

Bestuursverslag 2022



Voorwoord

Dit bestuursverslag geeft een weergave van het verloop bij NIKO in 2022. Het verslag vormt een onderdeel van het jaarverslag 2022, samen met het verslag van de raad van toezicht en de jaarcijfers.

Kort gezegd was 2022 een jaar waarin Corona, na een korte periode in de eerste maanden, veel minder impact had dan de twee voorgaande jaren. Er ontstond daardoor weer wat meer rust en dat was zeer welkom. We werden wel geconfronteerd met andere verrassingen. De energiecrisis en grote prijsstijgingen als gevolg van de oorlog in Oekraïne troffen ook NIKO, maar zeker ook onze medewerkers. Het was vooral daardoor wel een pittig jaar.

Er was gelukkig ook tijd en aandacht voor elkaar en er werden voor onze bewoners weer veel mooie momenten gecreëerd. Wat de afgelopen twee jaar niet lukte is in 2022 wel gelukt; er was eindelijk weer een heel gezellig feest voor onze medewerkers. In november hebben we met elkaar een zeer goed verzorgde avond gehad, met livemuziek, lekkere hapjes en drankjes en een dansvloer waar veel gebruik van is gemaakt.

Verder is er veel aandacht gegaan naar de personele bezetting. Er zijn nieuwe medewerkers ingestroomd, maar ook mensen vertrokken waardoor we ook dit jaar weer met diverse gedetacheerde medewerkers hebben gewerkt en diverse ZZP-ers. Ook zijn er weer nieuwe en zittende medewerkers opgeleid in samenwerking met de ROC's en HBO instellingen in de regio. In de raad van toezicht en het managementteam waren er wisselingen in 2022, beide teams zijn weer compleet.

Met alle aandacht voor de uitgaven kunnen we tenslotte met enige trots constateren dat NIKO het jaar financieel opnieuw positief afsluit. Zonder de hulp van iedereen was dit niet gelukt, een groot compliment is dan ook op zijn plaats.

Ik wens u veel leesplezier.

Jenny Ploeg

Directeur/bestuurder Stichting NIKO

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
1. Profiel van de organisatie.....	8
1.1 Algemene gegevens	8
1.2 Structuur van de organisatie.....	8
1.3 Kerngegevens.....	9
1.4 Samenwerkingsrelaties.....	9
2. Bestuur, toezicht en medezeggenschap	11
2.1 Samenstelling en bezoldiging raad van bestuur en raad van toezicht	11
2.2 Toepassing Governancecode Zorg 2022.....	11
3. Algemeen beleid	17
3.1 Visie, strategie en beleid.....	17
3.2 Gang van zaken en voorgaande verwachtingen	18
3.3 Belangrijke gebeurtenissen in het verslagjaar.....	18
3.4 Maatschappelijk verantwoord ondernemerschap, waaronder duurzaamheid	18
3.5 Risicoparagraaf	19
3.6 Toekomstparagraaf	20
4. Bedrijfsvoering	21
5. Financieel beleid.....	23
Bijlage – jaarplan 2022	25

1. Profiel van de organisatie

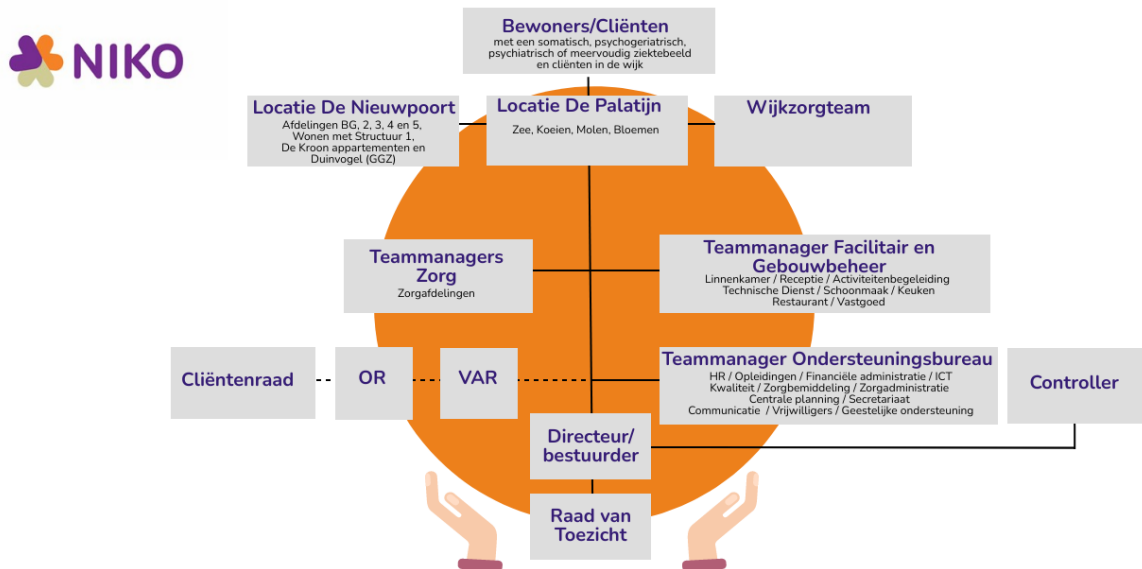
1.1 Algemene gegevens

Naam	Stichting Zorgorganisatie NIKO
Adres	Prins Alexanderstraat 25
Postcode	1814 XK
Plaats	Alkmaar
Telefoonnummer	072 – 518 50 00
Identificatienummer KvK	54102901
Emailadres	info@stichtingniko.nl
Internetpagina	www.stichtingniko.nl

1.2 Structuur van de organisatie

Stichting Zorgorganisatie NIKO, ook wel NIKO genoemd, is een kleinschalige zorgorganisatie gevestigd in Alkmaar-Zuid. NIKO levert zorg op twee locaties; De Nieuwpoort en De Palatijn. Daarnaast wordt er ook extramurale zorg geleverd aan ouderen in Alkmaar-Zuid.

