



Jaarverslag 2021



VOORWOORD RAAD VAN BESTUUR

Ook het jaar 2021 is getekend door corona. Was het in 2020 een golf die ons is overkomen, in 2021 had ieder meer ervaring; we konden allen beter inspelen op de golven die kwamen. Gelukkig heeft de vaccinatie ons allen geholpen. Op 7 januari kregen de eerste medewerkers een vaccinatie en de weken daarna werden vele cliënten en medewerkers gevaccineerd. Het belangrijke effect van vaccinatie is dat de impact van corona minder was, en dat was ook te zien aan veel minder overleden cliënten als gevolg van corona. Ook konden we beter de kwaliteit van leven voor onze cliënten waarborgen. De coronagolven waren wel langdurig en dat heeft ook geleid tot meer uitval van medewerkers die zelf ziek werden. Door de quarantaine-regels moesten medewerkers thuisblijven bij corona. Dat maakte het invullen van de diensten zeer moeilijk. We hebben veel gevraagd van de medewerkers, zowel in flexibiliteit als in uithoudingsvermogen.

Ondanks dat hebben we heel mooie dingen bereikt. U zult in dit verslag heel veel zaken lezen die ontwikkelend en verbeterend zijn bereikt voor cliënten. Er is gebouwd aan de visie en middelen voor 'cliënt in regie', er staat een fundament dat vanaf 2022 kan worden toegepast. Wat we in het bijzonder willen noemen is de uitbreiding van de dagbesteding in de wijken en buurten. Door corona is dit in een versnelling gekomen. Nu kunnen ouderen die thuis wonen op vijf plaatsen in Eindhoven voor basisdagbesteding in verschillende wijken terecht. Dat heeft geleid tot een fors grotere deelname, geïndiceerd en niet geïndiceerd, aan deze basisvoorziening t.o.v. 2020.

Ook zijn we doorgegaan met de ontwikkeling van het expertisecentrum. Speciaal kunnen zijn voor bijzondere doelgroepen is een speerpunt voor Archipel. Dat doen we voor tenminste acht bijzondere doelgroepen. Voor Korsakov zijn we bezig een erkenning te halen als regionaal expertisecentrum.

Innovatie heeft een belangrijke stap gekregen in de organisatie van innovatie. Door corona-drukte in de zorgteams is er terughoudend omgegaan met invoering. Hard is gewerkt aan samenwerking in de regio met het regionaal zorginnovatie platform en het IFOZ, een investeringsfonds voor ouderenzorg. We prijzen ons gelukkig dat de organisatie van bedrijfsvoering de afgelopen anderhalf jaar aanmerkelijk is verbeterd. En dat is te merken aan het inzicht, de stuurbaarheid en de toekomstvisie waaraan we kunnen bouwen. Informatisering

& Automatisering is qua bemensing op orde en zal veel betekenen voor de vernieuwingen in de toekomst.

Archipel werkt in de regio Eindhoven. We spelen in op de regionale ontwikkelingen, doen mee aan visievorming en zoeken de samenwerking met andere VVT-organisaties. Bijzonder is dat de samenwerking met huisartsen, ziekenhuizen en thuiszorg door corona intensiever is geworden. Archipel Thuis is deel van Archipel en we gaan intensiever samenwerken, zodat we samen meer kunnen betekenen voor de ouderen thuis.

Dit alles is gelukt mede dankzij de krachtige crisisorganisatie, waar het centraal corona team en de coördinatieteams op locaties de sleutel waren tot een goede crisisbestrijding. Zij verdienen een groot compliment voor alle inzet. Dit alles is gelukt door een goede samenwerking met de (mede)zeggenschapsraden. De cliëntenraden, de ondernemingsraad, de vrijwilligersraad en de professionele adviesraad (PAR) hebben een belangrijke rol in de beleidsvoering en het krijgen van zicht op de belangrijke thema's. Wij zijn trots op hun inbreng en weten ons gesteund door een betrokken en deskundige inbreng van de raad van toezicht. Het afgelopen jaar 2021 zal ons nog lang heugen. Dankbaar zijn we voor de inzet en het verantwoordelijkheidsgevoel van velen in en rond Archipel.

Katinka van Boxtel
Marlène Chatrou
Eppie Fokkema

INDELING

| | |
|--|---------|
| WAAR STAAN WE VOOR? | BLZ. 4 |
| WAT DEDEN WE IN 2021 VOOR ONZE CLIËNTEN | BLZ. 5 |
| WAT DEDEN WE IN 2021 VOOR ONZE MEDEWERKERS EN VRIJWILLIGERS? | BLZ. 10 |
| WE BLIJVEN VERBETEREN EN VERNIEUWEN | BLZ. 13 |
| WAT DEDEN WE HET AFGELOPEN JAAR MET EN VOOR ONZE OMGEVING? | BLZ. 15 |
| DE BASIS OP ORDE | BLZ. 17 |
| HOE GAAN WE OM MET DE VERKREGEN MAATSCHAPPELIJKE GELDEN? | BLZ. 20 |
| ORGANISATIE EN GOVERNANCE | BLZ. 21 |
| BIJLAGE 1 INSTEMMING, ADVIES EN GESPREKSPUNTEN | BLZ. 24 |

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. Chatrou 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 niet alleen 'binnen onze muren', in onze kenniscentra, we zoeken hen veel meer op. 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 continu 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 groeiend 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 achten, 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 2021 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 2021 hebben we als volgt invulling gegeven aan bovenstaande:

CLIËNT IN REGIE GAAT VOOR DE DROOM

De 'Droom' van de centrale cliëntenraad is omarmd door de raad van bestuur. In onze gezamenlijke droom worden bewoners gekend. Hun levensverhaal vertelt ons wat voor de bewoner belangrijk is, op welke wijze regie door bewoner en verwanten wordt ingevuld en ondersteund door de medewerkers van Archipel. Het vanzelfsprekend betrekken van bewoners en verwanten bij het ontwikkelen van beleid, vergroot de kwaliteit van het beleid sterk.

We werken samen aan een cultuur binnen Archipel die er voor zorgt dat je je welkom en gehoord voelt. Een menslievende omgeving is het primaire doel van onze inspanning, onze droom. Natuurlijk volgt de centrale cliëntenraad het beleid van Archipel en geeft desgewenst adviezen of instemming bij beleidsstukken. Daarbij heeft de centrale cliëntenraad een ondersteuner gekregen die als kerntaak heeft het -wat we nu zouden noemen- booster van het Archipel uitgangspunt Cliënt in Regie.

| Cliënten 2021 | Aantal (uniek) |
|---|----------------|
| Wlz (Wet langdurige zorg) | |
| Aantal beschikbare Wlz plaatsen (verblijf) | 1045 |
| Extramurale subsidieregeling dagbehandeling | 181 |
| Volledig pakket Thuis (VPT) | 96 |
| Lichamelijk Gehandicapten (LG) | 29 |
| Zorgwaarte pakket VVT (ZZP) | 1445 |
| Meerzorg | 20 |
| Toeslag CVA, Huntington, (non)invasieve beademing | 35 |
| Zvw (Zorgverzekeringswet) | |
| Eerstelijnsverblijf (ELV) | 36 |
| Geriatrische Revalidatie Zorg (GRZ) | 349 |
| WMO (Wet maatschappelijke ondersteuning) | |
| Beschermd wonen outputgericht | 8 |
| Dagbesteding/ ondersteuning zelfst. leven | 572 |



ACTIES KERNTTEAM CLIËNT IN REGIE

Om Cliënt in regie voor onze cliënten goed te verankeren binnen Archipel is de ondersteuningsstructuur hiervoor in 2021 heringericht. Het kernteam Client in regie, heeft in 2021 een doorstart gemaakt en is uitgebreid met een netwerkverpleegkundige en een teamcoach. Een aantal basisuitgangspunten zijn vastgesteld zoals de samenhang tussen kwaliteit van zorg (persoonsgerichte zorg) en cliënt in regie en haar activiteiten. Maar ook het behouden van het goede wat er binnen Archipel is. Zo blijven de kernprincipes van cliënt in regie actueel (EKDOM; Eigen Kracht, Keuzevrijheid, Dialoog, Oplossingsgericht, maken en nakomen van afspraken). Aangezien de mantelzorg steeds belangrijker wordt in het gesprek met en voor de cliënt is de poster van EKDOM hierop aangepast en in een nieuw jasje gestoken.

Vanuit Cliënt in Regie zijn in 2021 een groot aantal activiteiten ontplooid, een greep hieruit:

- Het verhaal over wat regie over eigen leven voor de cliënt betekent, is opnieuw geladen. Persoonlijke verhalen van bewoners en mantelzorgers collega's, externen en vrijwilligers zijn, voorzien van illustraties, gebundeld in een boekje 'Kunnen zijn wie je bent'. Deze mooie verhalen gaan over wat regie over eigen leven betekent.
- Projectgroep 'Dialoog' is gestart met als doel om voor medewerkers een ondersteuningsaanbod te ontwikkelen in lijn met de reis van de cliënt door de organisatie en dit structureel en cyclisch te borgen in de processen. Dit gebeurt in samenhang met het project 'methodisch werken'.
- Met het Archipelcollege lopen gesprekken om cliënt in regie meer te integreren en structureel op te nemen in de opleiding niveau 2 en 3. Een lesopzet hiertoe voor de eerstejaars leerlingen is ontwikkeld en wordt bij de volgende lichter van leerlingen aangeboden. Ook in de specifieke opleiding voor contactverzorgenden wordt meer aandacht besteed aan cliënt in regie en aan de kernprincipes EKDOM.
- Een oriënterend onderzoek naar de toegevoegde waarde van een onafhankelijke cliëntondersteuning (OCO) in de netwerkzorg van Archipel heeft plaatsgevonden.
- Daarnaast:
 - Is verbinding gelegd met het promotieonderzoek "It is still my life!"

- Is onderzoek gestart naar een instrument voor behoud en ondersteuning van eigen regie bij mensen met dementie in het verpleeghuis.
- Is een werkplan ontwikkeld, uitgaande van 'Wat willen wij als raad bereiken en wat hebben we dan te doen?' Hierin is medezeggenschap en participatie de rode draad zodat de cliënt gehoord en vertegenwoordigd kan worden door de lokale raden.

