

**Jaardocument**  
**Maatschappelijk verslag 2008**  
**EBC (evangelisch begeleidingscentrum)**

# Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1. Uitgangspunten van de verslaggeving	3
Hoofdstuk 2. Profiel van de organisatie	4
2.1 <i>Algemene identificatiegegevens</i>	4
2.2 <i>Structuur van het concern</i>	4
2.3 <i>Kerngegevens</i>	5
2.3.1 Kernactiviteiten en nadere typering	5
2.3.2 Cliënten, capaciteit, productie, personeel en opbrengsten	5
2.3.3 Werkgebieden	6
2.4 <i>Belanghebbenden</i>	6
Hoofdstuk 3. Bestuur, toezicht en bedrijfsvoering	7
3.1 <i>Bestuur en toezicht</i>	7
3.1.1 Zorgbrede Governance Code	7
3.1.2 Raad van Bestuur	7
3.1.3 Toezichthouders (Raad van Toezicht)	7
3.2 <i>Bedrijfsvoering</i>	9
3.3 <i>Cliëntenraad</i>	10
Hoofdstuk 4. Beleid, inspanningen en prestaties	12
4.1 <i>Meerjarenbeleid</i>	12
4.2 <i>Algemeen beleid</i>	13
4.3 <i>Algemeen kwaliteitsbeleid</i>	16
4.4 <i>Kwaliteit ten aanzien van cliënten</i>	17
4.4.1 Kwaliteit van zorg	17
4.4.1.1 Kwaliteit van zorg GGZ: prestatie-indicatoren	17
4.4.2 Klachten	17
4.4.3 Toegankelijkheid	18
4.5 <i>Kwaliteit ten aanzien van medewerkers</i>	18
4.5.1 Personeelsbeleid	18
4.5.2 Kwaliteit van het werk	19
4.6 <i>Samenleving</i>	19
4.7 <i>Financieel beleid</i>	20

# Hoofdstuk 1 Uitgangspunten van de verslaggeving

De Stichting Evangelisch Begeleidingscentrum (verder te noemen: het EBC) is een instelling voor Maatschappelijke Opvang en biedt opvang en begeleiding aan mensen in psychosociale probleemsituaties. De opvang en begeleiding is gericht op het leggen van een basis voor een zo zelfstandig mogelijke (her)deelname aan het maatschappelijk leven.

De grondslag van het EBC is de Bijbel als Gods geïnspireerd, onfeilbaar en gezaghebbend woord.

Dit maatschappelijk verslag geeft een beeld van de gegevens en de activiteiten en resultaten van het EBC in het boekjaar. Op grond van de Voorschriften Jaarverslaggeving WTZi gebeurt dit in geconsolideerde vorm. De consolidatiekring bestaat uit de volgende stichtingen: Stichting Evangelisch Begeleidingscentrum (de stichting die de AWBZ-erkenning heeft en de zorg levert), Stichting Gebouwen Evangelisch Begeleidings Centrum (eigenaar van de panden aan de Vaarbekerweg 7 in 't Harde, de Ellestraat 52 in Elburg en de Bovenstraatweg 64 in Oldebroek), de Stichting Evangelische Begeleide Woonvormen (eigenaar van het pand aan de Zuiderzeestraatweg 147 in Oldebroek) en Stichting Vrienden van het EBC (die zorgt voor financiële ondersteuning waar overheidsgelden ontoereikend zijn).

Uitgaande van het meerjarenbeleidsplan van het EBC, zoals dat voor de periode 2007 tot 2009 is vastgesteld, wordt een overzicht gegeven van de doelen en de op grond van deze doelen ondernomen activiteiten en behaalde resultaten gedurende het jaar 2008.

Dit maatschappelijk verslag is onderdeel van het Jaardocument Zorg, waarbij ook de jaarrekening en de webapplicatie DigiMV horen. De laatste stelt ons voor een dilemma. Er wordt van ons verwacht dat we dit als GGZ-instelling invullen en ook de prestatie-indicatoren voor de GGZ invullen. Die zijn echter niet goed op het EBC toe te passen, omdat het EBC een instelling voor Maatschappelijke Opvang is. We hebben getracht zo goed en volledig mogelijk dit in te vullen en hopen dat het maatschappelijk verslag hier een aanvulling op is. Om de administratieve lasten niet groter te maken, is in DigiMV geen scheiding aangebracht tussen GGZ en WMO.

In 2008 is gewerkt aan het verduidelijken en uitkristalliseren van de besluiten die in 2007 zijn genomen. De twee belangrijkste zaken hieruit zijn het loslaten van de gemeenschap en verder gaan als organisatie en de wijzigingen in de beloningsstructuur. Verder zijn in 2008 twee mijlpalen bereikt die noodzakelijk zijn om die genomen besluiten te verwezenlijken. Het HKZ-certificaat is behaald, waarmee de kwaliteit van de geleverde zorg wordt bewezen en gewaarborgd. Verder heeft het EBC per 1 januari 2009 een AWBZ-toelating voor verblijf gekregen voor 24 plaatsen waarmee de financiering van de 24-uurs zorg (deels) uit de AWBZ kan worden gefinancierd.

Het EBC heeft in 2008 het 35-jarig jubileum gevierd, reden voor dankbaarheid.

Waar het uiteindelijk om gaat zijn alle cliënten die begeleiding hebben ontvangen. Ook daarvan doen we verslag.

# Hoofdstuk 2 Profiel van de organisatie

## 2.1 Algemene identificatiegegevens

<b>Naam verslagleggende rechtspersoon</b>	<b>Stichting Evangelisch Begeleidingscentrum</b>
Adres	Vaarbekerweg 7
Postcode	8084 PT
Plaats	't Harde
Telefoonnummer	0525-637230
Identificatienummer Kamer van Koophandel	41035468
E-mailadres	<a href="mailto:info@ebc.st">info@ebc.st</a>
Internetpagina	<a href="http://www.ebc.st">www.ebc.st</a>

## 2.2 Structuur van het concern

### Juridische structuur

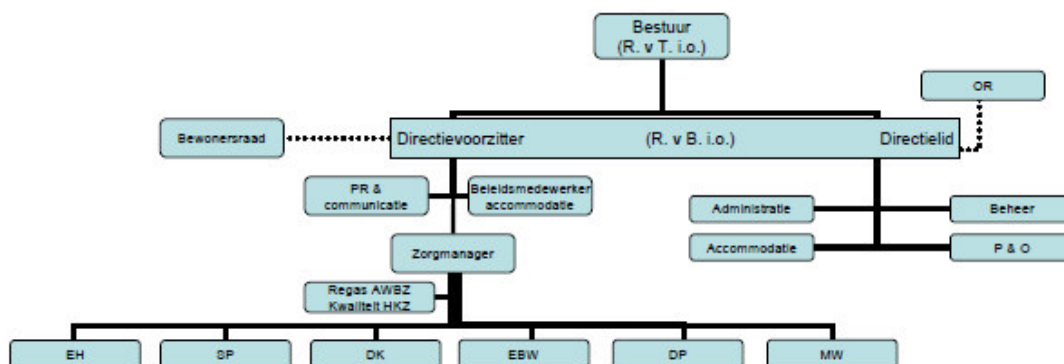
De vier in hoofdstuk 1 genoemde stichtingen zijn allen als stichting geregistreerd bij de Kamer van Koophandel. Alle vier vallen ze onder hetzelfde bestuur en directie. De hulpverleningsactiviteiten vinden plaats in de Stichting Evangelisch Begeleidingscentrum.

