



Jaarverslag 2020



VOORWOORD RAAD VAN BESTUUR

Voor u ligt het verslag van Archipel over het jaar 2020. Het was het jaar dat getekend is door de uitbraak van het Corona virus. De eerste besmetting trof één van de bewoners van Archipel op 9 maart 2020. Toen kwam de hevigheid in Brabant op gang en vanaf dat moment is de inzet en toewijding van ieder gegeven aan de eerste golf. Omdat het virus in maart en april in Brabant een hoge verspreidingsgraad had, is allereerst de prioriteit gezet op bescherming van bewoners, bezoekers, vrijwilligers en medewerkers. Hygiëne-voorschriften, bezoekersregelingen, werkafspraken, persoonlijke beschermingsmiddelen, protocollen, etc. werden gericht op dit doel. Niets heeft ons weerhouden om voor deze doelen te gaan.

Er waren moeilijke afwegingen te maken. Het betrof grote dilemma's die de kwaliteit van leven, werken en gezondheid diep raakten. Bij die afwegingen is Archipel geholpen door adviezen van de Raden, in de eerste plaats de Cliëntenraad en de Ondernemingsraad. Zij hebben in een hoog tempo geadviseerd over en geanticipeerd op de complexe vraagstukken die cliënten en medewerkers betreffen. Hun inbreng heeft de kwaliteit van de besluiten vergroot. Ook was de deskundigheid vanuit het Zorginhoudelijke Beraad erg van belang en is de Vrijwilligersraad de moeilijke en onmisbare inbreng van vrijwilligers blijven ondersteunen.

Het omgaan met de eerste en de tweede golf vergde veel van de veerkracht en flexibiliteit van cliënten en medewerkers. Achteraf zien we dat het moeilijk was en veel inzet heeft gevraagd, en dat er desondanks heel veel "als vanzelf" is gegaan. De betrokkenheid van cliënten en hun families, de zelfstandigheid en bevoegdheid van alle medewerkers, en voor allen het verantwoordelijkheidsgevoel hebben erg geholpen om de eerste en tweede golf te doorstaan. In het verslag leest u over feiten, cijfers en gebeurtenissen. Het gevoel van samen voerde de boventoon.

Mede door Corona was het een jaar van leren en verbeteren. Corona heeft een impuls gegeven, omdat tijdens een crisis de sterke en zwakke punten meer aan

het licht komen. Al in mei is Archipel gestart met evaluatie en onderzoek. De geleerde lessen worden toegepast.

En ondanks de grote inzet op de crisis is Archipel blijven ontwikkelen. Dat leest u in dit jaarverslag. De kwaliteitsplannen zijn toegepast, zodat extra budget ten goede is gekomen aan de inzet voor cliënten. Er is voortgang gemaakt op het speerpunt basis op orde, met namen de financiële huishouding is sterk verbeterd en er zijn sprongen gemaakt in het HR-beleid. En er is voortgang gemaakt op de drie hoofdlijnen van onze Archipel strategie. U leest dit in het verslag.

Dit alles is gelukt mede dankzij de krachtige crisisorganisatie, waar het Centraal Corona Team en de coördinatieteam op locaties de sleutel waren tot een goede crisisbestrijding. Zij verdienen ook een groot compliment voor alle inzet.

Het afgelopen jaar 2020 zal ons nog lang heugen. Dankbaar zijn we voor de inzet en het verantwoordelijkheidsgevoel van velen in en rond Archipel

Katinka van Boxtel
Eppie Fokkema
Monique Hertogs

INDELING

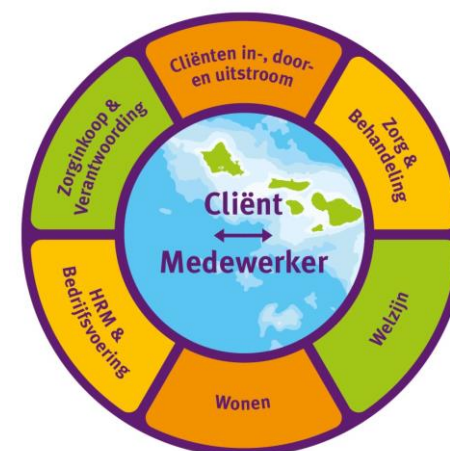
WAAR STAAN WE VOOR?	BLZ. 4
WAT DEDEN WE IN 2020 VOOR ONZE CLIËNTEN?	BLZ. 5
WAT DEDEN WE IN 2020 VOOR ONZE MEDEWERKERS EN VRIJWILLIGERS?	BLZ. 9
WAT DEDEN WE HET AFGELOPEN JAAR MET EN VOOR ONZE OMGEVING?	BLZ.12
DE BASIS OP ORDE	BLZ. 16
HOE GAAN WE OM MET DE VERKREGEN MAATSCHAPPELIJKE GELDEN?	BLZ. 20
ORGANISATIE EN GOVERNANCE	BLZ. 21

Structuur van Archipel

Stichting Archipel levert Verpleging, Verzorging en Thuiszorg. Archipel is 100% aandeelhouder van Archipel Thuis (Thuiszorg).

Archipel past de Governance code zorg toe. De eindverantwoordelijkheid is gelegen bij de driehoofdige Raad van Bestuur. Naast voorzitter Dhr. E. Fokkema vormen Mw. K. Van Boxtel en Mw. M. Hertogs samen de driehoofdige raad van bestuur van Archipel.

De cliënt centraal is de essentie bij Archipel, dat is zichtbaar in het organisatiemodel. Een model van organiseren op basis van betrokken en deskundige mensen. De essentie van dit model is, dat alles wat we doen, start bij de vraag van de cliënt. Binnen Archipel is breed gedragen dat de essentie van onze organisatie het directe proces van zorgverlening is en dat alle anderen er zijn om dit proces te faciliteren.



1. WAAR STAAN WE VOOR?

Archipel is toonaangevend als het gaat om het beantwoorden van vragen van kwetsbare ouderen en mensen met een ernstige chronische ziekte. We faciliteren de cliënt en zijn mantelzorger, zodat zij, in dialoog, regie kunnen voeren op keuzes die er voor hen toe doen. We volgen de cliënt daar waar hij woont en zo lang hij dit wenst. Dat kan thuis zijn, maar ook op een andere plek waar hij zich prettig voelt. We zijn dynamisch en organiseren in verbinding met anderen. In onze maatschappelijke opdracht hebben we uitstekend oog voor duurzaamheid, innovatie en de veranderende maatschappij. Archipel maakt verschil voor cliënten en medewerkers.

1.1 ONZE MISSIE

De uitdagingen die we zien, vragen om daadkrachtige oplossingen. Met behulp van drie strategische thema's bewijzen we ons als innovatieve zorgaanbieder voor onze cliënten en onderscheiden we ons van onze collega's. Met deze koers kunnen we hét verschil maken voor onze cliënten.

1.1.1 WE ZIJN DICHTBIJ EN IN VERBINDING

Mensen die ouder worden en gezondheidsproblemen krijgen of (chronisch) ziek worden, willen steeds vaker in hun eigen omgeving blijven wonen. Daarom gaan we ons, veel meer dan nu, richten op mensen in hun eigen wijken en buurten. Zodat wij weten wat daar speelt en de wijkbewoners, vanuit hun eigen regie, weten met welke vragen ze bij Archipel terecht kunnen.

Hierbij werken we aan duurzame en dynamische oplossingen waarmee we het wonen in de eigen wijk voor toekomstige cliënten mogelijk maken. Voor onze cliënten zijn we dichtbij en in verbinding. Mede vanuit onze locaties leveren onze medewerkers daar een belangrijke bijdrage aan. Cliënten kunnen er daarbij op rekenen dat we multidisciplinair samenwerken met partners van binnen en buiten Archipel. Zo verbinden we ons met de specialistische kennis van anderen als dat voor de cliënt van belang is.

1.1.2 WE ZIJN GESPECIALISEERD IN BIJZONDERE DOELGROEPEN EN ZORGVRAGEN

Onze cliënten verdienen 'excellente zorg' – dát is onze ambitie. Hierin worden we ook erkend en herkend door onze cliënten en collega's. Ook cliënten met

bijzondere zorgvragen kunnen bij ons terecht. We zijn er trots op dat we ons in Brabant al onderscheiden door onze specialistische kennis. Maar indien wij van toegevoegde waarde kunnen zijn, willen we dat ook mensen van buiten de regio daarvan kunnen profiteren. Cliënten krijgen onze excellente zorg ook niet meer alleen 'binnen onze muren', in onze kenniscentra. We zoeken hen veel meer op, en in de regio gaan we naar de plek waar ze wonen. We onderhouden een rechtstreekse relatie. Óf we zorgen dat ze via ons netwerk in de regio van onze bijzondere deskundigheid gebruik kunnen maken. We zijn de verbindende schakel in de zorg! Daarnaast dragen we actief bij aan zowel doelgroepgerichte als academische expertnetwerken. Op deze manier kunnen we goed blijven reageren op de steeds complexer wordende zorg.

1.1.3 WE VERBETEREN EN VERNIEUWEN CONTINU

Onze cliënten kunnen vertrouwen op medewerkers die hun vak verstaan en steeds betere zorg verlenen; vooruitstrevende professionals die multidisciplinair werken in dialoog met de cliënt. Bij Archipel vinden we opleiden, continu leren, verbeteren, ontwikkelen, onderzoeken en vernieuwen heel vanzelfsprekend. We volgen opleidingen en trainingen, doen wetenschappelijk onderzoek en delen graag onze kennis. We gaan continue op zoek naar (technologische) vernieuwingen, maar altijd met oog voor de dagelijkse praktijk en om de kwaliteit van zorg voor de cliënt te verbeteren. Samen met onze partners maken we handig gebruik van alle denkkracht en vernuft in de Brainportregio. Omdat we erop vertrouwen dat technologie en informatica kansen bieden om de juiste dynamische verbindingen te versnellen, te verbreden en kwalitatief beter te maken.

Met de thema's gaan we samen aan de slag. Verbonden met elkaar, met een roeiend aantal cliënten, in een krappe arbeidsmarkt. We doen het vanuit een dynamische Archipel-organisatie waarin de basisvoorwaarden op orde zijn. Basisvoorwaarden die we van strategisch belang zien, zodat we samen goed kunnen zijn voor onze cliënten, goed voor onze medewerkers en vrijwilligers, en goed voor onze omgeving.