Organigram



De organisatie wordt geleid door directeur/bestuurder Jenny Ploeg. Zij legt verantwoording af aan de raad van toezicht (rvt). Minimaal zes keer per jaar komen de rvt en de bestuurder bij elkaar voor overleg, afstemming en verantwoording.

NIKO heeft voor de medezeggenschap verschillende organen; een ondernemingsraad (or), een verpleegkundige adviesraad (VAR) en een cliëntenraad (cr). De or zorgt voor inspraak van medewerkers, de VAR levert zorginhoudelijk advies aan de bestuurder en de cr zorgt voor inspraak van bewoners en cliënten.

1.3 Kerngegevens

NIKO levert ouderenzorg in Alkmaar-Zuid. Deze zorg wordt geleverd op basis van de WMO, zorgverzekeringswet (wijkzorg en Eerstelijns verblijf) en WLZ. De geleverde WLZ-zorg betreft zowel GGZ- als VVT-zorg (somatisch en psychogeriatrisch). Bij de doelgroep psychogeriatricie in De Palatijn betreft dit zorg en verblijf inclusief behandeling.

In locatie De Palatijn is er een capaciteit voor verblijf van 48 bewoners met dementie. In locatie De Nieuwpoort is er een capaciteit voor verblijf van 195 bewoners. Hiervan zijn er 30 plaatsen specifiek voor WLZ-GGZ zorg.

In 2022 is er zorg geleverd aan gemiddeld 424 bewoners en cliënten. Hiervan kregen 79 cliënten zorg o.b.v. de zorgverzekeringswet. Van deze 79 cliënten kregen 3 cliënten naast de zorg op basis van de zorgverzekeringswet ook zorg op basis van de WMO. Tevens zijn 16 cliënten doorgestroomd van ZVW zorg naar de WLZ zorg. In totaal is hierdoor aan 361 bewoners zorg verleend op basis van WLZ zorg. De zorg opbrengsten in 2022 hadden een omvang van ruim € 22 miljoen (waarvan ca. € 400k zorgverzekeringswet en ca. € 16k WMO zorg).

De zorg wordt zoveel mogelijk geleverd door personeel in loondienst waarbij dit personeel zoveel mogelijk op één vaste afdeling werkt. In 2022 zijn 416 personen in dienst bij NIKO met een omvang van gemiddeld 275 fte. Naast het personeel in loondienst heeft NIKO ook diverse ZZP'ers en uitzendkrachten in moeten zetten.

1.4 Samenwerkingsrelaties

NIKO werkt in 2022 aan de opbouw van een behandeldienst. Hiervoor wordt samengewerkt met:

- Stichting de Zorgcirkel voor de ANW-diensten (avond, nacht en weekenddiensten) in locatie De Palatijn,
- S.O.'s (specialist ouderengeneeskunde),
- Novicare
- Stichting Magenta; inzet Psycholoog
- Ergotherapeuten
- Fysiotherapeuten
- Dieetadviezen worden geleverd door Eet-idee.
- Logopediepraktijk Alkmaar

Overige zorg en behandelaars waar mee wordt samengewerkt:

- Huisartsen in Alkmaar Zuid, de huisartsenpost Alkmaar en HONK
- Stichting Geriant voor de medische inbreng tijdens de MDO's in locatie De Nieuwpoort en tevens inhoudelijke expertise bij dementie.,
- GGZ Noord Holland Noord

- Stichting Eveen Zorg,
- Mondzorg voor zorginstellingen,
- PIDZ Alkmaar,
- Individuele ZZP'ers.

Andere samenwerkingspartners zijn:

- Zorgverzekeraars/ Zorgkantoor: VGZ
- Kapitaalverschaffer: Rabobank
- Samenwerkingspartners: HBO Inn Holland, Hogeschool Leiden, ROC's Horizon, Vonk en het Nova College
- Patiënten – en cliëntenorganisaties: LOC ter ondersteuning van de cliëntenraad, netwerk dementie NHN, COC Alkmaar
- Gemeente Alkmaar
- Lerend netwerkpartners: De Pieter Raad Stichting, Stichting Alkcare, Stichting Horizon Zorgcentrum, Stichting Warm Thuis en De Tellus Groep.
- Woonzorggroep Samen, Warm Thuis, Geriant
- Overige VVT-organisaties in NHN
- GGD NHN

2. Bestuur, toezicht en medezeggenschap

2.1 Samenstelling en bezoldiging raad van bestuur en raad van toezicht

NIKO heeft één directeur/bestuurder; mevrouw Jenny Ploeg.

De raad van toezicht (rvt) van NIKO bestaat uit 5 leden. Er wordt gewerkt met drie commissies:

- Een Auditcommissie
- Een commissie Kwaliteit & Veiligheid
- Een Remuneratiecommissie

De rvt heeft separaat een jaarverslag geschreven waarin u verdere informatie kunt vinden. Alle afspraken over de bezoldiging van de directeur/bestuurder en de rvt vallen binnen de WNT-normen.