### Bestuursmodel

Het EBC heeft een tweehoofdige directie, bestaande uit een directeur en een waarnemend directeur, belast met de dagelijkse leiding. De directie legt verantwoording af aan het bestuur. In 2008 heeft het bestuur besloten om over te gaan tot een Raad van Toezicht en een Raad van Bestuurmodel. Dit zal in 2009 gaan functioneren.

# ORGANOGRAM EBC

versie 16 november 2007



## **Toelatingen**

Het EBC heeft toelatingen voor de functies:

- ondersteunende begeleiding
- activerende begeleiding

## **Medezeggenschap**

De medezeggenschap voor de medewerkers is gewaarborgd in het Centraal Overleg. Alle medewerkers worden uitgenodigd voor het CO en kunnen daaraan deelnemen. Het CO heeft dezelfde functies en bevoegdheden als een OR. In 2009 zal een OR worden ingesteld.

In 2008 is 5 keer een regulier CO gehouden. In maart is er een extra CO geweest om iedereen te informeren over het verandertraject.

Het EBC kent ook een cliëntenraad, waarin 5 (oud-)cliënten zitting hebben. De cliëntenraad heeft maandelijks overleg met de directeur.

Verder is er op de locaties structureel overleg met cliënten.

## **2.3 Kerngegevens**

### **2.3.1 Kernactiviteiten en nadere typering**

Het EBC is een instelling voor Maatschappelijke Opvang en biedt op professionele wijze hulp aan (jong)volwassenen die met problemen kampen op psychosociaal of psychisch gebied. De hulp bestaat uit opvang en begeleiding. Er zijn twee locaties waarin 24-uurs zorg wordt geboden. Op 4 locaties wordt begeleid (zelfstandig) wonen geboden. Verder zijn er op de 24-uurslocaties dagbestedingsprojecten en wordt er, individueel en in groepsverband, trainingen gegeven, zoals sociale vaardigheidstraining en psychomotore training.

Het EBC heeft een toelating voor de AWBZ-functies Ondersteunende Begeleiding en Activerende Begeleiding. De cliënten die gebruik maken van de AWBZ-zorg hebben een indicatie die in de meeste gevallen een psychiatrische of psychosociale grondslag heeft.

De overige cliënten hebben geen indicatie voor AWBZ-zorg. Hun zorg wordt gefinancierd uit subsidiegelden van de gemeente Zwolle (onze centrumgemeente) en giften van instellingen, kerken en particulieren.

In de dagbestedingsprojecten worden ook trajecten aangeboden die door uitkeringsinstanties worden gefinancierd.

### **2.3.2 Cliënten, capaciteit, productie, personeel en opbrengsten**

Op 31 december 2008 waren 74 cliënten in zorg.

Er waren op dat moment 53 personen in dienst (36,8 FTE).

<b>Bedrijfsopbrengsten</b>	<b>Bedrag in euro's</b>
Totaal bedrijfsopbrengsten (in euro's) in verslagjaar	1486029
Waarvan wettelijk budget voor aanvaardbare kosten	509880
Waarvan overige bedrijfsopbrengsten	976149

### **2.3.3 Werkgebieden**

Het EBC staat open voor hulpvragers uit het hele land, maar richt zich vooral op de regio waarin het gevestigd is. Het EBC heeft locaties in de gemeenten Elburg en Oldebroek. Deze gemeenten maken deel uit van de regio Noord Veluwe. We richten ons echter vooral op cliënten uit het werkgebied zoals dat door de centrumgemeente Zwolle is aangewezen.

### **2.4 Belanghebbenden**

Het EBC zoekt op allerlei gebieden de samenwerking op. Steeds meer worden we onderdeel van ketens van zorgaanbieders. Daarnaast krijgen we te maken met verschillende financieringsstromen. Ook op politiek gebied zoeken we verbindingen. In hoofdstuk 4 zal hier nader op worden ingegaan.

Met de centrumgemeente Zwolle is overleg over de subsidie vanuit de Doeluitkering Maatschappelijke Opvang, over het Stedelijk Kompas en de rol van het EBC in de regio. Dit gebeurt met de beleidsambtenaren en incidenteel met de verantwoordelijke wethouder. Ook met de gemeenten in de regio Noordwest Veluwe is regelmatig overleg over de plaats van het EBC in de zorgketen. Gemeente Harderwijk is hierin de beleidsregisseur. Zowel inhoudelijk als beleidsmatig zijn we betrokken bij de OGGZ. De directeur maakt deel uit van de OGGZ stuurgroep op de Noord West Veluwe.

Met het zorgkantoor is overleg over de inkoop en verantwoording van AWBZ-zorg. In 2008 is er extra overleg geweest over de ondersteuning van het zorgkantoor van de aanvraag voor toelating voor de functie verblijf.

Het EBC is lid van de koepelorganisaties Federatie Opvang (FO) en Federatie Evangelische Zorgorganisaties (FEO). Vanuit de FEO is in 2008 gestart met het oprichten van FEO-Oost, waarmee de instellingen in de regio een keten willen vormen.

Met de accountant vindt een regelmatige afstemming plaats over zaken waarin advies of controle nodig is.

De achterban wordt 4 keer per jaar geïnformeerd door middel van een nieuwsbrief. Deze wordt per post of digitaal verstuurd. In 2008 vierde het EBC het 35-jarig jubileum. De achterban is uitgenodigd om dit mee te vieren middels een dankdienst, een open huis en een jubileumconcert. Ook is er een speciale jubileumkrant uitgegeven.

## **3 Bestuur, toezicht en bedrijfsvoering**

### ***3.1 Bestuur en toezicht***

Het EBC zit midden in een veranderingsproces. In 2007 zijn keuzes gemaakt voor de toekomst van het EBC. In 2008 is een begin gemaakt met het veranderingsproces en dit zal verder vorm krijgen in 2009 en 2010. Ook bestuur en toezicht zullen in de toekomst anders vormgegeven gaan worden en daarmee aan de gebruikelijke normen gaan voldoen.

