

### **Visie Profila Zorggroep**

Profila Zorggroep vindt inspiratie voor haar handelen in de Bijbel, waarbij ieder mens even waardevol is en waarbij we geloven dat God ons de passie, kracht en motivatie geeft om op liefdevolle wijze zorg te bieden. Vanuit onze betrokkenheid, deskundigheid en christelijke levensovertuiging bieden we hulp aan iedereen, ongeacht de levensovertuiging van de cliënt en gaan wij een extra mijl met 'moeilijke' cliënten. De begeleiding naar geest, ziel en lichaam is gericht op persoonlijke ontwikkeling en het welzijn van de cliënt, in de context van diens omgeving.

### **Zorgkwaliteit**

Een uitgebreide verslaglegging over de Kwaliteit van Zorg is te vinden in het Kwaliteitskaderverslag dat Profila Zorggroep vol trots presenteert.

In dit bestuursverslag deel ik graag mijn conclusie van dit traject dat in de organisatie is gelopen in 2020. Kwaliteit in de zorg kent, gezien vanuit het verleden vele 'moeders'. Eerst ging het bij kwaliteit vooral om het 'voldoen aan specificaties', later kwam daar 'sturing op risico's' bij.

Nog weer later ontdekten we dat kwaliteit vooral mensenwerk is en dat het daarom belangrijk is dat professionals leren reflecteren op hun eigen handelen.

Maar uiteindelijk gaat het altijd om de cliënt.

Dragen wij bij aan de kwaliteit van bestaan van cliënten die aan onze zorg zijn toevertrouwd? Mogen ze voluit meedoen in de maatschappij en helpen wij dat bevorderen?

Ook in dit voor Profila Zorggroep bijzondere jaar met forse organisatieveranderingen én de gevolgen van de covid-19 pandemie zijn cliënten en hun familie zeer tevreden over de dienstverlening, getuige de rapportcijfers 8,1 en 8,3.

Dat is allereerst een groot compliment aan al onze medewerkers en vrijwilligers die in weer en wind -en soms met risico's voor de eigen gezondheid- zorg zijn blijven verlenen. Dat vraagt diep respect.

Tegelijkertijd zien we dat cliënten ervaren dat ze nog niet in alle opzichten kunnen meedoen in de samenleving en dat ze aanvullende (woon)wensen hebben. Daar ligt nadrukkelijk werk voor ons en dat zullen we ook oppakken.

Op het gebied van 'voldoen aan specificaties' en 'risicosturing' (veldnormen, omgaan met incidenten, medicatiebeleid etc.) hebben we in 2020 progressie geboekt, maar we zijn er nog niet. Ik denk dat de sleutel ligt in het begrip 'reflectie'. Wij zullen in 2021 zó moeten sturen dat teams en medewerkers tijdig voorzien worden van adequate kwaliteitsinformatie én geprikkeld worden om te reflecteren op die informatie én leren verbeteringen door te voeren. De nieuw ingevoerde driehoek manager-gedragskundige- coördinerend begeleider speelt hier een grote rol. Op deze wijze brengen we de 'systeemwereld' van kwaliteit in verbinding met de leefwereld van cliënten en zal hun kwaliteit van bestaan toenemen.

Daar werken we met plezier aan, ook in 2021!

### **Profiel Profila Zorggroep**

Profila Zorggroep biedt aan mensen met een verstandelijke beperking, autismespectrumstoornis of psychiatrische problematiek zorg van goede kwaliteit, die voldoet aan de wet, aan professionele standaarden en eigentijdse kwaliteits- en veiligheidseisen.

De organisatie levert zorg, ondersteuning en begeleiding in diverse regio's vanuit de WLZ, de Wmo, de Jeugdwet, DJI en BW budgetten.

De medewerkers delen samen een passie: we willen er zijn voor kwetsbare mensen in de samenleving vanuit een christelijke identiteit.

Profila Zorggroep behelst:

- Stichting Profila Zorggroep is de bestuurlijke 'moeder' die werkstichtingen aanstuurt
- Stichting **Profila Zorg** begeleidt mensen met een verstandelijke beperking, een autismespectrumstoornis of psychiatrische problematiek.
- Bij Stichting **EBC Zorg** draait het om herstel voor mensen met (psychische) problemen
- Stichting **Grip op je leven** begeleidt mensen om grip op hun leven te krijgen
- Stichting **Kansrijk Wonen** heeft verschillende huizen waar jongeren tijdelijk kunnen verblijven.

In 2020 hebben de bestuurder van Profila Zorggroep en de initiatiefnemers van de stichting Kansrijk Wonen meerdere gesprekken gehad over de positie van Kansrijk Wonen op de Veluwe en de wens om zelfstandig uitvoering te geven aan de missie van de stichting. Hoewel het product van Kansrijk Wonen zorginhoudelijk een waardevol onderdeel is van de organisatie en ook in de doorontwikkeling van de organisatie passend aanbod kan leveren, is in overleg gekozen om de stichting op de Veluwe zelfstandig verder te laten gaan. Per 31 december 2020 is stichting Kansrijk Wonen verzelfstandigd.

### ***Inrichting en Structuur***

De raad van bestuur van de Profila Zorggroep stuurt op het realiseren van de maatschappelijke doelstelling en zorgt voor een effectief en efficiënt functioneren van de organisatie. Bij het vervullen van deze maatschappelijke opdracht staat in de mogelijke afweging van belangen het belang van cliënten centraal. De raad van bestuur streeft in de steeds veranderende omgeving in relatie met de diverse stakeholders en belanghebbenden naar een optimale balans tussen de doorontwikkeling van de interne organisatie en de belangen van de samenleving in de externe omgeving. Dit krijgt vorm in de balans tussen enerzijds sturen en beheersen, en anderzijds verantwoorden en toezichhouden.

