën) van Envida. Op uitnodiging van de Raad presenteerde de ING haar zienswijze over de trends in de zorg en hun beeld van Envida. Met Deloitte ging de raad in discussie over de zin van de jaarbegroting.

De Raad van Toezicht nam in 2019 besluiten over

- de WNT klasseindeling voor het jaar 2019 van Envida, haar honorering en de honorering van de bestuurder;
- de vacature ontstaan bij het afscheid van de heer Hazeu als lid van de raad;
- de samenwerking met het Elisabeth Strouven Fonds;
- de aanpassing van de statuten van Stichting Envida, de reglementen voor de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht en de conflictregeling.

De Raad van Toezicht keurde een aantal voorgenomen besluiten van de Raad van Bestuur goed.

- vaststellen van het strategische vastgoedplan en de financieringsaanvraag van Envida;
- Jaarrekening en jaarverslag 2018 van Envida;
- Het treasurystatuut en de mandaatregeling van Envida;
- Verwerving parkeerplaatsen bij de locatie Mockstraat;
- Verkoop van de door Envida in Martha flora BV en jeugdgezondheidszorg BV gehouden aandelen;
- De begroting 2019 van Stichting Envida;
- Een duurzame samenwerking met de Zusters Franciscanessen van de Heilige Jozef.

De heer Roger Ruijters is vanaf 1 juli 2018 voorzitter van de Raad van Bestuur van Envida. Zijn nevenfuncties per 31-12-2019 zijn: Raad van Advies Lime Zuyd Hogeschool, bestuur Stichting Aca-sa en bestuur Deken Hanneman Stichting. De kostenvergoedingen van de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht zijn passend in het licht van de maatschappelijke verantwoordelijkheid. De honorering van de leden van de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur voldoen aan de normen van Wet normering topinkomens (WNT). Een afvaardiging van de raad van toezicht en een afvaardiging van de centrale cliënt raad enerzijds en de centrale ondernemingsraad anderzijds spreken elkaar minimaal een maal paar jaar over de ontwikkelingen binnen Envida. De bestuurder vergadert maandelijks met de centrale ondernemingsraad en maandelijks met de centrale cliëntenraad. Daarnaast heeft de bestuurder sinds einde 2019 maandelijks overleg met de in 2019 geïnstalleerde professionele adviesraad van Envida (PAR).



4. SAMENWERKING

Envida is de zorgaanbieder voor (kwetsbare) ouderen en chronisch zieken. Dat kan alleen in samenwerking met onze strategische samenwerkingspartner. Gelukkig kenmerkt de regio Maastricht/Heuvelland zich door een goede samenwerking met ketenpartners. Niet voor niets is de Koning op 4 september 2019 op werkbezoek geweest om het succes van de Blauwe Zorg samenwerking te ervaren.

Binnen de regio Maastricht/Heuvelland vervult Envida een regierol in de keten. De samenwerking tussen cure en care wordt steeds belangrijker: de traditionele scheidslijnen tussen cure en care enerzijds en care en wonen anderzijds verdwijnen. Onze positie als systeemaanbieder geeft de morele verplichting om diensten aan te bieden ten behoeve van de hele regio en ook van de collegae-zorgverleners. Denk hierbij aan de Specialist Ouderengeneeskunde in de eerste lijn, wijkverpleegkundige, preventie-/casemanager dementie, huiskamerprojecten, 24-uurs onplanbare zorg en het Verpleegkundig Technisch Thuis-team:, chronische ouderenpsychiatrie (PG en SZ) in samenwerking met GGZ en ouder wordende mensen met verstandelijke handicap (in samenwerking met GHZ-sector).

- In samenwerking met zorgcentrum De Beyart te Maastricht en op hun locatie (in het paviljoen) is Envida begin 2019 gestart met de opvang van bewoners voor kortdurend verblijf en herstel.
- Ook is Envida begin 2019 gestart met de afdeling 'De Schakel' binnen de muren van het Maastricht UMC+. Envida ontvangt in "De Schakel" kwetsbare ouderen die naar de spoedeisende zorg van het ziekenhuis zijn gekomen maar die geen medisch specialistische zorg nodig hebben. Binnen ca 5 dagen moet duidelijk zijn aan welke vervolgzorg deze mensen behoefte hebben.
- Vanaf begin juni 2019 werken de centralist en de medewerkers van het centraal verpleegkundig nachtteam van Envida vanuit de Huisartsenpost in het Maastricht UMC+.
- Een ander belangrijk 'white-label' samenwerkingsproject betreft casemanagement dementie, waarvan Envida vanaf 2019 de regisseur is; hierdoor kunnen enkele honderden ouderen met dementie nog veilig en verantwoord thuis wonen
- Envida heeft ook een uitstekende samenwerking met het zorgkantoor, verzekeraars en gemeentes. Deze financiers begrijpen het belang van Envida als regionale regie-aanbieder en ondersteunen onze strategische keuzes. Het Zorgkantoor heeft bijvoorbeeld een letter-of-support opgesteld voor ons strategisch vastgoedplan. Banken en het waarborgfonds voor de zorg vragen daarnaar.
- Om 'zo thuis als mogelijk' haalbaar te laten zijn, spelen, in het kader van wonen en zorg, de woningcorporaties een onmisbare rol. Zij zijn, meer dan ooit, strategisch samenwerkingspartner in onze buurten en dorpen. Corporaties zorgen voor levensloopbestendig vastgoed en Envida zorgt voor zorg, welzijn en zekerheid. De in november 2019 door ons georganiseerde stakeholdermeeting met de corporaties over verzorgd wonen stond in dat teken.
- Tot slot moet de samenwerking met welzijnsorganisaties en opleidingsinstituten genoemd worden. De samenwerking met de academische werkplaats verdient daarbij extra aandacht.