#### **3.1.1 Zorgbrede Governance Code**

Het EBC wil een transparante organisatie zijn die goed bestuurd wordt. De zorgbrede Governance code is daarvoor een goed instrument.

In 2008 is besloten tot het invoeren van het Raad van Bestuur- Raad van Toezicht model. Een werkgroep is aan de slag gegaan met alle voorbereidingen. In de 2<sup>e</sup> helft van 2009 zal dit proces worden afgerond. Met de invoering van dit nieuwe bestuursmodel in 2009 zal worden voldaan aan de Zorgbrede Governance Code.

#### **3.1.2 Raad van Bestuur**

In 2008 had het EBC een tweehoofdige directie, die verantwoordelijk is voor de dagelijkse leiding van de organisatie, de beleidsvoorbereiding en -uitvoering. In de praktijk functioneert de directie als de raad van bestuur en het bestuur als de raad van toezicht. De directeur is voorzitter van de directie. Beide directieleden zijn diaconale werkers bij het EBC. Zij ontvangen geen salaris, maar loon in natura in de vorm van kost en inwoning.

De directie maakt deel uit van en wordt ondersteund door een managementteam, waarin medewerkers van diverse geledingen uit de organisatie in participeren. Wekelijks overlegt dit managementteam over organisatorische en beleidszaken.

In 2009 zal worden overgegaan naar een nieuw bestuursmodel.

#### **3.1.3 Toezichthouders (Raad van Toezicht)**

De bestuurlijke taak ligt bij de directeur. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid zoals dat door het bestuur jaarlijks wordt vastgesteld en is weergegeven in het meerjarenbeleidplan, het activiteitenplan en de financiële begroting. De directeur is op grond daarvan bevoegd tot alle handelingen en tot het delegeren van taken aan medewerkers welke voortvloeien uit het vastgestelde beleid.

De directeur legt verantwoording af aan het bestuur d.m.v. rapportages en in de bestuursvergaderingen, waarvan er in het verslagjaar 5 zijn gehouden. Per kwartaal worden op de belangrijkste gebieden (zorg, personeel, financiën) voortgangsrapportages door de directeur aan het bestuur verstrekt.

De directeur geeft leiding aan de organisatie via het managementteam. De directe taken van de directeur zijn de strategische beleidsvoorbereiding, inclusief het kwaliteitbeleid en de externe strategische contacten.

### **Nevenfuncties**

Als enige nevenfunctie is de directeur bestuurslid van de Federatie Evangelische Zorgorganisaties (FEO), een landelijke koepel van organisaties op levensbeschouwelijke grondslag.

### **Beloning**

De directeur krijgt voor haar gehele taak loon in natura, gebaseerd op kost en inwoning. Voor het overige is hij aangewezen op een vriendenkring.

In juni 2007 is het besluit genomen om over te gaan naar een beloning volgens CAO welzijn. Daar zal naar verwachting in 2010 uitvoering aan worden gegeven op het moment dat daarvoor de middelen toereikend zijn.

### **Toezichthouders**

Het bestuur draagt zorg voor het vaststellen van het meerjarenbeleidsplan, het jaarplan en de begroting. Tevens keurt het bestuur het jaarverslag en de jaarrekening goed.

In 2008 is een begin gemaakt met de voorbereiding voor een statutenwijziging in de richting van een Raad van Bestuur, Raad van Toezicht model. In 2009 zal het gehele proces afgerond kunnen worden met de instelling van een RvT en een RvB.

De bestuursleden kunnen gemaakte onkosten declareren. Geen van de bestuursleden heeft daar in het verslagjaar gebruik van gemaakt.

Bestuursleden worden benoemd door het bestuur. Voordracht is mogelijk door de cliëntenraad. Verder geschiedt voordracht door de directie of door leden van het bestuur. De zittingsduur is volgens de statuten geregeld en bedraagt maximaal 12 jaar.

### **Relevante nevenfuncties van de leden van het bestuur, de directie en het toezichthoudend orgaan**

Lid van het bestuur zijn in 2008 een nevenfunctie voor de huidige bestuursleden.

De heer Rijkers is tevens directeur van de Stichting Gebouwen EBC, de Stichting EBC en de Stichting EBW. Als enige nevenfunctie is hij bestuurslid van de Federatie Evangelische Zorg, een landelijke koepel van organisaties op levensbeschouwelijke grondslag.

Het bestuur vergaderde in het verslagjaar 5 maal. Bij al deze vergadering waren de directeur, de waarnemend directeur en een lid van het MT en/of een medewerker aanwezig.

In juni is er een dag gehouden waarin bestuursleden, MT leden en coördinatoren aanwezig waren om, aan de hand van het meerjarenbeleidplan 2007-2009 na te denken over de te volgen koers.

## **3.2 Bedrijfsvoering**

### **Sturingssystemen:**

#### **Managementteam (MT)**

De dagelijkse leiding van de organisatie is in handen van het managementteam (MT). Het MT draagt zorg voor de uitvoering van het meerjarenbeleidplan en het jaarplan zoals dat door het bestuur is vastgesteld. Het MT bestond in 2008 uit Joop Rijkers (directeur en voorzitter) Jan de Zwaan, waarnemend directeur, Wim van der Laan, (zorgmanager) Anneke van der Mooren (coördinator van de Eikenhorst) en Rob Boerma, (medewerker P en O). Gezien de vele ontwikkelingen vergaderde het MT elke week. Het MT hield zich onder meer bezig met de gevolgen van het besluit om over te gaan naar de CAO welzijn (b.v. opzetten loon functiegebouw, ontwikkelen van beleid voor 2 locaties, uitbreiding en nieuwbouwplannen op de Eikenhorst, integratie na samengaan met EBW vanaf 1 januari 2008. De verslagen van het MT zijn voor de medewerkers openbaar. Het bestuur krijgt ze toegestuurd.

#### **Management informatie**

Er is een managementinformatiesysteem. Dit brengt verschillende onderdelen in beeld over het primaire proces, financiën, medewerkers en ondersteunende processen. Er wordt onderscheid gemaakt in rapportage aan het bestuur, het management en aan direct verantwoordelijke werkers.

Tijdens de bestuursvergaderingen worden begroting en jaarplannen goedgekeurd en jaarverslag en jaarrekening. Verder wordt er verslag gedaan van de voortgang en wordt, waar dat niet al in een begroting en jaarplan is afgedekt, belangrijke ontwikkelingen besproken.

Steeds meer gaat het EBC werken volgens de kwaliteitscirkel van Deming: plan, do, check, act. Dat hoort ook bij een HKZ gecertificeerde organisatie. Het behalen van het HKZ certificaat, eind 2008, zien we echter meer als een begin- dan als een eindstation.