Vanaf oktober 2020 zijn de Clustermanagers integraal verantwoordelijk voor het aanbod van zorg en dienstverlening in het eigen cluster en voor de medewerkers, cliënten, kwaliteit van zorg en veiligheid. Binnen het cluster zijn meerdere locaties en zorgteams. De Clustermanagers leggen verantwoording af aan de bestuurder. Ondersteund door een inhoudelijk Expertisecentrum en de afdelingen van het SC. Profila Zorggroep kende in 2020 een eenhoofdige Raad van Bestuur, welke verantwoording aflegde aan de vijfhoofdige Raad van Toezicht.

### ***Medezeggenschaporganen***

De belangen van medewerkers worden behartigd door de vertegenwoordiging van de samengestelde Ondernemingsraad conform de WOR.

De belangen van cliënten worden behartigd door de leden van de Verwantenraad.

### ***Belangrijke gebeurtenissen verslagjaar***

Onder het kopje belangrijke gebeurtenissen in het verslagjaar beschrijven wij drie hoofdlijnen die impact hebben gehad op het werk van Profila Zorggroep in 2020:

#### **Dagelijkse zorg & Begeleiding**

Conform het vernieuwd Kwaliteitskader is een separate verslaglegging beschikbaar op alle relevante onderdelen die de kwaliteit van zorg en de ervaring van cliënten daarin betreffen. Dit kwaliteitskader is in 2020 toegepast voor het geheel van de zorggroep.

De ontwikkelingen op het gebied van de Wet Zorg & Dwang hebben al in eerdere jaren geleid tot het gesprek over het terugdringen van vrijheidsbeperkingen en de inzet passende interventies in het

begeleidingsplan. Het implementatietraject is in volle gang en heeft begin 2021 geleid tot het aanstellen van een AVG arts en een WZ&D functionaris. Er is een Commissie Onvrijwillige Zorg gevormd, die aan de hand van een actieplan en GAP-analyse de implementatie van de uitvoering van de Wzd uitzet en monitort.

Er is beleid opgesteld op de WZD en Wvvgz, waarin o.a. de rollen die in de wet worden genoemd, aan functies binnen en buiten de stichting zijn toegewezen, inclusief procesbeschrijvingen en werkinstructies. Tevens is het ECD ingericht op de WZD en hebben alle medewerkers in de VG-zorg een e-learning gevolgd, om hun basiskennis over de WZD te vergroten en toetsen. Daarnaast is een teamtraining voorbereid, die de gedragskundigen vanaf januari 2021 aan de teams geven.

De analyse van de onvrijwillige zorg binnen de Profila Zorggroep is conform de brancheafspraken met de IGJ opgenomen in het Kwaliteitskaderverslag.

#### **Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen 2018 (Wmzc 2018)**

In 2020 is de vernieuwde Wmzc onderwerp van gesprek om de participatie van cliënten en verwanten zo goed mogelijk vorm te geven. Met de beoogde nieuwe organisatiestructuur vervallen de voordelen van de huidige vormen van inspraak en is de organisatie op zoek naar passende vormen en een werkbare structuur om de inspraak van cliënten vorm te geven. Naar aanleiding van de verandering van de Wmzc heeft Profila Zorggroep haar visie op de medezeggenschap in de organisatie in 2020 herschreven.

In 2021 implementeren wij deze visie binnen de clusters. Het doel is het verstevigen van de positie van de cliënten- en verwantenraden.

#### **Corona**

Ook Profila Zorggroep ontkwam in 2020 niet aan de gevolgen van de coronapandemie. De pandemie heeft een grote impact (gehad) op de cliënten en de medewerkers. In het begin van de uitbraak was er veel onduidelijkheid over de besmettelijkheid en het verloop van Corona. Het beleid en de regels veranderden van dag tot dag en dat zorgde voor veel onrust. Medewerkers met lichte klachten werkten door om de continuïteit van zorg te waarborgen. Maar wel met alle risico's van dien. Het tekort aan persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) noopte tot extra voorzichtigheid. Verder is het in de zorgrelatie, met name in de gehandicaptenzorg, niet altijd mogelijk om anderhalve meter afstand van elkaar te houden. De behoefte van de cliënt staat soms lijnrecht tegenover de beschermende maatregelen om coronabesmettingen te voorkomen.

Na de eerste Coronagolf reageerden verwanten en vrijwilligers in eerste instantie bijzonder alert. Ze maakten zich zorgen over de eigen gezondheid en die van hun dierbaren. Veel vrijwilligers zijn een periode niet op de locaties geweest.

De verwanten waren tevreden met de informatie vanuit de Profila Zorggroep, maar ervoeren door de beperkingen rond bezoek wel het dilemma bij de vraag of zij hun kind of familielid thuis wilden verzorgen als zij het anders voor langere tijd niet konden bezoeken.

Ambulante medewerkers hebben thuisbezoek ingewisseld voor telefonisch contact of beeldbellen. De impact hiervan was dat de begeleiders soms geen goed beeld hadden van hoe het echt met de cliënt gaat. Voor cliënten die zorg mijden was het makkelijker om informatie achter te houden voor zorgverleners. Nadat er langere tijd weer fysiek contact mogelijk was, is extra geïnvesteerd in de zorgrelatie.