2. WAT DEDEN WE IN 2020 VOOR ONZE CLIËNTEN?

Als Archipel willen we dat de eigen regie van onze cliënten steeds meer onderdeel wordt van de dagelijkse praktijk. Eigen regie blijft het uitgangspunt voor wat we doen; dit vraagt voortdurend aandacht, want niet elke cliënt is hetzelfde. Cliënten moeten er op kunnen vertrouwen, dat we het gesprek daarover met hen blijven voeren. Dat we onze deskundigheid inzetten om hen volgens de landelijke kwaliteitsnormen zo goed mogelijk te ondersteunen. En dat we het nodige doen en het overbodige laten. Daaraan hechten we bij Archipel heel veel waarde. In dialoog betrekken we onze cliënten en hun vertegenwoordigers of mantelzorgers actief bij onze (specialistische) zorg, behandeling of begeleiding. Ze blijven de regie houden over hun eigen leven en participeren waar mogelijk. We kijken samen wat we kunnen betekenen. Zijn bestaande werkwijzen niet meer genoeg, dan zoeken we mee naar een alternatief, ook als we daarvoor de praktische wijsheid en deskundigen van buiten Archipel in moeten zetten.

In 2020 hebben we als volgt invulling gegeven aan bovenstaande:

CLIËNT IN REGIE GAAT VOOR DE DROOM

Archipel heeft samen met de CCR gezocht naar een visie op Client in Regie. Uiteindelijk heeft de CCR een mooi document opgeleverd: 'de Droom' welke door de Raad van Bestuur wordt onderschreven. Uitwerking van de Droom op hoofdlijnen heeft plaatsgevonden en onderdelen zijn in gang gezet. Dit zal in 2021 zeker te worden vervolgd.

Door het vertrek van de huidige programmaleider is eind 2020 een nieuwe programmaleider geworven welke begin 2021 zal starten. Zij zal ook de CCR ambtelijk ondersteunen.

Medio 2020 is een klein Kernteam Client in Regie samengesteld waarin zowel CCR als medewerkers (ambassadeurs) met een externe procesbegeleider focus en samenhang hebben aangebracht m.b.t. activiteiten die op het gebied van cliënt in regie zijn of moeten worden opgepakt. Op deze wijze kan de voortgang worden geborgd en geeft het de nieuwe programmaleider input voor een sprankelende start. Eind 2020 is een voorzet gedaan om het Kernteam Client in Regie verder uit te breiden (met een teamcoach, een netwerkverpleegkundige, een behandelaar, een projectcoördinator PVB en een onderzoeker).

Cliënten 2020	Aantal (uniek)
Wlz	
Aantal beschikbare Wlz plaatsen (verblijf)	1045
Extramurale subsidieregeling dagbehandeling	217
VPT	96
LG	30
ZZP	1432
Meerzorg	20
Toeslag CVA, Huntington, (non)invasieve beademing	35
Zvw	
ELV	36
GRZ	349
WMO	
Beschermd wonen outputgericht	28
GGZ/ begeleiding enkel- meervoudig complex	85
Dagbesteding/ ondersteuning zelfst. leven	559



CORONA INGRIJPEND, MAAR WAT KUNNEN WE ER VAN LEREN?

Als er iets is wat in 2020 de zorg voor onze cliënten heeft bepaald dan is het Corona. Het kwam onder onze aandacht in maart en heeft daarna het hele jaar de toon gezet. Aanvankelijk was de inzet van Archipel gericht op bescherming van cliënt en medewerker. Maar gaandeweg leerden we echter dat deze soms rigoreuze aanpak een negatieve invloed had op het welzijn van onze cliënten. Lering trekkend uit deze bevindingen hebben we in de zomer van 2020, samen met de Centrale Cliëntenraad en Ondernemingsraad versoepelingen in onze Corona aanpak doorgevoerd. Een goede afweging tussen welzijn en bescherming. Niet alleen uitgaan van regels maar ook aanspreken op gedrag.



Al in mei heeft de Raad van Bestuur geconcludeerd dat het van belang is om goed stil te staan bij de wijze waarop we als Archipel met het virus zijn omgegaan. Hebben we het goed aangepakt of hadden zaken, achteraf gezien, beter anders aangepakt kunnen worden? Welke omstandigheden spelen een rol in het feit dat de ene locatie

meer besmettingen heeft gekregen dan de andere? Is uit wetenschappelijk onderzoek al meer bekend over het virus waardoor we ons betere kunnen voorbereiden op een eventuele volgende golf?

Om een antwoord of onderbouwing op deze, en nog veel meer, vragen te krijgen heeft binnen Archipel een breed onderzoek/ evaluatie plaatsgevonden.

Evaluaties met medewerkers, evaluaties vanuit cliënt- en medewerkersperspectief, wetenschappelijk onderzoek op basis van landelijke onderzoek naar de invloed van de Corona maatregelen en een groot intern onderzoek o.l.v. door Prof. Dr. K. van der Velden, emeritus hoogleraar Public Health Radbouduniversiteit binnen de verschillende locaties.

Enkele leerpunten die we uit deze onderzoeken meenemen zijn:

- Bij beslissingen moet continu, in dialoog met cliënt en vertegenwoordiging, het belang van kwaliteit van leven mee worden genomen en hier over gecommuniceerd worden.

- Door bezoek en bewegingen op de afdeling te reguleren ontstaan er minder prikkels in de omgeving van de cliënt wat kan zorgen voor minder probleemgedrag en meer rust.
- Het aanbieden van dagbestedings- en welzijnsactiviteiten op afdelings- of individueel niveau wordt gezien als een positieve ontwikkeling en zal voortgezet worden.
- Veranderingen of ontwikkeltrajecten zullen beter slagen en gedragen worden als zij aansluiten bij de behoeften van zowel de cliënt, zijn naasten als de medewerkers. Zodat zij direct kunnen zien wat een ontwikkeling aan waarde toevoegt.

DAGBESTEDING, INSPELEN OP DE MOGELIJKHEDEN

We kijken terug op een jaar waarin de Corona-maatregelen in grote mate hebben bepaald of en wat mogelijk was bij het invullen van de dag.

Doordat er meer activiteiten in de huiskamers gedaan werden, was er meer rust in het “gezin”. Ook was er meer afstemming tussen de afdeling en dagbesteding, meer een

gezamenlijk doel. In 2020 is

gewerkt om deze verbondenheid te behouden en beter samen te werken.

Concreet hield dit in dat alle activiteiten buiten de afdelingen stopten en verplaatst werden naar de afdelingen. Het merendeel van de medewerkers van dagbesteding is op de afdelingen gaan werken en heeft ondersteuning geboden waar op dat moment behoefte aan was. Dat varieerde van huiskameractiviteiten, ZOOM-contacten, individuele activiteiten tot ondersteuning bij de maaltijden en de zorg. Ook de coördinatie van de raambezoeken en later het cabinebezoek lag voor een groot deel bij de dagbesteding. Op creatieve wijze werden activiteiten aangeboden binnen de geldende regels: muziek buiten, digitale activiteiten, activiteitenpakketten etc.. Daarnaast heeft dagbesteding ingehaakt op de wens van ouderen om meer in de eigenbuurten en wijken te kunnen blijven, meer hierover in hoofdstuk 4.



34 Zorgkaart Nederland waarderingen

Waarderingen 2020
Gemiddeld cijfer 8.72

Ook binnen de dagbesteding is cliënt in regie het uitgangspunt. De dagbestedingscoaches zijn constant met onze cliënten in gesprek, zowel intern als extern. De clubs en activiteiten die in het arrangement van de cliënt worden opgenomen, zijn door de cliënt aangegeven.

Wanneer de cliënt ideeën heeft

voor activiteiten die er nog niet zijn, wordt er altijd gedacht in mogelijkheden. We vinden het erg belangrijk dat de afspraken die gemaakt worden met de cliënt ook daadwerkelijk nagekomen worden. Hierin heeft de dagbestedingscoach een zeer actieve rol. Zij zorgen ervoor de cliënt goed in beeld te hebben en op tijd evaluatiemomenten in te plannen.

ARCHIPEL SPECIAAL VOOR BIJZONDERE DOELGROEPEN

In 2019 is gestart met een landelijke transitie voor de zorg voor laag volume hoog complexe doelgroepen. Aanleiding voor de transitie lag in het suboptimale niveau van zorg voor de cliënten binnen de doelgroepen, het gebrek aan kennis en kennisdeling.

Er komt steeds meer duidelijkheid m.b.t. de inrichting van de kennis-infrastructuur specifieke doelgroepen (laag volume, hoog complex) en de eisen die hieraan gesteld worden. Voor Archipel kiezen we positie voor Huntington en Korsakov (Regionaal Expertise Centrum/REC), voor deze doelgroepen is de transitiefase gestart. Voor Gerontopsychiatrie is het transitieplan nagenoeg gereed en denken we nog na over de keuze voor een REC of DEC (Doelgroep Expertise Centrum). Ook NAH+ zit in deze fase, daar willen we als regio insteken.

Op landelijk niveau zijn werkgroepen gevormd die samen een adviesrapport ter beoordeling aan de commissie hebben voorbereid. Daarnaast is er binnen Archipel een zelfscan per doelgroep gemaakt (voor Huntington, Korsakov, Gerontopsychiatrie en NAH+) om zicht te krijgen op de zaken die we moeten uitwerken en inrichten in 2021.

Voor zowel **Huntington** als **Korsakov** constateerden we dat de functie van REC voor deze doelgroepen ons goed past: we worden erkend in ons specialisme, we

kunnen onze expertise functie in de regio nog beter positioneren en het is van toegevoegde waarde voor onze cliënten en medewerkers. Met de betrokken partijen (Land van Horne in nauwe samenwerking met MUMC+, en voor Korsakov met de Meandergroep en Vincent van Gogh instituut) wordt de samenwerking voortgezet.

Voor **Gerontopsychiatrie** wordt door de landelijke partijen een beroep op Archipel gedaan voor een DEC. Archipel brengt m.b.v. de scan in kaart wat nodig is en op zal basis hiervan een besluit nemen.

Voor **NAH+** hebben we in de regio afspraken gemaakt over de inzet op landelijk niveau. GGZ Oost Brabant wil voor een DEC gaan en Zorgboog, Archipel en wellicht SWZ voor een REC, dit wordt nog verder in kaart gebracht.

Voor **MS** worden meerdere scenario's uitgewerkt op landelijk niveau. Op basis daarvan kijken we wat voor deze doelgroep haalbaar is en zal Archipel haar keuze maken.

Voor de doelgroepen Jonge mensen met Dementie, beademing en Parkinson is nog niet duidelijk wanneer deze trajecten starten.