### **Risicoanalyse**

#### **Strategisch**

De zorgsector is sterk in beweging. Onze doelgroep bestaat voor een groot gedeelte uit jongeren die overal tussen de wal en het schip vallen. Vanuit onze betrokkenheid met juist deze groep lopen we het risico mensen te helpen waarvoor geen budget beschikbaar is maar die juist wel hulp nodig hebben. Door een goed rapportagesysteem krijgen we zicht op inkomsten en uitgaven in verhouding tot de zorg die we leveren.

Gezien de aard van de werkzaamheden valt een deel van de activiteiten onder de functie verblijf van de AWBZ. We zijn blij dat we eind 2008 een erkenning hebben gekregen daarvoor. Dat heeft als gevolg dat we uitbreiding van accommodatie (deels vervaging van bestaande) nodig hebben op de locatie de Eikenhorst. In samenwerking met een Woningbouwcoöperatie worden hiervoor plannen ontwikkeld.

Verder gaan we in 2009 onderzoeken of de functie behandeling aangevraagd kan worden, omdat die wellicht nog passender is bij ons zorgaanbod zoals we dat nu en zeker in de toekomst willen realiseren.

## Financieel

Zie ook hierboven. Het besluit (in 2007) om over te gaan naar CAO welzijn betekent onder meer dat de loonkosten sterk stijgen. Voor een groot deel proberen we die op te vangen met inkomsten uit de functie verblijf.

Verder door de relatie met de achterban in stand te houden en uit te breiden, onder meer door het EBC Partnership, waardoor bedrijven zich aan het EBC verbinden. Door een goede financiële analyse proberen we inkomsten en uitgaven in balans te houden.

Door de pakketmaatregel in de AWBZ en andere bezuinigingen die aangekondigd zijn verwachten we een terugloop in de inkomsten en/of een verzwaring van de doelgroep. Tevens lopen cliënten die nu veel steun ervaren bij onze begeleiding het risico in de toekomst in de kou te komen staan. Via de koepelorganisatie wordt dit probleem onder de aandacht van de overheid gebracht.

## Personeel

De diaconale basis vormde een grote bedreiging voor de continuïteit van de medewerkers. Door over te gaan op een andere beloningsvorm en daarmee andere arbeidsvoorwaarden verwachten we meer continuïteit daarin. Een belangrijk aandachtspunt daarbij is de identiteit van het EBC

### **3.3 Cliëntenraad**

Binnen het EBC functioneert al sinds 1 november 2002 een cliëntenraad. Deze raad heeft de volgens de wet vastgelegde bevoegdheden. Maandelijks is er overleg met de directeur. In 2008 betrof dat onder meer zaken rondom:

- Werven en aanstellen nieuw leden van de cliëntenraad. De voorzitter is een oud bewoner. Dat zorgt voor de continuïteit. Daarnaast zijn er nogal eens wisselingen. Een overweging is om in 2009 meer oud bewoners te zoeken.
- De opzet en de uitkomsten van het cliënt tevredenheidonderzoek.
- De opzet en uitvoering van een cliënten-verwantendag
- Veranderingen op locaties die veranderingen voor de cliënten tot gevolg kunnen hebben
- De sollicitatie van de zorgmanager
- Problemen onder cliënten of met medewerkers op 2 locaties die van invloed waren op het welbevinden van cliënten. In één situatie is dat door het team zelf adequaat opgelost, in de andere situatie heeft dat tot een klacht geleid die naar tevredenheid is behandeld.
- Verder is de cliëntenraad steeds geïnformeerd over de stand van zaken van de organisatieontwikkelingen (CAO welzijn beloning, functie verblijf)

De adviezen die de cliëntenraad heeft gegeven zijn tijdens de vergadering mondeling uitgebracht en in het verslag door de cliëntenraad beschreven. De verslagen zijn in het MT overleg besproken. Alle adviezen zijn overgenomen.

Er is een vertrouwenscommissie die als taak heeft te bemiddelen en zo nodig een bindende

uitspraak te doen. Daarvoor zijn er 2 personen beschikbaar. Eén is aangewezen door de instelling, de ander door de cliëntenraad. Zo nodig kiezen zij samen een derde.

## 4 Beleid, inspanningen en prestaties

### 4.1 Meerjarenbeleid

Het EBC heeft als missie: hulp verlenen aan mensen in probleemsituaties en hen bekend te maken met Jezus. Uitgangspunten voor het beleid zijn hierbij:

- Het EBC dient positief en voldoende bekend te zijn in de samenleving
- De financiële middelen van het EBC dienen transparant te worden beheerd en in dienst te staan van de visie
- De accommodatie dient tot realisatie van de visie. Daarbij wordt met name gelet op soberheid en doelmatigheid. Zij levert tevens een bijdrage aan een sfeer van geborgenheid.
- Het voortbrengen van agrarische of andere producten of diensten dient ter ondersteuning van de hulpverlening. Zij dienen in beginsel ten minste kosten neutraal te zijn.

In 2006 is een Meerjarenbeleidnotitie 2007-2009 geschreven, met als titel: “Over de grens”. Hierin staan de plannen beschreven voor de keuzes die in deze jaren moeten worden gemaakt. Er is een onderverdeling gemaakt in 5 aspecten.

#### 1. Hulpverlening.

- a. Er wordt doorgegaan met de huidige doelgroep en methodiek waarbij de werkwijze en deskundigheid van medewerkers verder wordt ontwikkeld.
- b. De rol van Eleos bij de behandeling van cliënten zal worden onderzocht.
- c. De samenwerking en afstemming met andere zorgaanbieders dient voortdurend overwogen te worden.
- d. Beraden op nieuwe vormen van hulpverlening.

#### 2. Medewerkers.

- a. Het begrip ‘gemeenschap’ moet opnieuw gedefinieerd worden
- b. Het tot nu toe gevoerde beleid dat beide partners meewerken, moet heroverwogen worden.
- c. Moet er ruimte komen om parttime te gaan werken?
- d. Fundamentele bezinning over de beloningsstructuur is noodzakelijk
- e. Het aantal steeds moeilijker in te vullen vacatures maken een bezinning op de punten a t/m d noodzakelijk

#### 3. Organisatie

- a. Er moet nagedacht worden over de verhouding bestuur – directie – MT.
- b. De consequenties van een andere invulling van het begrip ‘gemeenschap’ moeten worden overdacht.
- c. de verdere invulling van de samenwerking met het EBW vraagt fundamentele keuzes op het gebied van integratie en verantwoordelijkheid.

#### 4. Financiering

- a. Het verwerven van voldoende financiële middelen blijft een belangrijk aandachtspunt. Een overweging daarbij blijft het spanningsveld van de afhankelijkheid van de diverse geldstromen.
- b. Eerder genoemde keuzes over bijvoorbeeld een beloningsstructuur zullen financiële consequenties hebben.

