



Jaarverslag Bestuur 2023

Datum vaststelling 21 mei 2023

Inhoud

1. Woord vooraf	2
2. Profiel van de organisatie.....	3
2.1 Algemene identificatiegegevens	3
2.2 Structuur van het concern.....	3
2.3 Kerngegevens	3
2.3.1 Doelstelling, kernactiviteiten en nadere typering.....	3
2.3.2 Patiënten/cliënten, capaciteit, productie, personeel en opbrengsten.....	4
2.3.3 Werkgebieden	4
2.4 Samenwerkingsrelaties	4
3. Bestuur, toezicht en medezeggenschap	5
3.1 Normen voor goed bestuur – toepassing en naleving (gedrags-) codes.....	5
3.3 Samenstelling, bezoldiging en werkwijze raad van toezicht (RvC en RvB)	5
3.4 Principes Governancecode Zorg 2023.....	6
3.4.1 Goede zorg	5
3.4.2 Waarden en normen	6
3.4.3 Invloed belanghebbenden	7
3.4.4 Inrichting governance.....	8
3.4.5 Goed bestuur.....	8
3.4.6 Verantwoord toezicht	9
3.4.7 Continue ontwikkeling	9
4. Algemeen beleid	11
4.1 Visie, strategie en (meerjaren-) beleid.....	11
4.2 Gang van zaken en voorgaande verwachtingen	12
4.3 Algemeen beleid en belangrijke gebeurtenissen in het verslagjaar	12
4.4 Maatschappelijk verantwoord ondernemerschap, waaronder duurzaamheid.....	13
4.5 Naleving gedragscodes.....	14
4.6 Risicoparagraaf.....	14
4.7 Toekomstparagraaf	14
5. Bedrijfsvoering	15
6. Financieel beleid.....	16
6.1 Financieel beleid.....	16
6.2 Financieel resultaat 2022	16
6.3 Ratio's over 2022 in vergelijking met 2021 (enkelvoudige jaarrekening).....	17
6.4 Ontwikkelingen 2023	17

1. Woord vooraf

Voor u ligt het bestuursverslag van OlmenEs over 2023. Dit bestuursverslag is bedoeld als verantwoording van de activiteiten van OlmenEs in het voorgaande jaar, evenals de financiële resultaten. In het kwaliteitsverslag OlmenEs zult u meer de inhoudelijke verslaglegging vinden over de wijze waarop binnen OlmenEs aan kwaliteit van zorg en het continue ontwikkelen wordt gewerkt.

In dit bestuursverslag verantwoord OlmenEs het jaar 2023. Een jaar waarin voor het eerst sinds lange tijd, een negatief bedrijfsresultaat is behaald. Een harde conclusie, die hier en daar ook onrust geeft, onzekerheid. En dat is ook goed, dat laat zien dat we het probleem wat we hebben met een negatief resultaat als gevolg, ook echt serieus nemen. Het kenmerkt ook de tendens die we denken te zien, als het gaat om ontwikkelingen in de arbeidsmarkt, financiële middelen die onder druk staan. In toenemende mate dringt het arbeidsmarkt probleem zich in Nederland op en moeten we gaan nadenken over alternatieven; wat als de medewerkers er niet meer zijn om de zorg te leveren? Ook tijdens de bespreking met de raad van toezicht heeft het gesprek zich voornamelijk gericht op de acties die ondernomen kunnen worden om de kwaliteit van zorg te behouden en de kosten te reduceren. Een dilemma waar ook de raad van toezicht de komende periode graag geïnformeerd wil blijven over de voortgang van de reductie Personeel niet in loondienst en de bijbehorende financiële risico's. Daarnaast is in dit gesprek ook aan de orde geweest dat OlmenEs een financieel gezonde basis heeft, waardoor er met beleid bijgestuurd kan worden, mits er herstel in het vooruitzicht licht.

Onder andere om bovenstaande problemen op te lossen als ook de vraagstukken rondom complexe doelgroepen die een intramurale plek verdienen, is samenwerking tussen de aanbieders in de regio noodzakelijk. 2023 heeft in het teken gestaan van verdere samenwerking in het regioteam, onder aansturing van zilveren kruis. Deze samenwerking heeft goede resultaten waar OlmenEs ook in belangrijke mate aan heeft meegewerkt of de rol als aanjager heeft genomen. Het belang van samenwerking wordt steeds duidelijker van alle deelnemende partijen. Alleen dan komen we in de toekomst tot een gezamenlijke verantwoordelijkheid om de goede zorg te kunnen bieden en de goede werkgever te zijn.

Het financieel negatief resultaat van 2023 doet pijn en ongewenst. Toch is het besef er ook dat we dit negatief resultaat kunnen dragen door de voorgaande jaren, waarin OlmenEs resultaten van 1,5-2,5% van de omzet kon realiseren en soms wat meer. Dat maakt dat er niet direct gekozen is tot grote ingrijpende veranderingen die leiden tot reductie van kosten. Wel is het nog duidelijker geworden voor iedereen dat beschikbaarheid van actuele stuurinformatie van belang is en daarmee de sturing aanbrengen in de toekomst. Door de herinrichting ondersteunende diensten kan hierin een belangrijke stap worden gezet in 2024.

Centraal in 2023 stond ook de start van de nieuwbouw, welke in 2024 opgeleverd zal worden. een nieuwe woonvoorziening voor de bewoners van de Wingerd en de naastgelegen appartementen, evenals een uitbreiding van 4 plekken, geeft ook mogelijkheden voor de toekomst.

De grote uitdaging voor OlmenEs zal zijn om nieuwe medewerkers te werven en te binden. Met de unieke ligging en duidelijke visie zal het mogelijk moeten zijn van dit onderscheidend vermogen gebruik te maken en medewerkers aan te trekken.