2.2 Toepassing Governancecode Zorg 2022

Principe	Toepassing conform Governancecode Zorg 2022 en/of motivering (comply or explain) van afwijkingen
1. Goede zorg De maatschappelijke doelstelling en legitimatie van de zorgorganisatie is het bieden van goede zorg aan bewoners en cliënten.	Het maatschappelijke doel van NIKO is het leveren van goede, passende zorg aan ouderen in Alkmaar-Zuid.
2. Waarden en normen De raad van bestuur en de raad van toezicht hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke positie van de zorgorganisatie.	De visie van NIKO is 'Wij zorgen dat het klopt!', waarbij de 'wij' staat voor bewoners, cliënten, naasten, vrijwilligers en medewerkers samen. De bijbehorende kernwaarden zijn warm, samen en zichtbaar.
3. Invloed belanghebbenden De zorgorganisatie schept randvoorwaarden en waarborgen voor een adequate invloed van belanghebbenden.	NIKO kent verschillende interne en externe belanghebbenden, die ieder op de eigen manier invloed kunnen uitoefenen op de organisatie.
4. Inrichting governance De raad van bestuur en de raad van toezicht zijn ieder vanuit hun eigen rol verantwoordelijk voor de governance van de zorgorganisatie.	NIKO heeft één directeur/bestuurder die zich minimaal ieder kwartaal verantwoord via een voortgangsrapportage en tussentijds overleg met de diverse commissieleden van de rvt en individueel overleg met de voorzitter rvt. De raad van toezicht opereert vanuit een collectieve en integrale verantwoordelijkheid en heeft 3 commissies: <ul style="list-style-type: none"> • Auditcommissie • Commissie Kwaliteit & Veiligheid • Remuneratiecommissie

<p>5. Goed bestuur De raad van bestuur bestuurt de zorgorganisatie gericht op haar maatschappelijke doelstelling.</p>	<p>Voor het leveren van goede zorg aan bewoners en cliënten wordt er gewerkt volgens het kwaliteitskader verpleeghuiszorg en het kwaliteitskader wijkverpleging en verzorging.</p>
<p>6. Verantwoord toezicht De raad van toezicht houdt toezicht vanuit de maatschappelijke doelstelling van de zorgorganisatie.</p>	<p>Toezicht op het leveren van goede zorg vindt plaats via de commissie kwaliteit en veiligheid. Ook wordt er in de voortgangsrapportage verslag gedaan aan de gehele raad van toezicht.</p>
<p>7. Continue ontwikkeling De raad van bestuur en de raad van toezicht ontwikkelen permanent hun professionaliteit en deskundigheid.</p>	<p>NIKO is lid van Actiz en de NVTZ. De directeur/bestuurder neemt actief deel aan de verschillende overleggen, volgt de ontwikkelingen en informeert de organisatie hierover. In 2022 zijn er daarnaast bijeenkomsten gevolgd gericht op de ontwikkelingen betreffende ICT en vastgoed. De leden van de raad van toezicht volgen regelmatig scholing en nemen actief deel aan bijeenkomsten van de NVTZ. Ook door hen is er deelgenomen aan bijeenkomsten ten aanzien van ICT en vastgoed.</p>

Goede zorg

Het maatschappelijke doel van NIKO is het leveren van goede, passende zorg aan ouderen in Alkmaar-Zuid. Hiertoe hebben we als organisatie gezegd dat goede zorg moet kloppen – wij zorgen dat het klopt. Goede zorg klopt als er geluisterd wordt naar elkaar, er gekeken wordt hoe er overeenstemming gevonden kan worden en de gemaakte afspraken en procedures worden opgevolgd.

NIKO werkt met het kwaliteitskader verpleeghuiszorg. Daarbij streven wij altijd naar verbetering. Dat doen we op basis van de Plan-Do-Check-Act. Dit voeren we op ieder vlak van de organisatie door. We evalueren de zorgplannen met de bewoners, cliënten en/of diens naasten meerdere keren per jaar, we evalueren de kwaliteit van zorg binnen de teams door middel van audits en kwartaalrapportages en op organisatieniveau komt het managementteam wekelijks bijeen om de stand van zaken te bespreken. In 2022 zijn er diverse themabesprekingen georganiseerd en een beleidsdag ter voorbereiding op het nieuwe jaar.

Uit de verschillende evaluaties blijkt altijd dat er verbeterpunten zijn; soms groot, soms klein. Deze verbeteringen worden doorgezet, zodat de zorg bij het volgende evaluatiemoment naar een hoger niveau gestegen is.

Waarden en normen

NIKO heeft als visie 'wij zorgen dat het klopt'. De 'wij' hierin is iedereen samen; bewoners, cliënten, diens naasten, vrijwilligers en medewerkers. De manier waarop dit wordt bereikt is vastgesteld in de kernwaarden; warm, samen en zichtbaar.

Niet één kloppend hart, maar honderden. De juiste zorg vinden is belangrijk, de juiste zorg bieden in een passende omgeving eveneens. Wij staan voor toewijding, professionaliteit, deskundigheid en zorgvuldigheid.

NIKO streeft naar het creëren van een veilige omgeving, waarin men elkaar kan en durft aan te spreken. Samen streven naar verbetering in plaats van fouten benadrukken, draagt daaraan bij. Toch zien we dat een aanspreekcultuur niet overal even vanzelfsprekend is. Daarom is ervoor gekozen om in 2023 extra budget vrij te maken om te werken aan teambuilding en het bevorderen van het creëren van een veilige omgeving.

De PDCA staat bij NIKO centraal als het gaat om leren. Klachten en meldingen worden zo veel mogelijk gezien als leermomenten. Ook in de teams wordt hier regelmatig bij stil gestaan als de MIC-meldingen worden besproken bij de werkoverleggen. Op organisatieniveau worden deze signalen ieder kwartaal besproken, zodat er indien nodig nog overkoepelende verbeteracties uitgezet kunnen worden.