#### 5. Het geestelijke

- a. Uitgaande van de geloofsvisie zal een werkgroep zich gaan verdiepen in het onderwerp: hoe brengen we pastoraat en hulpverlening dichter bij elkaar.
- b. Als gemeenschap hebben we het verlangen te groeien in de relatie met onze Schepper. Instrumenten daarvoor als bidstonden, geloofsavonden etc. zullen door een werkgroep geëvalueerd en verder ontwikkeld worden.

Bij deze notitie is een activiteitenplan ontwikkeld, waarin per jaar de speerpunten worden weergegeven. In 2007 is de basis gelegd voor de uitvoering van de notitie. In dat jaar zijn een aantal fundamentele keuzes gemaakt op het gebied van de gemeenschap, de beloningsstructuur en de samenwerking met het EBW. In 2008 zijn deze keuzes verder uitgewerkt en vorm gegeven.

## **4.2 Algemeen beleid**

### 1. Hulpverlening

*A) Er wordt doorgedaan met de huidige doelgroep en methodiek waarbij de werkwijze en deskundigheid van medewerkers verder wordt ontwikkeld.*

In 2008 is een concreet plan gemaakt voor de deskundigheidsbevordering van medewerkers en dit is deels ook uitgevoerd. Nadruk lag hierin op teambuilding en persoonlijke ontwikkeling in de vorm van coaching. Vanwege het veranderingsproces waarin het EBC zich bevindt, zijn een aantal zaken, zoals specifieke deskundigheidsbevordering op het gebied van methodiek en pastoraat, doorgeschoven naar 2009.

*B) De rol van Eleos bij de behandeling van cliënten moet worden onderzocht.*

Eleos is een organisatie voor GGZ waarmee intensief wordt samengewerkt. Zo is b.v. een psychiater van Eleos wekelijks 2 uur beschikbaar voor advies aan teams en begeleiders. Het EBC vindt samenwerking met behandelaars uitermate belangrijk, juist met het oog op een goede zorg voor de cliënt. Het EBC behandelt niet, maar begeleidt. We zijn zeer tevreden over de samenwerking met Eleos. Strubbelingen in de praktische samenwerking kunnen worden besproken en worden opgelost. De huidige wijze van samenwerken wordt gecontinueerd.

*C) De samenwerking en afstemming met andere zorgaanbieders dient voortdurend overwogen te worden.*

In 2007 en gedeeltelijk 2008 zijn de mogelijkheden voor verdere samenwerking met Iriszorg onderzocht op concernniveau. We zijn tot de conclusie gekomen dat er nog een aantal verschillen zijn die verdergaande samenwerking in de weg staan. In willekeurige volgorde en

niet volledig: Iriszorg heeft geen relatie met het zorgkantoor Zwolle, wel met andere zorgkantoren. Creatieve ideeën om hier mee om te gaan werden niet door het zorgkantoor omarmd. De verschillen in cliëntregistratiesystemen. Verschillende prioriteiten in de organisatieontwikkeling van beide organisaties.

De relatie op raad van bestuur niveau is prima gebleven. Op uitvoerend niveau is er veel contact. Niet alleen op het niveau van de stuurgroep OGGZ en andere regionale overlegvormen, maar ook omdat er met name van vestigingen van Iriszorg in Harderwijk en Nunspeet, veel cliënten naar het EBC komen.

#### *D) Beraden op nieuwe vormen van hulpverlening.*

In 2008 is veel aandacht besteed aan de problematiek onder jongeren in de gemeente Nunspeet. In samenwerking met een aantal organisaties op de Noordwest Veluwe is een plan van aanpak ontwikkeld voor een vorm van begeleid wonen. In 2008 zijn hiervoor plannen ontwikkeld en is een traject van subsidie aanvragen gestart bij de gemeente Nunspeet, De centrumgemeente Zwolle en de provincie Gelderland. Eind 2008 was nog geen van deze trajecten afgerond.

### 2. Medewerkers

- a. Het begrip ‘gemeenschap’ moet opnieuw gedefinieerd worden
- b. Het tot nu toe gevoerde beleid dat beide partners meewerken, moet heroverwogen worden.
- c. Moet er ruimte komen om parttime te gaan werken?
- d. Fundamentele bezinning over de beloningsstructuur is noodzakelijk
- e. Het aantal steeds moeilijker in te vullen vacatures maken een bezinning op de punten a t/m d noodzakelijk

De bovengenoemde punten a t/m e uit het meerjarenbeleidplan 2007-2009 hebben in 2007 geleid tot de fundamentele keus om de organisatie als geheel niet meer als een gemeenschap te zien en over te gaan op beloning volgens CAO welzijn.

In 2007 en 2008 zijn de consequenties van dit besluit verder uitgewerkt en ingevuld. Zo is er een longfunctiegebouw ontwikkeld. Nieuwe medewerkers zijn vanaf 2008 aangenomen op basis van CAO welzijn. Geleidelijk aan worden de arbeidsvoorwaarden voor diaconale medewerkers aangepast richting VAO welzijn. Deze ontwikkelingen worden steeds gecommuniceerd met medewerkers. Het Centraal Overleg, dat de functie van Ondernemingsraad heeft, is daarbij steeds de belangrijkste gesprekspartner.

In feite is het centraal overleg een ondernemingsraad waarvan alle medewerkers lid zijn. Daarmee creëren we een groot draagvlak onder de veranderingen.

Het voornemen om in 2008 een OR bestaande uit een vertegenwoordiging van medewerkers op te richten hebben we (uiteindelijk in overleg met het CO) een jaar uitgesteld.

We verwachten in 2010 het gehele proces van overgaan naar CAO Welzijn te hebben afgerond. De financiën zijn daarvoor een belangrijke maatstaf.

### 3. Organisatie

*A) Er moet nagedacht worden over de verhouding bestuur – directie – Managementteam.*

In het kader van Good Governance is er in 2008 besloten om over te gaan naar een model dat voldoet aan de eisen van Good Governance. Besloten is tot het invoeren van het Raad van

Toezicht – Raad van Bestuurmodel. Een werkgroep werkt een en ander uit. In de loop van 2009 zal dit proces worden afgerond met het aanpassen van de statuten en de installatie van een Raad van Toezicht en een Raad van Bestuur. De Raad van Bestuur zal zich in 2008 beraden op de samenstelling en de werkwijze van het Managementteam.

*B) De consequenties van een andere invulling van het begrip ‘gemeenschap’ moeten worden overdacht.*

De gemeenschap blijft op 2 locaties (Schuilplaats en Eikenhorst) een hulpmiddel in de begeleiding. Wat dat precies betekent wordt in 2008 verder uitgewerkt. Dat proces duurt langer dan verwacht en zal in 2009 worden afgerond. Dit zal echter een dynamisch gebeuren blijven.