ONTWIKKELINGEN PERSOONS VOLGEND BUDGET

Het Persoons Volgend Budget (PVB), waarbij de cliënt eigen keuzes kan maken in zijn zorg en begeleiding, loopt op twee locaties van Archipel. Al meerdere jaren op Berkenstaete en in 2021 is dit uitgerold bij Gagelbosch. Medewerkers van Gagelbosch zijn betrokken bij deze uitrol en de visie op het PVB.

In 2021 zijn we t.a.v. het persoons volgend budget (PVB) teruggegaan naar de basis: wat zijn belangrijke uitgangspunten van het PVB en waar lopen we tegenaan in de praktijk?

PVB biedt transparantie; het legt zaken bloot. Zo constateerden we dat we de oorspronkelijke doelstelling van het PVB, een communicatie tool om de cliënt meer eigen regie te geven, gaandeweg wat uit het oog aan het verliezen waren en dat de aandacht verschoof naar het PVB als registratie- en verantwoording tool. Het systeem 'straight' blijkt in de praktijk voor met name de dagbesteding en de facilitaire dienst complex en omslachtig: het lijkt onvoldoende dienend te zijn aan de medewerkers om mee te werken. Een inventarisatie om te komen tot een vereenvoudiging van dit systeem heeft plaatsgevonden, evenals een eerste gesprek hierover met de leverancier van 'straight'. Vanuit Archipel werkt dagbesteding aan het vereenvoudigen van hun werkwijze met behoud van de visie cliënt in regie. De dialoog met de cliënt omtrent zijn wensen en behoeften t.a.v. dag invulling blijft centraal staan.

*Zorgkaart Nederland
19 waarderingen in 2021*

Gemiddeld cijfer 8,50

DAGBESTEDING; BIJDRAGE AAN WELZIJN OP DE AFDELINGEN

Welzijnsactiviteiten voor onze cliënten nemen binnen Archipel een belangrijke plaats in. Dagbesteding 2.0, aandacht voor welzijn, is hiertoe binnen de meeste locaties geïmplementeerd maar behoeft (t.g.v. verloop en verzuim) wel verdere borging en doorontwikkeling.

De beschikbare uren t.b.v. dagbesteding worden op maat in overleg met onze cliënten ingezet binnen de woongroepen. Bij verschillende woongroepen door inzet van activiteiten binnen de woongroep in samenwerking met de woonbegeleiders. Bij andere woongroepen door meerdere momenten in de week binnen de woongroep te zijn en afstemming te zoeken met woongroep voor extra aandacht voor de individuele bewoner binnen deze woonsetting. Binnen een aantal locaties wordt meer afstemming gezocht tussen dagbestedingscoach en psycholoog.



Er zijn wekelijks laagdrempelige inloopactiviteiten voor bewoners in de locaties. Bij enkele locaties is de positie van de teamcoach beter in positie om een verbindende persoon te zijn tussen woonzorg en dagbesteding. Voor andere locaties behoeft dit nog aandacht.

ACTIEF IN WIJKEN EN BUURTEN

Het welzijn van ouderen in de wijken en buurten is een van de speerpunten van Archipel. Onder druk van corona heeft Archipel in 2021 versneld haar dagbesteding naar de Eindhovense wijken en buurten verschoven. We zien dat met name bij medewerkers dagbesteding de zogenaamde 'blik naar buiten' als vanzelfsprekend aanwezig is. Zij ontwikkelen enthousiast initiatieven in de wijk,

in de wijkcentra en soms digitaal bij de mensen thuis. De wijkbewoners weten Archipel inmiddels in groten getale te vinden.

In 2021 zijn meerdere mijlpalen bereikt zoals; opening Ontmoet & Groetpleyn en de start van het initiatief Doe mee met 4W. Voor twee netwerken in Gestel hebben we subsidie vanuit ZonMW ontvangen en in Woenselse Heide heeft een strategie bijeenkomst plaatsgevonden.

Het komende jaar zullen er concrete keuzes gemaakt gaan worden over wat Archipel wil gaan betekenen in de wijk omgezet naar aanbod. Waar nodig en wenselijk zullen medewerkers intramuraal hier een rol in moeten gaan hebben.

DOE MEE MET 4W ZUIDERPARK

Kern van het project 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.

De opzet en uitrol van het project kost veel energie en overleg om de juiste invulling op Zuiderpark en de wijk er omheen te krijgen. Verwachtingen dienen continu op elkaar afgestemd te worden. De aanloop van dit project heeft door corona vertraging opgelopen. Daarnaast was het moeilijk om de juiste projectleiders te vinden. Maar inmiddels is gestart met het ondersteunen door medewerkers 4W op Zuiderpark. Werkzaamheden die zij uitvoeren zijn: verzorgen van het dagelijks onderhoud buitengebied (vegen/opruimen etc.), cliëntentransport, ondersteunen bieden bij dagbesteding en het wassen van gordijnen in algemene ruimtes.

Het vraagt het komende jaar nog zeker energie om tot het gewenste resultaat te komen zoals beschreven in de businesscase, Geleidelijk aan hebben wij samen met de teams en kandidaten een passende weg hierin gevonden en zijn we op weg het gewenste resultaat te behalen.

DAGBESTEDING BUITEN ONZE MUREN

In 2021 heeft de dagbesteding grote stappen gezet in het opzetten en door ontwikkelen van dagbesteding op (nieuwe) buitenlocaties. Zowel op wijklocaties dicht in de buurt van de thuiswonende oudere. Maar ook op locaties voor specifieke activiteiten en doelgroepen. Voor de wijklocaties is gerealiseerd dat wij in afstemming met het wijkcentrum fysiek aanwezig zijn. Samenwerking met partners in de buurt is gestart en ontwikkelt zich. De mate waarin wij een onderdeel zijn van het buurtnetwerk verschilt per wijk. De doorontwikkeling en

borging hiervan is een actiepoint voor 2022. Dit wordt gefaciliteerd door de inzet van extra medewerkers voor de locaties in Eindhoven in de rol van verbinder binnen de wijk.

Voor de ouderen in de diverse wijken is Archipel actief aanwezig. Momenteel bieden we op 7 buitenlocaties dagbesteding dichtbij en in de buurt van onze doelgroep. Dat varieert van vijf tot drie dagen per week. Zowel ouderen met een indicatie als zonder indicatie nemen hieraan deel. In Eindhoven is deelname door deze niet geïndiceerde groep vorm gegeven als basisdagbesteding.

Naast de wijklocaties wordt dagbesteding geboden op 5 externe locaties die door hun ambiance geschikt zijn voor specifieke activiteiten en deelnemersgroepen.

ARCHIPEL SPECIAAL VOOR BIJZONDERE DOELGROEPEN

Archipel participeert actief in een landelijke ontwikkeling om te komen tot een expertise centrum. Aanleiding voor deze ontwikkeling lag in het suboptimale niveau van zorg voor de cliënten binnen een aantal van onze bijzondere doelgroepen, het gebrek aan kennis en kennisdeling.

2021 was zowel landelijk als voor Archipel het ontwikkeljaar voor de expertisecentra. 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. Dit n.a.v. de landelijke transitie voor de zorg voor laag volume hoog complexe doelgroepen.

Voor Archipel kiezen we positie voor Huntington, Korsakov, Geronto Psychiatrie en jonge mensen met dementie (Regionaal Expertise Centrum/REC), voor deze doelgroepen is de transitiefase gestart. Als eerste voor de doelgroep Korsakov.



Archipel heeft in 2021 een stevige positie aan kop ingenomen in de totstandkoming van het toekomstig landschap. Inmiddels is de focus gericht op de bijzondere doelgroepen waarin Archipel ook REC (Regionaal Expertise centrum) wil worden. Archipel participeert in alle op landelijk niveau gevormde werkgroepen waarin aandacht is voor de ontwikkeling van ketensamenwerking, competentieprofielen en scholingsplannen.

Elke doelgroep kent een eigen tijdsplan. Inhoudelijk staat de inrichting van zorgpaden en uniformiteit in de werkwijze centraal in de fase voor de audit. Het jaar 2022 zal zich derhalve richten op Huntington en GP waarbij de uitwerkingen van 2021 voor de doelgroep Korsakov vorm krijgen.

DE CLIENT ALS VRIJWILLIGER

Archipel bekijkt op welke wijze ingespeeld kan worden op het bieden van een zinnige dagbesteding aan onze cliënten. Een van de projecten die hiertoe bijdragen is het project 'de cliënt als vrijwilliger'. In 2021 zijn in totaal 13 cliënten aangemeld die mogelijk als vrijwilliger ingezet zouden kunnen worden. Van deze 13 zijn er momenteel nog acht actief aan de slag, een viertal is gestopt tijdens de proef/ aanloopfase en een cliënt bevindt zich nog in de onderzoeksfase. Cliënten ervaren het werken als vrijwilliger als zeer prettig; er wordt een beroep gedaan op hun kracht en gelijkwaardigheid.

Uit evaluatiemomenten komen de volgende belevingen naar voren: eigenwaarde is toegenomen, 'een volwaardig gevoel', 'een doel in het leven', 'nuttig voelen' aldus de deelnemende cliënten.

HOOG INTENSIEVE SOMATISCHE ZORG; KLAAR VOOR U

Intensieve zorgvragen van onze cliënten vragen om een specifieke aanpak. Hoog Intensieve Somatische Zorg (HISZ) is een somatisch ziektebeeld waar zeer complexe zorg nodig is voor uiteenlopende klachten. Dit betekent dat de aandoening meerdere gezondheidsgebieden raakt. In vaktermen wordt dit ook wel 'multidomein problematiek somatiek+' genoemd. Naast het somatische ziektebeeld is er sprake van andere lichamelijke klachten en/of problemen op het gebied van gedrag en sociale vaardigheden.

De afgelopen twee jaar hebben in het teken gestaan van het toekomstbestendig maken van de afdeling zowel m.b.t. personeel, materiaal en kennis & kunde. Ook zijn m.b.t het expertisecentrum de nodige stappen gezet.

