



MVO rapportage
2022

espria



MVO stand van zaken 2022

Rapportage gebaseerd op de wereldwijde richtlijn voor de Maatschappelijke Verantwoordelijkheid van Organisaties (MVO) ISO 26000

Noot voor de lezer

Waar in deze rapportage cliënten staat bedoelen we ook patiënten, bewoners, klanten en kinderen en hun ouders of verzorgers zoals in verschillende sectoren of zorgorganisaties gebruikelijk is.

Waar we in deze rapportage de begrippen 'hij' of 'hem' gebruiken bedoelen we ook nadrukkelijk personen die anders wensen te worden aangesproken.



Inhoud

Voorwoord (& leeswijzer)	5 >
1 MVO bij Espria	7 >
1.1 Kernthema 1: Cliëntenzorg	12 >
1.2 Kernthema 2: Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de gemeenschap	15 >
1.3 Kernthema 3: Mensenrechten	17 >
1.4 Kernthema 4: Medewerkers	22 >
1.5 Kernthema 5: Rol en invloed in de zorgketen	27 >
1.6 Kernthema 6: Milieu	30 >
1.7 Kernthema 7: Bestuur van de organisatie	37 >
2 Integratie van MVO binnen de organisatie	41 >
2.1 Ketenverantwoordelijkheid en invloedssfeer van Espria	42 >
2.2 Gepaste zorgvuldigheid (due diligence)	42 >
2.3 Integreren van maatschappelijke verantwoordelijkheid in besturingsprocessen, systemen en procedures	43 >
2.4 Het monitoren van activiteiten en beoordelen van prestaties	43 >
2.5 MVO Communicatie en rapportage	44 >
Bijlage	45 >
1 De zeven principes van MVO	46 >
2 Identificeren en betrekken van stakeholders	48 >
3 Sustainable Development Goals	51 >



Voorwoord





Voorwoord

Voor je ligt het jaarverslag van Espria op het vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). Maatschappelijke verantwoordelijkheid zit verweven in alles wat wij doen. Toch vinden we het van belang hier expliciet aandacht voor te hebben, om twee redenen:

- Met deze rapportage laten we zien wat wij op het gebied van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid doen.
- We streven transparantie na naar iedereen die op enige wijze betrokken is bij onze organisatie.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen speelt een steeds belangrijkere rol in de maatschappij. Een toekomstbestendige zorgsector waarin zorginstellingen een duurzame meerjaren strategie opstellen en implementeren, spelen een cruciale rol in de duurzame ambities van Nederland. Vanuit die optiek hebben wij ook de Green deal 3.0 Samen werken aan een duurzame zorg ondertekend en streven wij een toekomstbestendige meerjarenstrategie na waarin duurzaamheid, sociale veiligheid en mensgerichte zorg centraal staan.

Internationale standaarden

Als kapstok voor onze duurzame strategie hebben wij gekozen voor de internationale richtlijn voor de maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties ISO 26000. Met de principes en kernthema's van deze richtlijn adresseren we duurzaamheid in de meest integrale betekenis van het begrip; namelijk 'toekomstbestendigheid'. Met de bespreking van de zeven duurzaamheidsthema's van ISO 26000 komen tevens de vijf doelen en acties uit de Green deal 3.0 aan de orde.

Daarnaast adresseren we 4 van de 17 van de door de Verenigde Naties in 2015 vastgestelde duurzame ontwikkelingsdoelen en geven wij in de betreffende

hoofdstukken aan op welke wijze wij aan het betreffende doel bijdragen. Tenslotte oriënteren wij ons op de aanstaande Europese wetgeving rondom de rapportage over duurzaamheid in het kader van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Wij realiseren ons terdege dat maatschappelijk bewustzijn nooit 'af' is. We zullen ons dan ook steeds verder willen ontwikkelen en verbeteren. Aan de hand van deze rapportage kunnen we concluderen dat we de juiste beweging maken. We spreken de ambitie uit deze beweging te willen vergroten en versnellen om bij te dragen aan een duurzaam zorgstelsel.

Raad van Bestuur

Beilen, 1 juli 2023

Voor Espria betekent een duurzame strategie dat wij met elkaar hebben afgesproken dat wij de wereld beter willen achterlaten dan dat wij hem hebben aangetroffen.

Dit betekent dat wij ons werk zo duurzaam, sociaal en groen mogelijk willen doen.

Op allerlei gebieden: dus voor onze cliënten, medewerkers en ook voor de manier waarop wij onze organisatie vorm geven.

Ria Stegehuis, voorzitter raad van bestuur



01

MVO bij Espria





MVO bij Espria

Espria heeft een bewogen jaar achter de rug en staat voor serieuze uitdagingen in 2023. Als we niet fundamenteel veranderen, dan loopt de zorg vast. Dit wordt elke dag meer en meer gevoeld door professionals die een hoge werkdruk ervaren én door cliënten die soms lang moeten wachten op de zorg. We hebben de komende jaren te maken met een enorme krapte op de arbeidsmarkt en tegelijkertijd een stijgende en complexere zorgvraag als gevolg van de vergrijzing en complexe ongelijkheid in de samenleving. Daarnaast hebben we een hoog ziekteverzuim en steeds hogere materiele kosten als gevolg van de oplopende inflatie.

Mede door deze factoren hebben we sinds 2022 te maken met dalende financiële resultaten. Deze ontwikkelingen gelden niet alleen voor Espria maar zijn sector breed. De realiteit is dat dit de komende jaren niet anders wordt. De overheid stelt beperkt extra gelden ter beschikking maar stuurt door middel van een aantal nieuwe en krachtige programma's aan op een fundamentele verandering van de zorg, waarbij inzet op preventie en de ontwikkeling van passende zorg, zelfregie en (regionale) samenwerking tussen partijen met name de aandacht vragen. Dit is een reis die we met onze stakeholders maken.

Onze reisgenoten

Onze directe omgeving bestaat uit onze medewerkers en de cliënten aan wie we zorg verlenen. Deze cirkel breidt zich snel uit, met mantelzorgers en naasten, collega zorgorganisaties, verzekeraars, financiers en leveranciers. Een belangrijk onderdeel van MVO is aandacht voor het betrekken van onze stakeholders (bijlage 2).

Rapporteren volgens de ISO 26000 richtlijn

De zeven kernthema's van de internationaal erkende ISO 26000 richtlijn bieden ons een kapstok om een 'betere wereld' en 'goed handelen' te formuleren.

Deze kernthema's zijn in onze meer-jarenstrategie geborgd (hoofdstuk 1). Dit bevestigt dat we duurzaamheid intrinsiek hebben verweven in ons denken en doen. Een goede basis waar we trots op zijn. Door helder te krijgen welke kernthema's het meest in het hart van onze organisatie passen kunnen we juist hierop versnellen en verdiepen. Daarnaast bieden de principes van de MVO-richtlijn ISO 26000 (bijlage 1) ons een raamwerk voor 'goed handelen'. Zo kunnen we ook hier systematisch meer aandacht aan schenken. Hiermee wordt het doel van onze MVO beweging duidelijker.

Green Deal Duurzame Zorg 3.0

In 2022 hebben wij ons gecommitteerd aan de Green Deal Duurzame Zorg 3.0, voornamelijk gericht op preventie, CO2 reductie, circulair werken, het terugdringen van medicijnverbruik en medicijnresten in afvalwater en het integreren van het duurzame gedachtegoed in het zorgonderwijs.

We hebben thema avonden over MVO georganiseerd met de Raad van Commissarissen, de Cliëntenraad en de Ondernemingsraad. Bij al deze gremia hebben we MVO serieus geagendeerd. Wij vliegen duurzaamheid niet als apart thema aan, maar wij hebben dit onderwerp integraal geïntegreerd in onze experttafels 'Mens & Arbeid', 'Vastgoed', 'Facilitair' en 'Inkoop'.

Arthur Notermans, lid raad van bestuur



De leidraad voor deze rapportage: Zeven kernthema's

Voor de implementatie van onze duurzame strategie gebruiken wij de wereldwijd geaccepteerde richtlijn voor de maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties ISO 26000 als referentiekader. Deze richtlijn biedt zeven kernthema's om MVO handen en voeten te geven binnen organisaties:

- 1 Cliëntenzorg ¹ >
- 2 Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de gemeenschap >
- 3 Mensenrechten >
- 4 Medewerkers >
- 5 Rol en invloed in de zorgketen ² >
- 6 Milieu >
- 7 Bestuur van de organisatie >

1) Gegeven de sector waarin Espria actief is, is het ISO 26000 kernthema 'Consumenten-aangelegenheden' vertaald naar de zorg en aangepast naar 'Cliëntenaangelegenheden'.

2) Gegeven de sector waarin Espria actief is, is het ISO 26000 kernthema 'Eerlijk zakendoen' vertaald naar de zorg en aangepast naar 'Rol en invloed in de zorgketen'.



Link met de Sustainable Development Goals

Naast ISO 26000 waarop wij onze rapportage baseren zijn ook de 17 ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties, de Sustainable Development Goals (SDG's), een internationaal erkende standaard voor maatschappelijke verantwoordelijkheid (zie bijlage 3). Voor Espria beschouwen we vier van deze SDG's als direct relevant. In deze rapportage refereren we aan deze relevante SDG's bij de betreffende ISO 26000 kernthema's.



ISO kernthema's

Sustainable Development Goals

1 Cliëntenzorg 4 Medewerkers	↔		3 Goede gezondheid en welzijn
5 Zorgketen	↔		17 Partnerschappen om doelstellingen te bereiken
6 Milieu	↔	 	7 Betaalbare en duurzame energie 13 Klimaatactie

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

In november 2022 nam de Europese Unie de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) aan. In deze nieuwe richtlijn staat dat vanaf boekjaar 2024 bedrijven verplicht worden te rapporteren over de impact van hun activiteiten op mens en milieu. De op de CSRD gebaseerde Europese standaard voor duurzaamheids-verslaggeving – de European Sustainability Reporting Standards (ESRS) – geldt in eerste instantie voor alle beursgenoteerde bedrijven, én daarnaast voor bedrijven die aan 2 van de volgende 3 criteria voldoen:

- Meer dan 250 medewerkers.
- Meer dan 40 miljoen omzet.
- Meer dan 20 miljoen op de balans.

De ESRS heeft het dubbele materialiteitsprincipe als basis. Dubbele materialiteit gaat over de belangrijke duurzaamheid gerelateerde risico's en kansen die een organisatie van buitenaf op zich ziet afkomen, zoals water- en droogteschade, reputatierisico's, personeelstekorten of CO2-heffingen. Dat wordt vaak aangeduid als 'outside-in': de (financieel) materiële impact op de organisatie. Aan de andere kant gaat het over de (potentiële) impact, positief of negatief, die de organisatie zelf heeft op mensen en milieu. Denk aan schade aan biodiversiteit, mensenrechtenschendingen of een positieve bijdrage aan het oplossen van het wereldvoedselprobleem. Dit perspectief heet 'inside-out'.

Aangezien het bij het verschijnen van deze rapportage nog niet duidelijk is of zorginstellingen aan de CSRD moeten voldoen, zal Espria zich in de komende jaren gaan oriënteren op de wijze waarop zij over duurzaamheid zal gaan rapporteren.



Scope

Espria Ledenvereniging valt buiten de scope van dit rapport omdat deze geen onderdeel uitmaakt

- van de juridische structuur van Stichting Espria. Omdat er een nauwe samenwerking bestaat tussen
- de Espria Ledenvereniging en Stichting Espria, bespreken we de Ledenvereniging wel in paragraaf 1.5
- 'Rol en invloed in de zorgketen'.

Vanaf 2023 aansturing MVO vanuit SSC Facilitair

MVO is een belangrijk thema. Ook voor Espria. In 2023 zullen - met behoud van de lopende ontwikkelingen en een beperkte effort - concrete vorderingen worden gemaakt op weg naar een structurele inbedding van MVO in zowel de cultuur als in de werkprocessen van Espria. Espria vindt het belangrijk om MVO structureel te borgen. Dit onderwerp wordt ook voor de medewerkers en cliënten steeds belangrijker. Een actief duurzame organisatie leidt tot gedreven en betrokken medewerkers en draagt bij aan de maatschappij van morgen. Vanaf 2023 zal de aansturing van MVO vanuit SSC Facilitair plaatsvinden. Doel is MVO-activiteiten die onderdeel zijn van de reguliere werkwijze en cultuur van een groepsmaatschappij op dat niveau te continueren. Vanuit het collectieve thema op Espria niveau wordt de focus gelegd op twee belangrijke hoger gelegen doelen.

Duurzame opbrengsten 2022 en ambities 2023

Ieder jaar houden wij de acties waarmee wij invulling geven aan de stapsgewijze verduurzaming van de bedrijfsprocessen conform de ISO 26000 richtlijn tegen het licht. Hieronder beschrijven wij de gerealiseerde resultaten in 2022 en onze duurzame ambities voor 2023.

Gerealiseerde duurzame resultaten in 2022

Bestuur

- Espria heeft de Green deal voor de Zorg 3.0 ondertekend

Cliëntenzorg

- We zijn gestart met GewoonThuis teams. Bij deze aanpak staat het leven en welzijn van de cliënt centraal en niet de zorg of het gebrek. Samen met hun naaste kijken we naar hoe we cliënten het beste kunnen ondersteunen en hoe wij er samen voor kunnen zorgen dat het leven van cliënten gelukkiger wordt. We zetten waar mogelijk ook technologie in om langer veilig thuis te kunnen blijven wonen.
- In het kader van Groene GGZ, waarbij in behandelingen meer gebruik van de natuur wordt gemaakt om de mentale gezondheid van cliënten te bevorderen, hebben wij in 2022 de tweede editie van de Wandelweek op het ggz-terrein in Assen georganiseerd.

Medewerkers

- We zijn gestart met de ontwikkeling van een programmatische, toekomst-proof aanpak voor de vergroting van het werkplezier van alle medewerkers.
- Door de toenemende inflatie en stijgende kosten voor onze medewerkers in 2022, hebben wij veel aandacht gegeven aan het thema financieel fit. Denk daarbij aan de inzet van de geldbuddy, budgetcoach, pensioenambassadeur, webinars, leermodules en voorlichting over geldzaken.
- Espria biedt haar medewerkers de mogelijkheid om energiebesparende producten met 15% korting aan te schaffen. Het gaat daarbij om LED-lampen en een waterbesparende douchekop.

Mensenrechten

- De certificering van locatie Rosariumhorst als derde Roze Loper locatie en de hercertificering van de eerder gecertificeerde locaties Guisveld en Erasmushuis



Milieu

- Op de Dag van de Duurzaamheid zijn wij een campagne gestart om energie te besparen op de locaties. Met een toolbox met posters en sticker, een intranetpagina met informatie en adviezen en nieuwsberichten met tips en verhalen van medewerkers met goede ideeën, hebben wij gewerkt aan energiebesparing.
- Espria heeft het contract met haar afvalverwerker verlengd per 1 mei 2022. In het nieuwe contract is opgenomen dat de afvalverwerker ondersteuning biedt op het gebied van de verduurzaming van het afvalbeleid op de locaties van Stichting Espria en haar werkmaatschappijen. We hebben de volgende concrete stappen gezet: een nulmeting, de organisatie van Waste Labs en de inventarisatie van interne afval inzameling middelen.