Bij projecten wordt samengewerkt met vertegenwoordigers van betrokken partijen. Hierin kunnen de betrokkenen een stempel drukken op de uitkomsten van het project. Daarnaast worden, zoals beschreven staat in de WOR en de Wmcz, bepaalde beleidsstukken of plannen voorgelegd aan de medezeggenschappen. Zij mogen gevraagd en ongevraagd advies geven. Het is aan de rvt om de ingeslagen weg kritisch te toetsen.

Medewerkers kunnen altijd hun mening geven over de gang van zaken binnen de organisatie. Mochten zij dit nodig achten, kunnen ze gebruik maken van de MIM- of klachtenprocedure. Daarnaast kunnen ze ondersteuning krijgen van een externe vertrouwenspersoon. Verder kent NIKO een klokkenluidersregeling, die beschreven staat in het kwaliteitshandboek waar iedere medewerker toegang tot heeft.

Invloed belanghebbenden

NIKO kent drie medezeggenschapsorganen: de ondernemingsraad (or), de verpleegkundige adviesraad (VAR) en de cliëntenraad (cr). Zij hebben periodiek overleg met de bestuurder.

Daarnaast werkt NIKO veel samen; we hebben een grote club vrijwilligers, we werken veel samen met huisartsen en andere (para)medisch professionals en daarnaast hebben we nog verschillende financiers, te weten de gemeente, de zorgverzekeraars en het zorgkantoor.

- Vrijwilligers
De vrijwilligers worden gecoördineerd door een coördinator vrijwilligers, die daarbij ook belangenbehartiger is van de vrijwilligers binnen NIKO.
- Huisartsen en andere (para)medisch professionals
NIKO werkt als kleinere organisatie veel samen. In principe zijn er jaarlijkse overleggen met onze samenwerkingspartners. Daarnaast kunnen er ook extra overleggen worden ingepland indien de situatie daarom vraagt.
- Financiers
Er zijn een aantal financiers waar NIKO mee samenwerkt. In de wijkzorg zijn er zorgcontracten op basis van de WMO en ZVW. Voor de WLZ zorg is het zorgkantoor de financier. Ook heeft NIKO in 2022 weer een aantal donaties mogen ontvangen waar mooie activiteiten van zijn bekostigd.

Inrichting governance

De directeur/bestuurder is verantwoordelijk voor het beleid van NIKO en legt hierover verantwoording af aan de raad van toezicht. Zoals eerder aangegeven bestaat de raad van toezicht uit 5 leden en kent de raad van toezicht 3 commissies. In iedere commissie zijn steeds twee leden van de raad van toezicht vertegenwoordigd:

- De auditcommissie
- De commissie kwaliteit en veiligheid
- De remuneratiecommissie.

Goed bestuur

In 2021 heeft NIKO het beleid uitgestippeld voor de komende jaren. Dit beleid is flexibel en dat is ook nodig omdat er zich altijd weer onvoorziene situaties voordoen. De energiecrisis in 2022 bijvoorbeeld hadden we het jaar ervoor niet voorzien maar vraagt wel om aanpassing van het beleid van NIKO.

Ieder jaar wordt er een jaarplan opgesteld en afgestemd met alle inspraakorganen binnen en buiten NIKO. Hierin zien we een verschuiving plaatsvinden als gevolg van de krappe arbeidsmarkt. Waar eerder alleen gesproken werd van de cliënt centraal, is nu de medewerker op één een even belangrijke waarde voor NIKO. Dit sluit ook aan bij de cao-afspraken en het landelijke beleid van de VVT die via Actiz is vertegenwoordigd bij de sector-overleggen

Risico's worden beheerst door het toepassen van interne en externe audits. Ook in 2022 hebben er weer diverse audits plaatsgevonden op het gebied van dossiers, medicatieveiligheid, hygiëne. Ook is de tevredenheid van bewoners en cliënten gemeten. Op basis van de uitkomsten zijn er diverse verbeteracties uitgezet waarvan sommigen in projectvorm zijn uitgewerkt.

Besluiten worden vastgelegd in notulen van de diverse overleggen zodat e.e.a. traceerbaar is. De voortgang en toepassing wordt vervolgens besproken in de businessreviews die ieder kwartaal plaatsvinden tussen de managers, de bestuurder en de controller.

Informatievoorziening naar de rvt vindt plaats via de voortgangsrapportage van de bestuurder en uitwisseling in de diverse commissie-overleggen.

Verantwoord toezicht

De drie commissies van de raad van toezicht hebben ieder structureel overleg met de directeur/bestuurder. In deze overleggen komt altijd de stand van zaken aan de orde. In de commissie kwaliteit en veiligheid is ieder kwartaal de voortgang van het jaarplan besproken. Ieder half jaar zijn de uitkomsten van de in- en externe audits doorgenomen. Er is in alle overleggen kritisch gekeken naar de bedoeling van alle evaluaties en plannen dit is van grote waarde voor de voortgang en kwaliteit. Bij deze overleggen is de beleidsadviseur kwaliteit en veiligheid aangesloten waar mogelijk en heeft er verslaglegging plaatsgevonden.

In de auditcommissie zijn de financiële resultaten per kwartaal doorgenomen. Ook de risico's voor de organisatie zijn hier aan bod geweest. In 2022 is het ICT-beleid duidelijker geagendeerd waardoor er weer een nieuwe invalshoek aan de orde is gesteld. De overleggen worden voorbereid en bijgewoond door de controller van NIKO. Deze overleggen worden gekenmerkt door een kritische blik waar ook de mogelijkheden met elkaar worden doorgenomen.