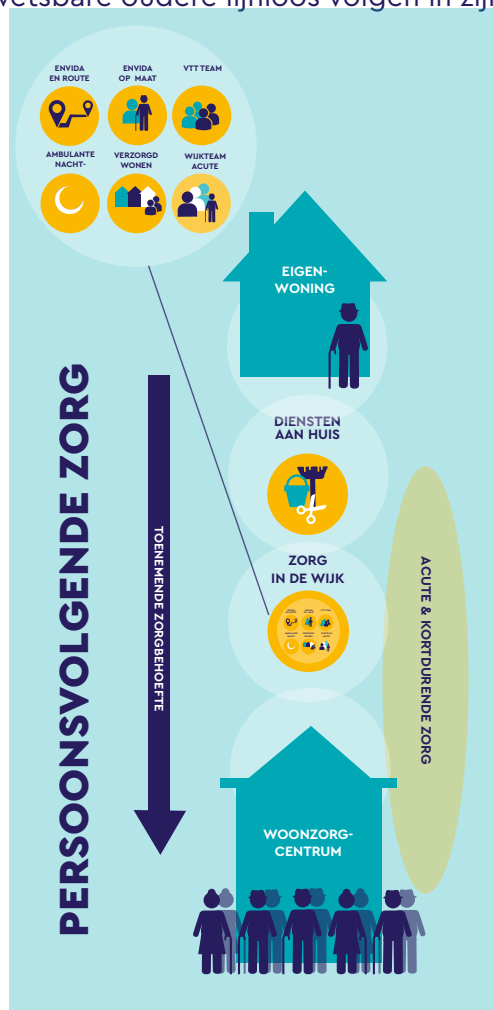


5. ONZE KOERS NADER UITGEWERKT.

In hoofdstuk 2 is onze koers beschreven. Dit hoofdstuk gaat hier verder op in. Eerst komt onze basiskeuze aan bod en vervolgens de uitwerking daarvan voor de zorg in de wijk en daarna de verpleegzorg.

5.1 ONZE BASISKEUZE: JUISTE ZORG OP HET JUISTE MOMENT; OP DE JUISTE PLEK IN HET JUISTE GEBOUW

Envida is een grote organisatie met uitgebreid producten- en dienstenaanbod. Daarbij bieden we cliënt of persoonsvolgende zorg die niet meer uitgaat van het traditionele onderscheid tussen intra- en extramuraal. Envida gaat uit van een vorm van Advanced Care Planning, waarbij we de kwetsbare oudere lijnloos volgen in zijn zorgpad.



1. Eigen woning: Corporaties zorgen voor levensloopbestendig vastgoed en Envida zorgt voor zorg, welzijn, dienstverlening en zekerheid. De samenwerking met de coöperaties wordt geïntensiveerd.
2. Diensten aan huis. Dit zijn producten van Envida Services en bedoeld voor ouderen die zich zo goed mogelijk willen voorbereiden op vraagstukken die met 'de oude dag' samenhangen. Het aanbod bestaat bijv. uit gemakdiensten en alarmering
3. Onze werkwijze in de wijkzorg heeft nog een sterk one-size-fits-all karakter. We gaan een aantal formules in de organisatie van de zorg in de wijk aanbieden. Daarbij hoort ook de integratie van de HH werkzaamheden in de wijkzorg. Daarmee kunnen we meer maatwerk in zorg leveren maar ook onze medewerkers meer maatwerk bij hun werk aanbieden.
4. In onze woonzorgcentra wordt gewerkt volgens de visie 'Leven toevoegen aan dagen'. Daardoor komt de nadruk meer te liggen op wonen en welzijn. Het karakter verandert van verpleeghuis naar woonvorm voor beschut en beschermd wonen.
5. Acute en kortdurende zorg is tijdelijke zorg in de vorm van herstelzorg, revalidatie of zorg in crisissituaties thuis. Wij willen samen met het MUMC+ en MUMC+Herstelzorg vormen van ziekenhuis verplaatste zorg gaan organiseren die tot een vermindering van het aantal kwetsbare ouderen in het ziekenhuis moet leiden.

5.2 NAAR EEN ROBUUSTE VERANDERING IN DE ZORG IN DE WIJK

De wijkverpleging wordt steeds meer de overvolle wachtkamer van de verpleeghuizen kopte het NRC op 16 september 2019. Wat inmiddels duidelijk is, is dat doorgaan op de huidige weg geen optie is; er moet een robuuste verandering in gang worden gezet om tot een stabiel ecosysteem voor zorg- en dienstverlening in de wijk te komen. Dit vraagt om een radicale verandering in denken en handelen, met onze wijkverpleegkundigen als hoofdrolspelers. Als inhoudelijk leiders moeten zij het 'omdenken' concreet gaan vertalen naar anders dagelijks handelen en hun team daarvoor motiveren en enthousiasmeren.