Het verdere verduurzamen van de strategie van een concern van de omvang van Espria is een stapsgewijs proces, dat wij zorgvuldig en gestructureerd doorlopen.

Voor het jaar 2023 en de jaren daarna beogen wij een structurele inbedding van de MVO- uitgangspunten waarbij we de Green Deal voor de Zorg 3.0 centraal stellen.

Wij zetten daarbij in op:

- Actievere inzet op gezondheidsbevordering;
- Vergroten van kennis & bewustwording over duurzaamheid in de curricula van zorgonderwijs;
- De ontwikkeling van een heldere visie en aanpak ontwikkelen rond het thema seksuele- en genderidentiteit;
- Verlagen van CO2-uitstoot, met als doel 30% CO2-reductie in 2026 en klimaatneutraal in 2050 voor vastgoed en vervoer;
- Verminderen van primair grondstoffengebruik, met als doel 25% minder restafval in 2026 en maximaal circulaire zorg in 2050;
- Terugbrengen van de milieubelasting door medicatie(gebruik);
- Opvolgen van de vereisten inzake de ontvangen subsidie voor het terugdringen van voedselverspilling;
- Verhogen milieubewustzijn en verlagen kosten door uitrollen energiecampagne;
- De gezamenlijke invulling van duurzame mobiliteit (t.b.v. CO2 reductie), zonder dat dit een negatief effect heeft op de medewerker tevredenheid



1.1 Kernthema 1: cliëntenzorg

Dit ISO 26000 thema heeft raakvlakken met Sustainable Development Goal 3: Goede gezondheid en welzijn.



Gegeven de sector waarin Espria actief is, heeft zij het kernthema 'Consumenten-aangelegenheden' vertaald naar de zorg en aangepast in 'Cliënten-aangelegenheden'.

1.1.1 Visie op cliëntenzorg

Duurzame zorg is volhoudbare zorg, waarbij de cliënt zoveel als mogelijk de eigen regie over zijn leven behoudt. De in deze paragraaf besproken duurzame onderwerpen die raken aan het thema 'cliëntenzorg' zijn o.a. : de wijze waarop wij waarde-gedreven zorg en 'de andere blik' op zorg invullen en onderwerpen zoals preventie en reablement en het 'gewoon thuis team'.

In het interview met een cliënt 'Bijrijder op een 18-tonner' beschrijven wij hoe wij invulling geven aan inclusiviteit. In het hoofdstuk 'Mensenrechten' tenslotte komen onderwerpen waaronder verantwoording, privacy en klachtenafhandeling aan de orde.

Waarde-gedreven zorg

De zorgorganisaties van Espria zijn actief in meerdere sectoren en bieden zowel generalistische als (hoog)specialistische zorg. Onze aanpak is erop gericht dat mensen zo goed mogelijk zelfstandig en in een zelfgekozen omgeving kunnen functioneren en leven, met optimale zelfregie en passend bij hun (on)mogelijkheden. De afgelopen jaren hebben wij als Espria de beweging in gang gezet van 'zorg' naar gezondheid'. Een kanteling in ons denken dat wij de komende jaren verder gaan uitwerken. Door middel van vroege signalering, preventie en vroege interventie streven we ernaar dat



mensen zo lang mogelijk hun autonomie en kwaliteit van leven behouden. Als er dan toch terugval optreedt, is het streven zo snel mogelijk de regie bij de cliënt terug te brengen. Voor degenen die het echt nodig hebben en voor wie zelfregie niet binnen bereik ligt, worden beschermende zorg en intensieve behandeling en begeleiding geboden. Het is onze ambitie om 30% van de zorg anders in te richten. Espria doet dat in lijn met de landelijke akkoorden (IZA, WOZO, GALA, TAZ), waarbij behoud en bevorderen van zelfredzaamheid, informele zorg en het benutten van digitale mogelijkheden belangrijke ingrediënten zijn.



Een andere blik

Dit betekent dat we anders kijken naar de vraag én zoeken naar een ander antwoord dan zorg. In 2023 geven we daar invulling aan. Ingrediënten hiervoor zijn:

- Positieve gezondheid als uitgangspunt in denken (1 landelijke taal).
- Bijdragen aan de kracht van burgers.
- Gezondheidsvragen alleen wanneer nodig met een zorgantwoord beantwoorden.
- Zorgvraag voorkomen door de situatie niet vanuit zorgperspectief te bekijken maar juist vanuit het leven, als 'niet zorg situatie'.
- Daar waar situaties zonder zorg kunnen worden opgelost, is dat de richting. Bijvoorbeeld door het netwerk te versterken of digitale mogelijkheden in te zetten.
- Waar het kan, helpen we mensen vooruit 'zonder zorg'.

1.1.2 Wijze waarop invulling wordt gegeven op beleidsniveau

Preventie en Reablement

De maatschappelijke ontwikkelingen vragen om een paradigmashift en een nieuw denkkader. De manier waarop we nu zorg en/of behandeling inzetten is onhoudbaar. We gaan voor substantiële verandering. Ons credo is toekomstbestendigheid: het duurzaam borgen van beschikbaarheid en betaalbaarheid van passende zorg. Daarbij zetten wij in op preventie en 'reablement'.

Preventie spreekt voor zich. Zorg die je voorkomt hoef je niet te leveren. Een voorbeeld daarvan zijn de succesvolle 'Gewoon Thuis Teams'.

Reablement is een manier om samen met een oudere te werken aan bevordering en/of herstel van zijn leven en zelfredzaamheid. Het heeft als doel om mensen zo onafhankelijk mogelijk te maken van zorg. Met als uitgangspunt: zoveel mogelijk en zo lang mogelijk (weer) zelf blijven doen.

1.1.3 Wijze waarop invulling wordt gegeven op operationeel niveau

Kennisontwikkeling

Ons programma Merkbaar Beter is gericht op zorgvernieuwing en het vergroten van de kwaliteit. Het programma sluit aan bij 'wat er al is' aan zorgconcepten en draagt bij aan de beweging naar de Juiste Zorg op de Juiste Plek en waarde-gedreven, persoonsgerichte zorg. Bij alles wat we doen geldt als kernvraag: wat is de meerwaarde voor onze cliënt?

Er lopen diverse projecten en praktijkgerichte onderzoeken, waaronder:

- Familie- en naastenparticipatie in de zorg (informele zorg);
- Anders verantwoord in de zorg. De ontwikkeling van een vergezicht op kwaliteit, waarbij de zorgrelatie centraal staat en er vanuit een gezamenlijk proces wordt beslist over passende zorg. En waarbij wij kritisch kijken naar de verantwoording van zorg: zowel kwalitatief (narratief) als kwantitatief;
- De realisatie van een digitaal platform met best practices op het gebied van interne- en externe samenwerking, onderzoek, zorginnovatie en de inzet van technologie (digitalisering). Dit platform is een etalage – een bron van informatie en samenwerking – beschikbaar op www.espria.nl. Een onafhankelijke redactieraad beheert het platform.

GewoonThuis team

Thuis, de plek waar je jezelf kunt zijn. Je bent er vertrouwd en voelt je veilig. Ook als je ouder bent en meer hulp nodig hebt, wil je graag zo lang mogelijk thuis kunnen blijven wonen. Toch kan het zo zijn dat het steeds moeilijker wordt om zelfstandig thuis te wonen. De partner of mantelzorger wordt steeds zwaarder belast en er is meer behoefte aan ondersteuning. Met het GewoonThuis team van Icare is thuis blijven wonen mogelijk. Bij het GewoonThuis team werken medewerkers met en zonder zorgachtergrond. Ze hebben met elkaar gemeen dat ze met aandacht en vanuit hun hart werken. We noemen ze dan ook aandacht-gever en zoeken altijd naar de beste match tussen de cliënt en een aandachtgever. Bij GewoonThuis staat het leven en welzijn centraal en niet de



zorg of het gebrek. We werken met een leefplan waarin de wensen van de cliënt staan. Samen met hun naaste kijken we naar hoe we cliënten het beste kunnen ondersteunen en er samen voor kunnen zorgen dat het leven gelukkiger wordt. We zetten waar mogelijk ook technologie in om langer veilig thuis te kunnen blijven wonen.

Als Espria willen wij passende zorg leveren, waarbij wij bijdragen aan de kwaliteit van leven van mensen. Echter, door de toenemende vraag naar zorg vraagt dat wel van ons dat wij anders omgaan met zorgvragen. Sommige vragen zijn misschien niet echt zorgvragen. Zo moeten wij als burgers ons allemaal de vraag stellen hoe wij met onze gezondheid omgaan. Hoe blijven wij zo lang mogelijk fit en vitaal. De noodzakelijke transitie in de zorg vraagt iets van ons allemaal.

Inge Lups, programmadirecteur Merkbaar Beter



Merkbaar beter



Magnet

Magnet wordt binnen enkele zorgorganisaties toegepast. Het is van oorsprong een Amerikaans keurmerk voor ziekenhuizen waarbij het uitgangspunt is dat de kwaliteit van zorg afhangt van de kwaliteit van de werkomgeving van verpleegkundigen en verzorgenden. Ook wordt duidelijk dat wanneer verpleegkundigen en verzorgenden goed zorg kunnen verlenen:

- hun tevredenheid over de werkomgeving stijgt;
- de arbeidstevredenheid stijgt;
- het ziekteverzuim daalt;
- het personeelsverloop daalt;
- de wervingskosten van personeel dalen.



1.2 Kernthema 2: Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de gemeenschap

1.2.1 Visie op betrokkenheid gemeenschap

Organisaties hebben een relatie met de gemeenschappen (lokaal, regionaal, landelijk, internationaal) waarin zij actief zijn. Deze relatie behoort te zijn gebaseerd op de betrokkenheid van de zorginstelling bij de gemeenschap om zo te kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van die gemeenschap.

Betrokkenheid bij de gemeenschap – individueel of via een vereniging – helpt om de samenleving te versterken. Organisaties die zich op een respectvolle manier bezighouden met de gemeenschap en haar instellingen, weerspiegelen en versterken de democratische en burgerwaarden.

1.2.2 Wijze waarop invulling wordt gegeven op beleidsniveau

Espria vindt het belangrijk om een duidelijke en krachtige maatschappelijke inbedding te hebben en voldoende in verbinding te staan met de omgeving. Door een actieve rol en positie te creëren voor verwanten en vrijwilligers en door succesvolle lokale initiatieven op buurt- en wijkniveau te versterken, willen we bijdragen aan het succesvol functioneren van onze doelgroepen in de lokale samenleving. In dit verband speelt de verbinding met Espria Ledenvereniging een belangrijke rol in het organiseren van verbindingen tussen formele en informele zorg.

1.2.3 Wijze waarop invulling wordt gegeven op operationeel niveau

Een greep uit de voorbeelden van de wijze waarop Espria invulling geeft op haar betrokkenheid bij de gemeenschap:

GGZ Drenthe geeft vorm aan Groene GGZ tijdens Wandelweek

Vanuit zorginstellingen en groenbedrijven is er een groeiende interesse voor het inzetten van groen in de zorg. GGZ Drenthe is partner in de Groene GGZ en maakt in haar behandelingen meer gebruik van de natuur om de mentale gezondheid van cliënten te bevorderen. Met de aanleg van een wandelroute van ruim 3 kilometer op het terrein bevorderen we daarmee tegelijkertijd de biodiversiteit en duurzaamheid op het terrein. In november 2022 hebben wij de tweede editie van de Wandelweek op het ggz-terrein in Assen georganiseerd.

Wat levert het op

Zorgverzekeraars zijn steeds meer geïnteresseerd in het effect van buiten behandelen. En niet in de laatste plaats; pas afgestudeerden – onze toekomstige medewerkers – vinden duurzaamheid en groen steeds meer een belangrijke waarde. Het is dan ook onze verwachting dat als GGZ Drenthe kan uitdragen partner van de Groene GGZ te zijn, dit onze positie op de arbeidsmarkt kan versterken.

Don't Stop Me Now. Doorgaan met sporten na je behandeling

Jonge mensen die een eerste psychose hebben doorgemaakt hebben vaak moeite met het weer oppakken van werk, opleiding, sociale en sportieve activiteiten.

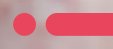
Het onderzoek "Don't stop me now" heeft het doel om door middel van sport de maatschappelijke participatie bij jongeren met een psychose te stimuleren. Het project biedt deelnemers zowel een persoonlijke als gefaseerde sportinterventie aan, met een sterke nadruk op het integreren van een sportieve leefstijl buiten de GGZ in het dagelijks leven. Door de samenwerking tussen therapeuten binnen de GGZ en Buurt Sport Coaches, hopen wij de kans op blijvende succesvolle sportieve participatie te vergroten.



Door regionale samenwerking kunnen mensen met dementie en probleemgedrag langer thuis wonen

In samenwerking met de Huisartsenzorg Drenthe en een geriater van het Wilhelmina Ziekenhuis Assen, is GGZ Drenthe in gesprek gegaan met een groot aantal verschillende ketenzorgpartners. Doel is om elkaar beter te kunnen vinden voor onderlinge consultatievragen over patiënten met de diagnose dementie, gecombineerd met gedragsproblemen en/of psychiatrische problematiek.

Naast GGZ Drenthe zijn ook Icare en Zorggroep Meander hierbij aangesloten. Andere samenwerkings-partners zijn Interzorg, Zorggroep Drenthe, Treant, Noorderboog en Tangenborgh.





1.3 Kernthema 3: mensenrechten

1.3.1 Visie op mensenrechten

We willen merkbaar betere zorg leveren aan cliënten. De aard van de werkzaamheden van onze organisatie sluit in feite uit dat schendingen van mensenrechten zoals kinderarbeid aan de orde kan zijn. Zo is de VN-verklaring van de Mensenrechten opgenomen in de Nederlandse wet- en regelgeving waar Espria aan voldoet. Er zijn echter wel specifieke issues in de zorgsector die betrekking hebben op de fundamentele rechten van de mens. Dit zijn: kwaliteit van zorg, privacy, verantwoording en het omgaan met incidenten. Daarnaast is het thema inclusiviteit en diversiteit een relevant thema.

1.3.2 Wijze waarop invulling wordt gegeven op beleidsniveau

Experttafel Kwaliteit en Veiligheid

Espria bevordert op al haar niveaus een klimaat waarin permanent leren en ontwikkelen de norm is. Daarbij gaan we uit van de principes van waarde gedreven zorg. We richten ons op meer narratieve verantwoording tegenover een strak normatief kader. Daarnaast streven we naar een effectieve manier om van hieruit, met minimale administratieve inspanning, verantwoording af te leggen.

Binnen de experttafel kwaliteit en veiligheid delen we kennis en ervaring en initiëren we continue ideeën om de kwaliteit van zorg en dienstverlening te verbeteren. Van iedere zorgorganisatie is minimaal één kwaliteitsfunctionaris vertegenwoordigd in de experttafel.