Rob de Breij
Directeur/bestuurder OlmenEs

2. Profiel van de organisatie

2.1 Algemene identificatiegegevens

Naam verslag leggende rechtspersoon	Stichting OlmenEs
Adres	Beatrixoord 1
Postcode	8426 GM
Plaats	Appelscha
Telefoonnummer	0516-438100
Identificatienummer Kamer van Koophandel	41004209
E-mailadres	olmenes@olmenes.nl
Internetpagina	www.olmenes.nl

2.2 Structuur van OlmenEs

- OlmenEs is een stichting.
Stichting De Bongerd, Stichting Voorzieningen OlmenEs (later: Stichting Vrienden van OlmenEs) en Stichting Natuurbegraafplaats zijn direct aan Stichting OlmenEs verbonden
- Voor het organogram zie bijlage IV.
- OlmenEs is een stichting met een Raad van Toezicht en een eenhoofdige Raad van Bestuur, die optreedt als directeur/bestuurder van de stichting. OlmenEs heeft een toelating voor zes WLZ-functies te weten; langdurig verblijf, behandeling, persoonlijke verzorging, verpleging, begeleiding en SGLVG-verblijf. Ook bezit OlmenEs een BOPZ erkenning (Wet Bijzondere Opnemingen Psychiatrische Ziekenhuizen). OlmenEs heeft een bovenregionale erkenning. Dit betekent dat OlmenEs bewoners vanuit andere regio's mag opnemen.
- De medezeggenschap bestaat uit: Ondernemingsraad (afvaardiging medewerkers) en Cliëntenraad (bewonersraad en vertegenwoordigersraad).

2.3 Kerngegevens

2.3.1 Doelstelling, kernactiviteiten en nadere typering

OlmenEs is een antroposofische woon- en werkgemeenschap met als primaire doelgroep volwassenen met een verstandelijke beperking. De kernactiviteit bestaat uit het bieden van woonzorg en dagbesteding voor cliënten met een passend indicatie. Hierbij richt OlmenEs zich op de ontwikkeling van bewoners in alle levensgebieden; wonen, werken en vrijetijdsbesteding. OlmenEs biedt intramurale zorg (verblijf) en extramurale zorg in de vorm van dagbesteding. Kenmerkend voor de dagbesteding is dat vrijwel elke bewoner, ongeacht de mate van handicap, in een werkplaats werkt en hierin vakbekwaamheden ontwikkelt.

OlmenEs werkt vanuit het kwaliteitskompas gehandicaptenzorg en voldoet aan wettelijke en algemeen maatschappelijk aanvaarde normen en eisen, zoals kwaliteitseisen van de Inspectie voor de Gezondheidszorg en accountantsregels. OlmenEs onderscheidt zich door zorg te verlenen vanuit een antroposofische zorgvisie. Zie paragraaf 3.4.2 voor nadere typering antroposofische grondslag.

2.3.2 Patiënten/cliënten, capaciteit, productie, personeel en opbrengsten

Geef informatie op hoofdlijnen over:

- aantallen cliënten 146
- 277 medewerkers met 203,8 fte

Aantal bewoners en dagbesteding

		Aantal
Bewoners	Wlz	136
Dagbesteding	Wlz	2
Dagbesteding	Onderaanneming	3
Dagbesteding	WLZ/RMO	1
Dagbesteding	WMO OWO gemeente	1
PGB		3
Totaal		146

2.3.3 Werkgebieden

OlmenEs is een woon-werkgemeenschap voor volwassenen met een verstandelijke beperking centraal in Noord-Nederland. Antroposofie is onze basis. Wij bieden zorg, begeleiding en ondersteuning bij het samen wonen, samen werken en samen leven. Het werkgebied is Friesland maar ook voor cliënten daarbuiten kan OlmenEs op de locatie in Appelscha zorg bieden.

2.4 Samenwerkingsrelaties

OlmenEs heeft samenwerkingsrelaties met: MEDTzorg, Zorgboerderij Oude Molen (dagbesteding), Cliëntenraad bij LSR, Zilveren Kruis Achmea als verzekeraar, Gemeente Ooststellingwerf als partner en Lid Noordelijk platform gehandicaptenzorg voor infodeling. Regionaal is er een samenwerkingsplatform gevormd, Byzondr, waarin OlmenEs samenwerkt met collega instellingen uit Friesland, om zo specifieke onderwerpen in gezamenlijkheid op te lossen. Hierbij valt te denken aan thema's zoals arbeidsmarktproblematiek, vitaliteit, ouder wordende bewoner, OlmenEs hoort bij brancheorganisatie VGN. De RvT heeft een lidmaatschap bij de NVTZ.

3. Bestuur, toezicht en medezeggenschap

3.1 Normen voor goed bestuur – toepassing en naleving (gedrags-) codes

OlmenEs hanteert als basis de code voor goed openbaar bestuur, om de professionaliteit en betrouwbaarheid van het bestuur te versterken. De bestuurder is geaccrediteerd via de NVZD als zorgbestuurder. Daarnaast wordt gewerkt volgens de Governancecode zorg 2022, deze code wordt gehanteerd als uitgangspunt bij de besturingsfilosofie en uitwerking van de toezichtsvisie en reglementen van raad van toezicht en raad van bestuur. Tot slot hanteert OlmenEs het kwaliteitskader gehandicaptenzorg.

3.2 Samenstelling en bezoldiging raad van bestuur/directie

OlmenEs heeft de wettelijke eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit van zorg en exploitatie van de instelling neergelegd bij de directeur/bestuurder, R.H. de Breij.

Naast het werk als directeur-bestuurder van OlmenEs heeft de heer de Breij drie nevenfuncties te weten:

1. Voorzitter Raad van Toezicht Theaterschip, te Deventer
2. Voorzitter Medezeggenschapsraad basisschool het Letterveld, te Almelo.
3. Lid medezeggenschapsraad SBO “de Welle,” te Almelo

Voor deze nevenfuncties is er geen sprake van belangenverstremgeling.

De uiteindelijke honorering bedroeg € 149.511,- en viel daarbij binnen de WNT klasse 2.

Vergoede onkosten zijn: reiskosten woon-werk € 7.060,- (incl. uitruil) en kosten intervisie € 2.601,50.

3.3 Samenstelling, bezoldiging en werkwijze raad van toezicht (RvT en RvB)

In het jaarverslag Raad van Toezicht 2023 is de samenstelling van de raad, de bezoldiging en de werkwijze uitgebreid beschreven. Graag verwijzen wij naar dit jaarverslag voor een toelichting.

3.4 Principes Governancecode Zorg 2022

3.4.1 Goede zorg

De maatschappelijke doelstelling en legitimatie van de zorgorganisatie is het bieden van goede zorg aan cliënten.

OlmenEs biedt de zorg aan de cliënten met een indicatie VG (verstandelijke handicap). De zorg komt tot stand in nauw dialoog tussen cliënt, wettelijk vertegenwoordiger en OlmenEs en wordt vastgelegd in het zorgplan. Dit zorgplan wordt minimaal 2x per jaar geëvalueerd en vaker waar wenselijk. Na de evaluatie van het zorgproces en de implementatie van een nieuw ECD is er een vereenvoudigd zorgplan geïmplementeerd waardoor meer overzicht in het werkblad voor de dagelijkse praktijk is ontstaan. De tevredenheid over participatie in zorgplan en nakomen van afspraken vanuit het zorgplan is gestegen, blijkt uit het cliënttevredenheidsonderzoek.