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 (regulier verpleeghuis).

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. De afdeling biedt ook tijdelijke opname om mantelzorgers te ontlasten of om cliënten en mantelzorgers te scholen zodat ze (weer) thuis kunnen wonen.

OBSERVATIEAFDELING SAMOSPLEIN TOONT HAAR MEERWAARDE

Soms is niet duidelijk welke aanpak, behandeling voor een cliënt het beste is en is deskundig advies van belang. Observatieafdeling Samosplein heeft in 2021 bewezen op dit gebied van grote meerwaarde voor cliënten van Archipel te zijn. Het heeft geleid tot kwaliteitsverbetering in zorg voor cliënten rondom gedragsproblemen en expertise en competenties van medewerkers en behandelaars die betrokken zijn bij deze afdeling. Samosplein heeft bijgedragen aan het ontlasten van extreme gedragsproblemen op andere locaties. Dit door het tijdig inzetten van juiste behandeling en goede observaties van de cliënten. Medewerkers zijn geschoold middels themabesprekingen. Binnen Samosplein is voldoende ruimte voor cliënten om rustmomenten te creëren en prikkels zoveel mogelijk te voorkomen.



FIT BIJ DEMENTIE BINNEN KANIDAS

Rust roest, daarom is voor onze cliënten de beweegtuin Kanidas eind december in gebruik genomen. De medewerkers hebben de tuin nog mooi in kerstsferen om kunnen toveren en op oudejaarsdag konden alle bewoners buiten een oliebol en glühwein halen. Gezien de drukte bij werk & talent met het maken van de kerstgeschenken worden de bloembakken op hoogte begin 2022 nog geplaatst in de tuin. Daarnaast maken ze nog wandbakken en gaan ze de “oude” banken en tafeltjes opknappen. Hierna kunnen de bakken gevuld worden en wordt nog een kast geplaatst om gereedschap in op te bergen. De laatste puntjes op de i en dan is het helemaal af.

3. WAT DEDEDEN WE IN 2021 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 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 2021 hebben we als volgt invulling gegeven aan voorgaande:

CORONA IMPACT

Ook 2021 heeft het gehele jaar in het teken van corona gestaan. Dit heeft wederom een zware impact gehad op het welbevinden van onze cliënten en medewerkers.

We begonnen het jaar met nog veel besmette cliënten en medewerkers. Zowel regionaal als binnen Archipel werd er gewerkt aan het nieuw continuïteitsplan waar i.t.t. voorheen nu ook een scenario code zwart aan werd toegevoegd. Gedurende het hele jaar leerden we dat onduidelijkheid en onzekerheid een

| Medewerkers & vrijwilligers (exclusief stagiaires) | Aantal |
|---|---------|
| Aantal medewerkers in loondienst per begin 2021 | 2080 |
| Aantal FTE medewerkers in loondienst per begin 2021 | 1284,44 |
| Aantal medewerkers in loondienst per einde 2021 | 2131 |
| Aantal FTE medewerkers in loondienst per einde 2021 | 1318,41 |
| Instream aantal medewerkers (FTE) in 2021 | 224,03 |
| Uitstroom aantal medewerkers (FTE) in 2021 | 187,60 |
| Openstaande vacatures eind 2021 | 178 |
| Aantal vrijwilligers per einde 2021 | 1326 |



terugkerend thema was wanneer maatregelen wijzigden. In februari konden we gelukkig de eerste cliënten binnen Archipel vaccineren en met de restvaccins ook de eerste medewerkers. Binnen Archipel werden een aantal extra verbinders aangesteld die de locaties moesten gaan ondersteunen bij de dreiging van code rood/ zwart. Zij zorgen ook voor bereikbaarheid voor coronavragen.

Vanaf maart zijn er steeds meer versoepelingen mogelijk. Dat uit zich in meer bezoek, meer dagbesteding, opening Gasterijen etc. Dit levert wel regelmatig onduidelijkheid en discussie over het wel of niet organiseren van fysieke bijeenkomsten. Er is duidelijk behoefte aan ontmoeting ook al zijn de landelijke richtlijnen hier nog steeds terughoudend in.

Vanaf begin zomer zijn alleen de basisregels; goede handhygiëne, geen handen schudden, niezen in elleboog, 1 ½ m afstand bewaren en bij klachten testen nog van toepassing. Helaas heeft dit alles in de maanden juli en augustus geleid tot een gestaag oplopend aantal besmettingen onder cliënten en medewerkers. corona lijkt onderdeel van het nieuwe normaal te worden.

Eind 2021 (november) lopen de besmettingen bij cliënten en medewerkers weer verder op. Positieve besmettingen worden opgemerkt na ringonderzoeken. Cliënten en medewerkers die positief blijken hebben milde klachten. Er ontstaat meer onrust bij de medewerkers. Eind 2021 wordt de boostercampagne opgestart. Archipel heeft deze zelf georganiseerd en ook uitgevoerd. Naar aanleiding van een persconferentie worden er weer wat maatregelen aangescherpt. Dit heeft consequenties voor ontvangen bezoek. Ook de vieringen rondom de feestdagen zullen in kleine kring (lees afdeling) georganiseerd moeten worden.

ACTIEF OP DE ARBEIDSMARKT

We hebben een sterk en onderscheidend werkgeversmerk dat een appèl doet op de intrinsieke motivatie: zinvol werk. Verdere ingrediënten zijn onze HR visie, onze ambitie om te blijven innoveren en onze keuze om bij te dragen aan een duurzame samenleving. Kansen en mogelijkheden staan centraal. We zijn toegerust op de kansen en uitdagingen van de arbeidsmarkt en borgen dat we die medewerkers aantrekken die bij ons passen. Mijlpalen in 2021 zijn;

- De wervingscampagne is in het voorjaar live gegaan. Een mooie nieuwe wervingscampagne met medewerking van enthousiaste eigen medewerkers die op de foto zijn gegaan als ambassadeur van Archipel.
- 108 nieuwe medewerkers zijn binnengestroomd ten behoeve van de zorgteams (van welzijn t/m niveau 6).



- Vanuit de subsidie Coronabaan “Assistent Welzijn”, zijn er ruim 25 medewerkers in (vaste) dienst bij Archipel getreden in de functie van woonondersteuner en zelfs drie medewerkers zijn de BBL opleiding bij Archipel gestart.
- Werving en Selectie sluit steeds meer aan als kennis en adviespartner bij wervingsprocedures van verschillende disciplines.
- Tevens is in 2021 onderzocht hoe we de flexpool en de flexibele inzet verder kunnen optimaliseren op locatieniveau en op regionaal niveau.

GOED WERKGEVERSCHAP

Voor Archipel is het van belang dat nieuwe medewerkers geworven worden en dat deze, net als de huidige medewerkers, Archipel ervaren als een goede werkgever. Ook in 2021 heeft Archipel vele acties ondernomen om deze ambitie waar te kunnen maken.

- Een leven lang werkvermogen is niet formeel geëvalueerd, maar het lijkt inmiddels goed tussen de oren te zitten van HR-collega's en zij brengen het goed over aan aandachtvelders, leidinggevendenden en teams. De visie spreekt aan, er is herkenning op het belang. Processen lijken helder.
- De psychosociale ondersteuning blijft regelmatig onderwerp van gesprek. De vraag of het voldoende is wordt zowel in het centrale corona team, in

ondersteuningsteams en bij HR-coaches besproken. Conclusie lijkt te zijn dat er voldoende aandacht en ondersteuning is (aanbod), maar dat werkdruk als gevolg van de gaten in de roosters niet makkelijk weg te nemen is. De psychosociale ondersteuning is blijvend onder de aandacht bij de HR-coaches geweest.

- In 2021 zijn de HR-coaches met 905 medewerkers op een kwalitatieve manier over ontwikkeling, werkgevoel of werkvermogen in gesprek geweest.
- HR-coaches voeren in het kader van goed werkgeverschap gesprekken (het goede gesprek) met de individuele medewerker. Het uitnodigen van medewerkers loopt op sommige locaties heel goed, op andere komt de HR-coach er nog onvoldoende aan toe. Door de verschillende corona-golven is de aandacht van de HR-coach meer dan vooraf gedacht gegaan naar verzuim, corona-coördinatie en taken in ondersteuningsteam.

ONTWIKKELINGEN BIJ HUMAN RESOURCES

De dienst HR heeft in 2021 een groot aantal acties opgepakt. Onze processen, systemen en hulpbronnen werken voortaan 'lean' en ondersteunend. In samenwerking met management control hebben we een driemaandelijke managementrapportage HR ontwikkeld. Het totstandkomingsproces en de bijhorende cijfers wordt elk kwartaal doorontwikkeld.



Daarnaast hebben we in 2021 een kwalitatief en een kwantitatief onderzoek gedaan naar uitstroom. De resultaten zijn besproken met de raad van bestuur en zullen verder worden doorgesproken met de ondernemingsraad.

Wat betreft het verzuim is ingezoomd op middellang verzuim en is met de inzet van Forcemed extra aandacht gegaan naar herstel van Covid-restklachten. Er zijn free rugchecks geweest, waardoor medewerkers met rug- en nekklachten eerder

gericht aan de slag kunnen met behandeling en herstel. De laatste maanden van 2021 hadden we een lager verzuimcijfer dan de regio en branche!

EEN MODERN LEERMANAGEMENTSYSTEEM (LMS)

In de eerste helft van 2021 heeft een projectgroep bestaande uit inhoudsdeskundigen én gebruikers, een keuzetraject doorlopen. Daarin zijn drie potentiële nieuwe aanbieders met elkaar vergeleken op basis van een uitgebreid programma van eisen, demo's en referentiebezoeken. De projectgroep heeft op basis daarvan besloten om het LMS van SDB Leerplatform te gaan adviseren als ons nieuwe LMS. Met name de gebruiksvriendelijkheid en de mogelijkheid tot het opstellen van maatwerk leerpaden, alsmede een volledige integratie van alle leermogelijkheden in 1 systeem, waren doorslaggevend bij deze keuze. In de zomer is de tweede projectfase gestart: de implementatie.