Daarnaast maakt tenminste één directeur zorg deel uit van de experttafel en deze vormt tevens de linking pin naar de Groepsraad. Het doel van de experttafel Kwaliteit en Veiligheid is:

- Het adviseren van de Raad van Bestuur en directies over lopende en

- toekomstige ontwikkelingen met betrekking tot kwaliteit en veiligheid;
- Het bevorderen van een klimaat waarin permanent leren en ontwikkelen de norm is en faciliteiten daartoe worden geadviseerd en ingezet;
- Het bepalen van de onderwerpen betreffende kwaliteit en veiligheid die de bedrijven allen raken en deze jaarlijks met elkaar bespreken en onderzoeken wat de ontwikkelingen hierbij zijn;
- Het uitwisselen van vakinhoudelijke onderwerpen en deskundigheidsbevordering.

De zorgorganisaties van Espria zijn ieder zelf verantwoordelijk voor hun eigen kwaliteits-management systeem en zijn HKZ of ISO 9001 gecertificeerd.

1.3.3 Wijze waarop invulling wordt gegeven op operationeel niveau

Als afgeleide van de jaarplannen van de zorgorganisaties stellen we jaarlijks een plan op met onderwerpen die dat jaar in de experttafel aan de orde komen. Relevante thema's (voor de komende tijd) zijn:

● *Persoonsgerichte zorg*

In onze zorgverlening willen we zo goed mogelijk aansluiten bij de wensen van cliënten en hun naasten. Zij hebben een gelijkwaardige positie als het gaat om de invulling van de zorgverlening of begeleiding en deze is zo veel mogelijk in eigen regie. Met ketenpartners werken we samen in de ontwikkeling naar de juiste zorg op de juiste plek. Samenwerken in de keten heeft als doel om samen te leren, verbeteren en innoveren om zo de juiste zorg te kunnen bieden. Om nu en in de toekomst het hoofd te kunnen bieden aan de groeiende zorgvraag kijken we ook steeds meer naar mogelijkheden voor preventie, versterking van de zelfredzaamheid en de inzet van zorgtechnologie en informele zorg. Daarbij ligt de focus op de mogelijkheden van cliënten in plaats van op hun beperkingen.



- **Sturen op kwaliteit en veiligheid**

Espria wil een vitale, lerende organisatie zijn waarbinnen wij het kwaliteitsbewustzijn gezamenlijk doorleven. Op alle niveaus en binnen alle geledingen van de organisatie is de focus gericht op de continue verbetering van de kwaliteit van zorg.

- **Deskundige zorgverlener**

Wij zetten voldoende en deskundige zorgprofessionals in. We versterken de kwaliteitscultuur met focus op individuele en team professionaliteit. We investeren in een cultuur rondom samen leren en verbeteren, waarin reflectie, uitkomstgerichte informatie en multidisciplinaire samenwerking van belang zijn. Systematisch verzamelde kwaliteitsinformatie is op team- en organisatieniveau beschikbaar en stelt teams in staat voortdurend te monitoren op de geleverde kwaliteit van zorg en daar waar nodig de zorg te verbeteren. Espria faciliteert haar medewerkers hierin en wij verminderen de administratieve lasten waar mogelijk.

- **Zorgtechnologie en Innovatie**

Espria volgt technologische ontwikkelingen nauwgezet en past deze toe om onze zorg veilig, persoonsgericht en doelmatig te leveren. Waarbij de cliënten de regie houden. Cliënten, naasten en zorgprofessionals geven zelf aan welke innovatie het meest helpt bij de kwaliteit van leven en de doelmatige zorgverlening.

- **Dataveiligheid en privacy**

Informatiebeveiliging is in toenemende mate belangrijk voor onze zorgorganisaties, hun cliënten en naasten, de dienstverlening door het Shared Service Center Espria aan de zorgorganisaties binnen Espria en de samenwerking met onze ketenpartners. Voor het concern is een functionaris voor gegevensbescherming (FG) aangesteld. Deze functionaris heeft een adviserende taak en houdt intern toezicht op de naleving van de AVG en andere relevante wet- en regelgeving. De functionaris is onafhankelijk bij de vervulling





van de taken. De zorgorganisaties en het Shared Service Center Espria hebben elk een eigen Local information security officer (Liso). De Liso opereert binnen het eigen organisatieonderdeel als voorbereider en bewaker van de uitvoering van het dataveiligheidsbeleid in opdracht van de directie. De voortgang wordt systematisch (cyclisch) aangepakt en geborgd met plannen, mijlpalen en afspraken waarbij Espria een realistische planning hanteert.

Door de certificering van het Shared Service Center voor de norm NEN ISO 7510 Informatiebeveiliging – een norm voor partijen die actief zijn in de zorg – toont dit bedrijfsonderdeel aan dat ze voldoet aan de informatiebeveiligingseisen die het Ministerie van VWS en de Inspectie voor de Gezondheidszorg aan ons stellen.



● Incidenten

Als er zich een incident met een cliënt of patiënt voordoet, meldt diegene die betrokken is bij het incident het voorval in een incident-meldsysteem. Bij een incident gaat het altijd over de vraag naar oorzaak en gevolg en of er afspraken kunnen worden gemaakt die ertoe leiden dat het (type) incident in de toekomst kan worden voorkomen. Dit kan zowel op teamniveau als op het niveau van een zorgorganisatie of zelfs Espria-breed. Als het een incident met ernstig gevolg voor de cliënt en mogelijke tekortkoming in de zorg betreft, dan vindt een calamiteitenonderzoek plaats. En doen we conform de Wkkgz melding bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd. Verbetermaatregelen formuleren we en voeren we in samenspraak met het team door. Monitoring en borging vindt plaats middels de plan-do-check-act cyclus binnen de organisatie. Wij stellen een veilige leeromgeving centraal, waarbij fouten maken mag, mits wij ervan leren.

● Narratieve verantwoording

Voor kwaliteitsmanagement is data 'sec' minder relevant. Het gaat juist om het verhaal achter de cijfers. Voor verantwoording zijn vragen relevant zoals wat de oorzaak is van datgene wat is gebeurd en hoe wij kunnen voorkomen dat het incident zich nog een keer voordoet. Daarom zetten wij meer en meer in op narratieve verantwoording; het verhaal achter de gebeurtenis. We zijn Espria-breed een kwaliteitsdashboard aan het inrichten wat uitkomst-georiënteerd zal zijn; meer narratief en minder normatief.

● Cliënt tevredenheid

Onze zorgorganisaties hebben de vrijheid om zelf in te vullen hoe cliënttevredenheid wordt gemeten. De voorwaarde hierbij is dat deze tenminste één keer per jaar wordt gemeten. Sommige zorgorganisaties meten de tevredenheid eens per jaar, andere meten doorlopend. De cliënten vertegenwoordigers spelen hier een belangrijke rol in.

● De roze loper

Twee van onze locaties - Guisveld en Erasmushuis - zijn al langere tijd gecertificeerd als Roze Loper locaties. De Roze Loper is een officieel keurmerk en heeft als doel de sociale acceptatie en inclusie van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele mensen, transgenders en interseksuelen (LHBT's) in zorg- en welzijn instellingen te bevorderen. Cliënten voelen zich bij een Roze Loper organisatie meer gezien, voelen zich veilig en geaccepteerd in hun seksuele en genderidentiteit. Daarnaast wordt de Roze Loper organisatie zelf meer inclusief naar minderheidsgroepen in het algemeen. De Roze Loper wordt gebruikt in woonzorg- en thuiszorginstellingen, in organisaties voor mensen met een beperking, welzijnsorganisaties, GGZ en ziekenhuizen. De concrete resultaten die Espria de afgelopen jaren heeft geboekt zijn onder meer dat wij intern en extern werken met inclusief geschreven vacatures en dat wij inclusiviteitsthema's binnen bijvoorbeeld ontwikkelgesprekken door ontwikkelen.



Bijrijder op een 18-tonner

Een extra paar ogen die op de weg letten, helpen met laden en lossen, een praatje maken op de locaties waar zij bezorgen. Als bijrijders op een 18 ton vrachtwagen van 12 meter, hebben Fred en een collega, beide werknemers met een verstandelijke beperking, een uitdagende en gevarieerde baan bij het facilitair bedrijf van Espria.

We spreken met Fred Zantingh, cliënt en bijrijder samen met Planner Techniek en Logistiek Bas Holtrop van het Facilitair bedrijf van Espria aan de Korenmaat in Assen. Vanuit het grote magazijn vervoeren de chauffeurs en bijrijders de vuile en schone was, zorgboodschappen en postpakketten van en naar de locaties in de regio.

Op de vraag wat hij onder duurzaamheid verstaat somt Fred moeiteloos een paar voorbeelden op: 'meer met de fiets naar het werk gaan in plaats van de auto pakken, afval scheiden en bewust omgaan met gas'.

Ook in het werk hebben planner Bas samen met de chauffeurs en bijrijders veel aandacht voor duurzaamheid. Door de verschillende goederenstromen qua logistiek te combineren, besparen zij op de te maken ritten. Want door de uitgekende planning hoeven zij maar met 1 auto naar een locatie te gaan in plaats van dat ze met 4 wagens voor te komen rijden. Dat scheelt veel CO2 uitstoot.

Fred is heel blij met zijn baan als bijrijder. Want zegt hij 'Werk is goed voor mijn ontwikkeling. De hele dag thuiszitten is niks voor mij'.

Planner Bas Holtrop is heel tevreden over de bijrijders. Ze zijn heel gemotiveerd en komen bij hem met vragen over wat er zoal in de planning staat, wat ze moeten doen en soms bellen ze even onderweg met een vraag. Ook de chauffeurs zijn blij met hun bijrijders, want zo zegt Bas 'de chauffeurs vinden het heel leuk om onderweg aanspraak te hebben'.



Vol in het leven

Fred woont met zes medebewoners in een moderne woning in de wijk Nooitgedacht bij Rolde. De woning staat in een gewone woonwijk en de bewoners maken regelmatig een babbeltje met de burens. Fred zit in de bewonersraad van zijn locatie en denkt mee over onderwerpen zoals voeding, de aankoop van huishoudelijke spullen, de zorgboodschappen en de organisatie van activiteiten.

Fred werkt nu als bijrijder bij het facilitair bedrijf van Espria, maar hij beschikt over tal van andere vaardigheden. Tijdens zijn werk bij dagbestedingslocaties vóórdat hij bij het facilitair bedrijf aan de slag ging, heeft hij diverse diploma's behaald in o.a. de groenvoorziening. Zo heeft hij het VCA groencertificaat behaald en certificaten om een motorzaag en bosmaaier te gebruiken.

*Fred tijdens
het laden in het
magazijn (boven) en
bij 'zijn' 18-tonner*



Ik heb veel verschillende soorten dagbesteding gedaan. Het verschil tussen dagbesteding en werk is dat werk meer verplicht is. Ik ben actief bezig en voel mij nuttig en dat is fijn.

Fred Zantingh, cliënt en bijrijder facilitair bedrijf Espria

Daarnaast heeft hij ook nog zijn heftruck-certificaat behaald. In zijn vrije tijd speelt Fred graag voetbal in het G-elftal van de Rolderboys. Iedere donderdag wordt er getraind en op zaterdag speelt zijn team soms een wedstrijd. Fred's vaste plek? Voorin natuurlijk! Spits of vleugel. Zo tussen neus en lippen door meldt hij ook nog even dat TV-persoonlijkheid Johan Derksen ooit bij de Rolderboys heeft gespeeld.

De snoezel van de week

Net als je denkt dat je alle bezigheden van Fred wel hebt besproken komt hij met nog een verrassende hobby; hij is Discjockey bij Radio T-POT in

Gasselternijveen. RADIO T-POT zendt uit op frequentie 918 op de middengolf. Fred is al 7 jaar Diskjockey en draait vooral voor jongeren. Vaste prik is de 'snoezel van de week', heerlijk rustgevende muziek voor alle luisteraars maar in het bijzonder voor zijn mede-clieuten. Fred heeft zelfs een heuse vaste sidekick Kevin die samen met hem de 'dolle vrijdagavond show' presenteert. Wil je Fred in actie zien? Stem dan iedere vrijdagavond tussen 18:00 en 20:00 uur af op frequentie 918 op de Middengolf: Radio T-POT.

Aan het einde van het interview staat Fred meteen weer in de actiestand en vraagt aan Bas of er nog iets moet gebeuren. Ja, je kunt wel stellen dat Fred een actieve man is die vol in het leven staat.



1.4 Kernthema 4: Medewerkers

1.4.1 Visie op medewerkers

Zowel vanuit het uitgangspunt dat medewerkers die lekker in hun werk zitten de beste zorg leveren aan cliënten als vanuit onze verantwoordelijkheid als werkgever, besteden we veel aandacht aan vitale medewerkers en goed werkgeverschap. Samenwerking op dit thema gebeurt via het Espria-brede programma 'Mens en Arbeid'.

De zorgorganisaties van Espria hebben ieder hun Mens & Arbeid (M&A) afdeling die het brede scala van het personeelswerk verzorgen. Op concernniveau is het programma Mens en Arbeid ingericht om een aantal gezamenlijk thema's voor 'goed werkgeverschap' ook gezamenlijk te adresseren. Deze thema's zijn bijvoorbeeld:

- Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit
- Leiderschap
- Leren en ontwikkelen
- Mobiliteit en re-integratie met een ontwikkeling naar loopbaan begeleiding
- Onderscheidende kwalitatieve (deels niet-financiële) arbeidsvoorwaarden

In de komende jaren gaan we de mooie voorbeelden rondom bovengenoemde thema's verzamelen en in het licht zetten.



Medewerkers ervaren ruimte om zich te kunnen ontwikkelen om hun vakmanschap ten volle te kunnen uitoefenen. Nieuwe medewerkers willen graag bij ons werken en kiezen bewust voor ons. Ze waarderen hun eigen energie/passie voor het werk hoog en zijn trots op zichzelf, het team en de organisatie. Medewerkers voelen zich gezien en ervaren dat zij waarde toevoegen voor de klant en voor de organisatie. Ze staan voor vakmanschap en voelen zich vitaal.



Ambitie goed werkgeverschap

Voor Espria betekent duurzame inzetbaarheid dat medewerkers met plezier aan het werk zijn en blijven. Onze ambitie hierbij is:

1.4.2 Wijze waarop invulling wordt gegeven op beleidsniveau

Programma Mens en Arbeid

Het doel van het programma Mens en Arbeid is dat organisaties van Espria de beste werkgevers in de zorg worden om zo de beste zorg aan onze cliënten te (blijven) bieden. Organisaties waar het fijn is om te werken, waar onze medewerkers zich kunnen ontwikkelen en waar zij gezien worden. Het programma Mens en Arbeid waar wij in 2020 zijn gestart is in 2022 verder doorontwikkeld. De speerpunten van dit programma zijn:

Duurzame inzetbaarheid

Espria heeft veel aandacht voor de vitaliteit van medewerkers, hun welbevinden en veerkracht. Dit doen wij om het verzuim zoveel mogelijk terug te dringen en de continuïteit van de zorg te waarborgen. De zorgorganisaties van Espria hebben vanuit hun eigen verantwoordelijk aandacht voor goede roostering en strategische personeelsplanning. Daarnaast is er een programmatische, toekomst-proof aanpak in ontwikkeling om het werkplezier van alle medewerkers te vergroten.