Naast de zorg die geboden wordt aan cliënten uit de WLZ, is er ook sprake van zorg welke vanuit een PGB wordt gefinancierd. Dit vindt dan in de extramurale zorg/dagbesteding plaats, in de loop van het

jaar is er een kleine productie vanuit WMO-verwijzingen ontstaan, waar OlmenEs ook een contract voor heeft.

Goede zorg houdt bij momenten in dat er meer inzet moet zijn dan de financiering toelaat. Waar dit structureel noodzakelijk is heeft OlmenEs meerzorg aangevraagd. Daarnaast zet OlmenEs structureel meer personeel in de zorg in dan vanuit de zorgexploitatie wordt gedekt, hetgeen mogelijk is door een positief resultaat op vastgoed.

OlmenEs werkt vanuit het kwaliteitskader gehandicaptenzorg, en hanteert daarbij de principes die goede zorg beschrijft. Voor een verdergaande uitwerking daarbij verwijs ik u naar het kwaliteitsrapport/kwaliteitsbeeld 2023.

3.4.2. Waarden en normen

Voor OlmenEs zijn de waarden vanuit het antroposofisch mensbeeld de basis. Dit betekent dat we uitgaan van de uniciteit van ieder individu en we richten ons op diens ontwikkelingsmogelijkheden talenten en zelfontplooiing. We geven dat vorm vanuit de kernwaarden van de sociaaltherapie;

- Gelijkwaardigheid: vanuit het inzicht dat we allen onze oorsprong in de geestelijk wereld hebben. Allen met een ongeschonden kern waarbij de een de ander in zijn ontwikkelingsmogelijkheden op aarde mag helpen. Zorgverlener en zorgvrager en vice-versa.
- Dienstbaarheid: dit vanuit de overtuiging dat we door dienstbaar te handelen we aan ieders persoonlijke ontwikkeling ruimte geven en stimuleren. Er is sprake van een besef van lotsverbondenheid, waarin ieders ontwikkeling samenhangt met die van de ander.
- Tegenwoordigheid van geest: hiermee wordt de realiteit van de geestelijke werkzaamheid in het hier en nu op aarde bedoeld. Tegenwoordigheid van geest stelt een mens in staat om in een bepaalde situatie, door ontmoeting, inleving en communicatie, tot levende inzichten te komen en van daaruit tot het juiste handelen.

Deze waarden zijn de basis voor de besturingsfilosofie en de gedragscodes voor medewerkers. OlmenEs streeft er daarnaast naar een lerende organisatie te zijn. Dat houdt in dat wij graag zien dat er geleerd wordt van fouten en succes en deze onderling gedeeld worden. Door het stimuleren van het maken van incidentmeldingen wordt een belangrijk appèl gedaan op deze kenmerken van een lerende organisatie zijn. De meldingen worden gemeld bij de commissie. In 2022 is OlmenEs gestart met de analyse van deze incidenten op teamniveau en vanuit de incidentcommissie op organisatieniveau. Deze analyse worden besproken in het kwartaal overleg (Vinger aan de Pols). Deze rapportage is tevens deel van de termijnrapportage die met medezeggenschapsraden en raad van toezicht wordt besproken.

Het aanspreken en leren van elkaar is nog in ontwikkeling. Voor individuele medewerkers is het onderling aanspreken soms moeilijk. Door onze gedragscode stimuleren wij het praten met elkaar en niet over elkaar. De vertrouwenspersonen voor medewerkers zijn ook beschikbaar om medewerkers hierin te ondersteunen. Ook kunnen medewerkers hiervoor gebruik maken van een coach. Teams worden gestimuleerd tot zelfreflectie en openheid over incidenten en knelpunten. Clusterhoofden bieden ondersteuning hierin. De span of control van leidinggevenden is het afgelopen jaar verkleind door de herinrichting van de ondersteunende diensten, waardoor zij beter ondersteund worden. Ook het aantrekken van twee trainee clusterhoofden zorgt ervoor dat de span of control kleiner werd,

met als doel nabijheid en ondersteuning te kunnen bieden aan de teams. De resultaten daarvan worden in 2024 gemeten waarbij ook de evaluatie plaats vindt of er verdere aanpassingen nodig zijn.

De samenwerking met de medezeggenschapsorganen is vastgelegd in het medezeggenschapsreglement. De raden worden proactief betrokken bij beleidskeuzes, veelal bij het tot stand komen van beleid en niet enkel bij advies of instemmingsverzoeken. Afgelopen jaar heeft er 10 keer een overlegvergadering plaats gevonden tussen ondernemingsraad en bestuurder OlmenEs, met tussentijds afstemming met de voorzitter, circa 1 week voorafgaande aan de vergadering. Met de cliëntenraad heeft er zowel afstemming tussen de bewonersraad en bestuurder als vertegenwoordigersraad en bestuurder plaats gevonden. De vaste vergaderstructuur met de verwantenraad richt zich op een frequentie van circa 8 keer per jaar en met de bewonersraad circa 24 keer per jaar. Ook afgelopen jaar heeft dit op deze wijze plaats gevonden. De bestuurder komt periodiek in de vergadering van de bewoners en neemt daar actuele thema's met de bewoners door, zoals personele bezetting, voeding of onderwerpen die voor de bewoners op dat moment actueel zijn. De werkwijze van de bewonersraad en verwantenraad is op verzoek van de bewoners aangepast, omdat de voorgaande werkwijze voor de bewoners veel stress gaf. Er is nu gezocht naar een meer informele setting waarin onderwerpen worden besproken.

De vertrouwenspersonen voor bewoners en voor cliënten worden ieder kwartaal bevestigd op hun bevindingen en trends rondom de casuïstiek die met hen wordt besproken. Hierin wordt de rode draad in meldingen besproken. Veelal zien we dat meldingen gaan over communicatie en bejegening door collega's of leidinggevenden, waarbij medewerkers het moeilijk vinden dit bespreekbaar te maken

De klokkenluidersregeling is aanwezig en ook daarvoor is een vertrouwenspersoon beschikbaar. Hier is in 2023 geen gebruik van gemaakt. Wel is de regeling geëvalueerd en aangepast, maar zal in 2024 opnieuw vastgesteld worden. Wanneer een lid van de raad van toezicht of de directeur bestuurder een nieuwe nevenfunctie aan wenst te gaan, wordt dit besproken in de vergadering met de raad van toezicht of zo nodig tussentijds met de voorzitter Raad van Toezicht. In deze overleggen vindt de afweging plaats of er sprake is van mogelijk belangenverstrengeling.