*C) De verdere invulling van de samenwerking met het EBW vraagt fundamentele keuzes op het gebied van integratie en verantwoordelijkheid.*

Het samengaan van EBC en EBW per 1 januari 2008 is een geleidelijk proces geweest. In 2008 is er vooral aan gewerkt om het EBW deel uit te laten maken van het EBC. Administratieve processen en onderhoud zijn aangepast aan de EBC-structuren. De methodiek, het 8-fasenmodel is overgenomen door de begeleide woonvormen van het EBC. Begin 2009 wordt overwogen om het 8-fasenmodel voor alle locaties van het EBC in te voeren. Eind 2008 kunnen we stellen dat de integratie afgerond is, al blijven er nog wel punten te ontwikkelen, zoals de harmonisatie van de huurberekening aan cliënten. Dat vraag in 2009 nog aandacht.

In 2008 is verder aandacht geweest voor:

*D) HKZ*

Eind 2008 is het HKZ certificaat behaald. Een prestatie waarop we best, gepast, trots zijn.

*E) Werkprojecten*

In 2008 is het besluit genomen om alle werkprojecten organisatorisch onder 1 coördinator te brengen en de mogelijkheden voor hulpvragers van buiten het EBC te vergroten. Dit zal in 2009 verder uitgewerkt en ingevuld gaan worden.

#### 4. Financiering

*A) Het verwerven van voldoende financiële middelen blijft een belangrijk aandachtspunt. Een overweging daarbij blijft het spanningsveld van de afhankelijkheid van de diverse geldstromen.*

Het EBC kent diverse inkomstenbronnen:

- WMO gelden via de centrumgemeente
- AWBZ gelden voor activerende en ondersteunende begeleiding
- Opbrengsten uit werkprojecten
- Giften en bijdragen van kerken, particulieren en fondsen
- Huren en eigen bijdragen van cliënten.

Bovenstaande maakt de administratie en de sturing complex, maar het geheel minder kwetsbaar. In 2008 is een start gemaakt met het professionaliseren van de fondswerving. Een van de resultaten is de start van het EBC Partnership, een kring van bedrijven die het EBC

met producten en diensten steunt.

Voor de financiële resultaten verwijzen we naar het betreffende hoofdstuk.

*B) Eerder genoemde keuzes over bijvoorbeeld een beloningsstructuur zullen financiële consequenties hebben.*

In 2007 en 2008 is voortdurend gerekend aan de diverse modellen. Het aanvragen van de functie verblijf leek de beste oplossing om in aan structureel meer inkomsten te komen. Deze overweging is er al jaren. Pas in 2008 is het gelukt die erkenning ook te krijgen. Het gaat om 2 keer 12 bedden op de locaties Eikenhorst en de Schuilplaats. Binnen de Schuilplaats gaat het deels om vervanging van (niet gefinancierde) MO capaciteit. Door geringe bouwkundige aanpassingen kunnen extra bedden worden gecreëerd.

Op de locatie Eikenhorst is gedeeltelijke nieuwbouw noodzakelijk. Daarvoor wordt er aan plannen gewerkt in samenwerking met een woningstichting. De verwachting is dat in 2009 met de bouw gestart kan worden en dat eind 2010 de capaciteit ten volle benut kan worden.

## 5. Het geestelijke

a. Uitgaande van de geloofsvisie zal een werkgroep zich gaan verdiepen in het onderwerp: hoe brengen we pastoraat en hulpverlening dichterbij elkaar.

b. Als gemeenschap hebben we het verlangen te groeien in de relatie met onze Schepper. Instrumenten daarvoor als bidstonden, geloofsavonden etc. zullen door een werkgroep geëvalueerd en verder ontwikkeld worden.

In 2008 heeft vooral de organisatieontwikkeling aandacht gekregen. Activiteiten die met onze identiteit te maken hebben zijn wel gewoon door gegaan. De werkgroep heeft echter op een laag pitje gedraaid. In 2009 zal dit weer meer aandacht krijgen.

## **4.3 Algemeen kwaliteitsbeleid**

De doelstelling voor 2008 was het behalen van het HKZ certificaat volgens de normen van de Maatschappelijke Opvang. Daarvoor was nodig om nog een aantal processen te beschrijven en vast te leggen. Eind 2008 bleek dat voldoende te zijn uitgevoerd en werkten we ook zo om het HKZ certificaat te krijgen. We zien het HKZ certificaat niet alleen als het bereiken van een mijlpaal, maar ook als een start voor de volgende stap in het verder professionaliseren van de organisatie. Het bezig zijn met kwaliteit en met de verbetering daarvan past bij onze organisatie. Dat systematisch te doen, te plannen, uit te voeren en te evalueren en die evaluatie weer om te zetten in nieuwe plannen (Het cyclische proces) is iets waarop we als organisatie nog wel wat kunnen winnen. In 2009 zal iemand ons op parttime basis hierin begeleiden

Als EBC hebben we als motto: samen leren leven. Het kwaliteitsdenken kan daar een bureaucratische invulling aan geven. Het wezen van het EBC: samen leren leven kan de ontwikkeling van de kwaliteitszorg bedreigen door te veel de nadruk op het leven en te weinig op bezinning, evaluatie en plannenmakerij te letten. Het is de uitdaging van het management om deze processen bij elkaar te houden.

## **4.4 Kwaliteitsbeleid ten aanzien van cliënten**

### **4.4.1 Kwaliteit van zorg**

In het meerjarenbeleidplan is aangegeven dat er wordt doorgegaan met de huidige doelgroep en methodiek waarbij de werkwijze en deskundigheid van medewerkers verder wordt ontwikkeld. Er is met betrekking tot de kwaliteit van zorg vooral aandacht geweest voor werkwijze en deskundigheid. In paragraaf 4.5 zal hier verder op worden ingegaan.

Het werken volgens het 8-fasenmodel is in de begeleide woonvormen verder ontwikkeld en afgestemd op de verschillende woonvormen.

Begin 2008 is het Schuilplaats/Eikenhorst-team opgesplitst in 2 afzonderlijke teams. De teams vergaderen afzonderlijk en voeren hun eigen beleid op locatieniveau. Voor cliënten is dit ook duidelijker.

Het gebruik van fobo-formulieren is verder geïmplementeerd in de organisatie, de werkwijze is bovendien geüniformeerd. In de teams is aandacht geweest voor de instructie.

Er zijn protocollen ontwikkeld en verbeterd met betrekking tot crisissituaties, calamiteiten en agressie. De agressietrainingen voor medewerkers zijn gepland voor begin 2009 en zijn een vervolg op de trainingen die in 2007 zijn gegeven.