Binnen een aantal Wmo-locaties leverden de Corona maatregelen voor cliënten extra spanning op. Het verlies aan contact met familie en vrienden werd als zeer negatief ervaren. Een aantal cliënten vonden de maatregelen niet van toepassing voor hen, omdat ze, zoals ze zelf vonden, niet tot de kwetsbare groep behoorden. Daartegenover waren er enkelen die het dagelijks leven op deze manier rustiger vonden en dus beter, omdat zij minder 'druk' ervaarden.

De omzetzijde en de meerkosten voor Corona, onder andere in het beschikbaar houden van quarantaine-kamers zijn opgegeven aan de gemeenten en zorgkantoren en verantwoord in de jaarrekening.

### Organisatie Ontwikkelprogramma

Het Organisatie Ontwikkelprogramma is in 2020 van start gegaan met een zevental Inspiratiebijeenkomsten op locaties waar de bestuurder in gesprek met medewerkers en managers, de OR en de Verwantenraad zijn analyse van de organisatie en de speerpunten voor het Ontwikkelplan heeft gedeeld.

Het Organisatie Ontwikkelplan “Verantwoord *Samen*-Groeien”, strekt zich uit over de periode vanaf medio 2020 tot en met 2022. In 2020 is gewerkt aan een concretere verwoording van de missie en visie van de organisatie en daarmee een verheldering van het imago en de identiteit van de groep. Dit is onder andere bereikt door het formuleren van concrete zorgprogramma’s in afgebakende clusters met helderheid over doelgroep, zorgaanbod en financieringsvorm. Ook in de aansturing en de verantwoordelijkheidsverdeling zijn keuzes gemaakt die tot vereenvoudiging en eenduidigheid leiden. In 2020 is veel bestuurlijke aandacht aan recruitment besteed. Ten slotte is een start gemaakt om het dienstenaanbod van de ondersteunende organisatie (het ServiceCentrum) in lijn te brengen met de vraag vanuit de zorgregio’s en het eenduidig inrichten van diverse zaken op het gebied van Governance. In dit kader heeft de Raad van Toezicht haar Toezichtvisie opnieuw geformuleerd en ook de Raad van Bestuur heeft de Bestuursvisie geformuleerd in lijn met de principes uit het Organisatie Ontwikkelprogramma.

Kort samengevat is het Organisatie Ontwikkelprogramma gebaseerd op de volgende zeven strategische keuzes

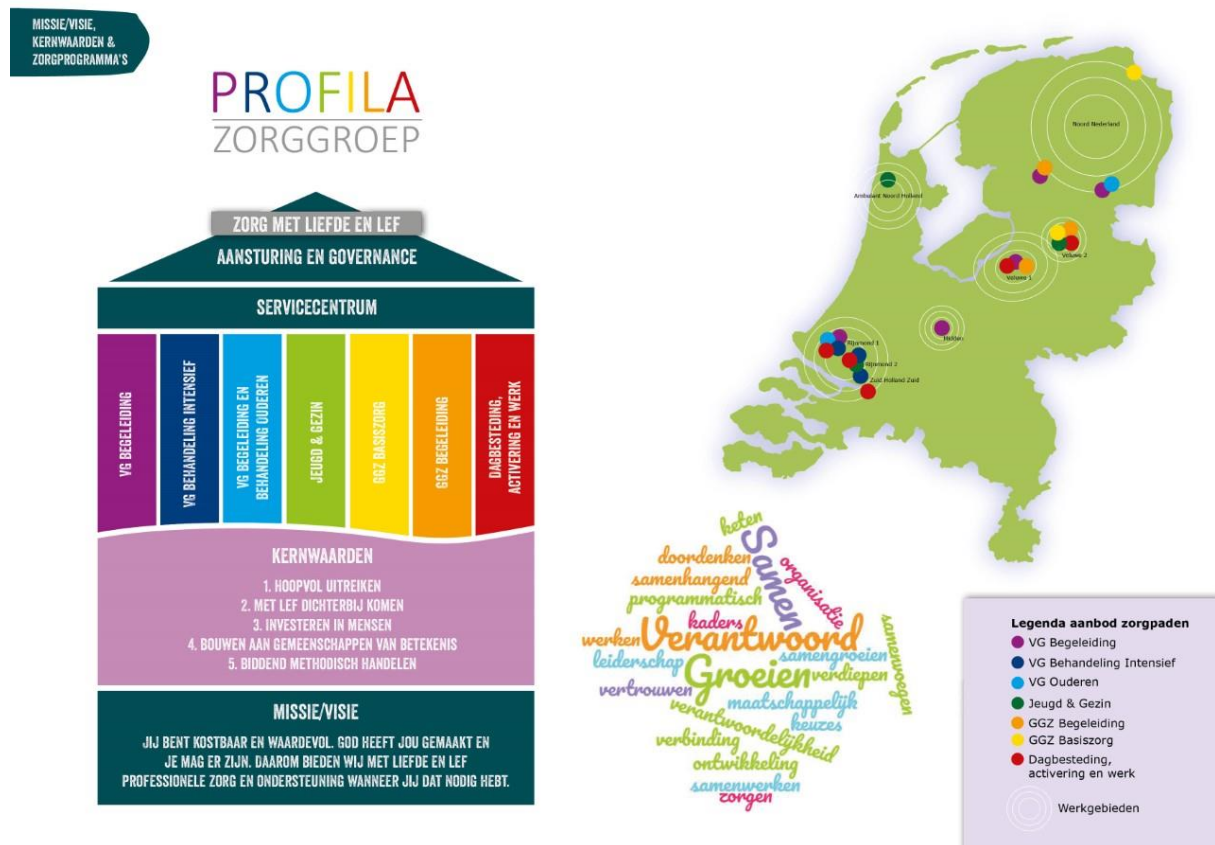
- RICHTEN: visie, missie, identiteit, doelgroep
- INRICHTEN: zorgaanbod en locaties op basis van zorgprogramma’s en basismethoden
- COMPRIMEREN: samenhang in volume en aanbod, indeling in regio’s, groei-opdrachten
- KWALITATIEF DOORONTWIKKELEN: zorgkwaliteit, professionaliteit, processen, systemen
- Verbeterd AANSTUREN: integraal management, gedragskundigen en coördinerend begeleiders, teamrollen vereenvoudigen
- INTEGREREN: Eén organisatie, bedrijfsvoering, processen, governance op orde.
- Leren SAMENWERKEN: niet-vrijblijvende partnerschappen en allianties aangaan.