3.4.3 Invloed belanghebbenden

- **Cliëntenraad:** OlmenEs heeft medezeggenschap geregeld middels een cliëntenraad, welke bestaat uit een bewonersraad, ondersteund door een coach en een vertegenwoordigersraad, ondersteund door een ambtelijk secretaris. In het medezeggenschapsreglement is vastgelegd op welke wijze deze medezeggenschap wordt ingevuld. Zo heeft de zowel de bewonersraad als de vertegenwoordigersraad overleg met de directeur/bestuurder. (bijlage II)
- **Ondernemingsraad:** De vertegenwoordiging van de medewerkers vindt plaats via de ondernemingsraad, waarin OlmenEs de ambitie heeft de komende jaren de professionele medezeggenschap verder te formaliseren. Nu vindt dat voornamelijk plaats door betrokkenheid van professionals bij het tot stand brengen van beleidsadviezen rondom specifieke thema's, zoals deelname aan werkgroepen en projectgroepen. De OR heeft frequent overleg met de bestuurder. (bijlage III)
- **Verwanten:** OlmenEs ziet verwanten naast cliënten en wettelijk vertegenwoordigers ook als belangrijke belanghebbenden en is in haar berichtgeving gericht op informatie aan alle

belanghebbende. Dat houdt in dat hierin ook andere betrokkenen regelmatig worden geïnformeerd. Ook worden zij bevraagd via tevredenheidsonderzoeken.

- **Gemeente en zorgkantoor:** Met gemeenten en zorgkantoor zijn periodiek overleggen ingepland om informatie uit te wisselen. Bij de gemeente zijn de overleggen voornamelijk erop gericht geweest om inzicht te krijgen in de vraagstukken die liggen rondom cliënten met een VG-indicatie die ambulante wonen. Dat heeft uiteindelijk geleid tot een enkele verwijzing naar OlmenEs aan het einde van het jaar.

3.4.4 Inrichting governance

De Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht zijn ieder vanuit hun eigen rol verantwoordelijk voor de governance van de zorgorganisatie.

Binnen OlmenEs zijn de rollen en taken van de raad van toezicht en directeur bestuurder vastgelegd conform de Governancecode zorg. De reglementen van de Raad van Toezicht, als ook het vervangingsreglement van bestuur en informatieprotocol zijn vastgesteld. De statuten van Stichting OlmenEs en Stichting Voorzieningen zijn in 2023 nog gewijzigd in nauw overleg met de Raad van Toezicht. De termijnrapportage die wordt verstrekt wordt gebaseerd op het vastgestelde informatieprotocol en daarnaast faciliteert OlmenEs de Raad van Toezicht in haar werkbezoeken en werkwijze met aandachtsgebieden.

De Bestuurder legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht via kwartaalverslagen, financiële verslagen, mail en vergaderingen. In ieder geval eenmaal per jaar schriftelijk de hoofdlijnen van het strategisch beleid, de algemene en financiële risico's en beheers- en controlesystemen. De RvT beoordeelt en toets het functioneren van de Bestuurder doorlopend en heeft daarnaast een jaargesprek ter evaluatie. Jaarlijks evalueert de Raad van Toezicht haar eigen functioneren. De Raad van Toezicht heeft intern geëvalueerd waarbij ook de visie van de directeur bestuurder is meegenomen in de samenwerking. In het jaarlijks gesprek van de remuneratie commissie Raad van Toezicht met de directeur bestuurder is de onderlinge samenwerking besproken en zijn afspraken voor het komende jaar gemaakt. De eerder vastgestelde regeling ten aanzien van conflictsituaties is niet noodzakelijkerwijs gehanteerd in 2023.

3.4.5 Goed bestuur

De Raad van Bestuur bestuurt de zorgorganisatie gericht op haar maatschappelijke doelstelling. OlmenEs heeft de bestuursverantwoordelijkheid vastgesteld in haar statuten en reglementen van bestuur. De besturingsfilosofie is de uitwerking daarvan naar de dagelijkse praktijk. Het bieden van goede zorg voor de cliënten met een VG-indicatie is niet enkel de verantwoordelijkheid van OlmenEs, maar OlmenEs bevindt zich daarmee in een landschap van verschillende zorgorganisaties. Om haar maatschappelijke plicht op dat gebied goed te vervullen is OlmenEs actief in de regionale bijeenkomsten, om medewerking te verlenen aan het duurzaam oplossen van knelpunten op gebied van zorg en arbeidsmarktproblematiek op korte en lange termijn. Zowel regionaal als bovenregionaal (in NPGZ verband) streeft OlmenEs naar samenwerking tussen alle partijen, met behoud van eigen visie en identiteit. De verbetering van deze, die enkele jaren geleden voorzichtig is ingezet, heeft zich in 2023 doorontwikkeld. Deze samenwerking zal uiteindelijk moeten leiden tot een oplossing van het arbeidsmarktprobleem en een oplossing voor de toenemende complexiteit van de zorgvraag met de moeilijk plaatsbare cliënten tot gevolg. Door de samenwerking te zoeken in tegenstelling tot de eerder geldende norm van marktwerking streeft OlmenEs naar een bundeling van expertise en kracht.

Met name het arbeidsmarktprobleem bevat voor OlmenEs risico's op gebied van kwaliteit van zorg, doordat er in toenemende mate met flex-personeel niet in loondienst gewerkt wordt. Deze medewerkers doen uitermate goed werk om de continuïteit te bieden, maar van hen kan niet verwacht worden vanuit de zorgvisie van OlmenEs te werken. Daarnaast is er een financieel risico, gezien de hoge kosten die de inzet van PNIL met zich meebrengt. OlmenEs heeft voor 2024 hiervoor middelen gereserveerd, maar zal daarnaast actief op zoek gaan naar instrumenten om de inzet van PNIL verder te verlagen. Te denken valt hierbij aan de inzet van de capaciteitsmodule planning, contracten met werving en selectiebureaus en verder onderzoek naar technologische ontwikkelingen die de efficiëntie van de personele inzet kunnen verbeteren.