In 2019 is hard gewerkt om een solide basis onder deze transitie te leggen. De ruimte die nodig is voor een andere beweging is gecreëerd. Met onze twee grootste zorgverzekeraars (VGZ en CZ) zijn we een financiering op basis van een lumpsumbedrag per cliënt overeengekomen. We zijn gestopt met het verantwoord van elke minuut achter de voordeur. Onze werkwijze in de wijkzorg heeft nu een sterk one-size-fits-all karakter: alles wordt georganiseerd via routeplanning. De zorg krijgt hierdoor een 'kwik-fit' karakter en draait vooral om handelingen. Preventie, signalering en begeleiding komen niet voldoende uit de verf. Vooral de toename van het aantal mensen met demantie of psychiatrische problematiek, vraagt om een andere organisatie van de zorgverlening. Datzelfde geldt ook bij het toenemend aantal acute en ongeplande zorgvragen, die een ontwrichtend effect hebben op de huidige wijkteams.



Om de beste zorg te kunnen blijven leveren, hebben we in 2019 een aantal formules in de organisatie van zorg ontwikkeld die we in 2020 gaan implementeren.

Verzorgd Wonen wordt het nieuwe alternatief tussen thuis en het verpleeghuis. Dit biedt ook mooie kansen in het samenspel met woningcorporaties en projectontwikkelaars. Verzorgd Wonen gaan we aanbieden in eigen woon-zorg-complexen, op basis van het scheiden van wonen en zorg, maar willen we ook koppelen aan de woonzorgzone rondom een van onze verpleegcentra. In een nader te bepalen straal rondom het verpleegcentrum kunnen de omwonenden meeliften met het volledige aanbod aan zorg- en facilitaire diensten vanuit het zorgcentrum. Hierdoor ontstaat een geïntegreerde dienstverlening die te vergelijken is met het vroegere verzorgingshuis, maar dan in je eigen huis. Deze dienstverlening wordt een coproductie van zorgcentrum en wijkzorg. Hiermee worden de wijkteams ontlast en ontstaat er extra ruimte voor wijkzorg.

5.3 VAN VERPLEEGHUIS NAAR BESCHERMD EN BESCHUT WONEN

Honderden nieuwe verpleeghuizen nodig', staat op 5 februari 2019 in een nieuwsbrief van Skipr. Een bewering enkel en alleen gebaseerd op statistieken over de vergrijzing en de kosten die dit met zich meebrengt. Met een oplossing die gebaseerd is op de manier zoals we het in Nederland altijd hebben georganiseerd. Dit bericht is daarom niet meer dan een poging om aandacht te vragen voor een vraagstuk zonder dat de genoemde oplossingen daadwerkelijk een antwoord zijn.

Envida biedt in het kader van de WLZ ca. 1200 plaatsen intramurale verpleeghuiszorg (beschermde wonen) aan ouderen en chronisch zieken in Maastricht en het Heuvelland. Daartoe exploiteren we 17 locaties, 1/3 gehuurd en 2/3 in eigendom. Een groot aantal locaties is de laatste jaren gebouwd of gerenoveerd. In ons in 2019 vastgestelde strategisch vastgoedplan laat Envida een lange termijn perspectief zien dat niet alleen uitgaat van huidige trends en regelgeving, maar anticipeert op demografische en maatschappelijke ontwikkelingen op de lange termijn. De wereld om ons heen is continu in beweging en dat geldt ook voor de zorg. Het maken van een vastgoedstrategie is daarmee een beetje als autorijden met een beslagen voorruit: je hoopt dat je de goede kant opstuurt, maar je weet het niet zeker. Bij het schrijven van dit verslag eens temeer een waarheid als een koe. Voor Envida is dit alles een uitdaging: lukt het ons om een vastgoedportefeuille te realiseren die kan meebewegen en die inspeelt op veranderende preferenties van onze doelgroep? Dit vraagt om maatwerk en wendbaarheid. Nieuwe zorgcomplexen moeten worden gebouwd als multifunctionele zorgcentra, die minder gevoelig zijn voor politieke en beleidsmatige verschuivingen.

Onze woonzorgcentra krijgen het karakter van een woonzorghuis, waar geen strikt onderscheid meer gemaakt wordt tussen PG (psycho geriatrie) en somatiek. Wel worden deze huizen met behulp van technologie PG-proof gemaakt, zodat de nieuwe wet Zorg en Dwang op de juiste manier toegepast kan worden. Het toepassen van fysieke vrijheid beperkende maatregelen, zoals gesloten afdelingen, wil Envida gaan minimaliseren door per bewoner maatwerk te bieden en daarbij gebruik te maken van technologie of extra be-

geleiding en toezicht. Daarmee moet het gemakkelijker worden om gewoontes van thuis te continueren, met als motto: zoals thuis, maar dan in een ander huis.