AMBULANT TEAM KRIJGT EEN VAST PLEKJE

Het ambulant team van dagbesteding is ondergebracht bij het flexbureau. Het doel is bereikt: een centrale plek van waaruit ook bij dagbesteding continuïteit geboden kan worden gebruikmakend van Inplanning als optimalisatie. De centrale plek is belegd bij het flexbureau en de werkwijze is geoptimaliseerd (training over het gebruik van Inplanning en daarna implementatie ervan in het proces).

MEDEWERKERS MET AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

Archipel heeft speciale aandacht voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Gekeken wordt of deze mensen opgenomen kunnen worden binnen de Archipel familie. Binnen het initiatief Doe mee met 4W zijn, mede dankzij een aanmoedigingsprijs van maar liefst 300.000 euro de eerste voorzichtige resultaten geboekt.

- Mensen met afstand tot arbeidsmarkt zijn aangenomen (maatjes)
- Mensen vanuit Bijstand zijn aangenomen (buddy's) om de maatjes te begeleiden
- Een serviceteam (groep van zes buddy's en maatjes) is actief binnen de Archipel miniwijk Zuiderpark (Fleuriade en Gagelbosch). De medewerkers van Doe mee met 4W vragen veel begeleiding en de "klussen" die zij op locatie kunnen/mogen doen zijn nog slechts summier aanwezig.

4. WE BLIJVEN VERBETEREN EN VERNIEUWEN

PLATFORM ONDERZOEK, INNOVATIE & ONTWIKKELING

Het platform Onderzoek, Innovatie & Ontwikkeling (OIO) binnen Archipel is een platform waarop alle stakeholders samen komen, waardoor er overzicht en inzicht ontstaat, in alle projecten, innovaties en onderzoeken. Doel van het OIO-platform is om waarde te creëren in brede zin, maar met de focus op twee hoofdlijnen:

- Zelfstandigheid & autonomie (langer thuis)
- Ondersteuning werkprocessen (arbeidsmarktproblematiek)

Het OIO-platform een eigen pagina op Archinet, waarbij men Ideeën/ innovatie in kan dienen. Daarnaast is een overzichtspagina in ontwikkeling, waar (de voortgang van) alle projecten, innovaties, onderzoek en ontwikkeltrajecten in te zien zijn en opgezocht kunnen worden. Ook is dit de plaats waar studenten vanuit Fontys of TU/e hun projecten delen. Zo wordt innoveren iets wat binnen heel Archipel plaatsvindt en meer en meer onderdeel wordt van de dagelijkse praktijk.

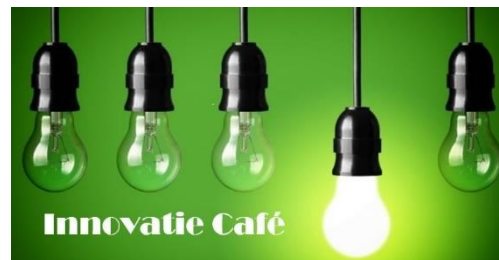
Steeds vaker wordt een beroep op het team innovatie gedaan om mee te denken over moeilijke casuïstieken in zorg, behandeling of anderszins. Door met een andere bril en met andere mogelijkheden te kijken, kan er soms toch naar een oplossing worden gewerkt.

LIO

De Leer Innovatie Omgeving (LIO) heeft binnen Archipel als doel: 'Het creëren van een omgeving die ruimte en stimulans voor ontwikkeling biedt waardoor er een krachtig leerklimaat ontstaat voor zowel lerende als ervaren medewerkers'. De snelle ontwikkelingen in de zorg vragen om een innovatieve leer- en werkomgeving, om mee te kunnen bewegen met het veranderende zorglandschap. Zorgafdelingen Fleuriade en Dommelhoeve zijn onderdeel van de LIO waar medewerkers en studenten intensief samenwerken, met als doel om zorgverlening, opleiden, leren, innoveren en onderzoeken te combineren en te verbeteren, om de zorg voor de cliënt te verbeteren. Naast de reguliere zorg is er tijd en aandacht voor onderzoek, projectmatig werken en verbeterplannen. In 2021 zijn twee groepen studenten gestart binnen de LIO. Deze studenten worden anders opgeleid. In het leren op de LIO is werken reële arbeid en krijgt de student een uitgebreid beeld wat het betekent om te werken in de functie

waarvoor zij wordt opgeleid. Dit betekent dat de studenten naast het draaien van een dienst ook andere onderdelen van de organisatie leren kennen. Zo bereiden we toekomstige beroepsbeoefenaren goed voor op het werken in de verpleeghuiszorg.

Het eerste jaar LIO heeft vooral in het teken gestaan van ontwikkelen en ontdekken.



ZORGINNOVATIE PLATFORM

Het innovatieplatform heeft in 2021 het beoogde resultaat slechts gedeeltelijk behaald. Hier liggen hoofdzakelijk twee redenen aan ten grondslag. Op de eerste plaats bleek het door corona tijdens een groot deel

van het jaar lastig om nieuwe implementatie projecten op locaties op te starten. Hierdoor zijn implementaties die in 2021 afgerond zouden worden, doorgetrokken naar 2022. Op de tweede plaats ontbrak het in de periode maart t/m september aan programmacoördinatie voor het platform. In november 2021 hebben de kwartiermakers en bestuurders hun commitment afgegeven voor een doorstart van het innovatieplatform en zijn de ambitie en strategische pijlers aangescherpt.

IFOZ

IFOZ is een samenwerking tussen CbusineZ en vier grote zorginstellingen uit Zuid-Nederland: Archipel (Eindhoven), Envida (Maastricht), Tante Louise (Bergen op Zoom) en Thebe (Tilburg). CbusineZ is gelieerd aan zorgverzekeraar CZ. Een aparte stichting, die ook financieel op eigen benen staat. Het fonds richt zich op vernieuwingen die de opstartfase al hebben doorlopen.

Doelstelling: Samen willen we innovaties in de ouderenzorg versnellen door te helpen bij de ontwikkeling en implementatie ervan. In februari is gestart met het beschouwen van 8 projecten, die getoetst moesten worden op de gezamenlijke ambitie.

In 2021 zijn de eerste stappen gezet voor dit samenwerkingsverband:

- In overleg met de Founding Partners (Archipel, CbusineZ, Envida, tanteLouise en Thebe) werd IFOZ opgericht op 8 april 2021 in de vorm van een stichting.

- Een van onze bestuurders representeert Archipel in het bestuur van IFOZ waarin besluitvorming over investeringen plaatsvindt. De manager bedrijfsvoering en de programma coördinator innovatie van Archipel nemen deel aan de werkgroep van inhoudsdeskundigen waarin innovaties die zich aanmelden bij IFOZ inhoudelijk gescreend en beoordeeld worden.
- Vitalis en Zorg in Oktober hebben zich vanuit de regio Zuidoost-Brabant aangesloten bij het IFOZ als implementatieversterkers. Zij zullen deelnemen om innovaties waar vanuit het IFOZ in geïnvesteerd wordt op te schalen in de regio.
- Er is door IFOZ een implementatiemodel ontwikkeld waarin beschreven wordt hoe partijen in de opstart-, opschalings- en expansiefase kunnen samenwerken om de doelstellingen van IFOZ te bereiken.
- Sinds de oprichting hebben ruim 40 initiatiefnemers van innovaties zich gemeld bij IFOZ met een investeringsverzoek. Naar aanleiding van de verkenning- en screeningsprocedure zijn er twee partijen overgebleven waar mogelijk een investeringsdeal mee gesloten wordt.

De doelstelling was om in 2021 vanuit het IFOZ een investering te doen in twee initiatieven zodat in 2022 gestart kan worden met implementatie en opschaling in de organisaties. Na het uitgebreide screeningsproces is uiteindelijk gekozen voor de innovatie Momo Bedsense, een sensorplaat die op borsthoogte onder het matras van de bewoner wordt geplaatst. De sensoren geven informatie over druk, houding en trillingen. Deze data wordt weergegeven in een app die inzicht geeft in welke bewoners veilig en rustig in bed liggen, wie onrustig is en wie dringend hulp nodig heeft om bijvoorbeeld valincidenten of decubitus te voorkomen. Zorgmedewerkers kunnen zo goed inschatten welke acties nodig zijn.

OMGAAN MET VERANDERINGEN

In het afgelopen jaar zijn door het team innovatie veel contacten gelegd met de gebruikers van nieuwe innovaties om een basis te creëren die essentieel is voor het ontwikkelen van vernieuwingstrajecten. Het team innovatie gaat langzaam meer richting ondersteuning en advies vanuit innovatie. Iets dat het komende jaar nog verder en duidelijker uitgebouwd wordt.

Enkele noemenswaardige zaken uit 2021 zijn:

- De producten uit de digitale dokterstas zijn verminderd tot een selectie die in de praktijk hun waarde heeft getoond.
- De start van de proeftuinen smartglasses op Dommelhoeve en Kanidas. De verwachting is dat de smartglass gaat bijdragen een efficiënter inzet van personeel. Bijvoorbeeld doordat een arts of verpleegkundige ambulant team niet ter plekke hoeft te zijn maar op afstand mee kan kijken. Ook kunnen medewerkers uit het team die thuis zitten via de smartglass studenten begeleiden.
- Augmented Reality (ARTIE) gaat ingezet worden vanuit het Ambulant Verpleegkundig Team (AVT). Via Augmented reality wordt het mogelijk gemaakt voor een collega op afstand om mee te kijken en in het beeld aanwijzingen te geven aan degene die ARTIE gebruikt. De toepasbaarheid en bruikbaarheid van deze innovatie worden in het kader van een afstudeeropdracht onderzocht door een HBO-V student van het AVT.
- I.s.m. stakeholders is in de Achtse Barrier een plan van aanpak uitgewerkt om de inzet van google Home uit te testen t.b.v. meer autonomie met technologie (MAT) bij bewoners in die wijk. Het plan is door de stakeholders omarmd en er wordt verkend of subsidie aangevraagd kan worden om dit project te starten.
- Op Dommelhoeve gaat het project Medido van start. De Medido wordt ingezet tijdens een pilot van zes maanden waarin geëvalueerd zal worden of de inzet bijdraagt aan meer zelfstandigheid m.b.t. inname van medicatie tijdens verblijf op de geriatrische revalidatie afdeling en verkorting van de ligduur (sneller ontslag) doordat de Medido mee naar huis gaat.