De risico's die OlmenEs onderkent worden periodiek, conform informatieprotocol besproken en waar nodig vindt daar een bijstelling van activiteiten plaats. Monitoring en bespreken van de risico's vindt plaats door bijvoorbeeld de RI&E rondes rondom Arbo, risico-inventarisatie op interne en externe ontwikkelingen, financiële analyse en wordt gerapporteerd middels stoplicht overzicht. De getroffen maatregelen worden in de termijnrapportages beschreven en besproken in de kwartaal evaluaties. De werkwijze met de interne auditoren bleek niet makkelijk realiseerbaar, waardoor het auditplan vertraging opliep. Oorzaak was voornamelijk dat in de tijd van krapte, medewerkers weinig ruimte ervaren om de audit vorm te geven. De externe audit gaf belangrijke stuurinformatie.

3.4.6 Verantwoord toezicht

De Raad van Toezicht houdt zich aan de werkwijze zoals in statuten en reglementen is beschreven en uitgewerkt in het informatieprotocol. Met een afgevaardigde die periodiek deelneemt aan vergaderingen van de medezeggenschap, wordt ook een correcte toetsing gedaan op de wijze waarop medezeggenschap intern wordt ingericht. De raad evalueert het eigen functioneren en is alert op de scheidslijn tussen bestuur en toezicht. Dit wordt tijdens de evaluatie met bestuur ook zo besproken. De raad bevraagt het bestuur op de strategische ontwikkelingen en het beleid van de organisatie daarin. Door de uitgebreide opzet van het informatieprotocol is duidelijkheid over de informatiebehoefte van de raad van toezicht welke wijze. Zie verder het jaarverslag Raad van Toezicht 2023. (bijlage I)

3.4.7 Continue ontwikkeling

Het continue ontwikkelen is een van de basis principes van de antroposofische zorgvisie. Net als in de zorgcyclus, waarin 2 x per jaar wordt geëvalueerd, is er ook voor OlmenEs als organisatie de wens tot continue ontwikkeling. OlmenEs doet dit door geregeld informatie op te halen door bijvoorbeeld het bewoner tevredenheidsonderzoek, waarin de bewoner, maar ook de ouder/wettelijk vertegenwoordiger wordt gevraagd om feedback. Deze informatie, aangevuld met de jaarlijkse reflecties zijn belangrijke input voor de kaderbrieven en meerjarenplannen. Het verwerken van de informatie uit de bewonersonderzoeken en teamreflectie naar jaarplannen vraagt nog wel aandacht binnen OlmenEs. Het gericht en meer methodisch werken aan deze cyclus van ontwikkeling is binnen het zorgproces naar bewoners meer een vanzelfsprekendheid dan dat deze cyclus vanzelfsprekend is voor de organisatie ontwikkeling.

Daarom vindt het bestuur van OlmenEs hierin voorbeeld gedrag te laten zien en zo de noodzakelijkheid van dit continue ontwikkelen zichtbaar te maken. Zo is de bestuurder lid van een intervisiegroep, waarin 6 keer per jaar op basis van casuïstiek intervisie wordt gedaan, onder begeleiding van een gecertificeerd extern begeleider. Daarnaast wordt er door de bestuurder

jaarlijks een 360 graden feedback uitgezet aan een doorsnee van medewerkers, verwantenraad, raad van toezicht, ondernemingsraad en meerdere medewerkers van OlmenEs. De uitkomst daarvan wordt door de bestuurder in het persoonlijk ontwikkelplan opgenomen.

Het continue ontwikkelen van de Raad van Toezicht vindt plaats middels de deskundigheidsbevordering en zelfevaluatie van de raad, zie daarvoor het verslag Raad van Toezicht 2023.

In 2024 zal het medewerkersonderzoek plaats vinden om daarin informatie te genereren en deze in het beleid van OlmenEs te borgen.

4. Algemeen beleid

4.1 Visie, strategie en (meerjaren-) beleid

OlmenEs richt zich in haar lange termijnbeleid voornamelijk op de ontwikkeling van de doelgroep, te weten de ouder wordende bewoner en de cliënten met meer complexe zorgvragen. Dit vraagt een actieve strategische personeelsplanning, om daarmee voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar te houden. Het specialiseren van de diverse doelgroepen stelt OlmenEs in staat haar medewerkers toe te rusten met de juiste kennis en kwalificaties. Afgelopen jaar zijn wij gestart met het beschrijven van de intensieve begeleidingsgroepen en het bijbehorende functieprofiel van begeleiders, gebaseerd op het functieprofiel van de VGN. In 2024 zal dit geïmplementeerd worden. Ten aanzien van de ouder wordende bewoner zal OlmenEs haar plannen richten op het bieden van de juiste voorzieningen voor de ouder wordende bewoner met VG problematiek. Zeker bij de bewoners die in de eerste twee fases van OlmenEs hier zijn komen wonen, kwamen toen vanuit de kind en jeugdinstellingen maar komen nu, 30 jaar later, steeds meer op leeftijd, met bijbehorende problematiek. Dat vraagt kennis, maar ook aanpassingen van de omgeving, zoals huisvesting.

De belangrijke bedreigingen liggen op gebied van financiering, waarbij de huisvestingscomponent naar beneden wordt bijgesteld, terwijl de kosten van materiaal en energie enorm zijn gestegen. Ook het voornemen van de NzA om de tarieven naar beneden bij te stellen zijn ene bedreiging voor de gezonde exploitatie van OlmenEs. OlmenEs is van mening dat een dele van deze knelpunten in de branche opgepakt moeten worden en is blij dat de VGN hierin een actieve rol neemt. Tegen de proces van tariefkorting en het ontbreken van de juiste onderbouwing is OlmenEs in bezwaar gegaan en heeft zich aangesloten bij het kort geding wat gestart is vanuit de VGN richting zorgkantoren. Ondanks deze standpunten zal OlmenEs zelf ook kijken op welke onderdelen de interne bedrijfsvoering zich erop kan richten om de kosten voor zover mogelijk te reduceren. Zonder dat dit ten koste gaat van de inzet van medewerkers in het primair proces.

De kosten van PNIL (personeel niet in loondienst) vormen financieel daarbij een grote bedreiging. OlmenEs streeft ernaar de vacatures daarvoor sneller in te vullen door de overeenkomst met een werving en selectiebureau en het aannemen van zij instromers voor toekomstige begeleiders. Toch zal dit een knelpunt blijven de komende jaren gezien de arbeidsmarkt problematiek die er landelijk heerst.