Gelet op de ontwikkelingen in de marktbehoefte vinden we dat onze intramurale capaciteit voldoende tegemoet komt aan de vraag voor langdurige zorg, zowel op de korte termijn (toenemende zorgvraag) als op de lange termijn, wanneer de vergrijzing over haar top is. Voor de zorg in onze huizen is het scenario bij ongewijzigd beleid dat het aantal mensen dat bij ons woont stabiliseert, tussen 1.200 a 1.400 mensen. Er zijn wel meer ouderen in de regio, maar de verblijfsduur in onze huizen neemt af en er zijn meer mogelijkheden thuis. Daarbij zien we een verschuiving van mensen met behoefte aan somatische zorg naar psychogeriatrische zorg.

Als gevolg van de trend naar zo lang mogelijk thuis zullen we inspelen op de groter wordende behoefte aan kortdurend verblijf: een mantelzorger die tijdelijk wegvalt; een periode waarbij tijdelijk extra zorg en aandacht nodig is; behoefte aan deeltijd verpleeghuis; nachtopvang. Dit werkt ook preventief, we voorkomen dat mensen onnodig of te lang in een ziekenhuis moeten verblijven (de zogenaamde verkeerde-bed problematiek). Envida biedt dan 'de juiste zorg, op de juiste plek, op het juiste moment'.

Het strategische plan heeft de volgende hoofdlijnen:

- Envida heeft ca 1.200 plaatsen intramurale verpleeghuiszorg. Gelet op de vraagontwikkeling naar intramurale verpleeghuiszorg is dit aantal minimaal voldoende;

- Naast aanpassingen van de huidige gebouwen is Envida continue op zoek naar kansen op het gebied van huisvesting om onze rol voor ouderen en chronisch zieken zo goed mogelijk te vervullen. Voor 2019 hebben deze kansen betrekking op nieuwbouw van een locatie in Gronsveld/Maastricht en de samenwerking met St Jozef In Valkenburg;
- Envida renoveert de komende jaren de locaties Appelgaard, Lenculenhof, Grubbeveld en Wilgenhof ingrijpend;
- In de Bron, de Mins, de Zeven Bronnen en La Valence investeert Envida in (beperkt) achterstallig onderhoud en (ondersteunende voorzieningen of beperkingen in de klimaatbeheersing);
- De managers krijgen de komende drie jaren € 2.500 per plaats dat ze moeten/ kunnen besteden om met veelal kleine aanpassingen (passend bij onze visie op verpleegzorg en duurzaam) van de inrichting van hun locatie, deze meer te laten aansluiten aan de woonwensen van de bewoners.

De afgelopen jaren heeft Envida, zonder veel investeringen maar met slim energiemangement het verbruik van energie fors weten te verminderen. Sinds 2014 is het energieverbruik door diverse maatregelen met 14% gedaald, waarbij het verbruik van gas met 20% gedaald is.

In het kader van de energietransitie heeft Envida in ieder geval de volgende doelen:

- Uiterlijk in 2030 heeft het vastgoed label A.
- Uiterlijk in 2050 heeft het vastgoed nul op de meter.
- Waar mogelijk wordt gasloos gebouwd. Dit is sinds 1/7/2018 voor woonfuncties verplicht, maar voor de gezondheidszorg (nog) niet.

Voor 2019 is een pakket van verdere duurzaamheidsmaatregelen opgesteld. Zo zal Envida een eerste groot project met zonnepanelen bij De Mins, Larisa en De Zeven Bronnen uitvoeren. Vervolgens wordt er bij elk renovatie- of nieuwbouwproject gekeken naar duurzame en innovatieve oplossingen, zoals warmte/koude opslag, zonnepanelen, ledverlichting en gasloos bouwen.

5.4 RISICO'S OF BETER UITDAGINGEN

Bij het realiseren van onze ambities lopen we tegen risico's aan. Laten we maar beginnen met de eerste twee. De afgelopen maanden hebben we laten zien deze uitdagingen aan te kunnen.

- We moeten meebewegen met de wereld om ons heen. Dit vraagt veranderbereidheid van medewerkers, i.c.m. leiderschap en eigenaarschap;
- Onvoldoende of te laat anticiperen op kansen, innovaties of veranderende omstandigheden;
- Concurrentie hebben we alleen op de arbeidsmarkt. Bij personeelstekorten moeten we potentiële bewoners/cliënten doorverwijzen;
- We kunnen reputatieschade oplopen door incidenten, slechte kwaliteit en werkomstandigheden.
- Hoog verzuim/verloop van personeel beïnvloeden kwaliteit, tevredenheid, reputatie en financiën.
- Onvoorspelbaarheid bij wet- en regelgeving onder andere op het gebied van bekostiging.