De remuneratiecommissie heeft in 2022 één overleg gehad waar de evaluatie van de directeur/bestuurder aan de orde is geweest. Hier is het voorgaande jaar aan de orde geweest maar zijn ook de toekomstplannen met elkaar verkend. Alles in een prettige sfeer waardoor het ook weer voor een positieve stimulans zorgt.

Voor de verdere inhoud kan het eigen verslag van de raad van toezicht worden ingezien die dit jaar voor het eerst is toegevoegd.

Continue ontwikkeling

Om te kunnen ontwikkelen is het belangrijk regelmatig te evalueren, dat betreft ook de directeur/bestuurder en de raad van toezicht.

De evaluatie van de directeur/bestuurder is gedaan in een open gesprek met de remuneratiecommissie. De evaluatie van de raad van toezicht vond plaats met de gehele raad in een open sfeer.

De leden van de raad van toezicht hebben allemaal actief deelgenomen aan scholingsdagen van de NVTZ. Ook is er gestart met het deelnemen aan een dag in de praktijk van één van de

afdelingen. De directeur/bestuurder neemt actief deel aan de bijeenkomsten van Actiz en volgt scholingsdagen die aansluiten bij de voorkomende problematiek.

3. Algemeen beleid

3.1 Visie, strategie en beleid

De veranderende zorgvraag

De zorgvraag gaat de komende jaren veranderen. Hierop zal ook NIKO anticiperen. Allereerst blijven ouderen langer thuis wonen. NIKO speelt hierop in door het aanbod voor cliënten en ouderen in de buurt te vergroten. Hierbij wordt gedacht aan écht weer een huis voor de wijk te worden en het aanbieden van dagbesteding.

Op onze locaties wordt de zorgvraag van onze bewoners steeds zwaarder, hier zal het zorgaanbod op worden aangepast. Dit vraagt ook om een aanpassing in het vastgoed. De bewoners hebben meer behoefte aan structuur, begeleiding en supervisie, het creëren van meer gezamenlijke ruimtes is hiervoor een optie.

Ook de werkwijze vraagt aanpassingen. Door de grotere zorgvraag in combinatie met de arbeidsmarktproblematiek zal er meer samengewerkt moeten worden met de bewoners, hun naasten en vrijwilligers. We willen uitgaan van wat een bewoner nog wel kan en ervoor zorgen dat hij/zij dit nog zo lang mogelijk kan blijven doen. Van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat' is hierbij het motto.

De bewoners van NIKO geven aan dat er meer behoefte is aan aandacht. Een praatje, een wandelingetje, samen een kop koffiedrinken – het zijn vaak de kleine dingen die het doen. Daarom gaat NIKO volop inzetten op de integratie van zorg en welzijn. De verandering in werkwijze en het aanbieden van de structuurgroepen sluiten hierop aan.

De arbeidsmarktproblematiek

Binnen de gehele sector is er sprake van arbeidsmarktproblematiek en de verwachting is dat dit alleen maar gaat toenemen. Daarom is het van belang om een goed plan te hebben om nieuwe medewerkers aan de organisatie te binden en vast te houden.

In 2022 zijn we gestart met het inzetten van onze nieuwe visie bij het binnenhalen van nieuwe medewerkers. Het boeien en binden van medewerkers blijft een belangrijke issue. Ook wordt ingezet op het aanbieden van extra scholingen en de mogelijkheid om door te groeien binnen NIKO. Het gebruik van arbeidsbesparende technologieën en duurzame inzetbaarheid heeft onze aandacht.

NIKO begrijpt dat haar medewerkers graag hun horizon willen verbreden. We willen een vervolg geven aan 'Gluren bij de Buren'-projecten in de regio, waarbij medewerkers worden uitgewisseld. Dit zal de samenwerking in de regio bevorderen, bijdragen aan het vergroten van kennis en het verbeteren van de kwaliteit van zorg. Ook wil NIKO de deelname aan vakgroepen in de regio stimuleren, om informatie uit te wisselen, op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen en medewerkers de mogelijkheid te bieden om zich met gelijkgestemden te verdiepen in hun vakgebied.

Een toekomstbestendig NIKO

Al deze plannen kunnen natuurlijk pas echt goed tot hun recht komen als ook de woonomgeving hierbij past. Voor het vastgoed betekent dit dat er een heroverweging komt voor het gebruik in de komende jaren. Een lange termijn huisvestingsplan dat aansluit bij alle ontwikkelingen. Duurzaamheid en Arbo-richtlijnen worden hierbij niet vergeten.

3.2 Gang van zaken en voorgaande verwachtingen

Een overzicht van al onze doelen van 2022 en in hoeverre deze behaald zijn, is te vinden in de bijlage. Een deel van deze doelen komen voort uit het meerjarenbeleid.

3.3 Belangrijke gebeurtenissen in het verslagjaar

In 2022 zijn er een aantal zaken voorgekomen die een extra vermelding waardig zijn:

- Het jaar 2022 begon met veel leegstand als gevolg van COVID-19. Dit hebben we in de loop van het jaar weten in te vullen.
- Er is veel PNIL ingezet, maar we hebben de personeelstekorten weten te beperken.
- In 2022 zijn er wisselingen geweest in het managementteam (MT) en rvt.
- Er zijn veel ontwikkelingen gaande op het gebied van ICT. Dit richt zich met name op professionalisering en beveiliging van de huidige systemen.