Vinden en behoud van medewerkers

Gegeven de schaarste op de arbeidsmarkt voor zorgprofessionals beoogt Espria een onderscheidende werkgever te zijn. Wij hebben daarom veel aandacht voor (professionele) zeggenschap, de participatie van medewerkers, teamontwikkeling en een goede introductie voor nieuwe medewerkers. In 2022 hebben een groep jonge medewerkers van Espria in beeld gebracht wat voor jonge medewerkers belangrijk is om binnen Espria te blijven werken. Jong Espria is een startend netwerk voor collega's tot 35 jaar vanuit alle organisaties die onder Espria vallen. Jonge professionals met elkaar in verbinding brengen en samen zorgen voor impact in veranderende tijden binnen de zorg. Dát is het doel van Jong Espria.

Verpleegkundige Adviesraad

De Raad van Bestuur Espria wil graag een Verpleegkundige Adviesraad (VAR) om adviezen voor gezondheidszorg gericht op de kwaliteit van de verpleegkundige en verzorgende zorgverlening te krijgen met betrekking tot onderwerpen die een directe rol spelen binnen de verpleegkundige en verzorgende beroepspraktijk.

Een andere reden is dat het belangrijk is om de beroepsgroep te betrekken en bij te dragen aan behoud en motiveren van goed personeel. Ook in politiek opzicht is het belangrijk om een VAR in te richten in zorginstellingen.

Wendbaarheid

Als werkgever wil Espria goed kunnen anticiperen op de veranderende in- en externe omgeving zodat wij samen met onze verzekeraars de continuïteit van zorg kunnen borgen. Als organisatie zijn wij in beweging waarbij wij inzetten op de versterking van onze executiekracht o.a. door verdere digitalisering van onze diensten.

Monitoren

Meten is weten en daarom zetten wij in op data-gedreven monitoring van het programma Mens en Arbeid zodat wij het programma kunnen bijsturen waar nodig. In 2022 hebben wij het voorbereidende werk gedaan om in 2023 voor onze zorgorganisaties een kort cyclisch belevingsonderzoek te houden.

Onze werkwijze op het gebied van duurzaam personeelsbeleid is dat de zorgorganisaties relevante gemeenschappelijk gekozen hrm-thema's uitwerken en de leerervaringen die zij opdoen delen met de collega-instellingen. Hiervoor richt Espria indien gewenst tijdelijke netwerken in. Op deze wijze geeft Espria ook vanuit het programma Mens en Arbeid invulling aan de merkessentie 'Merkbaar Beter'.



In 2022 hebben we veel aandacht besteed aan vitaliteit. We hebben themaweken gehouden met voorlichting en webinars. Met een grote hackathon* hebben wij veel ideeën gegenereerd over hoe wij medewerkers zo goed mogelijk inzetbaar kunnen houden. Eén van de ideeën was om vitaliteit veel meer een onderwerp in het inwerkprogramma te maken.

Gert Leeftink, programmadirecteur mens & arbeid

** Een hackathon is een evenement waarbij teams van deelnemers in korte tijd oplossingen voor casussen bedenken.*





1.4.3 Wijze waarop invulling wordt gegeven op operationeel niveau: twee bouwstenen nader toelicht

Vitaliteit

Om medewerkers zo goed mogelijk te ondersteunen in hun vitaliteit, heeft Espria een digitaal platform gecreëerd binnen het intranet; het 'Vitaliteitsplein'. Hier staan onze externe partners op, tips & trucs, zelfhulpmodules en webinars over diverse onderwerpen:

- **Fysiek fit:** informatie over bewegen, voeding en slapen, alcohol en roken, de overgang, pijn;
- **Sterk in mijn werk:** informatie over mobiliteit, werkplekonderzoek, werkgeluk, loopbaan in beweging, sollicitatietips;
- **Mentaal in balans:** informatie over omgaan met (werk)stress, mindfulness, mantelzorg;
- **Terug naar werk:** verzuimproces, met onze externe partners samenwerken voor hulp bij lichamelijke en mentale klachten, praktijkverhalen, re-integratie tweede spoor;
- **Geldzaken op orde:** informatie over pensioen, budget, coaching, geldzorgen onder controle en zorgverzekering;
- **Leidinggevend:** een overzicht met o.a. in te zetten interventies, cursussen en trainingen.

Om het Vitaliteitsplein levend te houden hebben we ook een vitaliteitskalender. In deze vitaliteitskalender staan drie thema's centraal die alle Espria organisaties belangrijk vinden. Zo is er in onder andere aandacht geweest voor opladen en herstellen, in balans en zorgen voor jezelf (leefstijl).

Financieel fit

Toenemende inflatie en stijgende kosten in 2022 waren aanleiding om veel aandacht te geven aan het thema financieel fit. Denk aan de inzet van de geldbuddy, budgetcoach, pensioenambassadeur, webinars, voorlichtingsbrief aan alle medewerkers en leermodules en voorlichting over geldzaken. Met loonbeslag gaan we actiever om door contact te zoeken met medewerkers. We hebben tijdelijk een verhoging van de vergoeding reiskosten uitgevoerd. Daarnaast hebben we de mogelijkheid geboden om vakantiegeld en eindejaarsuitkering per maand te laten uitbetalen en hebben we structureel de maandelijkse salarisbetalingen voor onze medewerkers betaalbaar gesteld op de 24ste van de maand i.p.v. op de 27ste van de maand. Tenslotte zijn we een onderzoek gestart naar de vorming van een eigen sociaal fonds.

Naast advisering en ondersteuning op het gebied van vitaliteit bieden we ook trajecten om collega's te begeleiden naar duurzaam passend werk. Als werkgever stimuleren wij collega's om tijdig in gesprek te gaan over wat ervoor nodig is om inzetbaar te zijn en blijven in eigen werk, maar ook op de arbeidsmarkt. In 2021 zijn we gestart met loopbaancoaching. Medewerkers van Espria kunnen zelf een loopbaan gesprek aanvragen bij onze interne coaches.

Bij Espria zetten ruim 250 leidinggevendenden zich in voor hun teams. Deze teamleiders, operationeel leidinggevendenden en managers verschillen onderling in ervaring, opleiding en leer- en ontwikkelvragen. Vanuit de gedachte 'de beste leider zit al in jezelf' hebben wij een Espria-breed leiderschapsprogramma ontwikkeld met zeven essenties van leiderschap als fundament. Het leiderschapsprogramma is erop gericht om de medewerker een zo mooi mogelijk reis door onze organisatie te laten maken.



Het Espria Medewerkershuis biedt alle ingrediënten voor een duurzaam hrm-beleid





Ambities 2023

- De ontwikkeling van een programmatische, toekomstproof aanpak om het werkplezier van alle medewerkers te vergroten. Een aanpak die past bij de fase van ontwikkeling van de zorgorganisaties en die rekening houdt met lopende initiatieven.
- De ontwikkeling van een gezamenlijke werkgeverspropositie en arbeidsmarktstrategie voor de zorgorganisaties van Espria.
- Het houden van een medewerkers belevingsonderzoek.



7even!



De beste leider zit in mijzelf
(in potentie) is alles er al



Ik ben congruent
Beeld en geluid zijn in lijn



Ik presteer en ik lever
Resultaat en consequenties



Ik zie, luister en doe
Er echt zijn en het vervolg laten zien



Ik geloof dat mensen deugen
Positief mensbeeld - uitgaan van wat er al is



Ik sta voor vakmanschap
Eisen van het vak & verantwoording voor eigen handelen



Ik ga grenzen en hiërarchie voorbij
Vrijmoedig en vanuit vertrouwen



1.5 Kernthema 5: Rol en invloed in de zorgketen

Het gegeven dat Espria als systeemspeler een belangrijke rol speelt in en invloed heeft op de regionale ketenzorg, heeft raakvlakken met Sustainable Development Goal 17: Partnerschappen om doelstellingen te bereiken.



1.5.1 Visie op rol en invloed in de zorgketen

Espria is een ketenpartner met een primaire oriëntatie op samenwerking. Door onze 7x24-uurs beschikbaarheid, ook in dunbevolkte gebieden, in combinatie met een brede expertise maken ons een 'systeemorganisatie'. We leveren een belangrijke bijdrage aan een brede sociale infrastructuur en bieden een vangnet voor degenen die uit balans raken. De oriëntatie is dat we de dingen zelf doen die we zelf goed kunnen en dat we samenwerken met anderen op domeinen waar we niet actief zijn.

1.5.2 Wijze waarop invulling wordt gegeven op beleidsniveau

Espria bevordert stelselmatig de domein overstijgende samenwerking binnen het concern door te faciliteren dat de zorgorganisaties met verschillende expertises elkaar gemakkelijk kunnen vinden. Daarnaast is de rol van de Espria Ledenvereniging een bijzondere wijze waarop Espria invulling geeft aan haar rol in de zorgketen.

Espria ledenvereniging

Espria Ledenvereniging is een organisatie die producten en diensten levert voor informele zorg die een aanvulling bieden voor burgers en de Espria-zorgorganisaties in de regio. De Ledenvereniging werkt nauw samen met Espria en haar zorgorganisaties. Het verrijkte palet aan zorgdiensten dat de Ledenvereniging en Espria als propositie aanbieden in de regio's waarin zij actief zijn, vergroot de kracht voor beide organisaties. De Espria Ledenvereniging bedient en levert diensten waaronder het gratis uitlenen van

krukken, korting in de thuiswinkel, cursussen EHBO en digitale vaardigheid, een training Brein in Beweging, diensten zoals kapper en audicien aan huis, hulp bij keukentafel-gesprekken, woonscans en kortingen bij diverse zorgverzekeraars. Het lidmaatschap van de Ledenvereniging bedraagt iets meer dan twee tientjes per jaar en biedt daarmee een laagdrempelig platform voor al haar leden, ruim 300.000 huishoudens. Hiertoe behoren ook cliënten, medewerkers, en leden van de cliëntenraden van de Espria zorgorganisaties.

Zorgen voor elkaar doen wij samen. De informele zorg en de formele zorg vullen elkaar aan. Wij zijn als ledenvereniging de professionele stem van de informele zorg. Zodat niemand die zorg of hulp nodig heeft tussen wal en schip terecht komt. We dragen de zorg nauwgezet over, we vullen elkaar naadloos aan. Gelijkwaardig. Samen kijken we naar het maatschappelijke speelveld en geven wij richting aan zorg en brengen wij het dichtbij de mensen. Zorg is een uiting van sociale cohesie. Dat brengen wij in. Dat is onze bijdrage voor alle 300.000 huishoudens die lid zijn.

Cynthia op den Brouw, directeur espria ledenvereniging



1.5.3 Wijze waarop invulling wordt gegeven op operationeel niveau

Toepassing van slimme zorg (zorgdomotica)

Om 24/7 de juiste zorg op de juiste plek te kunnen bieden die aansluit bij de levenslijn van de cliënt, en waar nodig ook over de zuilen van de zorg heen, is de inzet van slimme zorgtechnologie (domotica) onontbeerlijk. Zorgdomotica is de toepassing van sensoren en communicatietechnologie in de woning of andere verblijfsruimte ter ondersteuning van de zorg aan de cliënt.

Een greep uit de toepassingen van zorgdomotica die wij inzetten:

Beslisondersteuning en keuzehulp

- Fietslabyrint: een systeem waarmee mensen interactieve fietstochten kunnen maken door steden en natuurgebieden via een beeldscherm dat is aangesloten op een hometrainer.
- Silverfit: interactieve digitale spellen waarmee het bewegen wordt gestimuleerd.
- Medido: Een medicijndispenser die cliënten eraan herinnert om de juiste medicatie op het juiste moment in te nemen.
- De Online sociale kaart waarmee dichtbij de cliënt passende hulp kan worden gevonden.

Slim incontinentiemateriaal

- Met de inzet van incontinentiemateriaal voorzien van een sensor, meten wij de urineverzadiging van het incontinentiemateriaal van de cliënt. De zorgmedewerker krijgt de status van de verzadiging te zien op een smartphone, waardoor wij betere zorg op maat kunnen leveren.
- Via een tevredenheidsonderzoek hebben wij de ervaringen van cliënten geëvalueerd.

Uitwisseling van informatie

- Hogenood App: een app waarmee direct het dichtstbijzijnde toegankelijke (rolstoeltoegankelijke) toilet kan worden gevonden.
- Smart glasses (augmented reality): telefoonbrillen waarmee een arts op afstand kan meekijken en praten met de verpleegkundige die de bril op heeft bij de cliënt.
- Traumabehandeling met 3MDR: 3MDR wordt ingezet bij mensen met een trauma ontstaan tijdens de uitoefening van hun beroep. De behandeling is een combinatie van virtual reality, Eye Movement Desensitization and Reprocessing (EMDR), muziek en lopen op een loopband.

Slimme gebouw sensoren

- De sensor monitort de cliënt 24 uur per dag. Op basis van ingetekende velden kunnen wij volgen of de client uit bed gaat, door de kamer loopt, de kamer verlaat of wellicht te lang in de badkamer is. Als er een alarm gaat kunnen wij meteen meekijken op de camera van de sensor om te zien of er wat aan de hand is. Deze sensor gebruiken we ook voor virtuele nachtrondes. Dit voorkomt onnodig lopen voor de zorgmedewerker en zorgt voor meer rust voor de client.





Samenwerkingsverbanden in de keten

Wij fungeren als systeemspeler in de regio's waarin wij actief zijn. Hieronder beschrijven wij een aantal samenwerkingsverbanden tussen zorgorganisaties van Espria en ketenpartners.

● Expertise bundelen in de ouderenzorg

Om de (sub)acute ouderenzorg goed te borgen, werken regionale ketenpartners veel samen. Zo heeft Evean samen met andere VVT organisaties in de regio Zaanstreek een aanmeldportaal subacute ouderenzorg opgericht. Via één centraal telefoonnummer is subacute ouderenzorg dag en nacht beschikbaar. Evean heeft het initiatief genomen in het afstemmen met belanghebbenden, het vastleggen van werkafspraken, en de afstemming met zorgverzekeraars.

● Kennisdeling bij Dementie in regionale netwerken

Icare is in alle regio's lid en/of mede-initiatiefnemer in het netwerk Dementie. In deze regio's vervullen casemanagers dementie en dementieverpleegkundigen van Icare de rol van dragers. Zorggroep Meander brengt de eigen expertise in bij het regionale Dementie Netwerk in de gemeente Veendam. Dit is een samenwerking met de gemeente en welzijnsorganisatie Compaen met als doel betere zorg en ondersteuning te verlenen aan mensen met dementie. In Drenthe is GGZ Drenthe mede-initiatiefnemer in het netwerk Dementie.

Duurzame inkoop

Voor Espria is inkoop een belangrijke knop om aan te draaien bij de stapsgewijze verduurzaming van de zorgketen. Wij trekken dan ook graag samen op met onze leveranciers om maatschappelijk verantwoord inkopen handen en voeten te geven.