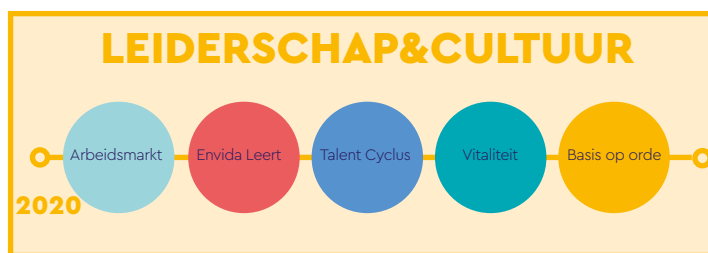
6. VAN WERKGEVER NAAR MENSONTWIKKELBEDRIJF

Envida is niet alleen werkgever maar ook mensontwikkelbedrijf, met mogelijkheden voor persoonlijke groei en waar iedereen op een leuke en gezonde manier kan werken. Deskundigheid en professionaliteit verwachten we van onszelf, maar ook van elkaar. Om de juiste en passende zorg te kunnen bieden, vragen wij: wat heb jij nodig? Het antwoord is vaak: tijd en ruimte. Daarin faciliteren en ondersteunen wij. Kunnen zaken anders of beter? Pak ze aan! Neem jouw ruimte. Durf! Toon initiatief en ondernemerschap. Met oog voor de ander en de organisatie. Daar ligt onze focus.

Einde 2019 heeft V&VN de uitkomsten van onze nulmeting Excellente zorg gepresenteerd. Alle helpenden, verzorgenden IG en verpleegkundigen zijn gevraagd naar hun mening over hun medewerkerstevredenheid en de door hun ervaren zorgkwaliteit. Deze nulmeting geeft een mooi en herkenbaar beeld van Envida op de 8 kenmerken van excellente zorg zoals onder andere werken met vakbekwame collega's en zeggenschap op de beroepsbeoefening. Op een aantal onderdelen zijn we al een magneetinstelling. Daarnaast geven onze verpleegkundigen en verzorgenden aan dat de kwaliteit van zorg het afgelopen jaar is verbeterd. De nulmeting laat ook een aantal verbeterpunten zien en geeft aanknopingspunten om in de teams en op de locaties in gesprek te gaan met als doel 'leren en verbeteren'. Los van de relevantie van de uitkomsten is de meting vooral voor onze teams bedoeld. De uitkomsten kunnen bijdragen aan een beweging waarbij teams elkaar gaan opzoeken om van elkaar te leren. Geen

moeilijke verbetertrajecten die van bovenaf opgelegd worden, maar gewoon met elkaar aan de slag met een eigen dashboard.

Wij willen niet denken in problemen, maar in oplossingen waarbij we weten dat deze niet altijd eenvoudig te realiseren zijn. Onze uitspraak 'cliënt centraal, medewerker cruciaal' willen we in de praktijk brengen. Daartoe onderscheiden we op het gebied van HR een aantal ondersteunende gebieden (zie figuur 6)



We hebben in 2019 gewerkt om de dissatisfiers, die zorgen voor een hoog verloop en een hoger verzuim aan te pakken. Voorbeelden zijn: gebroken diensten, plus en min-uren bereikbaarheidsdiensten, te volle routes, overwerk, slechte communicatie, etc. Gebroken diensten zijn verleden tijd en in de wijkzorg wordt nu gewerkt met lange routes, met vaste begin- en eindtijden.

Mede dankzij de kwaliteitsmiddelen zijn er in de verpleegzorg veel nieuwe collega's bijgekomen. Ook zien we dat nieuwe initiatieven, zoals Schakel en Beyart, mogen rekenen op veel belangstelling van mensen binnen en buiten Envida.

Op gebied van HR stonden arbeidsmarkt, vitaliteit, de talentcyclus (als je wilt verbeteren, verbreden dan wel groeien naar een hoger functieniveau).

Met het terugbrengen van het aantal functies in de verpleegzorg ontstaat een meer logische indeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Dit bevordert de groeimogelijkheden voor professionals en draagt bij aan de wendbaarheid van onze organisatie. Bovendien bevordert het onze positie op de arbeidsmarkt.

Envida wil een leervriendelijke organisatie zijn, die mensen ruime kansen geeft om te groeien. Met ondersteuning van Tulser gaat Envida het werkplekleren introduceren. Je werkplek wordt het nieuwe klaslokaal, waar je het meeste leert door dingen te doen en kijkt en luistert naar je eigen collega's. Om dat te benadrukken is einde 2019 de term leermeesterschap geïntroduceerd. Een leermeester is iemand die je begeleidt in het proces van beroepsontwikkeling, zodat je over enkele jaren kunt zeggen: 'Van hem of haar heb ik het vak geleerd'.

Envida heeft ook in 2019 laten zien dat we, mede gezien de opzet van onze nieuwe recruitment organisatie, zorgpersoneel aan ons kunnen binden; in 2019 steeg het zorgpersoneel per saldo van 1350 naar 1480 fte. De recruitment inspanningen leidden tot een instroom van 310 fte. Op het gebied van het behouden van medewerkers ligt er nog een uitdaging; 180 fte zorgpersoneel namen afscheid van Envida.

Het ziekteverzuimpercentage is nog altijd een belangrijke parameter. Het gemiddeld ziekteverzuimpercentage van Envida is in 2019 t.o.v. 2018 met 0,8% gedaald naar 6,8%. Het percentage van Envida ligt voortschrijdend lager dan het gemiddelde in de branche en regio. De gemiddelde meldingsfrequentie bleef in 2019 t.o.v. 2018 nagenoeg gelijk maar wel hoger dan het regionale gemiddelde. Vooral bij wijkzorg daalde het gemiddelde verzuim. (2019: 8,3%, 2018: 11,0 %).