HISZ (EXPERTISECENTRUM HOOG INTENSIEVE SOMATISCHE ZORG) OPGESTART

Met gelden vanuit de de transitiemiddelen heeft Archipel de handschoen opgepakt om de zorg voor de groep kwetsbare ouderen met een Hoog Intensieve Somatische Zorgvraag adequaat te organiseren waarbij specialisatie en concentratie kernwoorden zijn; een expertisecentrum. Het project Hoog Intensieve Somatische Zorg is opgestart met het doel een duurzame continuering van de huidige zorg voor deze doelgroep in de regio Zuid Oost Brabant te borgen.

Voor alle doelgroepen geldt dat sprake is van multidomeinproblematiek. Dit is tot stand gekomen op basis van analyse van beschikbaar onderzoek en consultatie met het veld. Daarnaast is rekening gehouden met langdurig verblijf in de WIZ omdat dit een factor is die bijdraagt aan de uitdagingen wat betreft kwaliteit, toegankelijkheid en betaalbaarheid. De doelgroepen worden omschreven in termen van diagnose en/of symptomen en zijn daarmee herkenbaar in het veld.

Centraal staat dat het expertisecentrum HISZ de eigen regie van cliënten ondersteunt. Uitgangspunt blijft dat de zorg daar waar mogelijk thuis geboden wordt. Daar waar dat niet mogelijk is wordt een deel van deze cliënten verpleegd en behandeld op een afdeling voor complexe zorg, eventueel met individuele meerzorg.

Een klein deel heeft vanwege de complexiteit zeer specifieke verpleging en behandeling nodig op een speciaal ingerichte afdeling voor hoog intensieve somatische zorg. Hiervoor is binnen locatie Landrijt de afdeling Noordertoren ingericht. Binnen Archipel hebben de beademingscliënten een plek gekregen binnen deze afdeling. We beschikken hier over een capaciteit van 16 plaatsen hoog intensieve somatische zorg, inclusief de beademingsplekken. In 2020 zijn hiervan 8 plekken daadwerkelijk gerealiseerd.

OBSERVATIEAFDELING SAMOSPLEIN TOONT HAAR MEERWAARDE

De opstart van een observatie afdeling binnen Landrijt is voortgekomen vanuit een behoefte om cliënten in een juiste woonomgeving te laten wonen. Het is nog niet altijd direct duidelijk waar de cliënt het beste kan verblijven of is er geen plaats beschikbaar die aansluit bij de behoefte van de cliënt waarbij de huidige woonomstandigheden zodanig ongeschikt zijn waardoor opname noodzakelijk is. Observatie afdeling Samosplein is een grote meerwaarde gebleken voor Archipel. De afdeling zorgt voor een snellere doorstroom voor cliënten met specialistische zorgbehoefte die niet in een reguliere setting geboden kunnen worden. Dit met als voordeel dat de periode dat er in de reguliere verpleeghuizen een cliënt verblijft met specialistische zorgvragen beperkt wordt. Dit is voor zowel de cliënt (en mantelzorger) als voor de omgeving (andere cliënten en medewerkers in de reguliere setting) een voordeel. Cliënten krijgen sneller de zorg die aansluit bij hun behoeften, geboden door medewerkers die gespecialiseerd en gefaciliteerd zijn om daaraan te kunnen voldoen. Mede hierdoor worden andere locaties ontlast van extreem gedragsproblemen.



EXTRA WOONONDERSTEUNERS INGEZET

Het was een uitdagend jaar om het project extra woonondersteuners in te vullen. Enerzijds, juist het geschikte moment om extra aandacht aan het welzijn van onze cliënten te geven nu in de tijd van Corona. En aan de andere kant was het een uitdaging, omdat we zitten met de Corona, waardoor locaties dicht gingen, teams de behoefte aan woonondersteuners op een wat lager pitje hadden gezet en elders prioriteit aan gaven. En ook de angst bij potentiële woonondersteuners om te gaan werken in een omgeving waar Corona kan heersen of kan optreden. Geleidelijk aan hebben wij samen met de teams en kandidaten een passende weg hierin gevonden en is het gewenste resultaat behaald.

POLIKLINIEK

De zorg voor cliënten zal steeds meer in de thuissituatie plaatsvinden. De doelstelling van de polikliniek sluit hier naadloos op aan. Dat is namelijk het ondersteunen van cliënten met een bijzondere aandoening in het optimaal functioneren in de thuissituatie. Wat resulteert in zo lang mogelijk thuis wonen. Door optimaal advies van en behandeling door gespecialiseerde behandelaars te kunnen aanbieden, gericht op de hulpvraag en doelstelling van de cliënt, blijven de cliënten, ook met een moeilijke/complexere zorgvraag, langer in regie over zijn/haar eigen leven.

Concreet zijn stappen gemaakt in het organiseren van de poliklinieken in nieuwe stijl. Hierin is focus op hoog complexe behandeling welke veelal multidisciplinaire zal zijn. In de transitie is het aanbieden van ambulante zorg meegenomen.

3. WAT DEDEN WE IN 2020 VOOR ONZE MEDEWERKERS EN VRIJWILLIGERS?

Wie graag iets voor een ander wil betekenen, vindt bij Archipel uitdagend werk in een organisatie die werkplezier heel belangrijk vindt. Waarbij je in eigen regie, zelf keuzes kunt maken. Plezier in je werk ontstaat in het algemeen als je je verantwoordelijk voelt en je werkomgeving prettig en veilig is. Bij Archipel werk je samen; we hechten er belang aan dat je in een goede sfeer met collega's kunt samenwerken, ondersteund door de onmisbare inzet van vrijwilligers. Net als iedereen hebben medewerkers en vrijwilligers van Archipel behoefte aan vertrouwen, waardering en respect - van cliënten, van collega's en van het bestuur. We hebben oog voor elkaar en doen samen wat nodig is om plezier in ons werk te hebben. Op momenten dat we door procedures en protocollen onze cliënten niet de beste ondersteuning kunnen geven, gebruiken we ons vakmanschap en onze praktische kennis. Maar met evenveel gemak vragen we anderen om raad. Ook op die manier brengen we een verbinding tot stand.

Leren, opleidingen volgen, onszelf continu ontwikkelen en verbeteren, onderzoeken, kennis delen: het is typerend voor Archipel en de Archipel-medewerkers. Het nemen van initiatief en verantwoordelijkheid wordt gewaardeerd. We stimuleren elkaar erin, en de organisatie biedt er de ruimte voor. Dat houdt ons werk uitdagend en daardoor zijn we in staat een passend antwoord te geven op de veranderende zorgvraag. Zo bouwen we samen met veel plezier aan een toekomstbestendig Archipel.

In 2020 hebben we als volgt invulling gegeven aan voorgaande:

CORONA IMPACT

2020 heeft voor een belangrijk deel in het teken gestaan van de strijd tegen Corona. Door samenwerking in het centrale Coronateam en het HR interventieteam, is het gelukt om snel te acteren op onderwerpen zoals het inrichten van coördinatie op locatie, samenwerking met de arbodienst, triages van medewerkers in de risicogroep, werving van extra handen in de zorg, psychosociale ondersteuning en de inrichting van de eigen teststraat met sneltesten en bijbehorend administratief proces.

Medewerkers & vrijwilligers (exclusief stagiaires)	Aantal
Aantal medewerkers in loondienst per begin 2020	2064
Aantal FTE medewerkers in loondienst per begin 2020	1231,7
Aantal medewerkers in loondienst per einde 2020	2130
Aantal FTE medewerkers in loondienst per einde 2020	1282,6
Instroom aantal medewerkers (FTE) in 2020	205,27
Uitstroom aantal medewerkers (FTE) in 2020	141,56
Openstaande vacatures eind 2020	79
Aantal vrijwilligers per einde 2020	1337



De Corona pandemie heeft zijn effect gehad op de belasting van de totale organisatie en geresulteerd in een hoog ziekteverzuim van gemiddeld 9,39% en een piek van 11,86% in maart 2020. Eind 2020 was de druk nog niet minder groot. Met vaccinaties in aantocht en een nieuwe Coronavariant sluiten we het jaar onzeker af.

EEN LEVEN LANG WERKVERMOGEN

De visie op werkvermogen (‘een leven lang werkvermogen’) is in 2020 verder uitgewerkt naar beleid en praktijk. De daadwerkelijke implementatie volgt in 2021, maar in 2020 is in lijn met deze visie een aantal acties uitgezet. Het accent binnen deze visie komt te liggen op preventie, het onderhouden van sociale (werk-)relaties en duurzame inzetbaarheid.

Er is bijvoorbeeld een programma rondom vitaliteit ontwikkeld en uitgevoerd. Medewerkers hebben aan een diversiteit aan bijeenkomsten deel kunnen nemen; een beweegclub, bijeenkomst stoppen met roken en groepsconsulten voor vrouwen in de overgang.

Vanuit de preventiecoördinator is er een visie op preventie ontwikkeld en is er beleid fysieke belasting, transfer cliënten en preventiebeleid uitgewerkt. De RI&E's zijn op locatie uitgevoerd.

In 2020 is de HR coach als nieuwe functie toegevoegd aan alle locaties en gedeeltelijk gefinancierd vanuit de kwaliteitsmiddelen. Doel hiervan is meer aandacht voor individuele aandacht, ontwikkeling en veerkracht om zo het werkgeluk te bevorderen wat de cliënt ten goede komt. De onderwerpen vanuit het medewerkerskompas ‘werkgeluk’ kunnen in een goed gesprek tussen medewerker en HR coach aan de orde komen.

FLEXPOULE VOOR VRIJWILLIGERS OPGEZET

Flexvrijwilligers kunnen bijdragen aan de continuïteit van de activiteiten of het vervangen van mantelzorgers. In de praktijk werden hiervoor in 2020, vanwege Corona, vooral de vaste vrijwilligers gevraagd om zo min mogelijk verschillende vrijwilligers op de afdeling/dagbesteding te ontvangen; mantelzorgers konden hun verwant niet opzoeken of zelf op vakantie gaan.

Het project is er in geslaagd om flexvrijwilligers in te zetten. Flexvrijwilligers hebben b.v. samen met cliënten de kerstversieringen aangebracht in de huiskamer, zorgmedewerkers werden hierdoor ontlast. Flexvrijwilligers hebben tablets geïnstalleerd voor de cliënten, zijn gaan wandelen met de hond, zijn gaan winkelen met een cliënt, hebben ondersteund bij de activiteiten.

Er zijn quizboekjes gemaakt, *Tien voor taal* vragen bedacht en er is een start gemaakt om cliënten met een beperking in staat te stellen deel te nemen aan spellen (bv door een spraak gestuurde vorm te ontwikkelen).