5. 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 2021 hebben we als volgt invulling gegeven aan voorgaande:

SAMEN OP ZOEK NAAR DE BESTE ZORG VOOR ONZE GRZ CLIËNTEN

Archipel heeft nog steeds 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 (GRZ) is hierbij de wens een state of the art Centrum voor Geriatrische Revalidatie te realiseren, fysiek verbonden met Libra revalidatie, om vervolgens gezamenlijk optimale ketenzorg te kunnen leveren. In 2021 zijn in deze gezamenlijke zoektocht enkele belangrijke stappen gezet.

- Samenwerking met ketenpartners, met name Vitalis maar ook de ziekenhuizen, andere GRZ's en huisartsen heeft verder vorm gekregen. Zo zijn Archipel en Vitalis de fast track voor CVA's gestart met het Catharina ZH en volgt per 1 januari 2022 ook deze samenwerking met het MMC. In 2021

zijn we regionaal gaan werken, door technologische ondersteuning met Efficcy en met de Siilo-app, hebben we het opnamebeleid van de GRZ's geüniformeerd. De artsen van Vitalis en Archipel zijn onderdeel geworden van het MDO-neurologie in het Catharina ZH, er zijn nieuwe afspraken voor spoed GRZ etc.

- Daarnaast is er verder verkend waar in de toekomst het nieuwe GRZ-centrum voor stadsregio Eindhoven opgezet kan worden. Een geschikte plek is gevonden bij Libra Revalidatie, locatie Blixembosch. Bouwtechnisch/ruimtelijk inpasbaar lijkt dit haalbaar. Financieel zijn de eerste contouren geschetst en deze zijn positief. Verkenning van de samenwerking met Libra is veelbelovend. Het is een kansrijk concept om als GRZ samen te gaan werken. De tijd lijkt er rijp voor.
- Samenwerking ketenpartners is goed op gang gekomen en staat er ook echt. Maar het relatiemanagement zal voortdurend aandacht blijven vragen, zowel met de ziekenhuizen als met de andere GRZ's in de regio.

DUURZAAM ARCHIPEL VASTGOED

2021 heeft in het teken gestaan van onderzoeken van mogelijkheden:

- Zijn onze gebouwen geschikt voor zonnepanelen
- Zo ja, is er mogelijkheid om energie terug te leveren op het energienet
- Zo ja, wat zijn de mogelijkheden om samen met anderen deze aanbesteding



op te pakken en mee te liften op mogelijke subsidies. Onderzoek heeft uitgewezen dat slechts voor 1 Archipelpand alle vragen met ja kunnen worden beantwoord. Daarvoor vindt nu aanbesteding/verkenning plaats met de gemeente Eindhoven.

Investeringen opgenomen in het CO2 reductieplan 2021 zijn door vastgoed i.o.m. de raad van bestuur doorgeschoven naar 2022 en zullen het eerste kwartaal uitgevoerd moeten worden. Het betreft daarbij zowel grote investeringen als exploitatie-technisch meer operationele vervangingen die uit de besparingsplannen zijn gekomen. Dit uitstel heeft negatieve gevolgen voor het

bereiken van de gestelde norm van CO2-reductie van 50% in 2030. Begin 2022 wordt gekeken naar wat dat vraagt in de aanpak om deze doelstelling toch te realiseren. Binnen vastgoed is een projectmanager aangetrokken die zich gaat focussen op de technische diensten en beheer. Daardoor komt er voor de andere projectmanager ruimte om zich meer te focussen op projecten, lange termijnonderhoud, etc.

STEEDS MEER AANDACHT VOOR DUURZAAMHEID

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

- Voor locaties Landrijt, Kwadraat, Eerdbrand, Passaat/Hof van Strijp, Gagelbosch/Fleuriade (Zuiderpark) heeft Archipel het MPZ (Milieu Platform Zorgsector) zilveren duurzaamheidskeurmerk behaald.
- Onze milieubarometer is gevuld met de benodigde data en gepubliceerd (voorwaarde GreenDeal).
- 28 december kwam de definitieve uitslag van de audit duurzaamheid / GreenDeal

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.

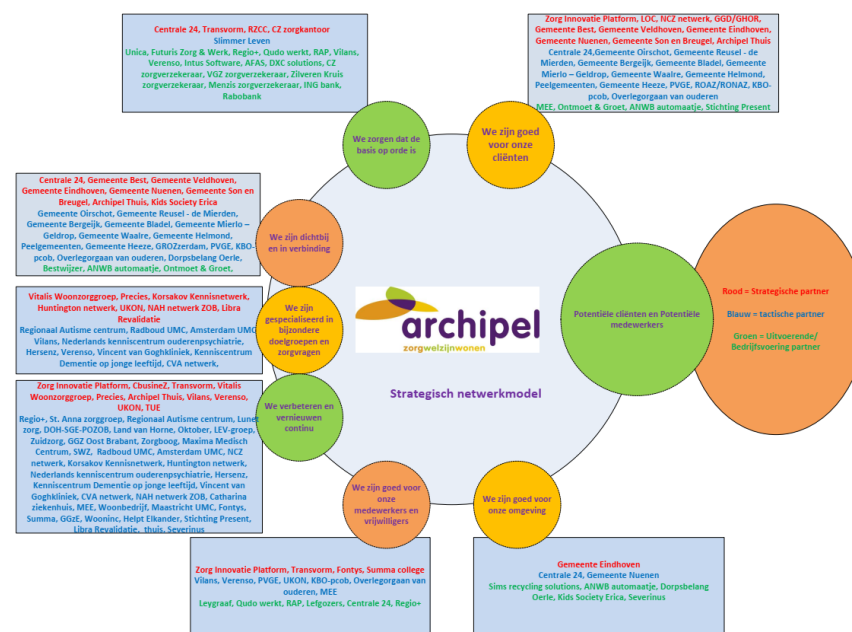
Vanaf de start van RONAZ is Archipel door één van onze bestuurders binnen het bestuur van dit overleg vertegenwoordigd. Waardoor Archipel een belangrijke rol heeft kunnen spelen in de te nemen beleidsbeslissingen en coronamaatregelen.

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 bijgaand model blijkt.



6. 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 2021 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. In het Kwaliteitskompas is de Plan-Do-Check-Act-cyclus geborgd. Gedurende het jaar 2021 is een jaarcyclus doorlopen op basis van reisdoelen die afgeleid zijn van het landelijk Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. Alle teams zijn gevraagd voor elk reisdoel een of meerdere verbeterplannen in te dienen, uit te voeren en te evalueren.

Daarnaast zijn in 2021 verschillende kwaliteit verhogende initiatieven opgepakt;

- Eigenaarschap kwaliteit: Het kwaliteitssysteem werd op basis van evaluatie en opgehaalde feedback doorontwikkeld. Kwaliteit werd gezien als een taak en in mindere mate ervaren als de basis van handelen van iedere dag. De

vraag die steeds gesteld dient te worden is: “Doen we de dingen goed en doen we de goede dingen?”

- De notitie Structuur en aandacht voor kwaliteit is verder uitgewerkt met als doel: Leren en verbeteren.
- In september zijn de aangepaste kaders eigen regie geïntroduceerd. “Kwaliteit is ons doel, het kader is ons middel”.
- Met de centrale cliëntenraad is gesproken over op welke wijze de cliënt tevredenheid gemeten kan worden (waarderend onderzoek). Een digitale vragenlijst is verstuurd om de cliënt tevredenheid te meten. Vanuit cliënt in regie is de werkgroep dialoog gestart waarin wordt gekeken hoe medewerkers kunnen worden ondersteund om de principes van cliënt in regie beter toe te kunnen passen in dialoog met de cliënt en zijn naasten.
- Om transparant te zijn over de invulling van het kwaliteitskader is de BI-tool doorontwikkeld met kwaliteitsinformatie. Deze is in concept klaar. Hierin is zichtbaar hoeveel MIC-meldingen een team heeft gemaakt, het aantal klachten, verbeterplannen en of het kwaliteitsgesprek gehouden is.
- In samenwerking met afdeling communicatie is een magazine gemaakt met daarin cijfermatige informatie over de kwaliteit van zorg en verhalen over hoe er in de organisatie gewerkt wordt aan de kwaliteit van zorg. Het delen van verhalen om zo van en met elkaar te leren.



AANDACHT VOOR HYGIËNE EN INFECTIEPREVENTIE

De HIP-commissie is herzien. De ‘regeling inrichting hygiëne en infectiepreventie commissie’ is vastgesteld. Tevens is een plan van aanpak opgesteld. Dit plan van aanpak is een goede leidraad in het oppakken van de taken voor de HIP-cie. De externe audit n.a.v. corona, uitgevoerd door de GGD, is uitgezet en heeft op de locaties Fleuriade en Passaat reeds plaatsgevonden. Op locatie Eerdbrand zal deze begin 2022 plaatsvinden. HIP-commissie heeft meegedaan aan de kwaliteitsbijeenkomsten. Dit heeft goede punten opgeleverd voor de commissie en heeft geleid tot gesprekken rondom HIP binnen de locaties. Vanuit de kwaliteitsbijeenkomsten is de handhygiëne opgepakt als extra aandachtspunt. Er zijn posters gemaakt en verspreid op alle locaties.

Het spel “Wie is de mol” is voorbereid en gaat in 2022 gespeeld worden op alle locaties. Op Fleuriade is een actieplan opgesteld n.a.v. de bevindingen tijdens de audit.

Enkele specifieke acties uit 2021:

- Verbeteren deskundigheid medewerkers algemene hygiëne. Vanuit de kwaliteitsbijeenkomsten en waarnemingen op locatie (audit) is duidelijk dat de HIP-richtlijnen onvoldoende bekend en/of nageleefd worden. Men geeft aan dat er voorheen vanuit de organisatie minder op is gestuurd (“wonen als thuis” maakte dat de noodzaak van doorvoering van de HIP-richtlijnen niet gevoeld werd). Er wordt daarom gewerkt aan een scholingsplan.
- Oriënteren op externe expertise als het gaat om toepassen van de richtlijnen. Bijvoorbeeld in de teststraten. Expertise op het gebied van de HIP is groot bij de GGD.
- Ventilatie check door extern bureau is in Q1 2021 uitgevoerd.