3.4 Maatschappelijk verantwoord ondernemerschap, waaronder duurzaamheid

Algemene maatschappelijke aspecten

De corebusiness van NIKO is het leveren van zorg, diensten en welzijn aan ouderen. Intramuraal wordt hier invulling aan gegeven in de locaties De Nieuwpoort en De Palatijn. Extramuraal levert NIKO zorg en diensten door de inzet van het wijkzorgteam. Daarnaast worden er ook maaltijden bezorgd in de wijk, met behulp van de inzet van een vaste groep trouwe vrijwilligers.

Meer bijzonder is de inzet van studenten van het Wijkleercentrum bij ouderen in de wijk, waarmee een belangrijke bijdrage is geleverd aan het tegengaan van vereenzaming van de ouderen in de wijk. Studenten van het Wijkleercentrum hebben vele activiteiten ondernomen met ouderen en hebben huisbezoeken afgelegd als er een vraag was voor ondersteuning.

Ook op het gebied van opleiden heeft NIKO bijgedragen aan nieuwe aanwas door het opleiden van diverse zorgmedewerkers; helpenden, verzorgenden, verpleegkundigen en verpleegkundig specialisten.

Milieuaspecten

In 2017 heeft NIKO al grote investeringen gedaan om de impact op het klimaat te verkleinen. Toentertijd zijn we aangesloten op het warmtenet (HVC) en zijn de buitengevels geïsoleerd van locatie De Nieuwpoort.

Afgelopen jaar stond voornamelijk in het teken van voorbereiden voor de toekomst. Er is een start gemaakt met de CO2-routekaart om te kijken waar we nog meer kunnen bezuinigen. Daarnaast hebben we niet stil gezeten. Zo zijn we bezig geweest met het verbeteren van de afvalstromen door het apart inzamelen van het incontinentiemateriaal. Ook zijn er een aantal services wat versoerd om zo minder afval te genereren.

In 2023 zijn we verdergegaan met duurzaamheid. Enkele voorbeelden zijn het aanbrengen van ledverlichting in de locaties. Bij aanschaf van apparatuur is het energielabel een belangrijk selectie criterium. Optimalisatie van de instellingen van de cv waardoor ook de kosten beter worden beheerst. Evaluatie van het beleid van de linnenkamer, het aantal momenten waarop de warme maaltijd wordt aangeboden, het aanbrengen van zonnepanelen en het verbeteren van de afvalscheiding. Het is nog een hele uitdaging.

Sociale aspecten

NIKO streeft ernaar om locatie De Nieuwpoort een huis van de wijk te laten zijn. We zien dat bewoners uit de wijk regelmatig aansluiten bij activiteiten of een kopje koffie komen drinken in het restaurant. Zo blijft er contact tussen de ouderen in de buurt en NIKO.

Om het contact met burens te bevorderen is in 2022 Burendag groots gevierd. Hier kwamen veel bewoners en buurtgenoten op af. NIKO wil dit in 2023 voortzetten.

Vrijwilligers zijn ook een belangrijk onderdeel van NIKO. Naast het persoonlijke contact ondersteunen zij onze bewoners bij het doen van boodschappen, gezellig met de bewoner(s) een wandeling maken of een kopje koffiedrinken. We zien een toename van de eenzaamheid bij ouderen waardoor de inzet van vrijwilligers nog belangrijker wordt. Voor de werving en coördinatie heeft NIKO een interne coördinator die steeds weer op zoek gaat naar de beste match voor bewoner én vrijwilliger.

3.5 Risicoparagraaf

NIKO inventariseert jaarlijks de mogelijke risico's en de maatregelen welke kunnen worden genomen om de impact van deze risico's zoveel mogelijk te minimaliseren. Elk kwartaal worden in overleggen tussen management en bestuurder deze risico's besproken. Eén van de risico's die in 2022 is ontstaan betreft de hoge energielasten.

NIKO is in de basis risicomijdend maar weet dat niet alle risico's zijn te vermijden. Met behulp van maatregelen, procesafspraken en beheersmaatregelen proberen we de risico zoveel mogelijk te beperken.

3.6 Toekomstparagraaf

Eén van de belangrijke opgaven waar NIKO voor staat is het leveren van goede zorg en diensten in een steeds krappere arbeidsmarkt. Een andere uitdaging is het voldoen aan de CO2-reductie, deze zal in 2030 met 50% gereduceerd moeten zijn, gemeten vanaf 2018. De maatregelen die hiervoor nodig zijn worden in 2023 vastgesteld zodat er een duidelijk plan is waaraan kan worden gewerkt om de doelstelling te behalen.

De toename van de energiekosten lijken in het eerste kwartaal van 2023 al hoger uit te vallen dan was voorzien. Dit heeft niet alleen gevolgen voor de maatregelen die worden getroffen om de lasten te kunnen beheersen, maar heeft ook financiële consequenties. Er zal in 2023 waar mogelijk al extra worden gelet op een goede balans in de inkomsten en uitgaven.

Plannen voor bouwkundige aanpassingen waarmee locatie De Nieuwpoort aansluit op de doelgroep van de toekomst; meer bewoners met dementie. Om meer structuur aan te kunnen bieden en toezicht te kunnen organiseren, zijn er huiskamers nodig. Belangrijk uitgangspunt voor het vaststellen van afdelingsindelingen is hierbij de personele bezetting. Op alle fronten zal de beschikbare personele formatie bepalend zijn voor de keuzes die toekomstgericht worden gemaakt. In 2023 wordt er een lange termijn huisvestingsplan opgesteld waarbij ook de financiële haalbaarheid wordt onderzocht.