ARCHIPEL BLIJFT LEREN EN ONTWIKKELEN

Een belangrijk resultaat dit jaar is uiteraard de overgang naar online lesgeven. Dit is, onder invloed van de Coronaperikelen, in een hoog tempo ingevoerd en in 2021 wordt dit vervolgd en uitgebreid.

Het aantal leerlingen is dit jaar gegroeid (december 2019: 129, december 2020: 148) met 31 en daarmee is de groeidoelstelling gehaald. Om deze groei door te kunnen zetten, is in 2020 het project ‘samen begeleiden om meer collega's op te leiden’ van start gegaan. Gewenst eindresultaat is dat er meer leerlingen opgeleid kunnen worden onder betere kwaliteit.

Daarnaast zijn in 2020 twee LIO's (leer-innovatieomgeving) voorbereid; in 2021 gaan ze daadwerkelijk van start. LIO draagt naast innovatie ook bij aan het vergroten van het absorptievermogen van BOL en BBL studenten.

Het opleidingsplan 2020 is ondanks Corona grotendeels uitgevoerd dankzij de creativiteit van de academie en het opleidingsplan 2021 heeft (voor het eerst) vorm gekregen in samenwerking met de OR.



Er wordt veel van onze medewerkers gevraagd. We willen een zo hoog mogelijke kwaliteit van zorg en dienstverlening bij een stijgende zorgcomplexiteit en een onder druk staande personele bezetting. Om de druk te verlichten zijn ondersteunende programma's aangeboden, zoals online trainingen van Goodhabitz. Dit zijn individuele trainingen maar voor iedereen en anoniem toegankelijk. De trainingen van GoodHabitZ worden goed gevolgd, vooral de trainingen die te maken hebben met mentale ondersteuning en persoonlijke effectiviteit.

Voor het behalen van onze doelen en resultaten zijn de vrijwilligers onmisbaar geworden. Om de samenwerking tussen (zelfsturende) zorgteams, mantelzorgers en vrijwilligers zo goed mogelijk te doen verlopen, is ervoor gekozen om ook voor onze vrijwilligers een opleidingsprogramma op te stellen. Door de Coronamaatregelen is helaas een gedeelte van de voor vrijwilligers geplande workshops en scholingsactiviteiten niet door gegaan. Daar waar mogelijk werden ook voor vrijwilligers online alternatieven aangeboden.

4. WAT DEDEN WE HET AFGELOPEN JAAR MET EN VOOR ONZE OMGEVING?

Als zorgorganisatie vinden we het bij Archipel van belang dat we duurzaam zijn. 'Duurzaam' betekent voor ons dat we rekening houden met de gevolgen van ons doen en laten voor de samenleving. We hebben meerwaarde voor cliënten, medewerkers en maatschappij. We verbreden onze visie op duurzaamheidsinvesteringen en kijken goed naar het effect daarvan, ook weer op cliënten en medewerkers, maar zeker ook op het milieu. We reageren attent op ontwikkelingen die goed zijn voor onze cliënten, medewerkers en organisatie. We maken ons sterk voor een gezonde bedrijfsvoering, een degelijk kwaliteitsbeleid en een duurzaam medewerkersbeleid om zo waarde toe te voegen aan onze omgeving. Een dynamische (zorg)omgeving, waarin de verbinding met bijvoorbeeld netwerken, overheid, en branche- en kennisorganisaties ons helpt werkelijk van betekenis te zijn.

Zorgen vóór is zorgen mét elkaar. Vanuit die optiek is Archipel aangesloten bij diverse samenwerkingsverbanden om de zorginhoudelijke kennis te ontsluiten en te verbeteren voor de diverse doelgroepen. Daarnaast werkt Archipel met diverse partners samen op het gebied van werken, wonen, leven, welzijn en zorg. Onze samenwerking betreft zowel regionale als landelijke partners.

In 2020 hebben we als volgt invulling gegeven aan voorgaande:

ARCHIPEL IS DICHTBIJ EN IN VERBINDING

Binnen Archipel staat het strategisch thema Dichtbij en in verbinding op het netvlies van een grote groep medewerkers en/of diensten. Ondanks alle beperkingen die er waren door COVID is het ons samen toch gelukt een beweging in gang te zetten. Archipel is in 2020 voornamelijk bezig geweest met het opzetten van, aansluiten bij en onderhouden van samenwerkingsnetwerken in de wijken Gestel, Woensel Noord/Oost. Daarnaast zijn er contacten geweest in Best, Son en Breugel en Nuenen. Tevens zijn we betrokken bij enkele projecten vanuit het voorliggend veld. Projecten die in 2021 vervolgd zullen worden.

Helaas heeft de Corona pandemie de ontwikkeling van de netwerken en projecten erg onder druk gezet. Door het gebrek aan mogelijkheden voor ontmoeting met partners en de kwetsbare doelgroep zelf ontwikkelen

initiatieven in deze netwerken en projecten minder snel maar is toch veel van de grond gekomen. Enkele voorbeelden hiervan;

- in Eindhoven het project GOudT: netwerk op initiatief van Archipel in Gestel. Hier nemen ruim 25 partners aan deel. Speerpunten van dit netwerk zijn: eenzaamheid, laagdrempelige inloopvoorziening, hulp aan elkaar, informatievoorziening en wonen.
- Ontmoet en Groetpleyn Zuiderpark. Ontwikkeling van een ontmoetingsplek in het bestaande gezondheidscentrum voor senioren uit de omliggende buurten. Speerpunten zijn gericht op gezondheid en bewegen aanwezigheid en zichtbaarheid voor buurtbewoners. De ontmoeting draagt bij aan het versterken van het netwerk.
- 4W Doe mee: Samenwerking tussen Ergon, Woonbedrijf, gemeente Eindhoven en Archipel. Kern is het creëren van vervangende / aangepaste sociale banen voor kansarme jongeren en 55 plussers die in de bijstand zitten. De inhoud van de banen is een bijdrage leveren aan ouderen in de wijk Gestel bij het langer thuis wonen. Denk aan sociale contacten, klussen, toezicht/oppas etc. dit kan voor zowel inwoners in de wijk als voor inwoners in bv Gagelbosch.

SAMEN ZOEKEN OP DE ARBEIDSMARKT

Sectoraal worden de lijnen samen slimmer opleiden, samen slimmer organiseren en samen slimmer aantrekken in de regio Zuidoost Brabant vormgegeven waarin Archipel deelneemt (RAAT, Regio+). Hiermee wordt ingezet op het uitbreiden en beter benutten van het beschikbare arbeidspotentieel voor de zorg door de samenwerking te zoeken. Dit vanuit het perspectief van de medewerker: hoe kunnen we het werk aantrekkelijker maken voor een grotere groep, door de zorg als een meer innovatieve en sectorale werkgever te positioneren? En ook hoe kunnen we de grote groep zzp'ers aan ons verbinden (die nu voor deze zzp constructie kiezen vanuit onvrede in plaats van vanuit de ambitie van het ondernemerschap). Hiermee kunnen we tevens de kwaliteit en betrokkenheid van deze groep vergroten en verantwoord blijven omgaan met de financiële middelen.



SAMEN OP ZOEK NAAR DE BESTE ZORG VOOR ONZE GRZ CLIËNTEN

Archipel heeft de ambitie om de juiste zorg op de juiste plek te leveren voor onze cliënten. De cliënt centraal en de zorg daaromheen georganiseerd is hierbij het uitgangspunt. Op het gebied van de geriatrische revalidatiezorg is hierbij de wens een state of the art Centrum voor Geriatrische Revalidatie te realiseren, fysiek verbonden met het ziekenhuis, om vervolgens gezamenlijk optimale ketenzorg te kunnen leveren.

In 2020 is hiertoe in gezamenlijkheid met Vitalis Woonzorg Groep en het Catharina Ziekenhuis een intensieve verkenning uitgevoerd naar de mogelijkheden van nieuwbouw op het terrein van het ziekenhuis. Met alle betrokkenen is met veel creativiteit gekeken naar de knelpunten en mogelijke oplossingen die zich gaandeweg voordeden. Ook vanuit Archipel waren medewerkers vanuit de GRZ en de behandelgroep betrokken, ook artsen en management.

Helaas hebben we gezamenlijk moeten concluderen dat de basis voor een financieel gezonde samenwerking er niet blijkt te zijn. Daarom is het spijtige besluit genomen om te stoppen met de ontwikkeling van dit bouwproject. Het feit dat er niet in gezamenlijkheid gebouwd gaat worden, zal de samenwerking tussen de drie betrokken organisaties in de toekomst niet in de weg staan. De gemeenschappelijke ambitie is om samen figuurlijk verder te bouwen aan het verbeteren van de geriatrische revalidatie zorg voor patiënten in onze regio.



DAGBESTEDING BUITEN ONZE MUREN

De evaluatie van het concept 'Cliënt in regie binnen dagbesteding' gecombineerd met de inzichten die zijn ontstaan door Corona heeft ertoe geleid dat het nieuwe concept Dagbesteding 2.0 versneld ontwikkeld en al in 2020 (gedeeltelijk) geïmplementeerd is. De strategische visie om meer zichtbaar te zijn in de buurt/wijken (en de daarmee samenhangende samenwerking) is verankerd in het nieuwe concept 2.0 waardoor deze meer toekomstbestendig is. Dit niet alleen gezien vanuit Archipel zelf, maar zeker ook vanuit externe ontwikkelingen, waaronder de visie van de gemeente Eindhoven. Deze visie leidt tot meer basisdagbesteding volwassenen in buitenlocaties in nauwe samenwerking met vele andere partijen. Daarnaast zullen deze locaties (wanneer de Corona-maatregelen dit toelaten) steeds meer als een inlooplek gaan fungeren voor (ontmoeting, inloop & deelname) door (buurt)bewoners.

In september 2020 is er gestart met dagbesteding in de wijk. Van september tot en met december 2020 zijn in Eindhoven vier buitenlocaties gestart en is de basis gelegd voor de start van een vijfde. Op de buitenlocaties bieden we externe cliënten met veelal een WMO-indicatie hele dagen dagbesteding. Dit past binnen zowel de visie van Archipel als van de gemeenten. Hiermee bieden we (een aantal van) onze cliënten de mogelijkheid om dichterbij huis dagbesteding te genieten. Vanuit de buitenlocaties zoeken of versterken we de verbinding met externe partijen en sluiten we aan bij sociale basisvoorzieningen.

STEEDS MEER AANDACHT VOOR DUURZAAMHEID

Archipel wil vanuit haar maatschappelijke opdracht waarde toevoegen aan de samenleving waarin wij werkzaam zijn. Middels duurzaamheidsinvesteringen spelen wij met ons beleid in op ontwikkelingen die goed zijn voor onze cliënten, medewerkers en organisatie.