Daarom zal Espria bij elke opdracht stilstaan bij de mogelijkheden van MVI en afhankelijk van aard en omvang van de opdracht hier op de volgende manieren invulling aan geven:



- bij marktverkenning of -consultatie inventariseren wij wat de markt te bieden heeft op dit gebied en welke kosten daar aan verbonden zijn;
- duurzaamheids- en sociale criteria worden opgenomen in het programma van eisen;
- wij selecteren leveranciers die voldoen aan de gestelde duurzaamheids- en sociale criteria;
- gunningscriteria worden opgesteld die duurzaamheid van de offerte meer belonen;
- wij controleren of de leverancier gemaakte afspraken ten aanzien van duurzaamheid en sociale aspecten daadwerkelijk nakomt.

In de huidige situatie is MVO geen standaard onderdeel. Espria streeft ernaar om in 2030 te voldoen aan de klimaatakkoord doelstellingen. Om hieraan een serieuze bijdrage te kunnen doen werken wij systematisch en gefaseerd toe naar de situatie van 100% duurzame inkoop in 2030, waarbij de effecten tevens bijdragen aan de doelstellingen voor 2050.



1.6 Kernthema 6: milieu

Dit ISO 26000 thema heeft raakvlakken met de Sustainable Development Goal 7 Betaalbare en duurzame energie. Espria heeft maatschappelijk verantwoord ondernemen ingebed in de meer-jarenstrategie en rapporteert hierover, onder andere met deze Zelfverklaring ISO 26000. Hiermee geven wij vorm en inhoud aan Sustainable Development Goal 13 Klimaatactie.



1.6.1. Visie op milieu

Een gezonde leefomgeving is onlosmakelijk verbonden met onze kernmissie: de zorg voor kwetsbare mensen. De Espria visie op positieve gezondheid betekent daarmee ook een visie op positieve invloed op ons milieu. Immers heeft onze leefomgeving een grote invloed op gezondheid. Groene omgevingen hebben positieve invloed op welzijn en weerstand van mensen.

Schone lucht maakt longen weerbaarder voor infecties. Licht, lucht en groene ruimte dragen bij aan psychisch welzijn van mensen in verblijfssettings en zorgwerknemers. Daarmee is aandacht voor een duurzaam handelen op milieu aspecten ook een integraal onderdeel van een toekomstbestendige zorgsector. Met name het doel om het welzijn voor toekomstige generaties te waarborgen, vereist een proactief beleid op gezondheid bevorderende leefomgevingen.

Espria vindt dat zij met haar handelen een positieve bijdrage moet leveren aan een gezondheid-bevorderende leefomgeving.

1.6.2 Wijze waarop invulling wordt gegeven op beleidsniveau

Green Deal voor de zorg 3.0

Espria heeft eind 2022 de Green Deal voor de zorg 3.0 ondertekend. In deze Green Deal hebben partijen doelen en acties afgesproken voor de periode 2023 tot en met 2026. Partijen committeren zich aan de volgende vijf doelstellingen:

1. Meer inzet op de gezondheid van patiënten/cliënten en medewerkers, zowel thuis als in en rondom de eigen zorglocatie.
2. Het vergroten van de bewustwording en kennis over de relatie tussen menselijk handelen, klimaatverandering, milieuvervuiling en gezondheid.
3. Door het verduurzamen van onder andere gebouwen, energie en vervoer, hebben zorgorganisaties invloed op het verminderen van CO₂-uitstoot, in lijn met het Klimaat- en Energieakkoord. De ambitie is 55% minder directe CO₂-uitstoot in 2030 en klimaatneutraal zijn in 2050.
4. De zorgsector verbruikt veel materialen, hulp- en beschermingsmiddelen en schaarse grondstoffen. Hergebruik en minder gebruik van grondstoffen en materialen is nodig. De ambitie is om 50% minder primair grondstoffengebruik in 2030 ten opzichte van 2016 te realiseren en maximaal circulaire zorg in 2050.
5. Het verminderen van medicatie(gebruik) om verdere milieubelasting te voorkomen.

Deze ambities bieden een kader voor het beleid van Espria-brede activiteiten zoals gezamenlijke inkoop en vastgoedbeleid. Deze worden hieronder verder toegelicht.

Inkoop

Espria ziet maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) als onderdeel van een gezonde bedrijfsvoering. MVO gaat over bewust keuzes maken. De ambitie is om een positief bij te dragen aan duurzaamheid. Dat betekent dat onze activiteiten rekening houden met de balans tussen mens en milieu. In het bijzonder hecht Espria waarde aan de thema's cliënt, medewerker en klimaat. Bovendien onderschrijft Espria met het tekenen van de Green Deal 3.0 duurzame zorg de doelstellingen op milieuaspecten.

Het uitgangspunt is steeds dat MVO een integraal onderdeel is van de organisatie. Invulling van deze specifieke kaders dienen per inkooptraject te worden vastgesteld en vooraf te worden gedragen door de Groepsraad.



Voor onze inkooptrajecten geldt dat:

- wij standaard een uitvraag doen op MVO criteria;
- onze overeenkomsten een standaard paragraaf MVO bevatten;
- wij bij ons contractbeheer tenminste één keer per jaar MVO als standaard gespreksonderwerp meenemen;
- wij minimaal één Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (MVI) functionaris aanwijzen binnen de afdeling inkoop, die actief samenwerkt met de Espria Programma Manager MVO.

Een inkooptraject is duurzaam wanneer:

- De leverancier toezegt een due diligence proces te doorlopen, waarbij leveranciers pro-actief informatie geven over de sociale en ecologische risico's in de keten van het geleverde product;
- Er SMART afspraken op sociale en milieucriteria zijn geformuleerd;
 - Specifiek: Het gebruik van milieucriteria documenten van Pianoo, CO2 emissies, toepassing van keurmerken zoals Fairtrade voor sociale criteria;
 - Meetbaar: er zijn doelen afgesproken (bijv. % CO2 reductie of % werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt)
 - Aanvaardbaar: de doelen passen binnen de overige doelstellingen van inkoop en benchmark passende bij de sector van de betreffende productgroep;
 - Realistisch: doelstellingen worden in dialoog en in afstemming met de sector benchmark afgesproken;
 - Tijdgebonden: er wordt tenminste jaarlijks gesproken over de doelstellingen. Er zijn bij koper en verkoper een verantwoordelijk contact persoon

MVI kan alleen succesvol zijn wanneer de doelstellingen onderschreven worden door de opdrachtgevers en er volledige commitment is. Daarnaast is een partnership met leveranciers wenselijk. Het aanstellen van een MVI functionaris bij de afdeling inkoop draagt bij aan het borgen van voldoende kennis en

bewaken dat MVO voortgang binnen de afdeling inkoop wordt gemonitord. Deze zal nauw contact moeten houden met de MVO-Programmamanager en MVO-aandacht- functionarissen bij de groepsmaatschappijen. Voor de komende jaren beogen wij onderstaand tijdspad. Dit tijdspad kan alleen worden gerealiseerd met volledige commitment van de organisatie.

	Tijdspad	
Jaar	Inkooptrajecten	Contractbeheer
2023	Spend-impact analyse maken en vaststellen welke inkooptrajecten op basis van MVO-aspecten worden uitgevoerd.	Voorwaarden en commitment inkooptrajecten vastgesteld door de Groepsraad.
2025	50% van de inkooptrajecten duurzaam	50% (voorwaarde: commitment en vastgesteld door de Groepsraad).
2027	75% van de inkooptrajecten duurzaam	75% (voorwaarde: commitment en vastgesteld door de Groepsraad).
2030	100% van de inkooptrajecten duurzaam	100% (voorwaarde: commitment en vastgesteld door de Groepsraad).



Inkoop kan samen met de groepsmaatschappijen bij uitstek een grote rol te spelen in het nemen van verantwoorde keuzes op voorwaarde dat de groepsmaatschappijen het omarmen. Daarnaast heeft Espria door haar inkoop expertise ook een rol als aanjager van duurzaamheid bij de leverancier. Immers, vraag stimuleert het aanbod. MVI kan alleen succesvol zijn wanneer de doelstellingen onderschreven worden door de opdrachtgevers en er volledige commitment is van de Groepsraad.

Mieke Rutterkamp, manager inkoop, ssc facilitair, inkoop & vastgoed



Facilitaire ondersteuning van de zorg

Het SSC Facilitair heeft een belangrijke ondersteunende rol in de zorg voor cliënten. De facilitaire medewerkers zorgen ervoor dat alle facilitaire processen goed verlopen en zijn gericht op de maximale ondersteuning van professionals, zodat zij hun werk goed kunnen doen. De gezamenlijke doelstelling daarbij is zorgdragen voor een gastvrije, veilige, goed onderhouden en schone leefomgeving voor cliënten en medewerkers. Bij het SSC Facilitair werken ongeveer 500 medewerkers met uiteenlopende vakkennis, werkzaamheden en achtergronden. Zij verrichten werkzaamheden op het gebied van huishouding, receptie, BHV & Veiligheid, textielverzorging, eten en drinken, logistiek, techniek, beheer en onderhoud. Zorgorganisatie Eveen heeft een eigen facilitair team dat samenwerkt op strategisch en tactisch niveau met het SSC Facilitair.

Bij het SSC Facilitair is maatschappelijke verantwoordelijkheid bijna als vanzelfsprekend verweven in onderdelen van de bedrijfsvoering, zoals:

- Verduurzamen van ons wagenpark voor de afdeling Technisch Beheer en Onderhoud, de eerste werkbussen zijn volledig elektrisch;
- Op verschillende locaties liggen zonnepanelen op het dak. Op het GGZ-terrein in Assen liggen 3.134 zonnepanelen. Daarnaast halen we zonne-energie uit 1.644 panelen op het Altingerhof in Beilen en De Trans Nooitgedacht;
- Het vervangen van de huidige lampen door LED verlichting. Eveen heeft al Ledlampen vervangen en de komende tijd worden ook op andere locaties lampen vervangen door LED. Dit jaar zijn er in Beilen en Assen al 872 lampen vervangen. Daarmee is een besparing gerealiseerd van €17.234,- Dat is ruim 65%;
- De participatie van cliënten door de jarenlange samenwerking met De Trans en GGZ Drenthe;
- Door goede planning optimaliseren wij onze rijroutes en verminderen daarmee het aantal gereden kilometers;
- In onze wasserij gebruiken wij duurzame wasmiddelen en hebben wij inmiddels energiezuinige industriële wasmachines;
- Onze samenwerking met duurzaam groenbedrijf Donker Groen voor onderhoud van onze groene buitenruimte;
- Passende inzet van kleine verpakkingen in plaats van grootverpakkingen zodat afdelingen afgestemde hoeveelheden van producten ontvangen en er veel minder verspilling optreedt.

Onze ambitie is om MVO explicieter als rode draad binnen het SSC Facilitair te borgen. Daarvoor hebben wij speerpunten opgenomen in ons jaarplan en geborgd in onze MT jaarcyclus. Ook hebben we een aandachtfunctionaris MVO aangesteld. Deze duurzaamheidsambassadeur levert een actieve bijdrage aan de MVO uitgangspunten, gaat gericht uitvoering geven aan de MVO thema's samen met de betreffende collega's, en helpt ons alert te zijn op aanvullende mogelijkheden voor verduurzaming van het SSC Facilitair. Onderwerpen zijn bijvoorbeeld voeding (vleesvervangers, regionale streekproducten), CO2





uitstoot, voedselverspilling, voorraadbeheer, transport (elektrisch rijden, routes efficiënt indelen) en wasserij (het was-proces efficiënter inrichten door energie- en waterbesparing). Daarnaast is het besluit genomen om per januari 2023 de Programmamanager MVO vanuit het bestuurscentrum onder te brengen binnen SSC Facilitair.

Vastgoed

Onze visie op vastgoed is dat deze in dienst staat van de zorg. We hebben een overkoepelend strategisch vastgoedkader opgesteld van waaruit de zorgorganisaties gaan werken. De zorgorganisaties hebben grote verschillen in taakgebied, omvang en locaties, waardoor een gezamenlijke aanpak een uitdaging is. Het is onze ambitie aanscherping te maken in ons vastgoedkader en de regionale en lokale uitvoering voor wat betreft duurzaamheid.

De Espria-brede uitgangspunten met betrekking tot duurzaam vastgoed zijn:

- De vastgoed portefeuille is geïnventariseerd en het (duurzaamheids)beleid voor de komende jaren is vastgesteld;
- Bij nieuwbouw wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan duurzame, niet fossiele energiebronnen;
- Bij nieuwbouw en verbouw moeten zoveel mogelijk duurzame materialen worden gebruikt; zoals baksteen, FSC hout en zink;
- Gebouwen dienen zo flexibel te worden gebouwd dat we ze niet meer hoeven af te breken; van verpleeghuis omkatten naar eenpersoonsappartementen (re-purpose);
- Waar mogelijk passen wij groene daken toe voor isolatie en de binding van fijnstof, wateropvang en isolatie.

Iedere zorgorganisatie heeft een lange termijn huisvestingsplan. In het verlengde hiervan wordt een lange termijn onderhoudsplan opgesteld. Daarbinnen besteden we steeds meer aandacht aan duurzaamheid. Deze plannen vormen belangrijke input voor het (meerjaren) vastgoed investeringsplan.

Het vastgoed van de verschillende zorgorganisaties laat zich als volgt typeren:

- GGZ Drenthe; divers vastgoed van woningen, poliklinieken, klinieken, kantoren
- De Trans, woningen, dagbesteding en kantoren;
- Icare verpleeghuizen, dagbehandeling, kantoren, extramurale thuiszorglocaties;
- Zorggroep Meander: verpleeghuizen, dagbehandeling, kantoren, extramurale thuiszorglocaties;
- Eevan: verpleeghuizen, dagbehandeling, kantoren, extramurale thuiszorglocaties;
- Zorgcentrale Noord (ZCN) en Icare JGZ beschikken over relatief weinig vastgoed.

1.6.3 Wijze waarop invulling wordt gegeven op operationeel niveau

Energieverbruik

Zowel het verbruik van elektriciteit als van gas is in 2022 gedaald ten opzichte van 2021.

De mogelijke verklaring van het lagere verbruik is dat de gevoerde energiecampagnes in 2022 hun vruchten hebben afgeworpen.

Jaar	Elektriciteit (in KWh)	Gas (in m3)
2021	17.305.654	5.758.045
2022	16.566.171	5.055.747



Slimme meters

Ruim 87% van het aantal energiemeters (kleinverbruik aansluitingen) van Espria is telemetrisch en kan op afstand worden uitgelezen.

	Elektriciteit	Gas	Totaal
Slim	154	121	275
Niet slim	9	31	40
Totaal	163	152	315

Vervoer

Per ultimo 2022 omvat het wagenpark van Espria 383 voertuigen. Het aandeel elektrisch gereden kilometers is sinds 2020 sterk gestegen.