7. DE FINANCIËN VAN ENVIDA

Envida streeft naar tevreden cliënten/bewoners, tevreden medewerkers en een gezonde bedrijfsvoering. Een gezonde bedrijfsvoering heeft een resultaat van ongeveer 2% van de omzet nodig om risico's te kunnen opvangen en investeringen te financieren. Tevens verwachten de banken een stabiel resultaat zodat zij ons vastgoedprogramma van meer dan € 30 mln. kunnen financieren. Voor Envida betekent dit een resultaat van minimaal € 3,0 mln. In 2019 waren er een aantal belangrijke financiële ontwikkelingen. Daarbij moet gedacht worden aan de extra middelen voor de verpleegzorg met de kwaliteitsmiddelen (ca € 5,7 mln.), de groei in cliënten met een Volledig Pakket Thuis en de lumpsum financiering van de wijkverpleging.

Vanaf 1 januari 2019 maakt Envida, zoals al vermeld, met VGZ en CZ afspraken voor wijkverpleging, die gebaseerd zijn op één vast tarief per maand per geïndiceerde klant. Dit tarief is zo integraal als mogelijk is en is inclusief MSVT, casemanagement, 24-uurs onplanbare zorg, activiteiten in het kader van wijkgericht werken, preventie in de wijk en projecten gericht op wijkzorg en substitutie. Hoewel de productiespraak zich beperkt tot 2019, is het voornemen om óók de jaren erna uit te gaan van deze lumpsum financiering.

De exploitatie bleef het hele jaar in lijn met de verwachtingen. De opbrengsten (enkelvoudig) stegen van ca € 142,1 mln. in 2018, vooral door de kwaliteitsmiddelen, naar ca € 152,8 mln. in

2019. Het resultaat ad ca €3,7 mln. was beduidend hoger dan het resultaat van 2018 ad ca € 2,5 mln. De EBITDA (het operationele resultaat exclusief de kosten van afschrijvingen en intresten) kwam in 2019 uit op ca €10,6 mln. In 2018 bedroeg de EBITDA ca € 13,9 mln. De investeringen in 2019 waren, in het licht van de liquide positie in 2019 ingekaderd op € 7,3 mln. De investeringen in 2019 kwamen in totaal met € 6,6 mln. iets lager uit.

- In 2019 investeerde Envida in het netwerk tussen de locaties en de WIFI op locaties. In januari 2020 wordt voor een bedrag van € 1,7 mln. de financial lease van het netwerk geactiveerd. Deze investering is een basisvoorwaarde voor de verdere ontwikkeling van Envida; ook werd in T3 voor € 0,4 mln. geïnvesteerd in zorgcommunicatie technologie. Deze investeringen vonden hun basis in de nota "Een informatiefundament voor zorgvernieuwing" -van januari 2019. Digitalisering (van papier naar digitaal) gaat over het optimaliseren van onze werkprocessen (van digitaal naar optimaal). ICT is strategisch niet onderscheidend, goed Informatie management is dat wel. Envida heeft in 2019-2020 de volgende thema's.
 - o Hoe organiseren we IM & ICT en verhogen we de bedrijfswaarde (zowel tijdens de projecten als na oplevering) van ICT?
 - o Hoe zorgen we voor een goede informatievoorziening en kiezen we de juiste applicaties?
 - o Hoe zorgen we voor de technische juiste infrastructuur en beheersen we de kosten?
 - o Hoe zorgen we voor de Beveiliging en Privacy?

- In het project woningtoegang investeren we niet zelf in de installaties bij de cliënten thuis, maar huren we deze, gezien de technologische ontwikkelingen en beheersbaarheid van de kosten.
- In mei 2019 zijn 27 parkeerplaatsen in ons gebouw aan de Mockstraat verworven, nadat de eigenaar deze begin 2019 aanbood.

Zoals vermeld heeft Envida het strategisch vastgoedplan geactualiseerd. Dit plan is financieel haalbaar; bij uitvoering van het plan in samenhang met de gemaakte aannames en de huidige exploitatieprognose blijft Envida (nagenoeg) binnen de opgestelde kaders van financierbaarheid. Einde 2019 heeft Envida haar kredietfaciliteit bij de ING uitgebreid en heeft het Wfz een bereidstellingsverklaring voor financiering van de vastgoedplannen afgegeven. Envida heeft een kredietfaciliteit (exclusief de uitbreiding voor de vastgoedinvesteringen bij de huisbank ING) van € 5 mln. De beschikbare liquide middelen bedragen ultimo 2019 ca € 8,0 mln. tegen € 11,9 mln. op het einde van 2018. Terwijl de kosten in het licht van het kwaliteitskader gemaakt zijn, moet er nog ca € 1,5 mln. ontvangen worden van het zorgkantoor. De vorderingen op verzekeraars zijn per ultimo 2019 ook hoger dan in 2018. (€ 3,5 mln. t.o.v. € 2,3 mln.) Overzicht 7 geeft de financiële ratio's van Envida. De ratio's 2019 zijn verbeterd t.o.v. van 2018, met uitzondering van de Quick ratio.