Deze zeven strategische keuzes leiden tot de volgende zeven strategische doelen:

1. Herkenbaar profiel voor de vernieuwde organisatie
2. Clusters versterken de positie en samenhangend zorgaanbod in de regio.
3. Verbeteren zorgkwaliteit en professionalisering
4. Versterken management en aansturing
5. Opbouwen interne organisatie
6. Verbeteren bedrijfsvoering en besturing
7. Organisatie breed versterkt Profila Zorggroep haar aanwezigheid en samenhangend zorgaanbod in samenwerking met landelijke partners, met regionale partners en met kennispartners

De uitwerking van deze strategische keuzes in een organisatie breed Plan van Aanpak is medio 2020 programmatisch van start gegaan. Drie van de vijf projecten hebben de eerste opbrengsten al opgeleverd: de eerste gezamenlijke producten op het gebied van Identiteit en Visie liggen voor, de eerste schetsen van de Zorgprogramma’s en de eerste stappen met betrekking tot inrichting en aansturing zijn genomen. Zo zijn vanaf 1 juli 2020 de clustermanagers gepositioneerd, zijn vanaf 1 oktober 2020 de clusters ingericht en zijn in november/december de coördinerend begeleiders geworven. Ook is het expertisecentrum van start

gegaan en is er een AVG aangetrokken. Ook zijn vanaf 1 september 2020 de cruciale functies op het ServiceCentrum weer structureel bezet en wordt gewerkt aan verbetering van de bedrijfsvoering. Van project 4 en 5 zijn rond de jaarwisseling de eerste potloodschetsen opgeleverd.



### Project 1: Missie, Visie en Identiteit

- De missie, visie en identiteit van de zorggroep wordt opnieuw verwoord en concreet gemaakt. De uitingsvormen van identiteit en de relatie met professioneel handelen krijgt duidelijk vorm.
- **Project 2: Zorgprogramma's**
  - Het zorgaanbod wordt verhelderd in afgebakende zorgprogramma's met professioneel zorgaanbod passend bij de geïdentificeerde doelgroepen.
- **Project 3: Aansturing**
  - De verantwoordelijkheidsverdeling in de lijn van bestuurder tot zorgmedewerker wordt gedefinieerd in concrete voorstellen voor de inrichting van teams en clusters. De rol van Coördinerend begeleider en Gespecialiseerd begeleider is nieuw en vraagt verdere verduidelijking.
- **Project 4: Bedrijfsvoering**
  - In verschillende deelprojecten worden de elementen van bedrijfsvoering, informatievoorziening en dienstverlening van het ServiceCentrum optimaal geïntegreerd en waar mogelijk vereenvoudigd.
- **Project 5: Governance**
  - Diverse thema's op het gebied van Governance worden voor het geheel van de zorggroep geïdentificeerd en verbeterd.

## Personeel

Binnen het Organisatie Ontwikkelprogramma komt uiteraard het onderwerp Personeel op diverse manieren aan bod. Daarnaast heeft de afdeling HR een stevig Ontwikkelpun opgezet om op alle onderdelen de organisatie verder te ondersteunen.

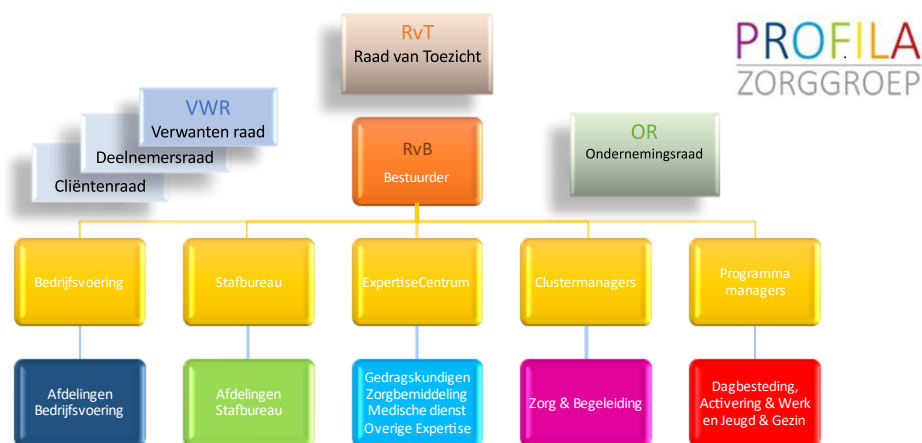
De formatie van de afdeling HR is hiertoe uitgebreid en opnieuw opgebouwd met diverse HR adviseurs welke naast hun rol als consultant richting de managers ook ieder een eigen beleidsportefeuille hebben.