	Euro 95 (benzine)	Diesel	Elektra
2020	141.122 liter	158.372 liter	22.283 kWh
2021	134.245 liter	144.305 liter	96.206 kWh
2022	150.800 liter	145.233 liter	155.212 kWh

CO2 - reductie

Espria heeft in 2020 een portefeuilleroutekaart CO2 - reductie opgesteld voor wat betreft de CO2 -emissie ten gevolge van het gebruik van aardgas en elektriciteit. De doelstellingen zijn:

- Reduceren van het energieverbruik (gas en elektra);
- Zoveel als economisch haalbaar van het gas af;
- Inzetten op duurzame energie door gebruik van zonne-energie, warmtepompen, warmte koude opslag (WKO) en/ of aansluiting op een duurzaam warmtenet.

Met bovengenoemde maatregelen streven wij ernaar te voldoen aan de doelstellingen van het in 2015 in Parijs gesloten Klimaatverdrag om de opwarming van de aarde te beteugelen. In dit akkoord is afgesproken om in 2030 en 2050 een reductie van de CO2 - uitstoot te bewerkstelligen van respectievelijk 55% en 100%.

Vastgoed

Met als ijk-jaar 2018 hebben wij de nul-situatie in kaart gebracht met betrekking tot ons verbruik van gas, warmte en elektriciteit. Voor de informatieplicht in het kader van de Energy Efficiency Directive (EED) hebben wij voor 47 panden vastgesteld dat wij de erkende maatregelen voor energieverbruik (EML) moeten treffen. Hiermee zijn te nemen maatregelen voor energiebesparing qua kosten, de te realiseren besparingen en de milieuwinst voor de komende 5 jaar goed in beeld. We ontwikkelen een organisatiedashboard voor onze CO2 voetafdruk. Hierin presenteren wij de ontwikkelingen van energieverbruik, de inzet van hernieuwbare energie en de te realiseren CO2 emissie reductie op concernniveau. In de 'Portefeullieroutekaart CO2 reductie vastgoed Stichting Espria' zijn de erkende maatregelen verwerkt ten aanzien van investeringen en besparingen en het effect op de CO2 -voetafdruk van het concern. De routekaart beslaat ruim 80% van de totale vastgoed portefeuille van Espria.



Duurzame zorglocaties

Icare: Altingerhof in Beilen

- Dit nieuwe pand is all electric uitgevoerd. PV panelen leveren de stroom voor de warmtepompen. Het pand is energie-opwekkend, dat wil zeggen dat het gebouw meer energie produceert dan het zelf nodig heeft.
- De voor de bouw gebruikte materialen zijn opgenomen in Madaster, het materialenpaspoort waarin alle in het pand verwerkte materialen zijn opgenomen waardoor de waarde van deze materialen (ook op langere termijn) bekend is;
- Het oude Altingerhof is gesloopt door een aannemer die de afgevoerde materialen voor 90% heeft recyclet;
- Het pand is zodanig ontworpen dat dit zorgpand eenvoudig kan worden omgebouwd naar 2-kamer appartementen en als sociale huurwoning kan worden verhuurd;
- Het pand heeft kenmerken van Breeam (een duurzaamheidskeurmerk voor het realiseren van duurzame gebouwen met minimale milieu-impact) en de WELL Building Standard (een standaard om de gezondheid en productiviteit van gebruikers te bevorderen).

GGZ Drenthe: Nijlandsborg in Assen

Dit is een bestaand gebouw, ontworpen op antroposofische grondslag.

- Het pand heeft een 'healing environment', waarbij de binnentuin 'binnen' en 'buiten' op organische wijze met elkaar verbindt;
- Het pand heeft een sedum dak voor isolatie en de opvang van fijnstof;
- Het pand heeft een warmte / koude opslag;
- In het pand zijn kleuren toegepast die passen bij een helende omgeving (daglichtinval en zachte, prikkelarme kleurtinten).

Evean-vastgoedportefeuille

In 2021 zijn wij begonnen met de verduurzaming van onze panden en in 2022



zijn 95% van de maatregelen die op een zelfstandig moment moeten worden uitgevoerd, afgerond. Vanuit de Erkende maatregelen voor energiebesparing (EML) zijn wij verplicht alle verlichting die langer dan acht uur per dag brandt, te vervangen. Echter, wij hebben besloten alle verlichting te vervangen door Ledverlichting. De verplichte energiebesparende maatregelen met een terugverdientijd van 5 jaar of minder voert Evean uit via haar Lange Termijn Onderhoudsplan (LOTP), bij renovatie of bij nieuwbouw. Het is onze ambitie om de erkende maatregelen die een gunstige terugverdientijd hebben zo snel mogelijk, maar wel gefaseerd uit te voeren. Waarbij wij waar mogelijk gebruik zullen maken van de nodige subsidies (waaronder de DUMAVA-subsidie).



Naam locatie	Erkende maatregelen
Eduard Douwes Dekker, Amsterdam	100% van de verlichting is LED verlichting, de lucht-behandelingskasten hebben energiebesparende motoren en de warmwatervoorziening is duurzaam
De Kimme, Amsterdam	LED verlichting is geïnstalleerd in 2022
Twiskehuis, Amsterdam	LED verlichting is geïnstalleerd in 2022
Henriette Roland Holst, Amsterdam	90% van de verlichting is LED verlichting, er zijn energiezuinige motoren geplaatst in de luchtbehandelingskasten, er zijn HR-ketels geplaatst en de locatie maakt gedeeltelijk gebruik van stadswarmte
Erasmushuis, Zaandam	Dit pand heeft een Warmte Koude Opslag voor vloerverwarming en koeling en maakt gebruik van warmtepompen
Nieuw Groenland, Zaandam	De centrale verwarmingsketels zijn vervangen door HR-ketels en 100% van de verlichting is LED
Oostergouw, Zaandam	Dit pand heeft een Warmte Koude Opslag en in 2021 zijn 643 zonnepanelen geïnstalleerd die in 2022 in bedrijf zijn gegaan. De verwachte opbrengst is 200.000 kWh per jaar.
Swaensborch, Monnickendam	De verlichting is volledig LED
Lishof, Oostzaan	In 2022 is alle verlichting vervangen door LED verlichting
Acht Staten, Wormerveer	Alle verlichting is vervangen door LED verlichting
Rietvelden, Wormerveer	De drie panden van deze locatie hebben een Warmte Koude Opslag en een warmtepomp die kunnen verwarmen en koelen. Alle verlichting is vervangen door LED verlichting..
Guisveld, Zaanwijk	De verlichting is volledig LED
Rosariumhorst, Krommenie	De verlichting is volledig LED
Westerwating, Zaandam	In 2022 is alle verlichting vervangen door LED verlichting
Waterlandplein, Purmerend	De verlichting is volledig LED



1.7 Kernthema 7: bestuur van de organisatie

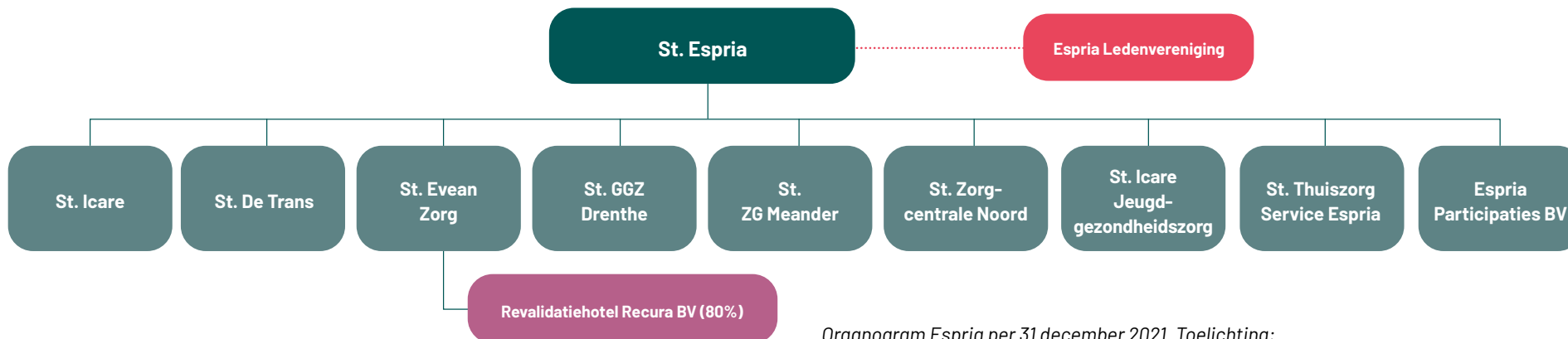
1.7.1. Visie op bestuur

Espria heeft gekozen voor een besturingsmodel met een Groepsraad waarin de tweehoofdige Raad van Bestuur en de (non-statutaire) directeuren van de zorgorganisaties en de ondersteunende diensten zitting hebben. De directies van de zorgorganisaties, die zitting hebben in de Groepsraad, zijn integraal verantwoordelijk voor de besturing van de eigen zorgorganisatie.

Stichting Espria is de bestuurder van alle groepsmaatschappijen en wordt op haar beurt bestuurd door de Raad van Bestuur. De Raad van Bestuur is statutair eindverantwoordelijk voor Espria als geheel en legt verantwoording af aan de Raad van Commissarissen.

1.7.2 Profiel en structuur van espria

Stichting Espria is een zorgconcern met meerdere zorgorganisaties en ondersteunende bedrijfsonderdelen. De zorgorganisaties bieden verpleging, verzorging, thuiszorg, geestelijke gezondheidszorg, jeugdgezondheidszorg, zorg aan mensen met een verstandelijke beperking en zorg op afstand door technologie. Met als uitgangspunt 'beter door samen' stellen onze zorgorganisaties hun inhoudelijke expertise in dienst van elkaar en daarmee van de cliënt. Zo'n 17.000 (zorg)professionals en meer dan duizend vrijwilligers leveren dit brede aanbod aan zorg aan kwetsbare mensen in Noordoost, Midden en Noordwest Nederland; ook in de dunbevolkte regio's van Nederland. Espria is als systeemspeler een 'nutsbedrijf' voor de zorg.



Organogram Espria per 31 december 2021. Toelichting: Verticale lijnen verwijzen naar bestuurlijke verhoudingen m.u.v. de lijnen naar BV's: daar duidt een verticale lijn op aandeelhouderschap in een BV. Alle Espria entiteiten zijn statutair en feitelijk gevestigd in Nederland.



1.7.3 Wijze waarop invulling wordt gegeven op beleidsniveau

Advisering door experttafels

Stafmatige activiteiten, advisering over concernbeleid en het beleid van de zorgorganisaties, zijn binnen Espria onderling nauw verbonden. Om consistentie, effectiviteit en efficiëntie te realiseren op bepaalde vakgebied zijn functionele experttafels in het leven geroepen. De tafels adviseren aan de Groepsraad. De verbinding met de tafels wordt onderhouden door ten minste één lid van de Groepsraad. Deelname aan de tafel vindt zowel plaats op grond van functie als op grond van competentie en bijzondere betrokkenheid. Per tafel is met de deelnemers een kader omschreven, waarin afspraken met betrekking tot de doelstellingen en het functioneren van de tafels worden vastgelegd.



Raad van Commissarissen

De keuze voor een 'platte' organisatie komt ook tot uitdrukking door de werkwijze van de Raad van Commissarissen. De commissarissen vervullen hun rol vanuit nabijheid. Vanuit de Raad van Commissarissen is iedere commissaris, behalve de voorzitter, voor één van de zorgorganisaties aandacht commissaris. Deze aandacht commissaris wordt door de groepsmaatschappij extra geïnformeerd over zaken binnen die zorgorganisatie en neemt deel aan bijvoorbeeld de bespreking van het jaarplan en de begroting. Hij of zij wordt tevens uitgenodigd als eerste onder zijns gelijken voor belangrijke evenementen binnen de groepsmaatschappij. De Raad van Commissarissen telt commissies, voor de onderwerpen remuneratie, kwaliteit & veiligheid, digitalisering en de audit commissie.

Medezeggenschap

Medezeggenschap is een middel om de belangen van cliënten en medewerkers te behartigen. Hierdoor kan Espria haar cliëntgerichte zorg verbeteren én zorgdragen voor inspraak bij en draagvlak voor beslissingen, en vertrouwen tussen cliënten, medewerkers en management. De medezeggenschap van zowel cliënten als medewerkers is bij Espria gelaagd georganiseerd.

Cliëntenraad

De medezeggenschapstructuur voor cliënten is binnen Espria op drie niveaus georganiseerd. Voor de CCR Espria staat het belang van de cliënten van Espria altijd voorop. Bij alle advies- en instemmingsaanvragen zal de CCR zich dan ook afvragen welke consequenties en meerwaarde een voorgenomen besluit van de RvB heeft voor de cliënt van Espria. Voor de leden van de CCR Espria zijn vertrouwen in, respect hebben voor elkaar en eerlijkheid, uitgangspunten van waaruit de CCR handelt. De leden van de CCR weten elkaar te vinden en maken gebruik van elkaars expertise en versterken de onderlinge binding. Afhankelijk van het onderwerp is de rol van de CCR proactief, passief of reactief.



Centrale Cliëntenraad Espria

De cliëntenraden op groepsmaatschappijniveau zijn hierin vertegenwoordigd. Bespreking van zaken op strategisch niveau en onderwerpen die twee of meer zorgorganisaties raken.

Cliëntenraad op groepsmaatschappijniveau

De lokale raden zijn hierin vertegenwoordigd. Bespreking van beleidsmatige en tactische zaken en onderwerpen die twee of meer huizen van een zorgorganisatie raken.

Lokale Cliëntenraden (per locatie/wijk/divisie van de zorgorganisatie)

Medezeggenschap dicht bij de cliënt. Bespreking van zaken die de cliënt direct raken (operationeel niveau).



De CCR vindt het onderwerp Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen belangrijk voor de cliënten van Espria. Want wij staan midden in de maatschappij en hebben een voorbeeldfunctie als het gaat om de zorg voor onze cliënten en de omgeving (de omwonenden, de buurt en de samenleving) waarin wij opereren. Op het gebied van milieu is er veel te doen voor Espria, bijvoorbeeld door duurzame afvalverwerking en vermindering van afval, tegengaan voedselverspilling, duurzaam energie- en watergebruik en duurzaam bouwen. Espria zet duurzame stappen en de CCR is graag bij betrokken bij dit onderwerp en denkt mee over mogelijkheden ter verbetering.

Jan Scharloo, lid centrale cliëntenraad espria



Ondernemingsraad

De Centrale Ondernemingsraad (COR) van Espria bestaat uit 15 leden. Een voorzitter en vicevoorzitter vormen het dagelijks bestuur en zij worden ondersteund door 2 ambtelijke secretarissen die geen lid zijn van de COR. De 15 leden worden gekozen uit de ondernemingsraden van de zorgorganisaties. De COR heeft twee vaste commissies; de commissie Financieel-Strategisch beleid en de commissie Mens & Arbeid. Daarnaast zijn er werkgroepen voor o.a. duurzame inzetbaarheid, digitale strategie en duurzame mobiliteit.