Bij het (her) afsluiten van contracten is duurzaamheid naast kwaliteit en prijs een belangrijk onderdeel. Dit is ook expliciet in het inkoopbeleid opgenomen. Afgelopen jaar is op die manier het contract voor eten & drinken, printers, energie en wasverzorging beoordeeld en verlengd. Ook met bestaande leveranciers zijn afspraken gemaakt om samen te komen tot duurzamer afspraken. Zo zijn binnen het vakgebied eten en drinken samen met de leverancier thema's vastgesteld met als onderdeel duurzaamheid. Waaronder waste, duurzame verpakking, gezonde duurzame catering, promoten van duurzame producten en tips".



In het strategisch vastgoedplan is een duurzaamheidsparagraaf opgenomen t.a.v. CO2 reductie van 50% in de aanloop naar 2030. Energie besparrende plannen per locatie zijn klaar en geconcretiseerd. Advies inzake zonnepanelen voor alle gebouwen ligt klaar ter beoordeling. Met gemeente Eindhoven vinden gesprekken plaats over waar Archipel mee

kan liften op de ervaringen van het gemeentelijke duurzaamheidsteam vastgoed en energie en waar we mogelijk op termijn aan kunnen sluiten op het warmtenet van de gemeente Eindhoven. Daarnaast wordt samengewerkt met collega organisatie Vitalis om ervaringen op het gebied van duurzaamheid te delen en samen op te trekken in pilots.

RONAZ

Het Regionaal Overleg Niet Acute Zorg (RONAZ) is op verzoek van de Brabantse veiligheidsregio's op 12 maart 2020 opgericht. Het RONAZ is een informeel overlegorgaan. Tijdens de ontwikkelingen rondom het coronavirus werd vrij snel duidelijk dat er naast regionale coördinatie in de acute zorgketen, ook behoefte was aan afstemming in de keten van de langdurige zorg en thuiszorg. Daarbij werd ook de behoefte duidelijk aan gestructureerde afstemming tussen de niet-acute en acute zorgketen.

De kerntaak van het RONAZ kan als volgt geformuleerd worden: samenwerking, afstemming en coördinatie binnen de niet-acute zorgketen met alle daarbij betrokken partners in tijden van crisis, met als doel de zorgcontinuïteit van deze zorg gezamenlijk te waarborgen en af te stemmen met de acute zorgketen.

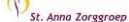
Vanaf de start van RONAZ is Archipel door één van onze bestuurders binnen het bestuur van dit overleg vertegenwoordigd. Waardoor Archipel een belangrijke rol heeft kunnen spelen in de te nemen beleidsbeslissingen en coronamaatregelen.

NIET ALLEEN MAAR SAMEN MET DIVERSE SAMENWERKINGSPARTNERS

Zorgen vóór is zorgen mét elkaar. Vanuit die optiek is Archipel aangesloten bij diverse samenwerkingsverbanden om de zorginhoudelijke kennis te ontsluiten en te verbeteren voor de diverse doelgroepen. Daarnaast werkt Archipel met diverse partners samen op het gebied van werken, wonen, leven, welzijn en zorg.

Archipel wordt regionaal en landelijk erkend als een kennispartner en hierdoor gevraagd tot participatie bij (landelijke) netwerken voor onze doelgroepen, transitieprojecten en zorg- en technologische ontwikkelingen. Deze actieve maatschappelijke rol van Archipel, ingegeven door onze strategische visie, wordt zowel op bestuurlijk niveau als door onze professionals met enthousiasme opgepakt.

Onze samenwerking betreft zowel regionale als landelijke partners, zoals uit de opsomming in bijgaande tabel blijkt.

5. DE BASIS OP ORDE

Archipel wil écht van waarde zijn voor cliënten, medewerkers en vrijwilligers, en voor de hele maatschappij. Daarom vinden we eigen regie zo belangrijk. Wanneer de interne dienstverlening betrouwbaar en professioneel is, kun je als medewerker optimaal tijd aan cliënten besteden. De basis moet op orde zijn, daar moeten cliënten en medewerkers op kunnen vertrouwen! Voldoende geschikte medewerkers, probleemloze ict, informatie-, registratie- en declaratiesystemen die op elkaar afgestemd zijn, klant- en medewerkersprocessen die ingericht zijn voor hun taak: een moderne zorgorganisatie als Archipel kan niet zonder. Als de basis op orde is, kun je als medewerker je verantwoordelijkheid nemen, zelfstandiger handelen en beter samenwerken.

Al onze gebouwen, systemen en processen zijn er om de dagelijkse praktijk te ondersteunen. Hierdoor kunnen we diensten leveren en ontwikkelen die onze cliënten, medewerkers en vrijwilligers, en de maatschappij hoog waarderen. Nieuwe technologische ontwikkelingen volgen we op de voet. Maar we zetten die pas in, wanneer ze bewezen hebben dat ze iets toevoegen voor de ondersteuning van de praktijk.

In 2020 hebben we als volgt invulling gegeven aan voorgaande;

ARCHIPEL KOMPAS ALS KWALITEITSINSTRUMENT

Om systematisch te werken aan de kwaliteit van zorg maken medewerkers gebruik van het zelfontwikkelde kwaliteitssysteem van Archipel; het Kwaliteitskompas, gebaseerd op het landelijk kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. In het Kwaliteitskompas is de Plan-Do-Check-Act-cyclus geborgd. In 2020 is een nieuwe jaarcyclus gestart. De teams zijn gevraagd verbeterplannen in te dienen voor het jaar 2020, waarbij tevens wordt gevraagd terug te kijken naar het verbeterplan van 2019. Wat hebben de plannen opgeleverd voor de cliënten?

In 2020 zijn ten aanzien van twee reisdoelen kwaliteitsgesprekken gevoerd door de teams. De kwaliteitsgesprekken kunnen de teams input geven voor verbeterplannen. Vanwege de Corona-pandemie is in 2020 gekozen om in mei geen kwaliteitsgesprek te laten plaatsvinden. Ditzelfde geldt voor de digitale uitvraag van de cliënttevredenheid.

Tijdens de locatiegesprekken per reisdoel zijn in 2020 de leercirkels van de Archipel Academie toegevoegd. Er zijn per locatie twee bijeenkomsten geweest waarbij naast het bespreken van het aankomende reisdoel en het terugkijken op het voorgaande reisdoel ook een thema centraal stond waarvoor een gastspreker werd uitgenodigd. De twee thema's waar in 2020 extra aandacht voor was, waren 'cliënt in regie' en 'hygiëne'.

In 2020 zijn door 91 teams in totaal 148 verbeterplannen ingediend. Dit is een afname van 47% ten opzichte van 2019 (N=279). Uit de jaarlijkse evaluaties van



de (zorg)teams met de Raad van Bestuur blijkt, is dat er veel meer aan kwaliteit gewerkt wordt dan zichtbaar wordt door ingevoerde verbeterplannen. Teams zijn wel degelijk bezig met kwaliteitsverbeteringen op de werkvloer, maar zien dit vaak als vanzelfsprekend en denken er niet aan dat deze verbeteringen ook een plek kunnen krijgen in het Kwaliteitskompas. Positief is dat in de verbeterplannen steeds duidelijker de toegevoegde waarde voor de cliënt zichtbaar wordt. De cliënt staat steeds vaker centraal

(zowel individueel als in groepsverband) en cliënten krijgen zichtbaar meer inspraak in de verbeterplannen die door teams worden aangeleverd.

NETWERKVERPLEEGKUNDIGEN AAN DE SLAG

Het afgelopen jaar zijn, met dank aan de kwaliteitsmiddelen, zeven extra HBOV opgeleide netwerkverpleegkundigen aangesteld. Helaas kwam ook dit jaar Corona op ons pad. Dit betekende voor de netwerkverpleegkundige dat hun primaire taak ging verschuiven van implementeren en borgen kwaliteitskader op afdeling- en locatieniveau naar deelname lokaal coördinatieteam Corona. Hun grootse taak was het ondersteunen van teams en locatie bij het implementeren en borgen Coronabeleid en waar nodig hands-on teams helpen. Bv met ringonderzoeken, instructies PBM etc.

Uit een evaluatie kwam naar voren dat men tevreden was over de inzet van deze netwerkverpleegkundigen.

HUMAN RESOURCES; DE BASIS STAAT

Vanuit de strategische ambitie de basis op orde, is in januari 2020 de personeels- en salarisadministratie overgegaan op AFAS. De vrijwilligers zijn hierin meegenomen. Efficiëntie en gebruiksvriendelijkheid voor de gebruiker staan hierbij centraal. Er staat een goede basis om het digitaliseren in 2021 verder door te voeren. De HR Servicedesk krijgt hierdoor meer ruimte om de vraagbaakfunctie



en adviesrol naar medewerkers te vervullen zoals bedoeld. Ten aanzien van de strategische personeelsplanning is een projectleider aangesteld die heeft uitwerkt hoe we ons beter kunnen voorbereiden in onze strategische personeelsplanning vanuit organisatieperspectief en locatieperspectief. De pilot hierover is in 2020 afgerond. Het doel was om de beschikbare

capaciteit van zorgprofessionals optimaal te benutten door roosters meer team overstijgend vorm te geven en meer directe zorgtijd te realiseren. Door het toevoegen van een adviseur personeelsplanning per locatie werden de teams ontlast, en kregen medewerkers meer invloed op hun eigen werktijden. De conclusie na de pilot is dat er met een aantal verbeteringen een juiste en positieve ontwikkeling in het roosteren is doorgevoerd.

Er is een wekelijks dashboard ontwikkeld, waarop de situatie per locatie in beeld is gebracht. Dit is zeer belangrijke stuurinformatie geweest, zowel in Coronatijd als in de zomermaanden. Mede als gevolg hiervan (in combinatie met de inzet van de functie verbinder) is de zomerperiode "rustiger" geweest dan voorgaande jaren het geval was. Met name omdat vanuit de analyse de interventie met de meeste impact kon worden ingezet.

De vraag naar flexibele inzet van medewerkers blijft ongewijzigd groot. De eigen flexpool is iets afgenomen, maar er is een belangrijke stap gezet om de externe inhuur kwalitatief beter en financieel voordeliger te organiseren door ZZP'ers rechtstreeks in te zetten, zonder tussenkomst van een bemiddelaar. Inmiddels zijn met ongeveer 55 zelfstandige zorgprofessionals afspraken gemaakt.