Op lange termijn voorzien wij de knelpunten rondom de moeilijk plaatsbare cliënten met een complexe zorgvraag, waarbij de opiniërende gesprekken in de regio en met zorgkantoor door ons worden gevoerd over specialisatiecentra als instrument om de kwaliteit te verhogen en kosten te reduceren. specialisatie van organisatie die daarmee cliënten met gelijksoortige zorgvraag en problematiek een plek kunnen bieden om te wonen en te werken, maakt het mogelijk met gecentreerde gespecialiseerde personeelsleden te werken en het daarbij delen van flexibele schil van bijvoorbeeld behandelaren.

Zowel het korte als lange termijnbeleid richt zich daarbij moeten richten op verdere samenwerking tussen de verschillende zorgaanbieders, in afstemming met zorgkantoor.

De voorgenomen evaluatie van het meerjarenbeleidsplan is in 2023 gestart. In 2024 zal het bijgestelde koersplan vastgesteld worden.

4.2 Gang van zaken en voorgaande verwachtingen

De verwachting dat de inzet van PNIL zich zou verminderen in 2023 is helaas niet uitgekomen. De inzet neemt door de arbeidsmarkt krapte en stijging van verzuim verder toe en vraagt opnieuw aandacht in 2024.

4.3 Algemeen beleid en belangrijke gebeurtenissen in het verslagjaar

Personeelsbeleid: In het algemeen beleid is in 2023 aandacht geweest voor werving en selectie, verzuim en het terugdringen PNIL.

De begeleiding van langdurig verzuim in de hogere verzuimklassen (92-365 dagen en >366 dagen) bleef ook in 2023 een punt van aandacht, hierin is een (lichte) stijging waarneembaar, waarbij de duurklasse 92-365 dagen het hoogste verzuimpercentage heeft van alle duurklassen (3 % van 7,31%). Goed contact en aandacht voor de medewerker met het inzetten van de juiste interventies in een vroeg stadium kan voorkomen dat medewerkers steeds verder richting het 2^e ziektejaar schuiven.

Opleidingen: In de begroting voor 2023 is een bedrag van € 205.000,00 opgenomen voor opleidingen. Uitgegeven aan opleidingen is € 153.000,00.

Vooraf bij de onder algemeen opgevoerde opleidingen is minder uitgegeven. Dat heeft ook te maken met de scholing van de trainee clusterhoofden, die later in het jaar zijn gestart en beiden al een management opleiding doen of hebben afgerond. Het aantal individuele coachingstrajecten zijn ook significant minder dan als stelpost was opgenomen.

Tevens zijn een aantal van de aangevraagde opleidingen is doorgeschoven naar 2024.

Het budget voor de BBL leerlingen is goed ingeschat en helemaal uitgegeven. Ieder woonhuis heeft nu een of meerdere BBL leerlingen

De herinrichting ondersteunende diensten zoals besloten in 2022: is afgerond en diverse nieuwe medewerkers zijn in de loop van 2023 begonnen. In het tweede kwartaal van 2024 volgt een evaluatie van de herinrichting.

ECD: In 2023 zijn er veel stappen gezet om het nieuwe ECD zo effectief mogelijk te gebruiken. De gebruikers in de dagelijkse zorg zijn enthousiast over de ondersteuning die het ECD biedt. Een aan het ECD verbonden app biedt een goede ondersteuning bij het werken met doelen en het uitvoeren van het dagprogramma van de bewoners.

Het Cliëntportaal geeft de mogelijkheid om het zorgplan digitaal te ondertekenen, wat een veel efficiëntere werkwijze is dan in het verleden, waarbij de documenten ter ondertekening per post werden verstuurd.

Een werkgroep met medewerkers uit verschillende disciplines komt driewekelijks bij elkaar om de ervaringen met het ECD te delen en te werken aan het finetunen van het ECD. De aanstelling van een ICT-medewerker in juni 2023 heeft deze werkgroep naar een hoger niveau getild.

ICT-migratie: Het algemeen beleid van 2022 heeft in 2023 een vervolg gekregen. Er is in 2023 al gestart met de voorbereiding of daadwerkelijke implementatie van nieuwe ICT toepassingen. Met de komst van de ICT coördinator is dit in eigen beheer uit te voeren, wat rust geeft. Met name de voorbereiding en implementatie van de planning en capaciteitsplanning en het meer digitaliseren van de facturaties, zal in 2024 zijn effect gaan laten zien.

Nieuwbouw: De geplande nieuwbouw voor de huidige bewoners van de Wingerd om hun woonomgeving te verbeteren en de uitbreiding van 4 woonplekken verloopt voorspoedig, zowel in planning als in financieel opzicht en geeft voor OlmenEs komend jaar de mogelijkheid om een aantal bewoners waarvoor dat wenselijk wordt geacht, intern te verhuizen. De eerste maanden van 2024 zal de focus komen te liggen op het aantrekken van personeel om de uitbreiding van 4 plekken te realiseren.

4.4 Maatschappelijk verantwoord ondernemerschap, waaronder duurzaamheid

OlmenEs heeft als een van de grootste werkgevers van de gemeente een belangrijke verantwoordelijkheid op gebied van personeelsbeleid en duurzaamheid. Het personeelsbeleid, gericht op het duurzaam inzetbaar zijn van medewerkers kenmerkte zich naast het eerdergenoemde preventief verzuimbeleid ook door de ontwikkeling van het strategisch opleidingsbeleid, het creëren van leer-werkplekken voor zij instromende begeleiders die in de zorg werkzaam willen zijn. OlmenEs neemt hierin ook een belangrijke kartrekkers rol in binnen de regio en de regionale aanpak van de arbeidsmarkt problematiek, in samenwerking met collega instellingen en zorgkantoor Zilveren Kruis. OlmenEs streeft naar de omgekeerde integratie om de verbinding tussen bewoners op het terrein en de dorpen er omheen mogelijk te maken, zonder daarbij de omhulling die het terrein biedt te verliezen. Met de gemeente Ooststellingwerf zijn gesprekken gevoerd om te onderzoeken op welke wijze OlmenEs plaats kan bieden voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt of dagbestedingsvraagstukken. Het heeft in 2023 geleid tot de plaatsing van 1 kandidaat in het kader van afstand tot de arbeidsmarkt. In 2024 zal deze inzet geëvalueerd worden.