Als Centrale Ondernemingsraad zien we een transitie waarin we als medezeggenschap eerder betrokken worden bij onderwerpen. Op verschillende onderwerpen zitten we nu eerder met betrokkenen aan tafel om het voorgenomen besluit mede vorm te geven. Dat zorgt ervoor dat we als ondernemingsraad meer aandacht kunnen vragen voor onze toetsingskaders.

Remco Braakman, voorzitter centrale ondernemingsraad

De COR voert twee keer per maand overleg; waarvan één keer met de raad van bestuur. Daarnaast heeft de COR twee keer per jaar overleg met de voorzitter en een lid (op voordracht van de COR) van de raad van commissarissen. Enkele van de belangrijkste gespreksonderwerpen binnen de COR over 2022 waren: de vorming van Icare Thuisbegeleiding en haar medezeggenschap, het duurzaam (strategisch) personeelsbeleid en medewerkersparticipatie. Het thema personeelsbeleid heeft top prioriteit vanwege de relatief hoge verzuimcijfers. En de filosofie is dat het boeien en binden van medewerkers, automatisch ook resulteert in het bieden van goede zorg aan de cliënt.

1.7.4 Wijze waarop invulling wordt gegeven op operationeel niveau

In 2022 liep de gevolgen van de coronacrisis nog door. Het hoge ziekteverzuim vergde extra inspanningen van veel medewerkers en druk om roosters en capaciteit op orde te houden voor zowel cliënt als medewerker. Dat zorgde voor een pittig jaar waarin veel lastige puzzels moesten worden gelegd, bijvoorbeeld:

- Hoe kunnen we op een goede manier zorg blijven bieden aan onze klanten?
- Hoe krijgen we onze roosters rond, ondanks het hoge ziekteverzuim?
- Hoe komen we aan voldoende medewerkers met de juiste kwalificaties?
- Hoe zorgen we dat mensen graag bij (een groepsmaatschappij van) Espria (blijven) werken? Wat vraagt dat van Espria als werkgever?
- Hoe geven we de medezeggenschap voor het Facilitair Bedrijf op een goede manier vorm?

De Ondernemingsraad heeft in 2022 meegedacht met en is betrokken geweest bij diverse interne stakeholders en Espria werkgroepen:

- Verpleegkundige Adviesraad (VAR);
- Centrale Cliëntenraad Espria (CCR);
- Espria-brede werkgroep Duurzame inzetbaarheid;
- werkgroep Digitaal aan Zet;
- werkgroep merkenbeleid Espria;
- werkgroep medezeggenschapsstatuut



02

Integratie van MVO binnen de organisatie





2.1 Ketenverantwoordelijkheid en invloedssfeer van Espria

Espria is zich er van bewust dat zij als systeemspeler een belangrijke algemeen voorzienende functie vervult in de zorg in de regio's waarin zij actief is. Daarnaast willen wij – alleen al vanwege onze omvang – merkbare positieve invloed uitoefenen op de maatschappij op het gebied van milieu en de ontwikkeling van een circulaire economie. Daarom heeft Espria voor de korte termijn aantal specifieke duurzaamheid thema's benoemd: cliënten, medewerkers en klimaat.

Om deze thema's operationeel vorm te geven is gekeken naar welke activiteiten strategische meerwaarde hebben van Espria brede samenwerking, waar de impact het grootst is en met welke activiteiten meervoudige meerwaarde op deze drie thema's kan worden behaald. De speerpunten voor 2022 op basis van deze criteria zijn:

- Green deal voor de Zorg 3.0
- Inkoop
- Vastgoed



2.2 Gepaste zorgvuldigheid (due diligence)

Een organisatie behoort bij het nemen van beslissingen zorgvuldig te zijn, door van tevoren na te gaan welke (negatieve) gevolgen deze beslissingen kunnen hebben voor maatschappij, milieu en economie. Dit met als doel negatieve effecten te vermijden of te beperken. Dit heet gepaste zorgvuldigheid. Espria

onderkent haar maatschappelijke waarde en realiseert zich dat zij gegeven haar omvang een voorbeeldfunctie heeft in de (zorg)keten. Gepaste zorgvuldigheid passen wij toe door de richtlijn ISO 26000 te volgen en daarmee ook een aantal ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de Verenigde Naties te adresseren.



2.3 Integreren van maatschappelijke verantwoordelijkheid in besturingsprocessen, systemen en procedures

In de samenwerkingsstrategie van ons concern zitten diverse aanknopingspunten op basis waarvan wij durven te stellen dat maatschappelijk verantwoord ondernemen voor een groot deel is geïntegreerd in de besturingsprocessen, systemen en procedures van Espria.

Enkele elementen van deze borging in onze organisatie:

- De kanteling van ons denken over zorg waarbij wij de ontwikkeling hebben ingezet van 'zorg' naar gezondheid' via het programma 'Merkbaar Beter';
- Het programma 'Mens en Arbeid' waarin we vorm en inhoud geven aan goed werkgeverschap, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid;
- Digitalisering (domotica), waarbij Espria met behulp van E-health toepassingen zorg op afstand (de juiste zorg op de juiste plek) en samenwerking in de keten bevordert.

Teneinde het momentum voor de verduurzaming van de strategie te versterken hebben wij een implementatiestructuur voor maatschappelijk verantwoord ondernemen ingericht. Dit programma is als volgt opgebouwd:

- De voorzitter van de Raad van Bestuur is portefeuillehouder maatschappelijk verantwoord ondernemen;
- Een Programmamanager Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen is vanuit het concern verantwoordelijk voor de integratie van het thema binnen de gehele organisatie;
- Iedere zorgorganisatie heeft een MVO-functionaris die als interne ambassadeur functioneert;
- Een directeur van één van de zorgorganisaties is portefeuillehouder MVO binnen de Groepsraad;
- Als systematiek voor de stapsgewijze verduurzaming van de strategie is gekozen voor de MVO kapstok van de ISO26000 richtlijn voor de maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties.

2.4 Het monitoren van activiteiten en beoordelen van prestaties

Espria monitort de stapsgewijze verduurzaming van haar bedrijfsprocessen door:

- De jaarlijkse voortgang op MVO – zoals hier volgens de richtlijn 26000 geïnventariseerd – te publiceren in het MVO-verslag;
- Het opstellen van een portefeuilleroutekaart CO2 uitstoot reductie;
- De borging van concernresultaten op thema-niveau door de experttafels;
- Het monitoren van o.a. de cliëntentevredenheid, medewerkerstevredenheid en de naleving van de privacywetgeving door interne audits.

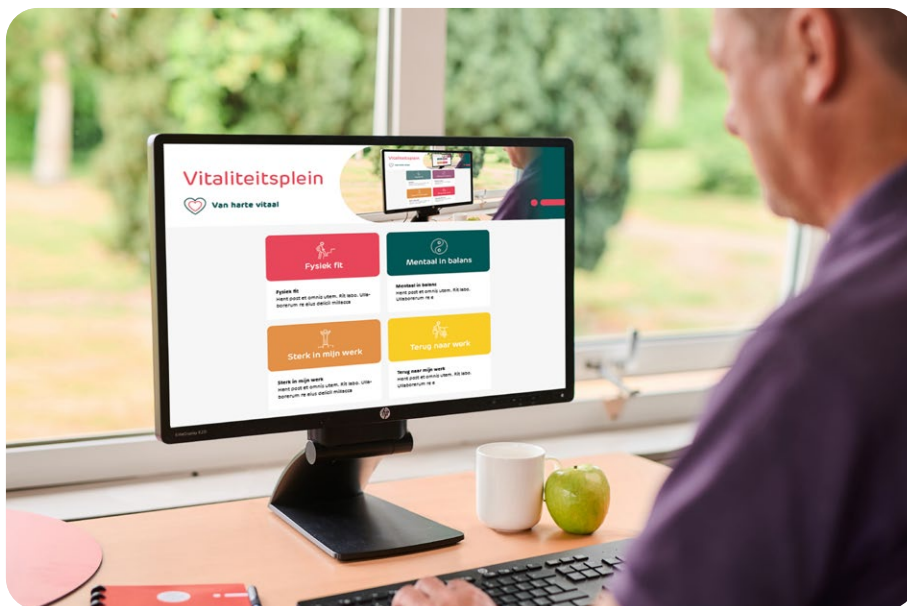


2.5 MVO communicatie en rapportage

Op concernniveau communiceert Espria via diverse interne- en externe communicatiekanalen over haar maatschappelijke verantwoordelijkheid. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

Interne communicatie

Espria heeft een intranet waarop voor het overkoepelende thema MVO een aparte pagina is ingericht. Daarnaast bestaan er aparte pagina's voor de (duurzame) samenwerkingsprogramma's Merkbaar Beter, Mens en Arbeid en het Vitaliteitsplein.



Externe communicatie

Door de publicatie van de Zelfverklaring ISO 26000 met ingang van het rapportagejaar 2020, verklaren wij dat wij de richtlijn NEN-ISO 26000:2010, Maatschappelijke Verantwoordelijkheid van Organisaties toepassen en dit jaarlijks te zullen onderzoeken en beoordelen aan de hand van het proces beschreven in NPR 9026+C1:2012. Wij verklaren de principes en richtlijnen van NEN-ISO 26000:2010 toe te passen en te borgen dat dit bij voortdurende voortgang het geval zal zijn. In het kader van deze zelfverklaring onderzoekt en beoordeelt Espria jaarlijks de uitwerking van de gemaakte keuzes ten aanzien van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid op de volgende gebieden:

- Onderschrijven en toepassen van de zeven principes van MVO
- Identificeren en betrekken van stakeholders
- De zeven MVO-kernthema's
- Integratie van maatschappelijke verantwoordelijkheid binnen de organisatie

Green Deal voor de Zorg

Espria heeft de Green Deal Duurzame Zorg 3.0 ondertekend en verklaart daarmee publiekelijk dat zij de vijf pijlers - kennis en bewustzijn over duurzaamheid vergroten, reductie van CO2 uitstoot, medicijnresten uit het afvalwater, circulair werken en een gezondheid bevorderende omgeving - onderschrijft.

Corporate Sustainability Reporting Directive

Zoals we in hoofdstuk 1 'MVO bij Espria hebben' toegelicht zal Espria - gegeven de Europese wetgeving - gaan onderzoeken op welke wijze zij over duurzaamheid zal gaan rapporteren.



Bijlagen





Bijlage 1 De zeven principes van MVO

De zeven principes van de ISO 26000 richtlijn zijn de 'ethische bril' waarmee wij kijken naar onze MVO-kernthema's. Deze principes zijn:

1 rekenschap afleggen

2 transparantie

3 ethisch gedrag

4 stakeholder identificatie en – betrokkenheid

5 respect voor wet- en regelgeving

6 respect voor internationale gedragsnormen

7 respect voor mensenrechten

1 Rekenschap afleggen

Het ministerie van VWS heeft de Regeling Verslaggeving WTZi vastgesteld. Op basis van deze regeling legt Espria haar jaarverantwoording af. Daarnaast legt Espria rekenschap af middels haar openbare Jaarverslag waarin de volgende onderwerpen aan de orde komen:

- Meerjarenstrategie
- Kwaliteit van zorg
- Medewerkers
- Bedrijfsvoering
- Financieel beleid

Met deze MVO rapportage (Zelfverklaring ISO 26000) tenslotte, legt Espria verantwoording af over beleidskeuzes en activiteiten op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen.

2 Transparant zijn

Espria streeft naar transparantie in haar communicatie over al haar activiteiten en besluiten. Op de website van ons concern is de informatie over de reglementen van de Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur, de ondersteunende bedrijfsonderdelen Shared Service Center en Facilitair Bedrijf, de cliëntenraden, Espria Ledenvereniging, jaarverslagen en de klokkenluidersregeling publiekelijk toegankelijk.

3 Ethisch gedrag vertonen

Ethisch gedrag van een organisatie impliceert o.a. zorgzaamheid voor mensen, waarbij het gedrag van die organisatie is gebaseerd op waarden zoals oprechtheid, rechtvaardigheid en integriteit. Wij vertalen dat vanuit onze missie waarin wij uitdragen dat wij ons richten op kwetsbare mensen.



Het is ons doel om ook kwetsbare mensen zo lang mogelijk zelfstandig en liefst in een zelfgekozen omgeving te laten functioneren. Hierbij is het welbevinden van onze cliënten en patiënten het uitgangspunt. Deze positieve impact voor cliënten en hun families willen we duurzaam realiseren en borgen. Uitgangspunten bij onze zorgverlening zijn:

- De cliënt heeft samen met de professional de regie op het zorgproces.
- De focus ligt op herstel van eigen kracht en gezondheidsbevordering en op thuis bij eigen naasten.
- We richten ons op welbevinden in plaats van op ziekte en gebrek.

Door onze omvang en onze variëteit in portfolio, zijn we in staat een integraal aanbod vanuit een centrale regie aan kwetsbare doelgroepen te bieden. Onze 7x24-uurs beschikbaarheid, ook in dunbevolkte gebieden, biedt een vangnet voor diegenen die toch uit balans raken. Wij doen die dingen zelf die we goed kunnen en we werken samen met anderen op domeinen waarin we niet actief zijn. Bovenal willen we een ketenpartner zijn met een primaire oriëntatie op samenwerking.

4 Respect voor de belangen van stakeholders

Voor het maken van de juiste (strategische) keuzes en het snel kunnen inspelen op veranderingen in de zorgketen vindt Espria een externe focus noodzakelijk. Wij hebben onze belanghebbenden (stakeholders) in kaart gebracht en betrekken hen zoveel mogelijk bij ons beleid. Zie [Bijlage 2](#) voor een overzicht van de stakeholders van Espria.

5 Respect voor wet- en regelgeving

Espria opereert als zorginstelling binnen alle voor haar relevante wetgeving, waaronder:

- Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst (WGBO);
- Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz)
- Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen (Wmcz)

- Wet Toelating Zorginstellingen (WTZi)
- Wet Langdurige Zorg (WLZ)
- Wet zorg en dwang (Wzd)
- Wet verplichte geestelijke gezondheidszorg (Wvggz)
- Wet BIG
- Jeugdwet

Daarnaast voldoet Espria onder meer aan de kwaliteitskaders:

- Governancecode Zorg;
- Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg;
- Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg;
- Kwaliteitsstatuut GGZ;
- Landelijk Professioneel Kader Jeugd.

De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) en de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) houden toezicht op de naleving van de wetgeving.

6 Respect voor internationale gedragsnormen

De internationale gedragsnormen met betrekking tot de activiteiten van Espria zijn verweven in de Nederlandse wet- en regelgeving waar wij aan moeten voldoen. Dit betreft o.a. de internationale gedragsnorm over de behandeling van werknemers zoals vastgelegd in de International Labour Organization (ILO) Conventies voor de Rechten van Werknemers.

7 Respect voor mensenrechten

Espria onderschrijft de Universal Declaration of Human Rights, waarmee zij schending van mensenrechten (uitbuiting, discriminatie, achterstelling van kwetsbare groepen, schending van culturele rechten en arbeidsrechten) uitsluit.

Daarnaast heeft Espria interne inspecteurs die belast met het dagelijks toezicht op de privacybescherming van cliënten, een systeem voor het melden van incidenten en een klachtenprocedure.