- Beleidsportefeuille Leren & Ontwikkelen
- Beleidsportefeuille Verzuim, Vitaliteit & Duurzame Inzetbaarheid
- Beleidsportefeuille Recruitment & Onboarding

Verder kent de afdeling de volgende functionarissen

- Salaris- en HR administratie en eerste vraagbaak CAO-vragen
- Interne coach
- Coördinatie en administratie van opleidingen
- Coördinator vrijwilligers en vrijwilligersbeleid

De HR adviseurs spreken maandelijks de managers waarbij in ieder geval gesproken wordt over maandcijfers verzuim (kort/middellang en lang), lopende vacatures, inzet vrijwilligers, stagiaires, BBL-ers, inzet diverse interventies waaronder (interne) coaching, bijzondere (juridische) HR casussen, deskundigheidsbevordering medewerkers en de WAB.





## **Financiën**

### **Kwantitatieve gegevens**

	2019	2020
Aantal locaties	45	44
Aantal cliënten	1096	1120
Omvang zorgproductie (mln/eur)	24,9 mln	26,0 mln
Aantal medewerkers (gem aantal in Fte)	310 Fte	309 Fte

Er is al veel over geschreven, en ook in deze financiële paragraaf komt Covid-19 aan de orde. Immers, de impact die Covid-19 heeft gehad en nog altijd heeft op de organisatie en haar resultaten is onmiskenbaar. De druk op het personeel is ook in 2020 toegenomen. Naast moeilijk vervulbare vacatures heeft ook het virus zijn impact gehad. Denk aan het toegenomen verzuim als gevolg van de crisis. Desondanks kon het boekjaar 2020 worden afgesloten met zwarte cijfers; een winst van € 149.181 (2019: € 199.232). In dergelijke moeilijke omstandigheden is dat reden tot dankbaarheid.

De omzet steeg met bijna 9% tot € 32,3 mln. De omzet bestaat voor 26 mln uit zorgproductie, verder uit subsidies en overige bedrijfsopbrengsten. Gecorrigeerd voor de subsidie zorgbonus bedroeg de stijging 5,7%. De personeelskosten, gecorrigeerd voor de zorgbonus, stegen met 6,4%. Deze stijging is voor een groot deel te wijten aan de hoge post Personeel Niet In Loondienst. De overige kosten ontwikkelden zich in lijn met de omzetsijging.

De financiële positie van de Profila Zorggroep blijft degelijk met een liquiditeit van ruim € 5 mln. De langlopende schulden zijn beperkt van omvang.

Al blijft de rentabiliteit van de organisatie op een (te) laag niveau, er is alle reden om positief te zijn richting de toekomst. Dat dit ook zo wordt beleefd getuigt de ambitie die Profila Zorggroep op een breed terrein aan de dag legt.

Het bestuur van Profila Zorggroep spreekt haar waardering uit over de verbetering van de financiële resultaten en is erop gericht deze verbetering voor de komende periode te continueren.

### **Risicobeheersing**

Profila Zorggroep wordt gefinancierd vanuit publieke middelen en is daarom bewust van de verantwoordelijkheid om risico's te mitigeren. Dit is beschreven in de notitie Prestatiesturing en Risicobeheersing.

De geïnventariseerde interne risico's liggen met name op de volgende gebieden, waarbij de beheersmaatregelen ook benoemd zijn:

- Governance & Risicomanagement.
  - o In 2020 heeft Profila Zorggroep diverse onderdelen van haar governance doorontwikkeld. Er is een visie op toezicht geformuleerd en de statuten zijn kritisch geëvalueerd. De opzet

van het risicomanagementsysteem voldoet nog niet (geheel) aan de eisen. In 2021 zal aandacht gegeven worden aan het opzetten van een RMS dat voldoet aan de eisen

- ICT beheersing
  - o Het strategisch belang van IT neemt toe. De ICT-strategie wordt momenteel nader uitgewerkt en ook de implementatie daarvan zal in 2021 veel aandacht krijgen. Specifieke aandachtspunten betreffen wijzigingsbeheer en toegangsbeveiliging
- Kosten PNIL zijn te hoog
  - o Analyseren oorzaken inzet PNIL en projectmatige aanpak voor eenduidiger inkoop, interne afspraken verhelderen binnen Project PNIL in de Knel.
  - o Actief beleid voeren op boeien en binden medewerkers in loondienst
- Covid-19 en de impact
  - o Beheersen van het verzuim vanwege Covid-19
- Inkoop
  - o Versterken afdeling accountmanagement
  - o Aangaan van strategische samenwerkingsverbanden
  - o het voeren van proactief beleid bij aanbestedingen

Extern betreffen de risico's de marktpositionering, spreiding over diverse doelgroepen en regio's van zorgkantoren, gemeenten en regionale verbanden.

In het Organisatie Ontwikkelplan worden de geïnventariseerde risico's benoemd en programmatisch aangepakt.