Ten aanzien van klimaatvraagstukken is OlmenEs zich bewust van haar verantwoordelijkheid voor natuur en milieu. Passend bij onze antroposofische visie zijn wij zuinig op de aarde en streven wij naar circulair werken waarop ons inkoopbeleid en onze leveranciersbeoordelingen ook is gericht. Onze boerderij is opgezet vanuit de Biologische Dynamische uitgangspunten en er wordt zoveel als mogelijk gewerkt met natuurlijk materiaal. Duurzaamheid bij OlmenEs streven wij ook naar door bewust om te gaan met energie en uitstoot. In 2024 zal in het strategisch vastgoedplan aandacht worden besteed aan duurzaamheid in (ver)bouw.

Green Deal 3.0

In 2023 heeft OlmenEs de vernieuwde Green Deal verder binnen de organisatie uitgerold op basis van het bestaande duurzaamheidsplan. De Green Deal is deels gekoppeld aan het strategisch vastgoedplan en de evaluatie van het koersplan. Duurzaamheid is in beide een thema.

De vier Green Deal-pijlers zijn:

1. Klimaatverandering: CO2-reductie
2. Zuinig zijn met grondstoffen: circulair werken
3. Minder medicijnresten in het water
4. Een gezonde werk- en leefomgeving.

In het kader van punt 1 heeft OlmenEs de overgang gemaakt naar twee elektrische bedrijfsauto's. De straatverlichting voorzien van LED-lampen. De nieuwbouw zal volledig gasloos worden.

Tevens ligt er een rapport van Energie Inspectie met aanbevelingen. Deze aanbevelingen zullen verder in 2024 worden opgepakt.

4.5 Naleving gedragscodes

OlmenEs heeft een verplichte algemene gedragscode voor medewerkers die opgenomen is in het kwaliteitshandboek onder nr. 4A-B2, en gedragscode voor Social Media 4I-B2 en informatiebeveiliging 4I-B1. Deze drie gedragscodes maken integraal onderdeel uit van alle arbeids-, stage- en vrijwilligersovereenkomsten en overeenkomsten van opdracht. Dat betekent dat alle medewerkers, vrijwilligers, stagiaires en uitzendkrachten en ZZP-ers, die werkzaam zijn in OlmenEs zich verbinden aan deze gedragscode. De gedragscodes staan op Intranet en zijn voor iedereen toegankelijk. <http://intranet/kwaliteitshandboek/Bijlagen/Forms/AllItems.aspx>

Handhaving

OlmenEs hecht grote waarde aan het naleven van de gedragscode. Als de gedragscode niet wordt nageleefd behoudt OlmenEs zich het recht voor een disciplinaire maatregel op te leggen. OlmenEs gaat hier zorgvuldig mee om en zal eerst met betrokken medewerker in gesprek gaan. Een eventuele disciplinaire maatregel is maatwerk en staat altijd in verhouding tot de ernst van de overtreding. Rekening houdend met de omstandigheden kan een maatregel bestaan uit een corrigerend gesprek tot en met ontslag op staande voet of een maatregel die in zwaarte daar tussenin ligt. Als er sprake is van schade kunnen kosten eventueel ook op de betrokken medewerker worden verhaald.

4.6 Risicoparagraaf

OlmenEs hanteert overkoepelend een stoplichtmodel om risico's in kaart te brengen en frequent te monitoren. De onderwerpen zijn met name gericht op gebied van financiën, personeel en kwaliteit op korte, middellange en lange termijn. De risico's worden tweemaal per jaar in de termijn rapportage gerapporteerd dat ook naar de Raad van Toezicht gaat.

Daarnaast heeft elk woonhuis en afdeling een RIE (risico-inventarisatie en evaluatie) om de risico's op de werkvloer in beeld te hebben. De beheersing is verankerd in het kwaliteitsmanagementsysteem met bijhorende procedures. Uitslagen en verbeteringen worden behandeld via Vinger aan de pols en BSO (Breed Strategisch Overleg) als ook in RvT.

4.7 Toekomstparagraaf

In het nieuw vast te stellen koersplan zal OlmenEs nog steeds de focus houden op zelfstandigheid, maar in toenemende mate samenwerking met andere aanbieders zoeken, om zo krachten te bundelen. De koers van OlmenEs zal met een focus op doelgroepenbeleid en personeelsbeleid inzicht geven in de toekomstverwachtingen van de zorgorganisatie.

5. Bedrijfsvoering

- **Interne beheersing van processen en procedures**

Processen en procedures worden beheerst via Intern auditteam dat conform kwaliteitshandboek wordt gemonitord via Vinger aan de Pols. De 'Vinger aan de pols' (vadp) bijeenkomsten vinden vier keer per jaar plaats en maken deel uit van het kwaliteitsmanagementsysteem (kms). De stand van zaken van meetbare en waarneembare processen binnen OlmenEs worden hier besproken. Hieruit volgen dan weer actiepunten. Aanwezig bij deze bijeenkomsten zijn de leden van het beleidsteam, de en de kwaliteitscoördinator.

- **Cultuur en gedrag**

Het werken vanuit de antroposofische visie wordt in alle onderdelen van de organisatie beleefbaar gemaakt en gevoed. Vanuit de waarden gelijkwaardigheid, wederkerigheid en ruimte voor ontwikkeling kijkt OlmenEs naar medewerkers en bewoners om zo de individuele ontwikkelingsvraag te ontdekken en te ondersteunen. De visie wordt zichtbaar in hoe we omgaan met onze leefomgeving, hoe we dag- en jaarritmes vormgeven en vieren met elkaar en in ons zorgproces. Centraal in dit proces zijn de aandachtfunctionarissen antroposofie. Ieder team is vertegenwoordigd in het overleg van aandachtfunctionarissen antroposofie, waarin wordt gewerkt aan scholing en verdieping van de visie, maar ook ruimte is voor intervisie. Door de medewerker cultuur en identiteit aan te stellen worden de aandachtsfunctionarissen gecoacht om hun rol op de gewenste manier in te vullen en daarmee ook buddy te kunnen zijn voor de nieuwe collega's in de woonhuizen en werkplaatsen.

- **Kwaliteitsbeheersing**

OlmenEs hanteert een kwaliteitsmanagementsysteem dat is gebaseerd op de normen van het HKZ-certificatieschema voor Organisaties voor Gehandicaptenzorg (versie 2002) waaraan iedereen zich dient te conformeren. In dit kwaliteitshandboek heeft OlmenEs de bedrijfsprocessen uitgewerkt. Het kwaliteitshandboek wordt actueel gehouden door de kwaliteitscoördinator en duidelijk is welke processen aanwezig zijn, voor welke datum ze worden geëvalueerd en wie daarvoor verantwoordelijk is..