BEDRIJFSVOERING BLIJFT VERBETEREN

Archipel blijft bezig om het dienstencentrum te verbeteren. Naast inhoudelijke ontwikkelingen is een belangrijke ontwikkeling de samenwerking in en tussen de teams en dat er meer plezier is. Door de samenwerking weten we beter wat er speelt en waar we elkaar mee kunnen helpen. Ook zijn diverse werkzaamheden herverdeeld waardoor er een verdere splitsing is gemaakt tussen administreren, analyse en advies. De ondersteunende teams geven een betere en snellere service dan voorheen en de processen sluiten beter op elkaar aan.

Bij financiën (planning & control, cliëntenadministratie, financiële administratie) hebben we meer in control en maken beter gebruik van de mogelijkheden die er zijn. Mede hierdoor is 2020 positief afgesloten, maken we gebruik van de Corona compensatieregelingen en hebben we de potentiële risico's op de productie afspraken met onze financiers scherp.

De managementinformatie is doorontwikkeld met de focus op vooruitkijken en voorspellen. De maandrapportage en de kwartaalrapportage zijn vernieuwd en sluiten nu beter aan bij wat de organisatie en haar stakeholders nodig heeft. Ook hebben we beter in beeld hoe Archipel er met de huidige plannen de komende jaren financieel voor staat.

Helaas is het team I&A medio 2020 deels uit elkaar gevallen. Hierdoor verschoof de focus van door ontwikkelen naar in stand houden.

Desondanks is hier binnen Archipel relatief weinig hinder ondervonden. Ook tijdens de Corona periode waren de faciliteiten

aanwezig om medewerkers thuis te kunnen laten werken. Ondertussen is het team grotendeels weer op formatie, is een ICT roadmap gemaakt en wordt er weer naar voren gekeken in plaats van naar achteren.

De cliëntadviseurs, zorgtrajectbegeleiders en cliënt servicepunt zijn een zelfbewuster team geworden. In 2020 is gestart met de ontwikkeling van digitale rondleidingen.



HERSTRUCTURERING FACILITAIRE DIENSTVERLENING

De MFD's hebben een voorstel opgesteld voor herstructurering van de portefeuille. Daarbij wordt een servicedesk ontwikkeld voor producten en diensten. Vanuit samenwerking met div. andere geledingen in de organisatie wordt de klant beter en sneller bediend en ondertussen worden processen beter gestroomlijnd, gemonitord en doorlopend geoptimaliseerd. De richting is duidelijk en akkoord bevonden, de weg waarlangs verloopt redelijk organisch en krijgt een doorloop naar 2021.

INNOVATIE GAAT DOOR

Vanuit innovatie zijn we ondanks Corona op allerlei fronten bezig geweest. Hieronder een beschrijving van enkele van de in 2020 bereikte resultaten.



- Project digitale dokterstas (mobiele diagnose box). Er is in 2020 hard gewerkt om de mobiele diagnose box inzet klaar te maken. Zoals scholing voor alle Ambulant verpleegkundige van het AVT en alle artsen van Archipel. Tevens is uitgetoetst hoe de apparatuur zo goed mogelijk mobiel is te gebruiken en is gekeken hoe we de bloedwaardes kunnen certificeren. Helaas heeft Corona ervoor gezorgd dat er weinig oproepen, dus ervaring is opgedaan met de MDB en dus hopen we dat we dit begin 2021 wel kunnen gaan uitvoeren. De afzonderlijke elementen van de MDB zijn ook op andere manieren inzetbaar. Zo willen we bv. de smart glass ook op andere werkvelden in willen gaan zetten. Vanuit Fontys wordt er een onderzoek gedaan naar de inzet van de MDB.
- Dossier valdetectie. Pilot WOLK; eind 2020 zijn we gestart met een pilot met deze heupairbag om te zien of er naast het voorkomen van een heupfractuur bij een val, ook geen andere breuken of vervelende bijverschijnselen optreden. De pilot vindt plaats op locatie Passaat bij 6 cliënten. Helaas

bracht ook hier Corona onderzoek, begeleiding, onderzoek de pilot tot stilstand en hopen we dat we dit na Corona weer snel op kunnen pakken. Vanuit Fontys wordt hier een onderzoek naar gedaan.

- Sociale innovatie anders werken. Er zijn verschillende scenario's beschreven die in de regiegroep Wonen en werken worden beoordeeld op hun haalbaarheid. Daarna wordt er binnen de organisatie gevraagd en gekeken wat waar een goede proeftuin gemaakt kan worden, zodat ervaring opgedaan kan worden met het anders werken. Dit betreft niet alleen de inzet van technologie, maar juist ook het veranderen van bestaande werkprocessen en culturen.

WET ZORG EN DWANG VAN KRACHT

Het overgangsjaar 2020 is door Archipel gebruikt om de invoering van de Wzd in de praktijk te brengen. De werkzaamheden tijdens Corona hebben op alle zorgverleners binnen Archipel impact gehad. Mede door Corona zijn de geplande scholingen van de zorgmedewerkers niet doorgegaan. Wel is aan hen een e-learning en informatiemateriaal beschikbaar gesteld over de nieuwe wet. Alternatieven zijn uitgewerkt om de informatie over de Wzd en bewustwording van de toepassing van de onvrijwillige zorg bij zorgverleners bekend te maken. De veranderende rol van de GGZ ten aanzien van ambulante beoordelingen voor cliënten die onder Wzd vallen heeft ervoor gezorgd dat er een groter beroep is gedaan op de Specialist Ouderengeneeskunde en de Zorgtrajectbegeleider. Gedurende het jaar zijn hierover afspraken gemaakt met de GGZ. Voor cliënten heeft dit een meerwaarde doordat de deskundigheid en expertise ingezet wordt die bekend is met psychogeriatrische problematiek. In 2021 wordt er een uitwerking gemaakt voor de crisisbeoordelingen en de samenwerking hierin tussen de GGZ en de VVT-sector.

De beleidsnotitie over de toepassing van onvrijwillige zorg is gemaakt, voorgelegd en afgestemd met de cliëntenraad en vastgesteld door de raad van bestuur.

ARCHIPEL VASTGOED STEVIG IN DE STEIGERS

2020 was een druk maar zeer geslaagd jaar voor Archipel Vastgoed. Drie grote onderwerpen liepen als een rode draad door dit bijzondere jaar. Allereerst natuurlijk Corona. De Coronaperikelen hebben ook invloed op het vastgoed(beheer) van Archipel. Al vrij snel (maart) ging onze aandacht naar de toegankelijkheids-maatregelen. Vervolgens hebben we overige corona-

gerelateerde onderwerpen aangepakt zoals mogelijkheid tot compartimentering in de gebouwen, toepassing van brede gangen, ventilatie en luchten van gebouwen/ ruimten.

Als tweede is een nieuw Strategisch Vastgoedplan opgesteld. Dit is gedaan op basis van een uitgebreide omgevingsanalyse van ons zorggebied, welke vervolgens vertaald is naar de directe omgeving van onze locaties en de consequenties daarvan. Aangevuld met een hoofdstuk gericht op onze duurzaamheidsambitie. Geconcludeerd kan worden dat Archipel over een financieel gezonde en kwalitatief hoogwaardige vastgoedportefeuille beschikt die



een goede woon- en werkomgeving biedt.

Tenslotte de verkoop van de appartementencomplexen Warande en Leilinde op Zuiderpark. Dit proces heeft vrijwel geheel 2020 in beslag genomen. Begeleid door Capital Value is gekozen voor BouwInvest Health Care als koper. Naast een goede prijs gaan zij ook voor een langdurige samenwerking met Archipel zodat we toch betrokken blijven bij de verhuur van deze appartementen en daarmee ook op dit gebied van

betekenis kunnen blijven voor bewoners uit de omliggende wijk.

Daarnaast heeft de afdeling vastgoed zich in 2020 met verschillende onderwerpen bezig gehouden zoals o.a. het ontwikkelen van een meerjaren onderhoudsplan, de zoektocht naar een passende nieuwe omgeving voor locatie Dommelhof, de verkenning van nieuwbouw GRZ i.s.m. het Catharinaziekenhuis, Vitalis en Archipel, de afbouw van locatie Ekelhof, het renovatieplan voor Leeftandgoed Opwetten en de voorbereiding voor nieuwbouw in Nunen (pastoor Aldenhuijsenstraat).

WETENSCHAPSCOMMISSIE

De Onderzoek & Wetenschapscommissie heeft als doel om op gestructureerde, gefundeerde wijze wetenschappelijk onderzoek te begeleiden binnen Archipel. Archipel kenniscentrum wil bijdragen aan onderzoek in de praktijk. Het betreft zowel wetenschappelijk onderzoek als onderzoek vanuit HBO instellingen. De

wetenschapscommissie wil hierbij nadrukkelijker zorgen voor een vertaling van vragen uit de praktijk naar (wetenschappelijke) onderzoeksvragen en het verbeteren van de opvolging van de resultaten van onderzoek naar de praktijk op de werkvloer.

In 2020 zijn van 25 lopende onderzoeken er acht afgerond zoals b.v. Gerontopsychiatrie in het verpleeghuis, lichaamssignalen Huntington en Covid-19 gevolgen maatregelen Landrijt. Diverse publicaties zijn geplaatst en het promotieonderzoek van J. Thomas (psycholoog) is afgerond.

De wetenschapscommissie werkt samen met o.a. de Academische werkplaats Ouderenzorg (Radboud UMC), Amsterdam UMC, Fontys en TUE, Verenso en Vilans.

6. HOE GAAN WE OM MET DE VERKREGEN MAATSCHAPPELIJKE GELDEN?

FINANCIËEL RESULTAAT

Ook op financieel vlak heeft Covid-19 een grote impact gehad. Dit was terug te zien in achterblijvende opbrengsten omdat een deel van het jaar geen nieuwe cliënten zijn opgenomen, behandelingen uitgesteld zijn en afdelingen waren gesloten. Dit effect is vooral in de WMO (dagbesteding) en geriatrische revalidatiezorg zichtbaar geweest. Daarnaast zijn er meer kosten gemaakt als gevolg van corona, zoals het inhuren van zorgpersoneel als gevolg van een hoog ziekteverzuim en persoonlijke beschermingsmiddelen zoals mondkapjes, schorten, handschoenen.

In 2020 is er een boekwinst van ruim € 20 mln. gemaakt door de verkoop van twee panden (Leilinde en Warande). Een deel van deze winst (ruim 8 mln.) is gebruikt om de lening portefeuille te opnieuw vorm te geven, door het afkopen van rente derivaten (swaps) en het omzetten naar vastrentende leningen. Dit leidt tot een jaarlijkse besparing aan rentelasten van € 2 mln. Een ander deel is benut om de balansposten te verbeteren. Het resterend gedeelte is gebruikt ter versterking van het vermogen zodat Archipel meer vergelijkbaar is met andere zorgorganisaties en investeringen kan doen ten goede van cliënten. Archipel kan 2020 afsluiten met een positief resultaat van € 11,8 mln.



