

BESTUURSVERSLAG 2022

1. Algemene informatie

Dit is Vitalis

Vitalis is dé specialist in de ouderenzorg. Wij bieden welzijn, zorg en wonen aan ouderen in Eindhoven, Geldrop en Heerlen. Dit vindt plaats op één van onze 23 locaties of bij de mensen thuis.

Kernwaarden

Iedereen doet ertoe bij Vitalis, iedereen doet mee en iedereen doet zoveel mogelijk zelf. Vitalis hanteert deze kernwaarden (ertoe doen, meedoen en zelf doen) als uitgangspunt voor haar werkwijze. Ze gelden voor iedereen: ouderen, medewerkers en vrijwilligers.

Ouderen

We zorgen voor mensen met psychogeriatrische en somatische problemen, revalidatie, Parkinson, kwetsbare ouderen met multidisciplinaire zorg en terminale ouderen. Voor iedere doelgroep hebben we een zorgconcept: intensieve zorg, wijkzorg (zorg thuis), revalidatie en residenties. Van een dagopname, tijdelijk verblijf tot aan langdurig verblijf. In een jaar zijn er ruim 1.800 (in 2022 op jaarbasis ruim 1.200 ZZP plaatsen bezet door 1.800 cliënten) ouderen met een ZorgZwaartePakket die Vitalis als zorgaanbieder hebben gekozen.

Daarnaast zijn er in 2022 nog 800 GRZ cliënten (op jaarbasis 70 GRZ plaatsen), 1.200 cliënten Wijkverpleging (700 per maand), en 600 cliënten met een MPT (300 per maand).

Expertises

Dankzij onze bijzondere expertise op de specialismen revalidatie, Parkinson, gerontopsychiatrie, dementiezorg, palliatieve zorg en crisisopnamen kunnen wij echt het verschil maken voor mensen. Als ambitieuze, leergierige en innovatieve organisatie ontwikkelen wij onze deskundigheid en relevante specialisaties voortdurend. Zo zorgen we ervoor dat ouderen zo lang mogelijk thuis kunnen blijven wonen.

Vrijwilligers

Vitalis heeft ruim 1.000 vrijwilligers, welke begeleid en ondersteund worden door coördinatoren. Onze vrijwilligers zijn voor ons essentieel om samen het verschil te maken voor ouderen.