In het jaar 2008 is veel aandacht geweest voor het krijgen van het HKZ-certificaat. Dit leidde er toe dat medewerkers zich bewust werden van het kwaliteitsdenken en het systematisch verbeteren van de kwaliteit van zorg. Er is in de verschillende teams veel aandacht gegeven aan methodisch en cyclisch werken.

#### **4.4.1.1 Kwaliteit van zorg GGZ: prestatie-indicatoren**

Als instelling die conform de WTZi toegelaten is tot AWBZ prestaties zijn wij verplicht tot het aanleveren van het Jaardocument 2008. Daarmee komen we voor een aantal problemen te staan, met name op het gebied van de prestatie-indicatoren. Zo is het EBC bij de NZA ingedeeld bij de sector VenV, het zorgkantoor ziet ons als een GGZ instelling. Pas begin 2009 hebben we van de NZA een GGZ-nummer gekregen. Graag willen we transparant zijn en verantwoording afleggen over ons beleid en de geleverde prestaties. De huidige indeling van het jaardocument, de DigiMW en de onduidelijkheid over wat we nu precies zijn maakt dat er niet eenvoudig op. Ook stelt de centrumgemeente eigen eisen aan de verantwoording. We hebben er voor gekozen om als WMO aanbieder met een erkenning voor 2 ambulante AWBZ functies dit formulier in te vullen. Hiervoor verwijzen wij naar DigiMV.

### **4.4.2 Klachten**

Het EBC vindt een goede behandeling en bejegening van ieder waar we mee in contact komen belangrijk. Mocht er desondanks ontevredenheid ontstaan bij cliënten (of hun vertegenwoordigers of familie), proberen we dat in persoonlijk contact op te lossen. Het is altijd mogelijk een klacht in te dienen. Het EBC hanteert de gedragscode en het klachtenreglement van de FEO, een koepelorganisatie.

Deze klachtenregeling voorziet in een interne en een externe procedure. Bij de interne procedure behandelt de directeur (of de voorzitter van het bestuur als het de directeur betreft) de klacht, bij de externe procedure wordt de klacht behandeld door een onafhankelijke commissie.

In het verslagjaar is er 1 klacht ingediend die behandeld is volgens de interne klachtenprocedure. Deze had te maken met de bejegening van een medewerker van drie cliënten. Dat heeft er toe geleid dat de functieomschrijving is aangepast, waarmee de verwachtingen helder zijn geworden, tot het aanbieden van een scholingstraject en tot coaching. Aan het eind van het verslagjaar bleken deze maatregelen voldoende te zijn. Uiteraard zal medio 2009 gekeken worden of het positieve effect blijvend is.

Een klacht uit 2007 is in de loop van het jaar afgehandeld. Deze klacht had te maken met familieleden die zich onvoldoende bij de begeleiding betrokken voelden. Dit heeft geleid tot enkele verhelderende gesprekken waarna de klacht is ingetrokken.

In 2 situaties is onvrede over de begeleiding wel bij de directeur gemeld maar was die met enkele telefoontjes naar tevredenheid op te lossen en heeft dat niet tot een klachtenprocedure geleid.

Er zijn geen externe klachtenprocedures geweest.

#### **4.4.3 Toegankelijkheid**

Het EBC is een landelijk werkende organisatie. Na aanmelding en intake worden cliënten op een wachtlijst voor de betreffende locatie geplaatst. In de prestatie-indicatoren wordt duidelijk dat de wachttijden niet ontoelaatbaar lang zijn. Door een goede afstemming met de locatiecoördinatoren kan in sommige gevallen de wachttijd op een andere locatie overbrugd worden.

Het EBC kent een eigen aannamebeleid. Opvallend hierin is dat het hebben van een indicatie geen voorwaarde is voor opname of begeleiding. Dit is mogelijk doordat we een instelling voor Maatschappelijke Opvang zijn.

### **4.5 *Kwaliteit ten aanzien van medewerkers***

#### **4.5.1 Personeelsbeleid**

In het meerjarenbeleidplan 2007-2009 staan de uitdaging beschreven waar het EBC in 2006 voorstond. Basis voor het personeelsbeleid is dat het EBC hulp wil verlenen en bekend wil maken met Jezus Christus door kwaliteit te leveren vanuit onze christelijke identiteit.

De keuze om de organisatiestructuur te veranderen van gemeenschap, 'we zijn met zijn allen één en we wonen allemaal samen en voor iedereen gelden dezelfde regels' naar een organisatie. In 2007 is deze keuze gemaakt en in 2008 heeft de uitwerking hiervan een groot deel van het personeelsbeleid bepaald. Alle medewerkers werkten op basis van maximale inzetbaarheid. In 2008 zijn taken en uren opnieuw vastgesteld en voor alle medewerkers zijn functieomschrijvingen in voorbereiding en deze zullen in 2009 vastgesteld worden. De beloningsstructuur was voor alle medewerkers diaconale basis, 'kost en inwoning plus een vergoeding voor een aantal vaste lasten'. In 2007 is de keuze gemaakt dat dit in een traject gezet wordt om alle werkers te gaan belonen op CAO loonbasis. Nieuwe medewerkers konden vanaf dat moment aangenomen worden met beloning volgens de CAO. In 2007 en

2008 zijn een aantal nieuwe werkers aangenomen op deze basis. Dit betekende voor het personeelsbeleid dat het EBC ook regelgeving volgens CAO wilde laten verlopen. Afspraken over werktijden, verlof enz, enz, zijn hierop aangepast.

De moeite om vacatures vervuld te krijgen is hierdoor aanmerkelijk verminderd.

In 2008 is ook de fusie met het EBW rondgekomen en is er gewerkt aan intergratie van de verschillende teams. Aan het einde van 2008 is hierop met tevredenheid teruggekeken.

In 1<sup>e</sup> instantie was het de bedoeling om de methode van beoordelingsgesprekken en functioneringsgesprekken te evalueren en bij te stellen. Dit heeft door het veranderingstraject een lagere prioriteit gekregen.

In 2008 is de kwaliteitscertificering rond gekomen. Hiervoor zijn ook procedures van het personeelsbeleid aangepast en up to date gemaakt.

Om al deze veranderingen vorm te geven is per 1 januari 2008 de afdeling personeelszaken omgevormd tot de afdeling Personeel en Organisatie en uitgebreid met een medewerker P&O.

#### **4.5.2 Kwaliteit van het werk**

Om de kwaliteit van het werk te verbeteren is in 2007 het Schuilplaatsteam opgesplitst in een Schuilplaatsteam en een Eikenhorst-team. In 2008 zijn de voorzieningen, kantoor en gespreksruimten hierop aangepast en is ook de formatie van beide locaties opnieuw vastgesteld. Het gebrek aan kantoor en gespreksruimten op de Schuilplaats is hiermee opgelost waardoor de arbeidsomstandigheden aanzienlijk verbeterd zijn.