Ondanks Covid-19 heeft Archipel toch de focus kunnen houden op het goed inzetten van de maatschappelijke middelen voor de zorg. De formatie is met bijna 5% gestegen, van 1.243 fte in 2019 naar 1.302 fte in 2020. Dit is in een krappe arbeidsmarkt een mooie prestatie. Deze extra handen aan het bed werden mede mogelijk door het toegenomen kwaliteitsbudget in 2020 ten opzichte van 2019. Om tijdens de Covid-19 de kwaliteit van zorg te kunnen blijven garanderen,

heeft Archipel in 2020 wel veel extern personeel in moeten huren (voor een bedrag € 11,5 mln. wat 50% meer is dan in 2019). In 2020 is er daarbij ca. € 0,8

mln beschikbaar gesteld voor innovaties om de kwaliteit en efficiency van zorg verder te verbeteren.

Archipel Thuis heeft 2020 afgesloten met een bescheiden winst van € 4.600, wat ten opzichte van 2019 (verlies van € 0,6 mln) een enorme verbetering is.

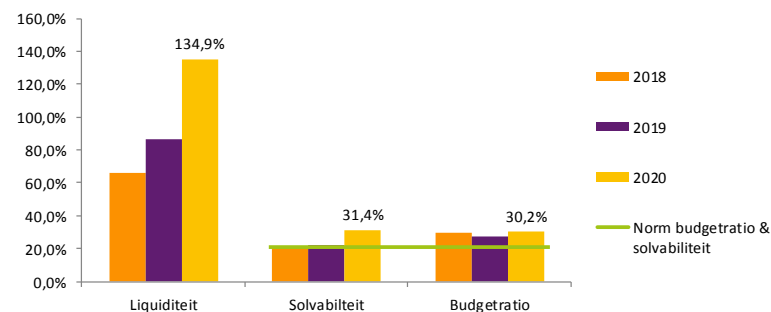
De Meander, Maaltijd en Catering Service BV, die in 2017 volledig is gestopt met haar activiteiten, kende een negatief resultaat € 1,2 mln. Hiervan wordt € 1,1 mln. veroorzaakt door de afwaardering van het pand als gevolg van het uitblijven van verkoop.

FINANCIËLE POSITIE NU EN IN DE TOEKOMST

Door de verkoop van een deel van het vastgoed en daarmee het positieve resultaat is de financiële positie van Archipel verbeterd. De ontwikkeling van de financiële ratio's staan in de grafiek weergegeven.

Hiermee voldoet Archipel aan de geldende normen binnen deze sector. Door het herstructureren van de lening portefeuille heeft Archipel de komende jaren

Ontwikkeling ratio's Archipel Zorggroep



Definities

Liquiditeit: Vlottende Activa / Kortlopende Schulden

Solvabiliteit: Eigen Vermogen / Totaal Vermogen

Budgetratio: Eigen Vermogen / Totale Opbrengsten

lagere kapitaalslasten waardoor er meer financiële ruimte ontstaat. Deze financiële ruimte zet Archipel in voor innovaties, opleidingen, werving & selectie en het behouden van de medewerkers.

7. ORGANISATIE EN GOVERNANCE

De stand van zaken per 31 december 2020

8.1 RAAD VAN BESTUUR

Raad van Bestuur Naam	Functie
De heer drs. E. Fokkema	Voorzitter
Mevrouw. M.G.H. Hertogs MCM	Lid Raad van Bestuur
Mevrouw K.N. van Boxtel MSc	Lid Raad van Bestuur

De samenstelling van de Raad van Bestuur Archipel is in 2020 onveranderd.

8.2 RAAD VAN TOEZICHT

Raad van Toezicht Naam	Functie
De heer drs. R.A. Helder	Voorzitter
Mevrouw drs. M. Verhees	Lid
Mevrouw Mr. H.C.M. Wüst	Lid
De heer J. de Wit Msc	Lid
De heer G.J. Lokerse	Lid

In 2020 is Dhr. R. Kluiters teruggetreden uit de Raad van Toezicht, Dhr. G. Lokerse is hiervoor in de plaats gekomen. Het voorzitterschap is per 1 mei gewisseld van Dhr. J. v.d. Kruis naar Dhr. R. Helder. Dhr. V.d. Kruis heeft de Raad van Toezicht eind 2020 verlaten. De Raad van Toezicht Archipel bestaat hierdoor nog uit vijf personen.

De Raad van Toezicht van Archipel kan terugblikken op een turbulent jaar. Covid 19 was het grote vraagstuk (en uitdaging) van het zorg jaar 2020 en zal ook nog in het komende jaar veel aandacht vragen.

De Raad van Toezicht heeft in het afgelopen jaar zijn werkzaamheden afgestemd op de zeer uitzonderlijke situatie die met de komst van Covid 19 in de zorg voor ouderen in het algemeen en de zorg voor onze cliënten binnen Archipel ontstond.

De pandemie en alle vraagstukken die dat voor Archipel met zich mee heeft gebracht bepaalde in belangrijke mate de focus van het intern toezicht en de wijze waarop wij ons werk hebben gedaan.

Sleutelbegrippen waren daarbij;

- het inrichten van een commando structuur waarbij de RvB alle ruimte kreeg om te doen wat nodig was en hierover achteraf verantwoording aflegde;
- digitaal overleg, zowel v.w.b. de formele vergaderingen als het ad hoc overleg;
- geïntensiveerd contact tussen de voorzitter RvB en de voorzitter RvT om de ontwikkelingen op de voet te kunnen volgen;
- aandacht vanuit met name de auditcommissie financiën om onder de uitzonderlijke situatie de organisatie bedrijfsmatig in balans te houden;
- van uit de RvT als geheel aandacht en daardoor regelmatig informatie over het effect van besmettingen op welzijn, veiligheid en kwaliteit van zorg.

De inzet van de medewerkers, ondersteunende functies en de raad van bestuur was enorm. Het doorzettingsvermogen even zozeer. Ondanks die inzet op veiligheid en bescherming tegen het gevreesde virus is er veel leed geweest onder cliënten, familieleden en medewerkers.

Vele malen is er onder bijzondere omstandigheden afscheid genomen van bewoners waarvoor Archipel de verantwoordelijkheid had gekregen.

Als Raad van Toezicht hebben we op afstand meegeleefd met dit grote verdriet en het spoorde ons aan om met de RvB mee te denken, te klankborden over een passende balans- bij veranderende omstandigheden- tussen welzijn en veiligheid.

Met zowel de OR als de CCR zijn er verschillende contacten en overlegsituaties geweest. De gespreksonderwerpen waren vooral bepaald door de effecten van de pandemie op zorg en arbeid.

In de tweede helft van 2020 is het toezicht, naast kwaliteit van zorg, uitgegaan naar vraagstukken die de RvB ter tafel bracht en vooral gericht waren op het creëren van balans in 2021. De verkoop van niet zorg gerelateerd vastgoed was een grote operatie die Archipel op alle fronten winst heeft gebracht. De RvB, op



de voet gevolgd door de auditcommissie financiën van de RvT, heeft hierin een voortreffelijke prestatie verricht.

De verkoop heeft geen effect op de zorg, maar geeft Archipel veel meer financiële stevigheid. In die context past de uitspraak goed van “less is more”

De RvT heeft besloten om de jaarlijkse evaluatie 2020 wel voor te bereiden, maar gezien de overvolle door Covid19 beheerste agenda's, heeft deze evaluatie pas in januari 2021 plaatsgevonden.

8.3 CENTRALE CLIËNTENRAAD

Centrale Cliëntenraad	
Naam	Functie
Dhr. B. van Bruxvoort	Voorzitter
Dhr. S. Loman	Lid Eerdbrand
Mw. L. van Dinther	Lid Kanidas/Nazareth
Dhr. A.W.M.M. Tielen	Lid Passaat/Hof van Strijp
Dhr. W. Peijnenburg	Lid Gagelbosch/Fleuriade
Dhr. M. Bakermans	Lid Ekelhof
Dhr. P. Verbraak	Lid Akkers
Mw. E. Joosten	Lid Berkenstaete
Dhr. G. Wolthuizen	Lid Kenniscentrum/Dommelhof
Dhr. R. van Gaans	Lid Kenniscentrum/Landrijt

Archipel kent een Centrale Cliëntenraad (CCR). Per locatie is daarnaast een lokale cliëntenraad actief. Vanuit de lokale cliëntenraad participeert een lid in de Centrale Cliëntenraad en is een plaatsvervangend lid aangesteld. De voorzitter is onafhankelijk. Een en ander is vastgelegd in

een samenwerkingsovereenkomst lokale cliëntenraden en een convenant Centrale Cliëntenraad. Gedurende 2020 is gestart met de implementatie van de WMCZ en het opstellen van de medezeggenschapsregeling.

De adviesaanvragen in het jaar 2020 zijn zoveel mogelijk conform de WMCZ uitgevoerd.

De Centrale Cliëntenraad kwam in 2020 via het vastgestelde vergaderschema 10 keer bijeen. 5 maal in een interne vergadering, 5 maal in een overlegvergadering met de Raad van Bestuur. Er zijn 2 extra interne vergaderingen geweest. De leden hebben geparticipeerd in tal van werkgroepen en zijn nauw betrokken bij Corona. Op 13 november vond de jaarlijkse bijeenkomst met een delegatie van de Raad van Toezicht plaats. De overlegvergaderingen werden afwisselend

voorgezeten door de voorzitter van de Raad van Bestuur en de voorzitter van de Centrale Cliëntenraad.

In een aantal bijeenkomsten heeft de CCR gesproken over wat zij ziet als de ideale situatie voor bewoners binnen Archipel. Dat heeft geresulteerd in een manifest dat “De Droom” is gaan heten en dat in februari gepresenteerd is aan de Raad van Bestuur.

Een droom die geworteld is in het levensverhaal van de bewoner en zodoende de regie laat bij bewoners. Een droom waarbij participatie door verwanten en medezeggenschap door Archipel als vanzelfsprekend wordt georganiseerd. Een droom die zijn fundament kent in wat tegenwoordig in de wetenschap “menslievende zorg” wordt genoemd.

In maart zag de wereld er plotseling heel anders uit. Voor onze bewoners ging de wereld op slot en verwanten konden op z'n best via het raam nog contact zoeken.