4. Bedrijfsvoering

Interne beheersing van processen en procedures (kwaliteitsbeheersing)

Binnen NIKO wordt er zo veel mogelijk volgens de PDCA gewerkt, ofwel de Plan-Do-Check-Act. Dit is een methodiek voor continu werken aan verbetering, die ook goed bij de visie en kernwaarden past. Voor projecten en het opzetten van nieuw beleid is de PDCA-cyclus verder uitgewerkt op drie verschillende niveaus; individueel niveau (bewoner of medewerker) teamniveau en organisatieniveau. In 2022 zijn er o.a. projecten over welzijn geweest die volgens deze methodiek zijn uitgewerkt.

De PDCA is ook terug te vinden in interne onderzoeken (in 2022 naar de inwerkperiode van nieuwe medewerkers), tevredenheidsmetingen (zowel bewoners- als medewerkers-tevredenheid), evaluaties van beleid en andere stukken van het kwaliteitshandboek en leveranciersboordelingen.

Cultuur en gedrag

Om de visie en kernwaarden, die de basis zijn voor de cultuur binnen de organisatie, goed binnen NIKO in te richten is er een visiegroep opgezet. Samen met een groep ambassadeurs (enthousiaste medewerkers) geven zij uitvoering aan de visie en de kernwaarden. Zij zijn ook de ambassadeurs voor hun eigen team en helpen de organisatie daarmee om iedereen in contact te brengen met de visie en kernwaarden van NIKO.

De NIKO huisstijl en communicatie zijn ook belangrijke manieren waarop de visie en kernwaarden worden uitgedragen. In 2022 zijn er daarom ook veel teksten aangepast en folders opnieuw gedrukt. De visie wordt ook geïmplementeerd bij het onboarden van nieuwe medewerkers; de cultuur van NIKO moet ook bij hen aansluiten en door hen worden uitgedragen in het werk.

In 2022 is er ook binnen de teams aan gewerkt. Er is structurele aandacht voor cultuur (zoals de PDCA; leercultuur) tijdens werkoverleggen. Daarnaast is er in 2022 een nieuwe gedragscode opgesteld. Deze is in 2023 geïmplementeerd. Zo worden de kernwaarden 'warm, samen en zichtbaar' op alle fronten herkenbaar.

Informatievoorziening in- en extern

NIKO krijgt via verschillende kanalen informatie binnen. Zo krijgen we informatie vanuit verschillende organisaties, zoals het Zorgkantoor en Actiz. Ook wetgevers en de IGJ geven informatie over de laatste ontwikkelingen. Daarnaast zijn er onderwerp-specifieke ontwikkelingen die door verschillende gespecialiseerde medewerkers wordt bijgehouden, al dan niet in regionale kwaliteitsnetwerken. De gespecialiseerde medewerkers, bijvoorbeeld

op het gebied van hygiëne, bepalen of deze informatie verder verspreid moet worden binnen NIKO. Hierbij worden ze ondersteund door afdeling Communicatie.

Sommige informatie, zoals belangrijke informatie van buitenaf of periodieke, interne managementinformatie, dient besproken te worden in het MT. Hierbij zijn er een aantal punten die bij besluitvorming belangrijk zijn; past het bij de visie, is het een verplichting, past het in het huidige jaarplan en hoe gaat de ontwikkeling en implementatie eruit zien. Per item wordt bepaald of het stuk ook via of naar de medezeggenschappen of rvt gaat.

Ontwikkelingen binnen NIKO worden gecommuniceerd via verschillende kanalen, zoals de website, nieuwsbrieven (voor medewerkers en bewoners/naasten), intranet, mail en social media. Ook kan ervoor gekozen worden om afdelingsgericht te communiceren, waarbij het vaak tijdens het werkoverleg van het team besproken wordt.

Automatisering

Binnen NIKO zien we steeds meer (specifieke) applicaties. Deze moeten goed beheerd worden. Daarom wordt er gebruik gemaakt van een gecentraliseerde helpdesk met ticketsysteem, zodat ICT een goed beeld heeft van wat er speelt. Eventuele knelpunten kunnen dan snel op het juiste niveau worden opgelost. Daarnaast wordt er veel in de cloud gewerkt. Hierbij gebeurt alles volgens de NEN-richtlijnen.

Automatisering kan ook gezien worden als een oplossing voor de hoge werkdruk. Denk hierbij aan spraak gestuurd rapporteren en gebruik maken van slimme sensoren. Hierbij is het van belang dat systemen goed kunnen samenwerken, zodat het makkelijker wordt voor de medewerker. Er wordt naar gestreefd om alle informatie uit één punt te kunnen halen in plaats vanuit verschillende systemen.

Hiervoor is ook meer hardware nodig. Denk hierbij aan telefoons en computers, maar ook slimme technologie voor de zorg. NIKO wil het best passende systeem bouwen met de juiste aanbieder.

5. Financieel beleid

NIKO heeft als doel het leveren van goede, passende zorg aan ouderen in Alkmaar-Zuid. Hiertoe hebben we als organisatie gezegd dat goede zorg moet kloppen – wij zorgen dat het klopt. Dat betekent ook dat ons financiële beleid moet kloppen en een goed financieel beheer het uitgangspunt is. Denk hierbij aan het vasthouden van onze koers, focus houden op mogelijke risico's en het voorkomen daarvan, het tegengaan van verspilling van middelen en de beschikbare middelen die we hebben zodanig inzetten dat wij daarmee verantwoorde investeringen doen en duurzaam goede en passende zorg kunnen leveren.