### ***Toekomstige ontwikkelingen***

Voor 2021 staan nog een aantal belangrijke onderdelen op de rol om verder uit te voeren. Dit betreft de uitrol van het Management Development programma en het trainen van methodisch en professioneel handelen op alle locaties aansluitend bij de doelgroepen en zorgprogramma's. Verder is het terugdringen van PNIL een belangrijk thema. Het dienstenaanbod van de ondersteunende organisatie (het ServiceCentrum) wordt verder in lijn gebracht met de vraag vanuit de clusters en Governance eenduidig ingericht.

Tevens wordt verder uitvoering gegeven aan het voornemen om de huidige stichtingen van Profila Zorggroep welke reeds sinds 2012 bestuurlijk gefuseerd zijn ook juridisch te integreren.

In de zomer van 2021 zal de WLZ inkoop en aanbestedingen voor de jaren 2022 tot en met 2024 een belangrijke rol spelen, de ontwikkeling van de tarieven na het Corona jaar 2020 houden we hierbij nauwlettend in de gaten.

Vanaf 2021 en in de volgende jaren wordt aandacht besteed aan de thema's Innovatie en E-Health, waarbij Profila Zorggroep samenwerkt met VWS, Academy Het Dorp en Vilans om hierin te zoeken naar mogelijkheden om de zorg voor cliënten verder te verbeteren en de zorg slimmer te organiseren. Juiste zorg op de juiste plek wordt vormgegeven vanuit een portfolio waarin drie domeinen elkaar aanvullen:

1. Gespecialiseerde zorg op afstand in de nabijheid, zowel voor individuele zorg als groepscontacten
2. Online begeleiding en online behandeling, vanuit Mijn Eigen Plan en Jouw Omgeving volgens het Empowerment principe waarbij de focus verschuift van behandeling en zorg naar gezondheid en welzijn.
3. Inzet van domotica voor vroegsignalering en veiligheid, onder andere door de inzet van smartsensors, slimme inrichting ter ondersteuning van de wens om langer thuis te kunnen wonen.



### **Jaarverslag Raad van Toezicht**

Dit gecombineerde verslag van de RvB en de RvT begint met de beschrijving van de Visie van Profila Zorggroep. De Raad van Toezicht wil haar verslag beginnen met te benadrukken dat zij deze visie en inspiratie van harte ondersteunt. Dit uitgangspunt dient als basis voor de wijze waarop de Raad toezicht houdt.

De Raad van Toezicht onderschrijft de Governancecode Zorg 2017 en gebruikt deze code als leidraad voor haar functioneren. Zij heeft een visie waarop zij haar toezicht uitvoert, dit is beschreven in de vernieuwde Toezichtvisie, welke in september 2020 is vastgesteld, hierin wordt de missie en visie van Profila Zorggroep van harte ondersteund en onderschreven.

De samenstelling van de Raad van Toezicht is als volgt:

<b>RvT lid</b>	<b>Rol</b>	<b>(Neven)functies</b>
Albert Kerssies	Voorzitter RvT  tevens lid Remuneratiecommissie tevens lid Commissie Audit Financien	Directeur Vereniging van Toezichthouders in Woningcorporaties Lid Gemeenteraad Waddinxveen
Wout Oldhoff	vicevoorzitter RvT tevens vz Remuneratiecommissie  tevens lid Commissie Audit Zorg	Lid Raad van Bestuur Stichting Innoforte in Velp (tot 1/8/20) Directeur-bestuurder van Stichting Vriezenhof in Vriezenveen (vanaf 1/1/21) Bestuurslid Voedselbank Zwolle (vanaf 1/3/20)
Erwin Beers	Lid RvT, tevens vz Commissie Audit Zorg	Regiodirecteur bij Verslavingszorg Noord Nederland. Voorzitter van de Programmalijn Jeugdverslavingszorg bij Verslavingskunde Nederland
Petra vd Horst	Lid RvT, tevens lid Commissie Audit Zorg	Eigenaar Van der Horst Training & Consultancy Directeur Koepel Adviesraden Sociaal domein
Wim v Ginkel	Lid RvT, tevens vz Commissie Audit Financien	Directeur bedrijfsvoering Leger des Heils Amsterdam Bestuurslid stichting 3xM Bestuurslid stichting Gipsy Mission Bestuurslid Christen Unie Renswoude Bestuurslid stichting SDOK

De Raad van Toezicht heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het Bestuur en op de algemene gang van zaken van de stichtingen Profila Zorg, EBC Zorg, Grip op je leven en Kansrijk Wonen, verenigd onder de stichting Profila Zorggroep. Naast toezicht houden is de RvT ook werkgever voor de bestuurder en klankbord. Het functioneren van de Raad van Toezicht is geregeld in de vijf statuten van de stichtingen. De leden zijn allen benoemd voor een periode van vier jaren en zijn na hun aftreden voor maximaal een volgende periode van vier jaren herbenoembaar.

De vergaderingen van de Raad worden ondersteund door een notuliste vanuit de organisatie.

De honorering van de leden van de Raad van Toezicht is vastgesteld op 80% van het NVTZ advies voor de vergoeding conform WNT klasse 3.