Wij hebben gezien wat het betekende voor bewoners en verwanten en voor welke moeilijke opgave medewerkers kwamen te staan en hoe zij zich hier doorheen hebben geworsteld. Onze bewondering voor hen die altijd weer klaar stonden, die ook op de meest moeilijke momenten er voor onze bewoners waren, is groot.

Corona vergroot alles uit en laat zien wat, als het er op aankomt, echt belangrijk is. Regievoeren en participeren is heel belangrijk, maar waar het uiteindelijk om gaat is of de organisatie, de medewerkers, gesteund door de cultuur van de organisatie, hun hart kunnen laten spreken en van daaruit werken. Vanuit menslievende zorg dus.

8.4 ONDERNEMINGSRAAD

Archipel kent een gekozen ondernemingsraad (OR), deze vertegenwoordigt alle medewerkers van Archipel. De OR heeft 15 zetels. De zittingstermijn van vier jaar liep af op 31 mei 2020. Voor de nieuwe zittingstermijn van 1 juni 2020 tot 1 juni 2024 hadden zich 14 kandidaten gemeld. Er was dus geen verkiezing nodig.

Uit de ondernemingsraad vertrokken in 2020:

- Mw. C. Aerds (op 31 mei)
- Hr. M. Sanders (op 31 mei)

Nieuwe leden zijn:

- Mw. M. v.d. Kerkhof (per 1 juni)
- Mw. C. Verhoeven (per 1 juni)
- Mw. A. Meulendijks (per 1 oktober)

Leden Ondernemingsraad	
Naam	Functie
Hr. P. Staamer	Voorzitter
Hr. P. Vliegen	Vicevoorzitter
Mw. R. van Beekveld	Lid
Hr. V. Bevk	Lid
Mw. M. Camps	Lid
Hr. N. van Dijk	Lid
Mw. A. van Gastel	Lid
Hr. R. van Kaathoven	Lid
Mw. M. v.d. Kerkhof	Lid
Mw. I. van Kimmenaede	Lid
Mw. A. Meulendijks	Lid
Mw. J. Roesink	Lid
Hr. R. Sponselee	Lid
Mw. C. Verhoeven	Lid
Mw. M. Wetzer	Lid

De OR startte de zittingstermijn op 1 juni met een vacature. In de periode 9 t/m 20 september is hiervoor een tussentijdse verkiezing gehouden. De kandidaat met de meeste stemmen is op 1 oktober toegetreden tot de OR. Mocht opnieuw een tussentijdse vacature ontstaan, wordt de kandidaat benaderd die op dat moment volgens de uitslag van deze verkiezing als eerste in aanmerking komt.

De OR wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris, Mw. S. Sanders.

De voorzitter en vicevoorzitter vormen samen het dagelijks bestuur. De ambtelijke secretaris sluit hierbij aan.

De OR heeft twintig keer een overleg met de Raad van Bestuur gehad (zie ook Bijlage 1). Dat betrof zes overlegvergaderingen, een artikel 24 overleg en dertien keer een wekelijks Corona-overleg van 30 minuten. Er is een keer overleg geweest met de Raad van Toezicht.

8.5 VRIJWILLIGERSRAAD

Eind 2020 had Archipel 1.337 vrijwilligers.

Afgelopen jaar stond in het teken van de Coronacrisis; Een groot aantal vrijwilligers heeft ervoor gekozen om (voorlopig) niet meer op de locatie vrijwilligerswerk te doen.

In 2020 heeft de Vrijwilligersraad (VR) afscheid genomen van Kees van Haaren en

Leden Vrijwilligersraad	
Naam	Functie
Frits Jonkers	Voorzitter,
Toine van Dongen	Plaatsvervangend voorzitter, Lid Dommelhoef/Berkenstaete
Frits van der Heijden	Lid Kanidas/Nazareth
Rita van Buul	Lid algemeen
Jan Wesenbeek	Lid Akkers
Connie Niezing	Lid Gagelbosch
Willem Buurke	Lid Landrijt
Veronica Romeo	Lid Eerdbrand
Wies Schaeffers	Lid Fleuriade
Annemiek Manders	Notulist
Annemiek Olthuis	Ambtelijk secretaris

Clazien van Leeuwen die beiden 9 jaar lid zijn geweest van de Vrijwilligersraad. Ook Hannie Klompers heeft haar lidmaatschap gestopt. Desiree Driessen heeft haar voorzitterstaak overgedragen.

BIJLAGE 1

ONDERNEMINGSRAAD

In 2020 is ingestemd met:

- Opleidingsplan 2020
- Uitvoeringsregeling vergoeding opleidingskosten
- Uitvoeringsregeling verantwoordelijkheden en bevoegdheden
- Wijziging uitgangspunten roosteren
- Tijdelijke aanpassing procedure werving en selectie medewerkers Ekelhof
- Wijziging leerlingensalarissen
- Thuiswerken bij Archipel
- Klachtenregeling cliënten
- Wijziging inschalingsbeleid zij-instromers

In 2020 is advies gegeven over:

- Verkoop vastgoed niet-zorglocaties
- Benoeming lid van de Raad van Toezicht
- Bezoekregeling Corona
- Inbreidingsplan Ekelhof, begeleidingsplan medewerkers
- Inrichting facilitaire diensten, duurzaamheid en product- en dienstenservice

In 2020 heeft de OR afgezien van het beoordelen van:

- Instemmingsaanvraag LIO, het opzetten van twee leer innovatie omgevingen binnen Archipel.

Initiatieven in 2020:

- Aanpassen regeling fietsplan en nieuwe regeling devices (meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden)

In 2020 heeft de OR deelgenomen aan:

- Eilandenraad
- Klankbordgroep beleid werkvermogen
- Werkgroep locatieroosteren
- Werkgroep meer opleiden en het anders organiseren van werkbegeleiding
- Werkgroep selectie leermanagementsysteem

- Werkgroep werkkostenregeling
- Archipel Inspiratie Sessie
- Medewerkerssessies Ekelhof ophalen ideeën afbouw van de locatie
- Sessies over de plannen nieuwe structuur van de facilitaire diensten
- Presentatie werkgelukonderzoek

Terugkerende punten

- Corona (arbeidsomstandigheden, bezoekregelingen, roosters, testbeleid, vaccin etc.)
- Waardering voor medewerkers
- Arbo/RI&E en klimaatonderzoek
- Arbeidsmarktkrapte, vacatures en externe inhuur
- Ziekteverzuim
- Voortgang beleid en evaluaties
- Voortgang zelfsturing
- Ontwikkelingen afdelingen bedrijfsvoering en I&A
- Algemene Verordening Gegevensbescherming en privacy
- Ondernemingsovereenkomst
- Begroting, jaarrekening en kwartaalrapportages
- Locatiebezoeken, contact met de achterban/achterbanraadplegingen

Gasten in vergaderingen

- Preventiecoördinator. Onderwerp: evaluatie preventienetwerk en -coördinatie
- Directeur/kwartiermaker GRZ. Onderwerp: plannen samenwerking Vitalis voor de GRZ
- Projectleider 'meer opleiden en anders organiseren van werkbegeleiding'
- Projectleiders LIO
- Managers facilitaire diensten. Onderwerp: plannen (her)inrichting afdeling
- Manager facilitaire diensten. Onderwerp: duurzaamheid/ Green Deal
- Projectleider capaciteitsplanning. Onderwerp: instemmingsaanvraag wijziging roosterregels
- Manager Bedrijfsvoering a.i., onderwerp: ontwikkelingen bedrijfsvoering
- Projectleider HR, onderwerp: tussenevaluatie HR-coach en het goede gesprek

Er zijn gesprekken gevoerd met:

- Medewerkers op locatie
- Vertrouwenspersoon Archipel

CENTRALE CLIËNTENRAAD

De CCR is in 2020 bij tal van onderwerpen betrokken, heeft zich hier resp. over gebogen. Onderstaand een opsomming (in alfabetische volgorde):

- Archipel Thuis, samenwerking met Archipel
- Begroting 2021
- Besteding gelden Waardigheid en Trots 2020
- Bezetting/werving cliëntenraden
- Corona
- Cursussen LOC
- Dagbesteding
- De Droom
- Eindevaluatie jaarplan 2019
- Evaluatie Waardigheid en Trots
- Financieel resultaat per kwartaal
- Financieel meerjarenplan
- Geriatrische revalidatiezorg
- Herbenoeming leden onafhankelijke Klachtencommissie
- Inspectierapporten
- Jaarrekening en verslag 2019
- Jaarverslag onafhankelijke Klachtencommissie 2019
- Jaarverslag kwaliteitsmiddelen 2019
- Kwaliteit
- Maatregelen zomerperiode
- Managementinformatie op locatieniveau per kwartaal
- MIC en toelichting klachtrecht
- Opleiden
- PR voor CR-en
- Prijsverhogingen gasterijen
- Wonen en werken
- Specifieke doelgroepen

- Strategisch vastgoedplan
- Werving programmaleider Client in regie
- Werving en selectie
- Wet Zorg en Dwang
- Wijziging Klachtenreglement

De Centrale Cliëntenraad wordt door Archipel in een aantal zaken gefaciliteerd. Leden ontvangen jaarlijks vacatiegelden en een onkostenvergoeding. Archipel heeft een eigen commissie van vertrouwenslieden. Archipel is aangesloten bij de landelijke Geschillencommissie VVT.

VRIJWILLIGERSRAAD

- In 2020 heeft de vrijwilligersraad 7 maal vergaderd, waarvan 3 maal met de Raad van Bestuur, meestal via een Zoombijeenkomst.
- In dit jaar heeft de Vrijwilligersraad steeds aandacht gevraagd voor de consequenties van de Coronamaatregelen voor de vrijwilligers. Ook heeft de raad meegedacht over het betrokken houden van de vrijwilligers bij Archipel. Advies is gegeven over de bezoekenregeling.
- Advies is ook gegeven over een aanpassing in de attentieregeling voor vrijwilligers.
- De manager Dagbesteding Riet Odekerken heeft een presentatie gehouden over Dagbesteding 2.0 en op welke manier de vrijwilligers hierbij een rol kunnen spelen.
- Vanuit de kwaliteitsgelden kon een kookworkshop georganiseerd worden voor de vrijwilligers. De Vrijwilligersraad was erg enthousiast over de opzet van de kookworkshop. Helaas is deze niet door kunnen gaan.
- Het project om de cliënt de mogelijkheid te bieden om vrijwilliger te worden is van start gegaan.
- Medio 2020 is er overleg geweest met een afvaardiging van de centrale cliëntenraad. De leden van de vrijwilligersraad hebben contact gelegd met de voorzitter van de Cliëntenraad van de locatie om elkaar te leren kennen en een mogelijke samenwerking te bespreken.