RATIO		RICHTLIJN	2019	2018
DSCR	Debt service coverage ratio	min 1,2	2,67	2,28
SOLVABILITEIT (OMZETRATIO)	Solvabiliteit: eigen vermogen/omzet	min 15 %	22,7%	22,2%
SOLVABILITEIT (BALANSRATIO)	Solvabiliteit: eigen vermogen/balanstotaal	min 20 %	30,8 %	28,7%
LOAN TO VALUE	Loan to value	min 75-80%	61 %	65%
	Quick ratio	min 1	0,87	0,95

Overzicht 7: De financiële ratio's van Envida.

Overzicht 8 geeft de resultaten van de groepsmaatschappijen van Envida. Het resultaat van de groepsmaatschappijen bedroeg in 2019 ca € 0,6 mln. Ten opzichte van 2018 verbeterde vooral de resultaten van Geboortezorg Limburg BV en GKD HH BV.

AANDEEL RESULTAAT ENVIDA			
	BELANG	2019	2018
GroenekruisDomicura Huishoudelijke Hulp BV	100%	€ 631.175	€ 314.654
Jeugdgezondheidszorg BV	verkocht in 2019	-€ 66.198	€ 22.898
Envida Service BV*	100 %	€ 20.298	€ 77.303
Envida Proper BV	51 %	€ 50.978	€ 24.686
Geboortezorg Limburg BV	50 %	-€ 79.413	-€ 391.182
Martha Flora Maastricht BV	verkocht in 2019	€ 0	€ 0
Correcties voorgaand jaar		€ 0	€ 15.253
Totaal		€556.840	€ 63.612

* -/- 1 prioriteitsaandeel

Overzicht 8: De groepsmaatschappijen van envida.

8. HET JAAR 2020 VOOR ENVIDA

Het exploitatieresultaat van 2020 is begroot op € 3 mln. Het zorgkantoor steunt de plannen van Envida en verwacht deze te financieren. De kwaliteitsmiddelen, die we in 2019 volledig ingezet hebben, worden in 2020 gecontinueerd. De voor 2019 gemaakte lumpsum afspraken in de wijkzorg worden voortgezet. De in 2019 ingezette positieve groei van het aantal VPT-klanten levert hier ook een bijdrage aan.

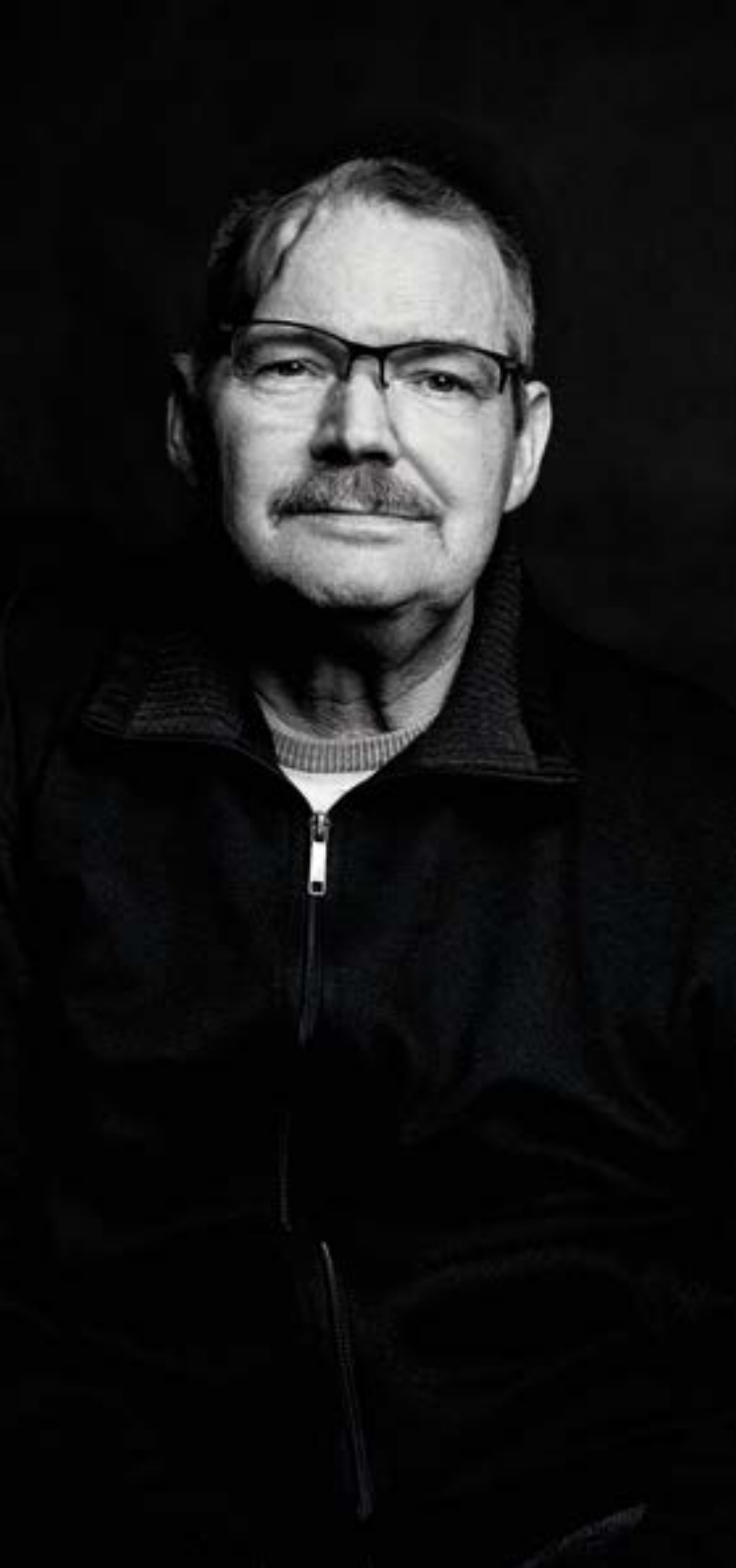
Voor de financiering van ons vastgoedinvesteringsprogramma van meer dan Euro 30 mln. is begin 2020 een overeenkomst met de ING afgesloten. Ook is het overleg met het Waarborgfonds voor de Zorgsector (WfZ) om de bereidstellingsverklaring om te zetten om een borgstellingsverklaring voortgezet; in de 2e helft van 2020 gaan we starten met de eerste grote bouwwerkzaamheden.