HUMAN RESOURCES; DE BASIS STAAT

De dienst HR heeft in 2021 een groot aantal acties opgepakt. Onze processen, systemen en hulpbronnen werken voortaan ‘lean’ en ondersteunend

- In samenwerking met management control hebben we tijdige en adequate management informatie ontwikkeld met een focus op verloop en verzuim. Hieruit is een driemaandelijks managementrapportage HR ontwikkeld. De BI-tool was hierin richtinggevend.
- Daarnaast hebben we in 2021 een onderzoek (kwalitatief en een kwantitatief) gedaan naar de uitstroom van medewerkers.
- Wat betreft het verzuim is ingezoomd op middellang verzuim en is er met de inzet van Forcemed extra aandacht gegaan naar herstel van Covid-restklachten. Er zijn free rugchecks geweest, waardoor medewerkers met rug- en nekklachten eerder gericht aan de slag kunnen met behandeling en herstel. De laatste maanden van 2021 hadden we een lager actueel verzuimcijfer dan de regio en branche.
- Selectie en implementatie van een gebruiksvriendelijk en modern leermanagementsysteem (LMS). Afgelopen jaar heeft een projectgroep bestaande uit inhoudsdeskundigen én gebruikers, een keuzetraject doorlopen. Daarin zijn potentiële nieuwe aanbieders met elkaar vergeleken op basis van een uitgebreid Programma van Eisen, demo’s en

referentiebezoeken. De projectgroep heeft op basis daarvan besloten om het LMS van SDB (SDB Leerplatform) te gaan adviseren als ons nieuwe LMS. Met name de gebruiksvriendelijkheid en de mogelijkheid tot het opstellen van maatwerk leerpaden, alsmede een volledige integratie van alle leermogelijkheden in 1 systeem, waren doorslaggevend bij deze keuze. Dit advies is overgenomen door de RvB en per juli 2021 is de tweede projectfase gestart: de implementatie.



- Het ambulant team van dagbesteding is onderdeel geworden van het flexbureau. Een centrale plek van waaruit ook bij dagbesteding continuïteit geboden kan worden gebruikmakend van Inplanning als optimalisatie.

BEDRIJFSVOERING BLIJFT VERBETEREN

Eén van de strategische thema’s van Archipel is de “basis op orde”. Specifiek voor Bedrijfsvoering is er aan flink wat knoppen gedraaid gedurende 2021 om de verbeteringen door te zetten. Deze verbeteringen waren Bedrijfsvoering breed wat maakt dat het een diversiteit aan verbeterprojecten was. Terugkijkend op 2021 kunnen we stellen dat ondanks corona (extra werkzaamheden, op afstand werken en de nodige uitval) er sprake is van een significante progressie. Verbeteringen waar de cliënt, medewerkers en de organisatie direct of indirect baat bij hebben.

Op de meeste afdelingen is de formatie kwantitatief als kwalitatief op orde om naast reguliere werkzaamheden te verbeteren. De ontwikkeling naar beter geschoold personeel zet zich door. Dit vertaalt zich onder andere in niet enkel de vraag oplossen maar vaak ook het structureel wegnemen van de oorzaak.

HERSTRUCTURERING FACILITAIRE DIENSTVERLENING

Door een herstructurering van de facilitaire dienstverlening wordt, in samenwerking met div. andere geledingen, de klant beter en sneller bediend en tevens zijn processen beter gestroomlijnd, gemonitord en doorlopend geoptimaliseerd.

De Servicedesk (ISA) is ontwikkeld en geïmplementeerd in de organisatie. Na een pilot is besloten deze definitief te vervolgen. Het servicepunt wordt erg positief ontvangen in de organisatie, is ondersteunend voor m.n. de zorgteams, maar ook andere interne klanten.

De technische diensten zullen begin 2022 worden overgeheveld naar de afdeling vastgoed.

STRATEGISCHE PERSONEELSPANNING



Voor dit project is in 2021 veel werk op de achtergrond verzet. We beogen met dit project capaciteitsmanagement door te voeren per locatie. Hoe vertalen we de klantvraag naar werkzaamheden om vervolgens vanuit de mogelijkheden van de arbeidsmarkt daar functies

op in te zetten. In 2021 is het aanvankelijk e voorstel voor de opzet op basis van evaluaties aangepast. Daarnaast zijn in november cijfers opgeleverd, die de kwantitatieve situatie beschrijven van dat moment, aangevuld met een aantal feiten over de toekomst (zoals uitstroom door pensioen). De analyse van deze aangeleverd cijfers worden verwerkt in een concreet plan van aanpak voor 2022.

In 2021 is, om in te spelen op de krappe arbeidsmarkt, verder gegaan met de implementatie van locatieroosteren bij 6 locaties. Met als doel dat medewerkers meer invloed krijgen op hun eigen werktijden en de beschikbare formatie optimaal wordt ingezet. Dit proces van implementatie ging met vallen en opstaan en vroeg veel afstemming. De pandemie, hoog ziekteverzuim, druk op dag- en

weeksturing maakten dat de blik op duurzame oplossingen soms moeilijk vast te houden was door de teams.

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 totaal zijn in 2021 26 nieuwe onderzoek aanvragen beoordeeld; 19 toegewezen en 7 afgewezen.

Afgelopen jaar zijn van 25 onderzoeken afgerond zoals o.a. Doelgroep beschrijving mensen met dementie en zeer ernstig probleemgedrag, Onderzoek naar factoren die van invloed zijn op besmetting en verspreiding van COVID-19 en Seksualiteit en intimiteit in verpleeghuizen.

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

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

FINANCIËEL RESULTAAT

Ondanks dat Covid-19 ook in 2021 een forse impact heeft gehad op de zorgverlening van Archipel, is dit jaar toch met een gezond financieel resultaat van € 2,6 mln. afgesloten. Dit komt met name omdat de impact van Covid-19 op de omzet fors verminderd is, de impact op de meerkosten als gevolg van Coronacrisis is onverminderd groot gebleven. Archipel heeft de haar beschikbare maatschappelijk middelen goed kunnen inzetten voor de zorg. De formatie is met ruim 2,5% gestegen van 1.302 fte in 2020 naar 1.335 fte in 2021. Mede gezien de grote tekorten op de arbeidsmarkt voor zorgpersoneel is dit een mooie prestatie. Desondanks is er nog steeds sprake van een personeelstekort en was het ziekteverzuim als gevolg van de Covid-19 Omikron variant zeer hoog. Om voldoende handen aan het bed beschikbaar te houden en de kwaliteit van zorg te kunnen garanderen, was het daardoor noodzakelijk om externe formatie in te huren. Dit heeft in 2021 geleid tot een kostenpost van ruim € 11 mln., vrijwel gelijk aan 2020 (en daarmee 50% meer dan pre-Covid). In 2021 is er daarbij € 1,6 mln. beschikbaar gesteld voor innovaties om de kwaliteit en efficiency van zorg verder te verbeteren.

In 2021 is er geen sprake geweest van bijzondere baten of lasten, zoals dat in 2020 met de verkoop van Leilinde en Warande en de afwikkeling van rentederivaten wel het geval was. Wel is er een nieuwe voorziening van € 1,4 mln. getroffen voor de medewerkers die langer dan 45 jaar in de zorg werken en met prepensioen mogen. Ook zit er in het resultaat van 2021 een hoge compensatie van ca. € 6,5 mln. voor de meerkosten als gevolg van corona, met name voor de dekking van extra (extern) personeel als gevolg van het hoge ziekteverzuim door Omikron. Zonder Corona had Archipel deze kosten in mindere mate gehad waardoor het resultaat van € 2,6 mln. een goede afspiegeling is van de gevoerde exploitatie.

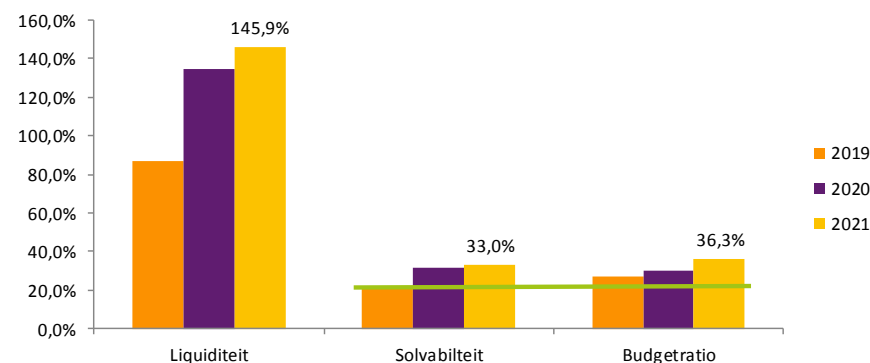
Archipel Thuis heeft 2021 afgesloten met een positief resultaat van € 9.600, wat ten opzichte van 2020 (€ 4.600) een kleine groei betekent.

De Meander, Maaltijd en Catering Service BV, die in 2017 volledig is gestopt met haar activiteiten, kende een positief resultaat in 2021 van € 364K. Omdat in 2020 een waardevermindering van € 1,1 mln. is doorgevoerd en het pand in 2022 is verkocht voor een bedrag van € 500K boven de boekwaarde, moest de waardevermindering uit 2020 voor € 500K worden teruggedraaid. Dit had een positief effect op het resultaat.

FINANCIËLE POSITIE NU EN IN DE TOEKOMST

Door het positieve resultaat is de financiële positie van Archipel verder verbeterd. De ontwikkeling van de financiële ratio's staan in de grafiek weergegeven.