Bijlage 2 Identificeren en betrekken van stakeholders

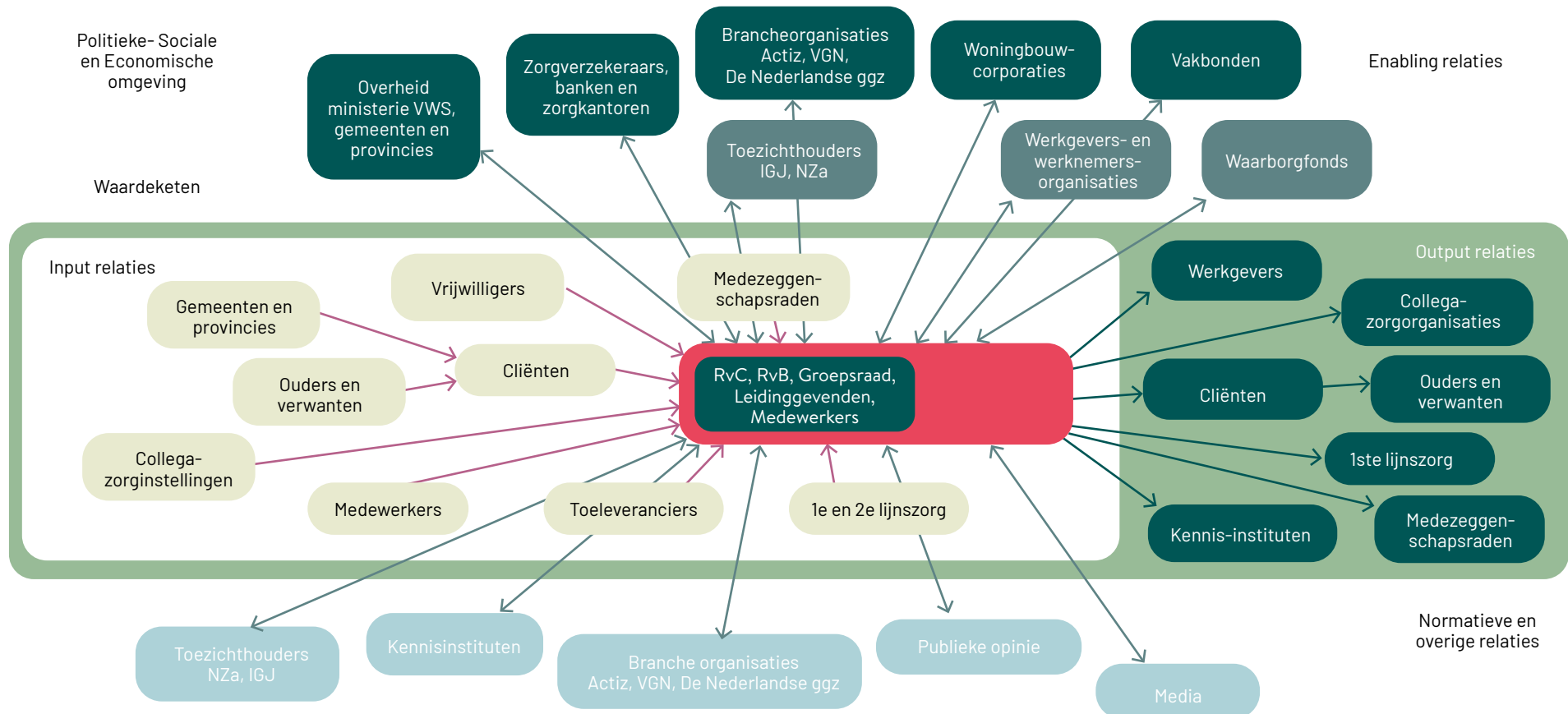
Waardeketen en invloedssfeer

Espria onderkent het belang van overleg met stakeholders. Raadpleging van stakeholders maakt een vast onderdeel uit van de beleidscyclus en vormt een rode draad in dit rapport.

Espria onderscheidt vier groepen stakeholders:

- functionele input relaties: stakeholders die input leveren voor het primaire proces
- functionele output relaties: stakeholders die output ontvangen vanuit het primaire proces
- enabling relaties: voorwaardenscheppende stakeholders
- normatieve en overige relaties: stakeholders die het functioneren van de organisatie (direct en indirect) mogelijk maken

Onderstaande figuur geeft een overzicht van de stakeholders van Espria





Toelichting stakeholders

Functionele input relaties

Informele zorg neemt in betekenis toe en daarmee de noodzakelijkheid voor de betrokkenheid van o.a. vrijwilligers. Deze stakeholders leveren directe input voor het primaire proces van de organisatie.

- Cliënten en patiënten vormen het bestaansrecht van Espria.
- Voor Espria is het van groot belang dat verwanten betrokken en tevredenheid zijn over de geleverde zorg.
- Medewerkers zijn van doorslaggevend belang voor de kwaliteit van het zorgproces.
- De vrijwilligers in het netwerk van de cliënt bieden aanvullende ondersteuning.
- De Cliëntenraad levert op landelijke, regionaal en lokaal niveau waardevolle input voor het beleid van Espria.
- De Ondernemingsraad bespreekt op landelijk- en regionaal niveau de ontwikkelingen in de organisatie en het medewerkersbeleid met de Raad van Bestuur.
- Gemeenten & provincies:
 - Gemeenten hebben een belangrijke rol bij de jeugdzorg, werk en inkomen (o.a. dagbesteding), zorg aan langdurige zieken en ouderen.
 - Provincies zijn belangrijk voor het verlenen van vergunningen.
- Kennisinstituten doen in samenwerking met Espria onderzoek binnen vastgestelde domeinen. Denk aan universiteiten, hogescholen en andere kennisorganisaties. Studenten lopen (afstudeer)stages bij Espria.
- Bedrijven en toeleveranciers maken de zorg voor de cliënt mogelijk.

Functionele output relaties

Deze stakeholders ontvangen output vanuit het primaire proces.

- Cliënten zijn de directe ontvangers van zorg en dienstverlening.
- De Cliëntenraad is een formeel orgaan voor de belangenbehartiging van cliënten (direct) en verwanten
- Voor verwanten van cliënten is een goede kwaliteit van zorg van groot belang.
- Werkgevers (bijvoorbeeld leveranciers) nemen cliënten in dienst en stellen leer- en opleidingsplaatsen voor cliënten beschikbaar.
- Kennisinstituten zoals scholen, universiteiten en andere kennisorganisaties kunnen (wetenschappelijk) onderzoek doen samen met Espria.
- Eerste- en tweedelijnszorg zijn belangrijke partners voor de kwaliteit van de transmurale zorgpaden voor de cliënt. Denk aan eerstelijnszorg, verpleeg- en verzorgingshuizen, organisaties voor thuiszorg en ziekenhuizen.



Toelichting stakeholders (vervolg)

Enabling relaties

Deze stakeholders zijn voorwaardenscheppend.

- Banken, zorgverzekeraars en zorgkantoren scheppen financiële voorwaarden voor Espria om te kunnen opereren.
- Brancheorganisaties VGN, Actiz en de Nederlandse GGZ vertegenwoordigen Espria in de politiek.
- Kennisinstituten werken nauw samen met Espria voor wetenschappelijke toetsing van beleidsinitiatieven.
- Het Ministerie van VWS is verantwoordelijk voor de wet- en regelgeving.
- Werkgevers- en werknemersorganisaties behartigen de belangen van Espria als werkgever en die van de medewerkers.
- Gemeenten en provincies hebben belang bij het goed functioneren van Espria als belangrijke maatschappelijke organisatie.
- Toezichthoudende organen (zoals IGJ) scheppen vanuit hun wettelijke opdracht mede de voorwaarden waaronder Espria moet opereren.
- Woningbouw coöperaties bieden huisvesting aan cliënten.
- Bewoners en omwonenden uit de omgeving van locaties van Espria worden betrokken bij het sociale netwerk rondom de cliënten. Daarmee maken zij het zelfstandig wonen van cliënten mogelijk.
- Waarborgfonds

Normatieve en overige relaties

Bij maatschappelijk verantwoord ondernemen gaat het zowel om het nemen van verantwoordelijkheid, als om het afleggen van rekenschap over het doen en laten van een organisatie. Dat zorgt ervoor dat organisaties een mandaat van hun omgeving krijgen om te kunnen blijven opereren ('license to operate'). Voor Espria spelen onderstaande stakeholders hierbij een belangrijke rol.

- Toezichthoudende organen houden toezicht op het functioneren van Espria. Denk hierbij aan Nederlandse Zorgautoriteit (NZa), IGJ, Arbeidsinspectie, Inspectie voor de Leefomgeving of Voedsel en Warenautoriteit.
- De kennisinstituten doen (wetenschappelijk) onderzoek, fungeren als klankbord en bieden nieuwe (wetenschappelijke) kennis en inzichten.
- De media spelen een belangrijke rol bij de positionering en profilering van Espria.
- Brancheorganisaties VGN, Actiz en GGZ Nederland zijn overlegorganen en klankborden voor de zorginstellingen in Nederland.
- Collega-zorginstellingen vormen een klankbord voor Espria en voor derden.
- De publieke opinie is een belangrijke factor bij de 'license to operate' van Espria. Dit geldt met name bij incidenten met cliënten en patiënten.



Bijlage 3 Sustainable Development Goals

De 17 Sustainable Development Goals (SDGs) van de Verenigde Naties zijn duurzame doelstellingen om onze wereld te transformeren. Het zijn primair doelstellingen voor landen (op macroniveau) maar zijn – soms indirect – ook van toepassing op organisaties en individuen.

Bij ieder ontwikkelingsdoel noemen we het betreffende ISO 26000 kernthema dat de daar het meeste raakvlak mee heeft.



GOAL 1. GEEN ARMOEDE (* CLIËNTEN/PATIËNTEN, MENSENRECHTEN, MEDEWERKERS)
Beëindig armoede overal en in al haar vormen.



GOAL 2. GEEN HONGER (* BESTUUR, GEMEENSCHAP, MILIEU)
Beëindig honger, bereik voedselzekerheid en verbeterde voeding en promoot duurzame landbouw.



GOAL 3. GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN (* CLIËNTEN/PATIËNTEN, MENSENRECHTEN, MEDEWERKERS)
Verzeker een goede gezondheid en promoot welzijn voor alle leeftijden.



GOAL 4. KWALITEITSONDERWIJS (* BESTUUR, GEMEENSCHAP)
Verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder levenslang leren voor iedereen.



GOAL 5. Gender gelijkheid (* CLIËNTEN/PATIËNTEN, MENSENRECHTEN, MEDEWERKERS)
Bereik gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes.



GOAL 6. SCHOON WATER EN SANITAIR (* MILIEU, BESTUUR)
Verzeker toegang tot duurzaam beheer van water en sanitaire voorzieningen voor iedereen.



GOAL 7. BETAALBARE EN DUURZAME ENERGIE (* MILIEU, CLIËNTEN / PATIËNTEN)
Verzeker toegang tot betaalbare, betrouwbare, duurzame en moderne energie voor iedereen.



GOAL 8. EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI (* ZORGKETTEN, GEMEENSCHAP, MEDEWERKERS, PATIËNTEN / CLIËNTEN)
Bevorder aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen.



GOAL 9. INDUSTRIE, INNOVATIE EN INFRASTRUCTUUR
Bouw een veerkrachtige infrastructuur, bevorder inclusieve en duurzame industrialisering en stimuleer innovatie.



GOAL 10. ONGELIJKHEID VERMINDEREN (* MENSENRECHTEN, BESTUUR)
Dring ongelijkheid in en tussen landen terug.



GOAL 11. DUURZAME STEDEN EN GEMEENSCHAPPEN (* MENSENRECHTEN, GEMEENSCHAP, MILIEU)

Maak steden en menselijke nederzettingen inclusief, veilig, veerkrachtig en duurzaam.



GOAL 12. VERANTWOORDE CONSUMPTIE EN PRODUCTIE (* BESTUUR, ZORGKETEN, MILIEU)

Verzeker duurzame consumptie- en productiepatronen



GOAL 13. KLIMAATACTIE (* BESTUUR, MENSENRECHTEN, MILIEU)

Neem dringend actie om de klimaatverandering en haar impact te bestrijden.



GOAL 14. LEVEN IN HET WATER (* MENSENRECHTEN, ZORGKETEN, MILIEU)

Behoud en maak duurzaam gebruik van oceanen, zeeën en mariene hulpbronnen.



GOAL 15. LEVEN OP HET LAND (* MENSENRECHTEN, ZORGKETEN, MILIEU)

Bescherm, herstel en bevorder het duurzaam gebruik van ecosystemen op het vasteland, beheer bossen duurzaam, bestrijd woestijnvorming, stop landdegradatie en draai het terug en roep het verlies aan biodiversiteit een halt toe.



GOAL 16. VREDE, JUSTITIE EN STERKE PUBLIEKE DIENSTEN (* BESTUUR, ZORGKETEN, MENSENRECHTEN)

Bevorder vreedzame en inclusieve samenlevingen met het oog op duurzame ontwikkeling, verzeker toegang tot justitie voor iedereen en bouw op alle niveaus doeltreffende, verantwoordelijke en toegankelijke instellingen uit.



GOAL 17. PARTNERSCHAPPEN OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN (* BESTUUR, MENSENRECHTEN, GEMEENSCHAP, ZORGKETEN)

Versterk de implementatiemiddelen en revitaliseer het wereldwijd partnerschap voor duurzame ontwikkeling.

**Corresponderende kernthema's van de richtlijn voor de maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties ISO 26000.*



COLOFON

Noot voor de lezer

Waar in deze rapportage cliënten staat bedoelen we ook patiënten, bewoners, klanten en kinderen en hun ouders of verzorgers zoals in verschillende sectoren of zorgorganisaties gebruikelijk is.

Stichting Espria
Altingerweg 1
8411 PA Beilen
088 38 33 488
communicatie@espria.nl

Het concern Espria verleent zorg aan kwetsbare mensen. De verschillende zorgorganisaties binnen Espria bieden verpleging, verzorging, thuiszorg, geestelijke gezondheidszorg, jeugdgezondheidszorg, zorg aan mensen met een verstandelijke beperking en zorg op afstand middels technologie. Wat onze circa 17.000 collega's bindt, is het hart voor onze cliënten voor wie het dagelijks leven niet altijd vanzelfsprekend vloeiend verloopt. Het is ons doel om ook kwetsbare mensen zo lang mogelijk zelfstandig en in een zelfgekozen omgeving te laten functioneren.

Hierbij is het welbevinden van onze cliënten het uitgangspunt. Deze positieve impact voor cliënten en hun naasten willen we op een duurzame manier bereiken.

Juli 2023

In samenwerking met: Constantis adviseurs voor duurzame strategie BV



espria

de Trans 

icare 

evean 

ggz Drenthe
psychische gezondheidszorg

zorggroep
meander

espria
ledenvereniging

icare
thuisgezondheidszorg

connect.
zorg 
Partner van
Zorgcentrale Noord (ZCN)

naast  ZCN

icare
thuisbegeleiding