De Raad van Toezicht werkt in lijn met de principes van de Governancecode:

1. De maatschappelijke doelstelling en legitimatie van de zorgorganisatie is het bieden van goede zorg aan cliënten
2. De raad van bestuur en raad van toezicht hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke positie van de zorginstelling
3. De zorgorganisatie schept randvoorwaarden en waarborgen voor een adequate invloed van belanghebbenden
4. De raad van bestuur en raad van toezicht zijn een ieder verantwoordelijk voor de governance van de zorgorganisatie
5. De raad van bestuur bestuurt de zorgorganisatie gericht op haar maatschappelijke doelstelling
6. De raad van toezicht houdt toezicht op de maatschappelijke doelstelling van de zorgorganisatie
7. De raad van bestuur en de raad van toezicht ontwikkelen permanent hun professionaliteit en deskundigheid

Vanaf de invoering van de Governance Code werken de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur overeenkomstig de code. Voor de praktijk van het dagelijks werk betekent dit dat toezicht en uitvoering gescheiden worden uitgevoerd. Dat er een heldere verdeling is van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

In 2020 heeft de Raad van Toezicht in lijn met de Governance Code een herziene Toezichtsvisie geschreven en vastgesteld.

In 2020 heeft de Raad van Bestuur haar herziene Bestuursvisie gedeeld met de Raad van Toezicht. De raden hebben over de samenhang tussen beide visies en de uitwerking in de praktijk van de samenwerking gesproken.

Op grond van de ontwikkelingen in de organisatie zullen beide documenten in de loop van 2021 nog verder aangescherpt worden.

Beide raden laten zich op basis van een jaarkalender, onafhankelijk van elkaar, informeren door de aanwezige medezeggenschapsorganen (OR en Verwantenraad).

Verder voert de Raad van Toezicht eigenstandig gesprekken met medewerkers en gaat men op werkbezoek bij de locaties.

Dit alles in het kader van toezicht houden op de kwaliteit van zorg en het handhaven van de maatschappelijke doelstelling.

Om de taken zo goed mogelijk uit te voeren en de ontwikkelingen binnen de zorg en de samenleving blijvend te volgen, hebben beide raden een eigen plan voor deskundigheidbevordering, waarover zij elkaar wederzijds informeren.

De leden van de RvT hebben de volgende opleidingen gevolgd in 2020:

<b>RvT lid</b>	<b>Opleiding NVTZ</b>
Wim van Ginkel	Toezicht op kwaliteit
Wout Oldhoff	Effectieve communicatie in de boardroom Werkgeverstaken voor de Raad van Toezicht
Erwin Beers	Effectieve interventies
Petra van de Horst	Dynamische oordeelsvorming
Albert Kerssies	Symposium Kracht en Tegenkracht over de dynamiek in de bestuurskamer Masterclass Naar Verantwoorde Rebelle VTW & NVTZ

### **Corona**

Een wijziging ten opzichte van eerdere jaren, is dat de Raad in 2020 voor het eerst in haar geschiedenis niet alle vergaderingen fysiek heeft belegd. Door de maatregelen welke de overheid heeft afgekondigd in het kader van de Corona-pandemie en het terugdringen van besmettingen zag ook de Raad zich genoodzaakt om de vergadering online vorm te geven vanaf april 2020. Deze vorm van vergaderen heeft invloed op de wijze waarop de ontmoeting plaats vindt, echter bleek het aanpassingsvermogen van alle leden en van de bestuurder en notulist voldoende om de vergaderingen dusdanig voor te bereiden dat het mogelijk was ook online het goede gesprek te kunnen voeren. Vanwege de eerder genoemde risico's zijn de geplande locatiebezoeken niet door gegaan. De bezoekregelingen die golden voor de locaties en de noodzaak om reisbewegingen te beperken, evenals het signaal dat hiervan uitgaat richting de organisatie heeft hiertoe doen besluiten. Gelukkig bleek ook hier de online ontmoeting uitkomst te bieden, waarop verantwoordelijk managers van locaties in de online vergadering uitgenodigd konden worden om het reilen en zeilen op de locaties te kunnen toelichten.

### **Raad van Toezicht**

De Raad van Toezicht is in 2020 zes maal voor een reguliere vergadering bij elkaar gekomen en eenmaal voor een extra ingelaste vergadering ten behoeve van het Organisatie Ontwikkelplan. Statutair is vastgelegd welke bestuursbesluiten goedkeuring behoeven van de Raad van Toezicht. Daar waar hiervan sprake is geweest, heeft de raad deze goedkeuring verleend in het afgelopen jaar. Op de deelgebieden waarop verondersteld wordt dat de organisatie een verhoogd risico loopt, wordt met vaste regelmaat aan de Raad gerapporteerd. Tijdens iedere RvT vergadering zijn de rapportages van de Commissie Audit Financiën en de Commissie Audit Zorg besproken, evenals de in het voorgaande kwartaal verzonden Bestuursmemo's van de bestuurder, de zelfevaluatie van de Auditcommissies Financiën en commissie Zorg en de Remuneratiecommissie. De raad heeft zich laten informeren met betrekking tot de ontwikkelingen in het proces van het Organisatie Ontwikkelprogramma Verantwoord Samen Groeien en de onderliggende projecten, de voorgenomen fusie tussen de stichtingen, en de realisatie van deze plannen t.o.v. het jaarplan 2020. De raad heeft gesproken over de verbetermogelijkheden ten aanzien van het voldoen aan Governance en de toezicht doelstellingen.

De raad heeft met de bestuurder gesproken over het Organisatie Ontwikkelprogramma, de interne ontwikkelingen hierin en de relaties met ketenpartners en stakeholders in de zorgomgeving. In dat kader is tevens het jaarplan en de onderliggende begroting voor 2021 besproken.

De raad heeft een besluit genomen over de vaststelling WNT en de klasse indeling RvT/RvB, de raad heeft de jaarrekening 2020 en het maatschappelijk verslag 2020 vastgesteld. Verder heeft de raad de (geconsolideerde) begrotingen voor 2021 vastgesteld.