Ontwikkeling ratio's Archipel Zorggroep



Definities

Liquiditeit: $\frac{\text{Vlottende Activa}}{\text{Kortlopende Schulden}}$

Solvabiliteit: $\frac{\text{Eigen Vermogen}}{\text{Totaal Vermogen}}$

Budgetratio: $\frac{\text{Eigen Vermogen}}{\text{Totale Opbrengsten}}$

Hiermee voldoet Archipel ruimschoots aan de geldende normen binnen deze sector. De financiële ruimte die Archipel heeft wordt, met het oog op het toenemen van de druk op de exploitatie door diverse marktontwikkelingen, ingezet voor innovaties, opleidingen, duurzaamheid, werving & selectie en het behouden van de medewerkers.

8. ORGANISATIE EN GOVERNANCE

De stand van zaken per 31 december 2021

8.1 RAAD VAN BESTUUR (RVB)

| Raad van bestuur Naam | Functie |
|-----------------------------|----------------------|
| De heer drs. E. Fokkema | Voorzitter |
| Mevrouw K.N. van Boxtel MSc | Lid raad van bestuur |
| Mevrouw dr.M.Chatrou | Lid raad van bestuur |

In juni 2021 heeft mw. M. Hertogs de RvB verlaten, zij is per 15 november opgevolgd door mw. M. Chatrou. Mw. H. Griffioen heeft van juni tot half november als interimmer de raad van bestuur versterkt op het gebied van de speciale doelgroepen

8.2 RAAD VAN TOEZICHT (RVT)

| 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 |

2021 was het tweede jaar waarin met name corona zeer bepalend was voor Archipel en daarmee ook een belangrijk thema voor de raad van toezicht. Gelukkig waren er ook andere belangrijke onderwerpen die bijdragen aan de verdere ontwikkeling van de organisatie en kwaliteit van zorg. In het onderstaande geeft de RvT een samenvattend overzicht van haar werkzaamheden van het afgelopen jaar.

De RvT heeft in 2021 geen wijzigingen in samenstelling ondergaan. Na een tweetal jaren van mutaties heeft de raad zich snel als een goed samenwerkend team ontwikkeld. In een context met veel ontwikkelingen, uitdagingen en onrust (arbeidsmarkt, wisseling in de RvB, pandemie, verkoop vastgoed) is de RvT voor de RvB een constante en stabiele factor geweest. Gebleken is dat kennis en

ervaring op de diverse beleidsterreinen binnen de RvT ruim voldoende aanwezig om voor de RvB klankbord, sparringpartner en adviseur naast werkgever te zijn. Waar wij als RvT met vele anderen in 2020 met de inzet van het landelijk vaccinatieprogramma uitkeken naar het einde van de pandemie, bleek ook 2021 voor wat betreft overleg en wekbezoek fors beperkt te zijn door een muterend en moeilijk te bestrijden virus. Aan het eind van 2021 maken wij ons op voor de gevolgen van de effecten van een nieuwe variant, het Omikron virus. Gezien de besmettelijkheid van deze variant heeft de RvT het vierde kwartaal 2021 veelal digitaal of met social distance en preventieve maatregelen de werkzaamheden moeten vormgeven. We zien dat in ieder geval het eerste kwartaal van 2022 Omikron een belangrijk thema voor Archipel zal zijn. Life bijeenkomsten zijn voor de RvT in 2021 beperkt gebleven. Wij kijken uit naar de mogelijkheden om weer life de locaties te kunnen bezoeken en met medewerkers/professionals en cliënten het gesprek te kunnen aangaan.

De raad van toezicht heeft 6 algemene vergaderingen georganiseerd (deels digitaal). Daarnaast zijn er voorafgaand aan elke vergadering van de voltallige RvT bijeenkomsten geweest van de auditcommissie en de commissie kwaliteit. In 2021 zijn er twee themabijeenkomsten geweest waarmee de RvT overzicht krijgt op belangrijke actuele onderwerpen in de ouderenzorg. In 2021 zijn het thema arbeidsmarkt en ICT/innovatie aan de orde geweest. Tevens hebben verschillende leden geïnvesteerd in de ontwikkeling van eigen deskundigheid.



Met de centrale cliëntenraad, de OR en de vrijwilligersraad zijn er overlegmomenten geweest, regulier en o.a. in het kader van de

werving van een interim bestuurder en een nieuw lid RvB.

Aan het eind van het jaar is er tevens de goede gewoonte om informeel met de voorzitter RvT voorzitter RvB en voorzitter CCR bij te praten en vooruit te kijken. In 2022 zijn er naast de reguliere agendapunten zoals jaarrekening, begroting in de vergadering van de RvT in het bijzonder aandacht gegeven aan;

- beleid/ontwikkelingen COVID
- Afscheid M. Hertogs, lid RvB.
- werving interim bestuurder, Mevr. H. Griffioen.
- werving en benoeming lid RvB, mevr. M. Chatrou
- verkoop vastgoed.

Met de RvB is er gestructureerd werkoverleg geweest, individueel overleg n.a.v. specifieke vragen en een gesprek met de voorzitter RvB inzake de verlenging van het contract. Laatstgenoemd overleg werd respectievelijk gevoerd door de remuneratie commissie. Tussen de voorzitter RvB en voorzitter RvT vond het regelmatig telefonisch en digitaal overleg plaats over de algemene gang van zaken en uitdagingen met name ten tijde van de besmettingsgolven.

In het eerste kwartaal 2021 heeft de RvT het eigen functioneren geëvalueerd met externe begeleiding door mevrouw Gertrude van de Brink. Naar aanleiding van de evaluatie zijn o.a.;

- Twee themabijeenkomsten gepland (ICT/Innovatie en Arbeidsmarkt)
- Is het vooroverleg van de RvT beter gestructureerd en is er tevens voorafgaand aan elke vergadering tijd vrijgemaakt voor informeel overleg met de RvB (een moment van bijpraten)
- Worden de bijeenkomsten van de commissie kwaliteit en audit commissie ruimer voor de vergadering van de RvT gepland.
- Is het thema "Governance" bij de remuneratie commissie belegd.
- Wordt er in de werkzaamheden van de RVT meer ingezoomd op de leefwereld op basis van het visie document "reisgids voor toezichthouders in de ouderenzorg) Dat impliceert o.a. meer aandacht voor gesprekken met medewerkers en cliënten, interessante casuïstiek, werkbezoeken, ervaringen etc.

8.3 CENTRALE CLIËNTENRAAD (CCR)

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 CCR is onafhankelijk. Een en ander is vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst lokale cliëntenraden en een convenant centrale

| 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. Niezing | Lid Gagelbosch/Fleuriade |
| Dhr. P. Verbraak | Lid Akkers |
| Mw. E. Joosten | Lid Berkenstaete |
| Dhr. G. Wolthuizen | Lid Kenniscentrum/Dommelhof |
| Dhr. R. van Gaans | Lid Kenniscentrum/Landrijt |
| Dhr. B. van Bruxvoort | Voorzitter |

cliëntenraad. Gedurende het jaar 2021 is de WMCZ 2018 geïmplementeerd en de hierop gebaseerde medezeggenschap regeling vastgesteld. De adviesaanvragen zijn

conform de WMCZ 2018 uitgevoerd. In het jaar 2021 heeft de centrale cliëntenraad 2 ongevraagde adviezen ingediend bij de Raad van bestuur. De centrale cliëntenraad heeft de raad van toezicht in 2021 eenmaal ontmoet.

De centrale cliëntenraad kwam in 2021 via het vastgestelde vergaderschema 11 keer bijeen.

6 maal in een interne vergadering, 5 maal in een overlegvergadering met de raad van bestuur. Tevens heeft een themaoverleg met het LOC (Landelijke Organisatie Cliëntenraden) plaatsgevonden. De leden hebben geparticipeerd in tal van werkgroepen en zijn nauw betrokken geweest bij corona. Op 7 juli vond de jaarlijkse bijeenkomst met een delegatie van de Raad van toezicht plaats. Op 26 november is het jaar geëvalueerd met de voorzitter centrale cliëntenraad, voorzitter raad van toezicht en voorzitter raad van bestuur. De overlegvergaderingen werden afwisselend voorgezeten door de voorzitter van de raad van bestuur en de voorzitter van de centrale cliëntenraad.

In het jaar 2021 is een programmaleider cliënt in regie aangesteld die tevens op inhoudelijk vlak de centrale cliëntenraad ondersteunt.

8.4 ONDERNEMINGSRAAD (OR)

Archipel kent een gekozen ondernemingsraad (hierna OR), deze vertegenwoordigt alle medewerkers van Archipel. De OR heeft 15 zetels. De huidige zittingstermijn is van 1 juni 2020 tot 1 juni 2024.

Vertrokken leden ondernemingsraad in 2021:

- Mw. R. van Beekveld (op 1 april)
- Hr. R. van Kaathoven (op 1 september)
- Mw. M. van de Kerkhof (op 15 september)

Nieuwe leden ondernemingsraad in 2021:

- Mw. T. van Bussel (per 1 april)
- Mw. V. Comenencia (per 1 september)

| Leden ondernemingsraad | |
|---|----------------|
| Naam | Functie |
| Hr. P. Staamer | Voorzitter |
| Hr. P. Vliegen | Vicevoorzitter |
| Hr. V. Bevk | Lid |
| Mw. T. van Bussel | Lid |
| Mw. M. Camps | Lid |
| Mw. V. Comenencia | Lid |
| Hr. N. van Dijk | Lid |
| Mw. A. van Gastel | 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 |
| <i>Vacature wordt per 01-01-2022 ingevuld</i> | |

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

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

De OR heeft vijftien keer een overleg met de raad van bestuur gehad. Dat betrof acht overlegvergaderingen, twee artikel 24 overleggen en vijf keer een corona-overleg. Er is een keer overleg geweest met de raad van toezicht.

Saskia Kluin, coördinator vrijwillige inzet, heeft haar taken overgenomen. Helaas hebben we onverwacht afscheid moeten nemen van Annemiek Manders, notulist, die na een kortstondig ziekbed is overleden. Suzanne Sanders, ambtelijk secretaris OR, heeft haar taken overgenomen.

PROFESSIELE ADVIESRAAD (PAR)

In april is de PAR van start gegaan (opvolger van het zorg inhoudelijk beraad). De PAR is een adviesorgaan van verpleegkundige en/of verzorgende beroepsbeoefenaren en andere professionals voor de Raad van bestuur van Archipel.