Medewerkers

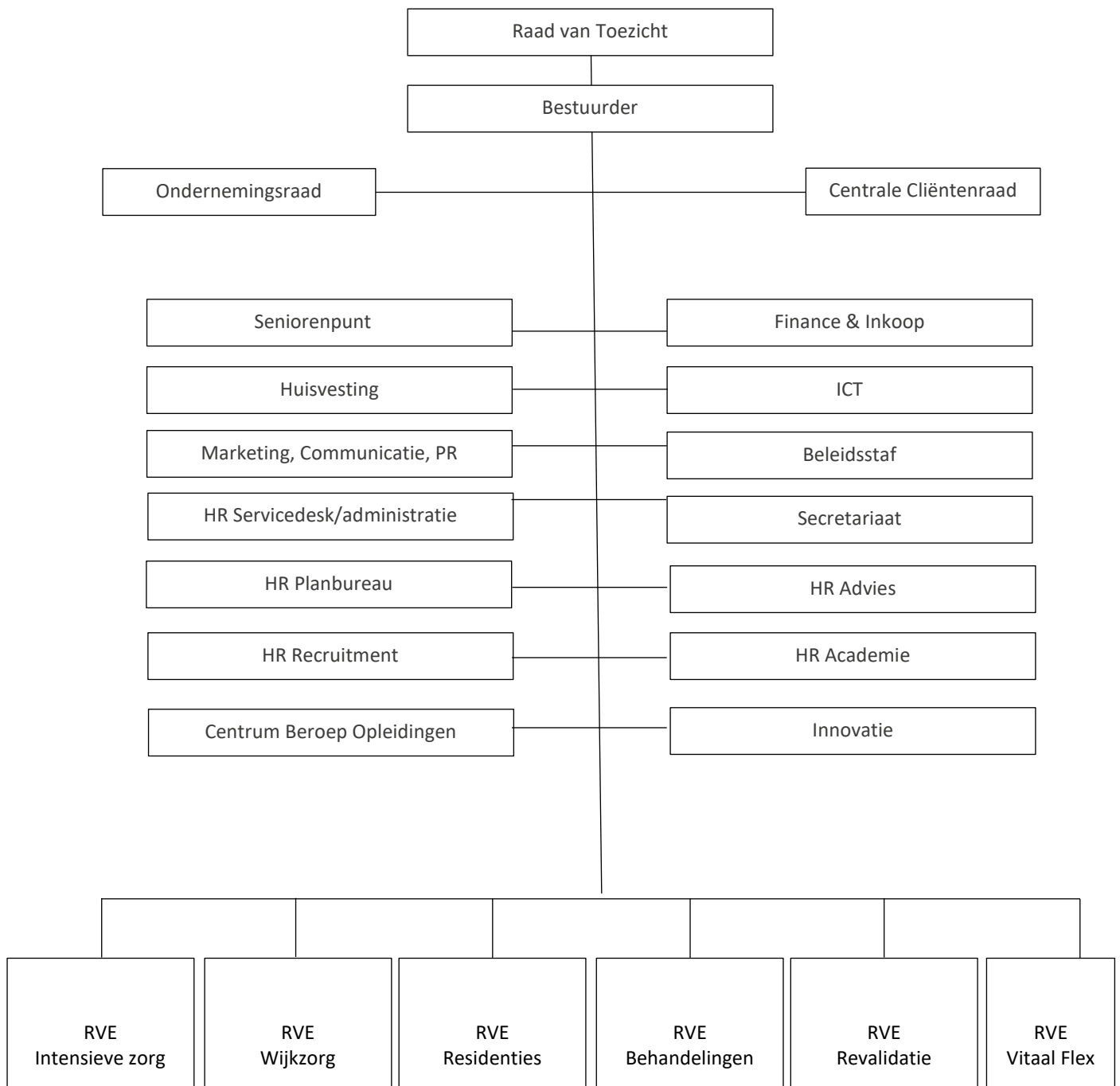
In 2022 heeft Vitalis gemiddeld 2.890 medewerkers in loondienst, 1.697 aan fulltime-equivalenten. De instroom voor geheel 2022 bestond uit 694 personen, de uitstroom uit 672 personen. Het verzuim bedroeg in geheel 2022 (exclusief zwangerschapsverlof) 7,2%.

Inspraak, toezicht en structuur

Vitalis heeft een Raad van Toezicht, een Bestuurder, Ondernemingsraad en Centrale Cliëntenraad. Het Directieteam bestaat uit directeuren en staf (gericht op de driehoek kwaliteit- medewerkers en financiën). De managers ondersteunen en begeleiden de Vitale teams.

Samen maken we keuzes en houden we elkaar scherp, samen zijn we Vitalis. Op onze website (www.vitalisgroep.nl) zijn de jaarverslagen van de Centrale Cliëntenraad, Ondernemingsraad en Raad van Toezicht terug te vinden.

Vitalis fungeert als 1 stichting onder de naam van Vitalis WoonZorg Groep en kent de volgende structuur:



Juridische structuur

Stichting Vitalis WoonZorg Groep kwalificeert als een economische eenheid waarin rechtspersonen organisatorisch zijn verbonden en stelt derhalve een geconsolideerde jaarrekening op. In de geconsolideerde jaarrekening van Stichting Vitalis WoonZorg Groep zijn de financiële gegevens van Stichting Vitalis Residentiële Woonvormen opgenomen. Het bestuursverslag is echter alleen opgesteld voor de zorgaanbieder en bevat derhalve niet de geconsolideerde maar de enkelvoudige cijfers van Stichting Vitalis WoonZorg Groep.

2. Verslag van het afgelopen jaar

Startend met de naweeën van de laatste coronagolf, is er in 2022 gewerkt aan een veelheid van activiteiten gericht op kwaliteit en veiligheid voor cliënten, een fijne club voor al onze medewerkers en vrijwilligers en een financieel gezonde organisatie.