Naast de reguliere vergaderingen heeft de raad eenmaal een ontmoeting met alle managers gehad om te spreken over de ontwikkelingen in de organisatie. De geplande locatiebezoeken hebben vanwege Corona en de bezoekregeling geen doorgang gevonden.

Ook heeft de raad tweemaal tijdens een Algemene Gang van Zaken overleg conform artikel 24 van de WOR gesproken met de bestuurder en de Ondernemingsraad.

De Raad van Toezicht heeft voor een efficiënte uitoefening van haar taken de volgende aandachtsgebieden verdeeld in commissies: Commissie Audit Zorg (en Kwaliteit), Commissie Audit Financiën en Commissie Remuneratie.

#### ***Commissie Audit Zorg***

De Commissie Audit Zorg is in 2020 vier maal bij elkaar gekomen. In de Commissie Audit Zorg is ieder kwartaal de Kwaliteitsrapportage op basis van vastgestelde Kwaliteitsindicatoren van het voorgaande kwartaal besproken. In het tweede kwartaal is het Kwaliteitsjaarverslag 2020 besproken.

Ieder kwartaal zijn de ontwikkelingen met betrekking tot zorgteams besproken, waarbij de commissie bijzondere aandacht heeft gehad voor teams waar specifieke vraagstukken speelden. Vanwege de ontwikkelingen rond Corona is de commissie niet fysiek op bezoek geweest bij een locatie, maar heeft digitaal managers uitgenodigd in de vergadering om de ontwikkelingen op een specifieke locatie nader te bespreken en hierover van gedachten te wisselen.

Verder heeft de Commissie Audit Zorg gesproken met de AVG arts in het kader van de jaarlijkse terugkoppeling rond Wet Zorg & Dwang.

Tevens heeft de commissie haar eigen functioneren geëvalueerd.

#### ***Commissie Audit Financiën***

De Commissie Audit Financiën is belast met het toezicht op de interne beheersing, financiële verslaggeving en naleving van de regelgeving. Geheel conform het beginsel Good Governance van professionele organisaties en de Zorgbrede Governancecode.

De Commissie Audit Financiën is in 2020 vijf maal bij elkaar gekomen. Ieder kwartaal bespreekt de Commissie Audit Financiën met de bestuurder en de concerncontroller het kwartaalverslag van het voorgaande kwartaal, inclusief de realisatiecijfers en een prognose over de volgende kwartalen; hierbij is in 2020 tijdens iedere vergadering bijzondere aandacht geweest voor de ontwikkeling van de kosten van Personeel niet in loondienst (PNIL).

De Commissie Audit Financiën heeft begin 2020 de voorlopige versie van de jaarrekening en het te volgen proces met betrekking tot vaststellen jaarrekening 2020 besproken, alsmede het concept jaarverslag 2020. Met betrekking tot interne ontwikkelingen in de organisatie is het onderwerp ICT besproken, evenals de ontwikkelingen met betrekking tot het Strategisch Huisvestingsplan, de adviesnota met betrekking tot de voorgenomen fusie van de stichtingen,

Tijdens de voorjaarsvergadering van de Auditcommissie hebben de leden de accountant gesproken over de concept-jaarrekening 2019 en het accountantsverslag besproken, inclusief het maatschappelijk verslag 2019.

Naast de realisatie- en prognose cijfers stond ook de Managementletter van de interim controle accountants op de agenda. Tevens zijn de aandachtspunten met betrekking tot de begroting 2021 besproken.

Daarnaast heeft de commissie haar eigen functioneren geëvalueerd.

#### **Remuneratiecommissie**

De remuneratiecommissie heeft in 2020 vier maal met de bestuurder gesproken

De remuneratiecommissie komt bijeen ter voorbereiding van besluitvorming inzake de honorering van de bestuurder en de Raad van Toezicht. In samenhang hiermee wordt door deze commissie de werkgeversrol van de Raad van Bestuur vervuld, waaronder de volgende activiteiten vallen:

- het jaargesprek met de bestuurder;
- het met de Raad van Bestuur bespreken van zijn functioneren;
- de klankbordrol vervullen in samenhang hiermee.

In 2020 heeft de commissie, volgend op de keuze tot het aanstellen van een interim-bestuurder in 2019 deze aanstelling verlengd tot september 2021.

Om te komen tot de werving van een vaste bestuurder voor Profila Zorggroep is de Remuneratiecommissie eind 2020 begonnen met het opstellen een passend profiel voor een bestuurder voor Profila Zorggroep. Daarbij zijn met de huidige bestuurder afspraken gemaakt over de wijze waarop zijn functioneren in het 1<sup>e</sup> kwartaal van 2021 met behulp van een 360-graden feedback methodiek zal worden geëvalueerd. Deze evaluatie is eind 2020 voorbereid en aangekondigd bij management, staf en medezeggenschapsorganen met het verzoek om hier begin 2021 in te participeren.

#### **Tenslotte**

Met waardering en respect voor het werk dat in 2020 met originaliteit, creativiteit en doortastendheid is verricht door medewerkers, managers, vrijwilligers, onderaannemers, kijken we hoopvol vooruit naar 2021 en verder waarin onderlinge verbondenheid en professionaliteit bijdraagt aan het welzijn van de mensen die aan onze zorg en begeleiding worden toevertrouwd.

Peter van Wijk  
*Bestuurder*

Albert Kerssies  
*Raad van Toezicht (vz)*

Houten, 25 mei 2021