- **Informatievoorziening in- en extern**

OlmenEs heeft hiervoor verschillende mogelijkheden. Schriftelijk, digitaal, via mail, intranet en nieuwsbrieven als ook mondeling en telefonisch (tijdens vergaderingen).

De nieuwsbrief die iedere 2 weken naar ouders en verwanten wordt gestuurd, is op verzoek van medewerkers inmiddels ook intern een belangrijke bron van informatie. Deze nieuwsbrief is samen met intranet daarmee een belangrijke informatiebron geworden.

OlmenEs heeft er afgelopen jaar voor gekozen geen extern informatieblad (Fluitelier) meer uit te brengen, maar zich mee te richten op planvorming over informatie naar externen via social media en website. Ook middels filmmateriaal wil OlmenEs uiteindelijk meer communiceren met de buitenwereld.

- **Automatisering**

Wordt gebruikt voor ICT, cliëntendossier, salaris en roosterprogramma. Dit zijn programma's om werkprocessen te laten draaien. Het gaat hierbij om archiveren, metadata uitlezen, inrichten van het proces, de autorisatie en toegankelijkheid hiervan.

6. Financieel beleid

6. Financiën

Het geconsolideerde resultaat van OlmenEs bedraagt - € 441.644. In 2023 is de CAO opgebroken en zijn er een aantal extra algemene structurele loonsverhogingen doorgevoerd. Bij elkaar opgeteld 9,2%. Afgezien voor een aanvulling voor de VG7 zijn er geen aanpassing in de WLZ-tarieven geweest, waardoor de extreme loonstijging niet is gecompenseerd door hogere WLZ-opbrengsten. In 2023 zijn de uitgaven voor kosten personeel niet in loondienst fors gestegen € 2.316.748 (2022: € 1.208.102) als gevolg van krapte op de arbeidsmarkt en een hoog ziekteverzuim. In 2023 was er geen sprake meer van corona-compensatie (2022: € 151.981)

6.1. Financieel beleid

Het financieel beleid is gericht op stabilisatie en weerbaarheid van de exploitatie tegen een achtergrond van maatschappelijke ontwikkelingen en veranderende regelgeving bij de overheid (overgang van onderdelen WLZ naar WMO, beperking toegang WLZ en bezuinigingen), waarbij toenemend een mogelijk stapelend aantal risico's.

De doelstelling is 1-1,5% rendement te realiseren uit de exploitatie. Het resultaat wordt toegevoegd aan de reserve teneinde het weerstandsvermogen verder te verstevigen.

6.2. Financieel resultaat 2023

De enkelvoudige jaarrekening 2023 van Stichting OlmenEs sluit met een negatief resultaat van - € 447.407 Dat is lager dan het begrote resultaat van € 215.600.

De specificatie van opbrengsten uit zorgprestaties 2023 (enkelvoudige jaarrekening) is als volgt:

Opbrengsten zorgprestaties	2023		2022	
WLZ-zorg	€ 17.860.518	99,50%	€ 16.667.564	99,40%
WMO GGZ-C	€ 0	0,00%	€ 0	0,00%
WMO-dagbesteding	€ 4.644	0,03%	€ 1.353	0,10%
Overige zorgprestaties (m.n. PGB)	€ 84.877	0,47%	€ 89.194	0,50%
Totaalopbrengsten zorgprestaties	€ 17.950.039	100,00%	€ 16.758.111	100,00%

In de opbrengst WLZ-zorg is het bedrag aan gedeclareerde meerzorg 2023 € 1.929.418 (2022: € 1.836.916).

Specificatie exploitatiekosten (enkelvoudige jaarrekening)

	2023		2022	
Kosten uitbesteed werk (PNILD)	€ 2.316.748	12,46%	€ 1.208.102	7,24%
Personeelskosten (PILD)	€ 12.283.850	66,08%	€ 11.747.923	70,37%
Afschrijvingen vaste activa	€ 713.387	3,84%	€ 765.293	4,58%
Voedingsmiddelen en hotelmatige kosten	€ 701.488	3,77%	€ 624.133	3,74%
Overige personeelskosten	€ 810.763	4,36%	€ 586.044	3,51%
Algemene kosten	€ 771.420	4,15%	€ 743.066	4,45%
Patiënt- en bewonersgebonden kosten	€ 211.208	1,14%	€ 211.492	1,27%
Onderhoudskosten	€ 340.923	1,83%	€ 334.205	2,00%
Energiekosten	€ 237.945	1,28%	€ 194.009	1,16%
Huur en leasing	€ 56.668	0,30%	€ 56.209	0,34%
Financiële baten en lasten	€ 145.825	0,78%	€ 222.861	1,34%
Totaal exploitatiekosten	€ 18.590.224	100,00%	€ 16.693.337	100,00%

6.3. Ratio's over 2023 in vergelijking met 2022 (enkelvoudige jaarrekening)

Het uitgangspunt van het financiële beleid van Stichting OlmenEs is gericht op continuïteit. Gezonde ratio's zijn hiervoor de indicatoren, waarbij onder invloed van de toenemende risico's binnen de sector hogere eisen aan de ratio's worden gesteld.

	2023	2022
Resultaatratio (resultaat/ omzet)	-2,5%	1,5%
Liquiditeitsratio (Vlottende activa/ kortlopende schulden)	1,48	2,10
Solvabiliteitsratio (eigen vermogen/ balanstotaal)	37,4%	39,2%

Het saldo liquide middelen ultimo 2023 bedraagt € 5.832.928 (2022 € 7.486.425). Het grootste deel van deze liquide middelen staat op bank- en spaarrekeningen. De daling wordt voornamelijk veroorzaakt door de nieuwbouw van het woongebouw Platanus en werkgebouw Ilex, welke volledig is gefinancierd uit eigen middelen. Naast de hoofdbankrekening van Stichting OlmenEs betreft dit ook een bankrekening die gebruikt wordt voor de geldstroom in het werkgebied winkel en theeschenkerij en bankrekeningen voor de geldstroom in de woonhuizen.

6.4 Ontwikkelingen 2024

De begrote opbrengst uit zorgprestaties over 2024 bedraagt € 19.171.200, het begrote resultaat bedraagt € 295.000.

De nieuwbouw van het woongebouw Platanus en werkgebouw Ilex worden eind mei 2024 opgeleverd. Als gevolg hiervan zullen 38 bewoners intern verhuizen naar een andere kamer.