- De PAR is de waardige opvolger van het ZIB (Zorginhoudelijke Beraad).
- De PAR bestaat uit vertegenwoordigers uit elk zorg- en behandeldeskundig vakgebied.
- De PAR zal op een proactieve wijze bijdragen aan de inhoudelijke verbinding tussen beleid en cliënt.
- De PAR is gepositioneerd naast bijvoorbeeld de cliëntenraad CCR en ondernemingsraad OR.
- De PAR adviseert zo samen met elkaar de bestuurders op zorginhoudelijke zaken door middel van hun professionele kennis en ervaring.
- De PAR informeert en creëert draagvlak, en verkleint de afstand tussen de zorgprofessionals en de besluitvormers.
- De PAR ambieert onderbouwde beleidskeuzes die gedragen worden door de gehele organisatie.
- De PAR vergadert elke 2 weken om zo in de actualiteit te kunnen acteren.

8.5 VRIJWILLIGERSRAAD (VR)

Eind 2021 deden 1163 vrijwilligers op één van de locaties van de Archipel vrijwilligerswerk.

Ook dit jaar stond in het teken van de coronacrisis; aan het begin van het jaar heeft een aantal vrijwilligers ervoor gekozen om (voorlopig) geen vrijwilligerswerk te verrichten. In de loop van het jaar zijn de meeste vrijwilligers

teruggekeerd. Slechts een beperkt aantal is definitief gestopt.

In mei 2021 heeft de vrijwilligersraad (VR) afscheid genomen van Annemiek Olthuis, ambtelijk secretaris. Zij is met verdiend pensioen gegaan.

| Leden vrijwilligersraad | |
|-------------------------|--|
| Naam | Functie |
| Frits Jonkers | Voorzitter |
| Toine van Dongen | Lid Dommelhof, plaatsvervangend voorzitter |
| Frits van der Heijden | Lid Kanidas/Nazareth |
| Rita van Buul | Lid Berkenstaete |
| Jan Wesenbeek | Lid Akkers |
| Connie Niezing | Lid Gagelbosch |
| Willem Buurke | Lid Landrijt |
| Veronica Romeo | Lid Eerdbrand |
| Wies Schaeffers | Lid Fleuriade |
| Wim van den Hombergh | Lid Passaat |

| Professionele advies raad | |
|---------------------------|-----------------|
| Naam | Functie |
| Maggy van den Brand | Voorzitter |
| Marije Stuart | Vice voorzitter |
| Han Vissers | Lid |
| Betty Morel | Lid |
| Suzan Nicoderm | Lid |
| Rinus van der Steen | Lid |
| Moniek Berben | Lid |
| Charlot van Diepenbeek | Lid |

BIJLAGE 1

ONDERNEMINGSRAAD

In 2021 is ingestemd met:

- Opleidingsplan 2021
- “Een leven lang werkvermogen”
- Wijziging complimenten- en klachtenprocedure cliënt
- Wijziging procedure melding incidenten medewerkers
- Aanpassing klokkenluidersregeling

In 2021 is advies gegeven over:

- Bijgesteld continuïteitsplan 2021, versie 11-02-2021
- Deelname innovatiefonds ouderenzorg (IFOZ)
- Herinrichting facilitair bedrijf
- Begeleidingsplan herinrichting facilitaire organisatie
- Profiel lid raad van bestuur
- Kandidaat lid raad van bestuur

In 2021 heeft de OR niet ingestemd met:

- Inzet toezichthoudende technologie in de nacht
- Plannen van aanpak RI&E
- Wijziging klokkenluidersregeling, artikel 9.3

In 2021 heeft de OR afgezien van het beoordelen van:

- Adviesaanvraag herstructurering leningenportefeuille

Initiatieven in 2021:

- Bijeenkomst met de raad van bestuur over de besturingsfilosofie
- Aanzet voor bijeenkomsten op het dienstencentrum over cultuur en veiligheid. Helaas hebben deze bijeenkomsten vanwege Corona nog niet plaatsgevonden
- Tekstuele aanpassing van de vakantieregeling
- Aanpassing van de attentieregeling
- In samenwerking met HR de evaluatie van het thuiswerkbeleid vormgegeven

In 2021 heeft de OR deelgenomen aan:

- Preventienetwerk
- Eilandenraad
- Werkgroep locatieroosteren
- Werkgroep meer opleiden en het anders organiseren van werkbegeleiding
- Werkgroep werkkostenregeling
- Brainstormoverleg Strategische Personeelsplanning
- Archipel Inspiratie Sessie

Terugkerende punten

- Corona (arbeidsomstandigheden, bezoekenregelingen, roosters, testbeleid, vaccin etc.)
- Sociale veiligheid
- Waardering voor medewerkers
- Arbo/RI&E en klimaatonderzoek
- Arbeidsmarktkrapte, vacatures en externe inhuur
- Ziekteverzuim
- Voortgang beleid en evaluaties
- Voortgang zelfsturing
- Ondersteuningsstructuur op locatie
- Ontwikkelingen Regionale Expertisecentra
- Algemene Verordening Gegevensbescherming en privacy
- Begroting, jaarrekening en kwartaalrapportages
- Locatiebezoeken, contact met de achterban/achterbanraadplegingen

Gasten in vergaderingen

- Directeur/kwartiermaker GRZ. Onderwerp: plannen samenwerking Vitalis voor de GRZ
- Projectleiders Leer Innovatie Omgeving (LIO)
- Projectleider specialistische doelgroepen. Onderwerp: regionaal expertisecentrum (REC)
- Manager dagbesteding. Onderwerp: ontwikkelingen binnen dagbesteding
- Coördinator planbureau. Onderwerp: fiscaal onderzoek ZZP binnen Archipel

Er zijn gesprekken gevoerd met:

- Medewerkers op locatie

- EnRgy (arbodienst)
- Afvaardiging van de OR van Atlant Zorggroep
- Concerncontroller. Onderwerpen: begroting, kwartaalcijfers en jaarrekening
- Professionele Adviesraad (PAR)
- Manager Archipel College en adviseur beleid/ trainer Archipel Academie. Onderwerp: evaluatie opleidingsplan 2021.

Achterbanraadplegingen in 2021

- Achterbanraadpleging roosterregels Archipel. Enquête
- Leer innovatie omgeving
- Evaluatie besturingsfilosofie

Scholing OR in 2021:

- 21 en 22 april 2021
- 20 en 21 oktober 2021

Scholing OR-commissies in 2021

- De commissie PR & Achterban had op 5 oktober 2021 een scholing over PR van de OR; achterbancommunicatie

OR-flits:

De OR-flits geeft een kort overzicht van de onderwerpen waarover de OR zich heeft gebogen. In 2021 zijn er zes OR-Flitsen verschenen. In februari, mei, juli en november reguliere edities, in september een special over de tussentijdse verkiezing en in december een decembergroet met daarin de doelen van de OR voor de komende periode.

De OR heeft een eigen groep op Archinet. In de mediabibliotheek vinden medewerkers onder andere de agenda's en notulen van de vergaderingen en de overlegvergaderingen.

CENTRALE CLIËNTENRAAD

De CCR is in 2021 bij tal van onderwerpen betrokken, heeft zich hier respectievelijk over gebogen. Onderstaand een opsomming (in alfabetische volgorde):

- Archipel Thuis, samenwerking met Archipel
- Begroting 2022
- Besteding gelden Waardigheid en Trots 2021
- Bezetting/werving cliëntenraden
- CbusineZ
- Clienttevredenheid
- Corona (inclusief vaccinatieprogramma's)
- Cursussen LOC
- Dagbesteding
- De Droom
- Eindevaluatie jaarplan 2020
- Evaluatie Waardigheid en Trots
- Financieel resultaat per kwartaal
- Financieel meerjarenplan
- Geriatrische revalidatiezorg
- Herbenoeming leden onafhankelijke Klachtencommissie
- Inspectierapporten
- Inzet personeel voor ondersteuning teams
- Jaarrekening en verslag 2020
- Jaarverslag kwaliteitsmiddelen 2020
- Kaders eigen regie
- Kwaliteit (in de breedste zin van het woord)
- Maatregelen zomerperiode
- Managementinformatie op locatieniveau per kwartaal
- Medezeggenschapsregeling
- MIC en toelichting klachtrecht
- Ontwikkeling Regionaal Expertise Centrum (REC)
- Ontwikkelingen facilitaire structuur
- Opleiden
- Pr voor CR-en

- Prijsverhogingen Gasterijen
- Wonen en werken
- Specifieke doelgroepen
- Strategisch vastgoedplan
- Vernetcijfers
- Werving en selectie
- Werving nieuw lid Raad van bestuur
- Wet Zorg en Dwang/ analyse en registratie onvrijwillige zorg
- 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 2021 heeft de VR achtmaal vergaderd, waarvan driemaal met de Raad van bestuur; een enkele keer vond de vergadering digitaal plaats via Zoom.
- Dit jaar is er vijf keer een Introductiebijeenkomst geweest voor nieuwe vrijwilligers. Deze werden over het algemeen redelijk goed bezocht. Drie bijeenkomsten waren fysiek; twee bijeenkomsten waren (helaas) digitaal.
- In 2021 heeft de VR-aandacht gevraagd voor het vastleggen van de competenties van onze vrijwilligers in Afas. Een start hiermee is gemaakt.
- De manager dagbesteding, Riet Odekerken, heeft een presentatie gehouden over dagbesteding 2.0 en heeft hierbij aandacht gegeven aan de manier waarop de vrijwilligers hierin een rol kunnen spelen.
- Dagbesteding 2.0 gaat over drie actiepunten:
 - De beweging naar wijken en buurten
 - Dagbesteding meer verbinden met woonbegeleiding op afdelingen (intramuraal)
 - Naast betaalde clubs, meer inloopactiviteiten aanbieden.
- Het Ontmoet & Groetpleyn is een voorbeeld van Dagbesteding 2.0 en is in 2021 ook al aangeboden.
- Dit vraagt ook om een andere instelling van de vrijwilligers en andere vaardigheden; scholing kan dan ook belangrijk zijn.