De begeleid zelfstandig wonen teams zijn in 2008 intensiever met elkaar gaan samen werken. Het samen intervisie houden heeft hier een positieve bijdrage aan geleverd.

Ter bevordering van de individuele kwaliteit van de medewerkers zijn er diverse Supervisie trajecten gevolgd in 2008 waarvan er 4 afgerond zijn en 4 doorlopen in 2009. Tevens zijn er coachingstrajecten gevolgd zowel intern als extern. En volgen een aantal medewerkers een studie.

Het aantal intern georganiseerde cursusdagen is in 2008 minder geweest dan in 2007. Dit heeft te maken gehad met de focus op de interne organisatieveranderingen.

In het Centraal Overleg dat 2 maandelijks plaatsvindt, doet het managementteam verslag van alle beleidsvoornemens. Alle medewerkers zijn voor dit overleg uitgenodigd en geven hun advies en instemming. Na de raadpleging in het Centrale Overleg stelt het managementteam de beleidsvoornemens bij en vast. In 2009 zal dit overleg plaatsmaken door de instelling van een ondernemingsraad.

#### **4.6 Samenleving**

Het motto van het EBC is Samen Leren Leven. Een mens staat niet op zichzelf, maar te midden van anderen in de maatschappij. Dit is niet voor iedereen altijd even eenvoudig. Het EBC helpt hulpvragers om het leven (opnieuw) te leren leven, in verbondenheid, dus samen, met anderen.

Het EBC staat midden in de samenleving. Gevestigd op de Noordwest Veluwe hebben we aldaar een goede band en samenwerking met diverse kerken en bedrijven, alsmede met particulieren.

Om voor cliënten een netwerk in de buurt op te bouwen, wordt gebruik gemaakt van gastgezinnen uit de regio, waar cliënten in hun vrije tijd terecht kunnen voor een kop koffie, een activiteit met het gezin meedoen of een weekend logeren.

Wanneer cliënten op zoek zijn naar een vervolg op het werkproject op het EBC, is er een brede kring van bedrijven die een leerwerkplaats bieden aan onze cliënten, soms met een vaste baan als vervolg.

Om de verschillende locaties te laten inbedden in de omgeving, worden burenavonden en open dagen georganiseerd.

## **4.7 Financieel beleid**

### **Algemeen**

In de jaarrekening zijn - in afwijking van de bedragen die vorig jaar vermeld zijn - in de bedragen per 31-12-2007 de bedragen van Stichting Evangelische Begeleide Woonvormen (EBW) meegenomen om een goede vergelijking met de bedragen per 31-12-2008 mogelijk te maken. Per 01-01-2008 is het EBW namelijk gefuseerd met Stichting Evangelisch Begeleidingscentrum (EBC).

Het EBC behoort tot een groep van stichtingen, waarbij het EBC het hoofd is van deze groep. Naast het EBC behoren tot deze groep:

- Stichting Vrienden van het EBC;
- Stichting Gebouwen Evangelisch Begeleidingscentrum;
- Stichting Evangelische Begeleide Woonvormen.

### **ANBI / RfB**

Zowel Stichting Vrienden van het EBC als Stichting Evangelische Begeleide Woonvormen hebben van de belastingdienst ook voor 2008 een ANBI erkenning ontvangen.

Daarnaast draagt Stichting Evangelisch Begeleidingscentrum in 2008 evenals voorgaande jaren het keurmerk van de Raad voor financiële Betrouwbaarheid.

### **HKZ / AWBZ-functie verblijf**

In 2008 zijn inspanningen geleverd om het HKZ keurmerk te behalen en om met ingang van 2009 de erkenning voor de AWBZ-functie verblijf te ontvangen. De inspanningen hebben het gewenste resultaat gehad.

### **Financieel resultaat**

Evenals in voorgaande jaren leverden we in 2008 meer zorg dan in de productieafspraken was vastgelegd. Dit betekent dat het wettelijk budget aanvaardbare kosten niet toereikend was.

Een deel van de tekorten werden gefinancierd met de ontvangen subsidies vanuit de Maatschappelijke Opvang. Eigen bijdragen van cliënten en overige opbrengsten maakten dat we het jaar 2008 toch met een positief resultaat van € 11.197 konden afsluiten.

### **Financiële positie**

<u>Kengetallen</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>
- resultaatratio AWBZ-gefinancierde resultaten	27,16%	34,31%
- resultaatratio niet-AWBZ-gefinancierde resultaten	72,84%	62,53%
- liquiditeit (vlottende activa minus voorraden / kortlopende schulden)	495,44%	408,84%
- solvabiliteit (eigen vermogen / balanstotaal)	29,85%	30,44%
- solvabiliteit (eigen vermogen / totaal opbrengsten)	47,71%	40,48%

Resultaatratio's: Door een toename van het wettelijk budget aanvaardbare kosten is het resultaatratio AWBZ-gefinancierde resultaten toegenomen ten opzichte van 2007. Ondanks

deze toename kunnen echter nog niet de helft van de kosten vanuit de AWBZ gefinancierd worden.

Liquiditeit: Door een afname van de liquide middelen is de liquiditeitspositie gedaald ten opzichte van 2007, maar nog steeds is het EBC ruim voldoende in staat tijdig alle kortlopende schulden te voldoen.

Solvabiliteit: Doordat er slechts geringe wijzigingen zijn in het eigen vermogen en het balanstotaal, is het percentage van het eigen vermogen ten opzichte van het balanstotaal nauwelijks gewijzigd. Dit is echter niet zo met het eigen vermogen ten opzichte van de totale opbrengsten. Door een stijging in de totale opbrengsten is dit percentage verminderd in vergelijking met 2007. Toch geeft ook dit percentage nog steeds aan dat het EBC voldoende in staat is aan alle financiële verplichtingen te voldoen.

### **Gebeurtenissen na balansdatum**

Door de erkenning voor de AWBZ-functie verblijf met ingang van 01-01-2009 is de verwachting dat het wettelijk budget voor aanvaardbare kosten over 2009 zal toenemen. Dit zal nodig zijn om de te verwachten stijging in de personeelskosten op te kunnen vangen. In 2009 zullen nieuwe werknemers aangetrokken worden. Bovendien werkten eind 2008 nog meer dan de helft van de werknemers op diaconale basis. Dat houdt in dat zij voor hun werkzaamheden slechts kost en inwoning en een ziektekostenverzekering ontvangen. In 2009 zal een aantal van deze werknemers betaald gaan worden volgens CAO Welzijn en Maatschappelijke dienstverlening en in 2010 zal dit voor iedereen gaan gelden. Dit zal uiteraard de personele kosten aanzienlijk verhogen.