2022 is voor NIKO een jaar geweest waarin we aan het begin van het jaar, als gevolg van corona, met mindere bezetting geconfronteerd werden. Tevens zagen we het verzuim% stijgen en mede door de krapte op de arbeidsmarkt de noodzaak voor het inzetten van personeel niet in loondienst toenemen. Dit gaf druk op het financiële resultaat maar door gerichte sturing heeft NIKO het jaar met een positief resultaat van € 193.768 kunnen afsluiten. De behaalde omzet bedroeg in 2022 € 22,8 miljoen.

De solvabiliteit en liquiditeit van NIKO zijn goed.

	2022	2021	2020
Solvabiliteit			
Eigen vermogen/bedrijfsopbrengsten	35,3%	36,9%	37,9%
Eigen vermogen/totaal passiva	55,1%	54,8%	50,1%
Liquiditeit			
Liquiditeitsratio	1,5	1,4	1,5

De voornaamste risico's en onzekerheden voor NIKO zijn voornamelijk risico's waar momenteel alle zorgaanbieders mee te maken krijgen. Denk hierbij aan:

- Verloop en deskundigheid van personeel
- Toenemende krapte op de arbeidsmarkt, waardoor meer inzet van ZZP'ers
- Stijgende verzuimcijfers
- Stijgende kosten (energie, voeding, onderhoud etc.) als gevolg van inflatie, duurzaamheidseisen etc.

Begin 2022 werden we nog geconfronteerd met de risico's op lagere bezetting als gevolg van corona maar dit risico schatten we voor de komende tijd veel lager in.

Qua risicobeheer heeft het management van NIKO mogelijke risico's in kaart gebracht. Ieder kwartaal worden deze risico's tezamen met de financiële resultaten met de bestuurder besproken en zo nodig maatregelen genomen om de risico's te verlagen en/of te acteren op de mogelijke gevolgen van die risico's.

Voor 2023 heeft NIKO een begroting welke uitkomt op een licht positief resultaat (€ 66k). Door stijgende tarieven en een lichte stijging in cliëntaantallen en de zorgzwaarte neemt de omzet toe tot € 24,6 miljoen. De kosten stijgen naar rato van de omzet en rekening houdend met de huidige inflatiecijfers in gelijke mate mee. De personeelsbezetting blijft in 2023 ongeveer gelijk aan 2022. De materiële kosten stijgen iets harder als gevolg van de inflatie en de stijgende energieprijzen.

Bedragen x 1 miljoen	Boekjaar 2022	Begroting 2023
Omzet	23,5	24,6
Personele kosten	16,9	17,4
Materiële kosten	5,2	5,9
Afschrijvingen	1,2	1,2
Resultaat	0,2	0,1

Voor 2023 verwachten we een jaar wat ongeveer gelijkwaardig zal zijn aan 2022. De krapte op de arbeidsmarkt houdt nog wel een tijd aan waarmee inzet van personeel niet in loondienst noodzakelijk blijft. Qua investeringen zal de nadruk liggen op duurzaamheid en het verduurzamen van ons zorgaanbod. Ook zullen noodzakelijke investeringen in het kader van ons meerjaren onderhoudsplan uitgevoerd gaan worden.

Conclusie is dat er een goede basis ligt om de toekomst mee te starten en nieuwe uitdagingen mee aan te gaan.

Bijlage – jaarplan 2022

Basis-indicatoren kwaliteit

Jaarlijks vraagt het Zorginstituut kwaliteitsindicatoren uit bij de aanbieders van verpleeghuiszorg. Er zijn drie verplichte indicatoren en de aanbieders moeten minimaal 2 indicatoren kiezen uit zeven keuze-indicatoren. NIKO heeft gekozen voor de indicatoren Decubitus en Continentie.

Onvrijwillige zorg

Ieder half jaar dienen organisaties de gegevens over onvrijwillige zorg door te geven aan de inspectie. In 2022 is er binnen NIKO geen onvrijwillige zorg geleverd. Zowel in het eerste halfjaar als in het tweede halfjaar hebben we dus geen gegevens hoeven aan te leveren bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ).

We zien dat er afgelopen twee jaar flink is gewerkt aan het afschalen van de maatregelen, zowel vrijwillig als onvrijwillig. Dit gaat goed. De betrokken artsen kijken bijvoorbeeld nog kritischer naar de inzet van psychofarmaca en we zien dat de medewerkers ook kritisch naar hun eigen handelen kijken. Zo zien we een enorme bewustwording die nu omgezet wordt naar goed handelen.

Aan het begin van 2022 gaven de medewerkers aan soms nog moeite hebben met de registratie – hoe zet ik het nou goed weg in het zorgplan? Daarom is er in de tweede helft van 2022 weer een scholing geweest en is er een werkinstructie gemaakt die aan het eind van het jaar is ingezet. Het Wzd-beleid en andere ondersteunende stukken zijn herzien, zodat deze begin 2023 in gebruik genomen kunnen worden.

Onze samenwerking met de Zorgcirkel, voor de behandel functies ma t/m vr en de Wzd-functionaris, is gedurende het jaar gestopt. Daarom heeft NIKO een eigen behandel dienst opgericht door middel van inhuren van zzp'ers en samenwerking met andere organisaties. De medewerkers moesten wel even wennen aan de nieuwe dynamiek, maar eind 2022 is er een goede samenwerking. De behandel dienst is nog wel zoekende als het gaat om de Wzd. De aanstelling van een nieuwe Wzd-functionaris kan hier wellicht bij ondersteunen. Vanaf 2023 zal er een nieuwe Wzd-functionaris aantreden bij NIKO.

Reactie CR:

CR geeft aan dat ze het stuk gelezen hebben en herkennen zich erin.



warm



samen



zichtbaar