De investeringen in 2020, zonder de grotere vastgoedprojecten, bedragen EUR 3,5 mln. Het betreft vooral reguliere investeringen (op locaties, voor groot onderhoud en materieel). Daarnaast is er naast de gebruikelijke investeringen een extra post voor ICT opgenomen voor de aanpassingen van Zorg Communicatie Technologie (ZCT) op de locaties. Een gedeelte van de investeringen kan gedekt worden uit het innovatiedeel van de kwaliteitskader-gelden: Naar verwachting stijgen de liquide middelen per ultimo 2020 naar EUR 9,4 mln.

De in 2019 ingezette ontwikkelingen gaan we in 2020 doorzetten. De programma's Verpleegzorg en Wijkzorg – en de bijhorende ICT-investeringen – worden gefinancierd vanuit de lopende begroting en de (extra)kwaliteitsmiddelen. Hetzelfde geldt voor onze plannen op het gebied van Verzorgd Wonen, het leermeesterschap, het opzetten van een eigen uitzendbureau, de doorontwikkeling van de Schakel en de aanpassing van het functiehuis.

En toen kwam corona. Envida formeerde binnen een dag een crisisteam als centrum van haar crisisorganisatie. Iedereen had zijn/haar handen vol aan de continuïteit van onze zorgverlening en de veiligheid voor onze medewerkers en cliënten/bewoners. De aandacht van de afdeling inkoop ging volledig en met positieve resultaten naar de inkoop van persoons beschermende middelen. De crisis leidde tot het versneld invoeren van twee wijkteams acute wijkzorg het werkplekleren (waaronder de spoeddopleiding basiszorgverlener) en een effectievere interne flexorganisatie. Om ruimte te bieden voor de crisisorganisatie werden alle projecten in beginsel on-hold gezet. Alleen langere termijn projecten zoals, de voorbereiding van verzorgd wonen en vastgoed initiatieven werden doorgezet.





Zorgaanbieders in de langdurige zorg kunnen de extra kosten en de inkomstenderving als gevolg van Corona vergoed krijgen. De Nederlandse Zorgautoriteit heeft hiervoor op 19 mei 2020 een beleidsregel gepubliceerd.

- De compensatieregeling voor gedeferde omzet geldt voornamelijk voor de periode vanaf 1 maart 2020 tot en met 30 juni 2020. Actiz dringt aan op verlenging van deze regeling.
- Bij de kosten gaat het om de extra personele en materiële kosten die gemaakt zijn nodig om de gebruikelijke en (aanvullend) noodzakelijke zorg veilig en verantwoord te leveren (bijvoorbeeld persoonlijke beschermingsmiddelen of meer personeel dan gebruikelijk). De vergoeding voor de extra kosten geldt voor de periode 01-03 tot en met 31-12- 2020.
- De extra personele kosten van zorgmedewerkers in de verpleeghuiszorg kunnen zowel op grond van het kwaliteitsbudget als op grond van deze beleidsregel vergoed worden. Het kwaliteitsbudget moet hier eerst voor worden aangesproken.

Naast deze beleidsregel voor de verpleegzorg zijn er ook compensatiemaatregelen in de maak voor de Zorgverzekeringswet en het sociaal domein.

Maar zoals eerder gezegd. We denken niet in problemen maar in oplossingen. De in het jaarplan 2020 opgenomen speerpunten blijven actueel en hoeven niet herijkt te worden. Op onderdelen gaf het plan zelfs richting aan onze besluiten tijdens de acute crisis (bijv. de acute wijkteams). Het tijdpad van uitvoering zal wel op onderdelen aangepast worden. We gaan tot een aanpassing komen van de wijze van zorg verlenen en de bedrijfsvoering. Dit alles gaan we doen in het licht van het Nieuwe (ab) normaal, waarbij we het komende jaar rekening moeten houden met een COVID en NON-COVID-proces, alsmede met de 1,5 meter samenleving.



**GEEFT JE DAG
EEN GOUDEN
RANDJE**