Alles en altijd gericht vanuit ons geloof: de kunst van gelukkig ouder worden.

Zie voor een uitgebreidere rapportage op de gebieden kwaliteit en HR> jaarverslag 2022 Vitalis (www.vitalisgroep.nl)

Corona

Tot in het 1^e kwartaal 2022 hebben we te maken gehad met de effecten van Corona. Op bijna alle locaties is wel sprake geweest van één of meerdere uitbraken. Dit heeft dan ook een groot stempel gedrukt op de bedrijfsvoering. Er was een hoog ziekteverzuim van regelmatig wel 10-20% op locaties. Verdubbeling van reguliere sterftcijfers, quarantaine maatregelen, opnamestop en daardoor meer leegstand dan normaal. Ook was er een gedeeltelijke sluiting van de horeca, stonden roosters onder druk en waren er veel additionele kosten ten behoeve van personele beschermingsmiddelen.

Vanaf begin 2021 zijn ouderen en medewerkers geleidelijk gevaccineerd, dit heeft geresulteerd in fors minder besmettingen in de loop van 2022. Na het eerste kwartaal 2022 is het verzuim weer gedaald, weer sprake van een stijgende horeca omzet en een daling van de kosten persoonlijke beschermingsmiddelen. De exploitatie is vanaf voorjaar 2022 weer grotendeels genormaliseerd.



De Paladijn in Geldrop

In oktober 2022 is de nieuwe locatie in Geldrop, De Paladijn, gestart met een capaciteit van 23 plaatsen. Medio januari 2023 is de locatie feestelijk geopend en draait deze conform begroting.

Vitalis De Paladijn is een woonzorgvoorziening voor mobiele senioren (65 jaar en ouder) uit Geldrop en directe omgeving met geheugenproblematiek die lichte verzorging en ondersteuning nodig hebben (Wlz zorgprofiel 5VV). Het is een zelfstandige woonvorm, waarbij het sociale netwerk betrokken blijft bij de zorg en ondersteuning. Denk bijvoorbeeld aan medicatie ophalen bij de apotheek, boodschappen of de was doen.

De ouderen vallen onder de medische verantwoordelijkheid van de huisarts verbonden aan De Paladijn.

Vaandelhof

De exploitatie van Langdurige Zorg Brunswijck is al enkele jaren negatief.

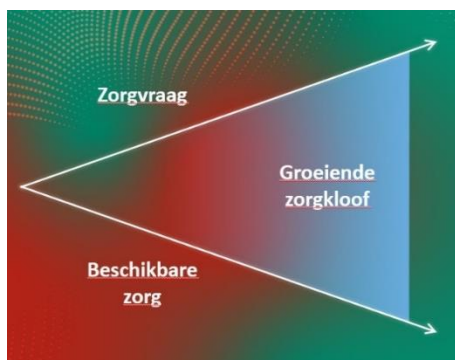
Met name de exploitatie van afdeling Vaandelhof was lange tijd niet op orde. In de zomer 2022 is besloten te stoppen met de doelgroep psychiatrie op Vaandelhof en de doelgroep PG Gedrag over te hevelen naar Wissehaege. Per 1 november staat de locatie Vaandelhof leeg. Met de verhuurder worden opties verkend om de locatie te herbestemmen voor een andere doelgroep.

Vitaal Flex BV gewijzigd in RVE Flex

Vanaf 2016 is gekozen voor een vereenvoudiging van de juridische stichtingsstructuur en zijn de afgelopen jaren verschillende stichtingen zoals de stichting Vitalis Zorggroep en de stichting Behandeling ondergebracht bij Vitalis WoonZorg Groep. Op 1 januari 2022 is de laatste stap in deze vereenvoudiging gerealiseerd: het opheffen van Vitaal Flex BV en bij Stichting Vitalis WoonZorg Groep onderbrengen. Het voordeel van een separate entiteit wordt niet meer erkend als zodanig en we streven naar gelijkheid in beleid, arbeidsvoorwaarden en regelingen voor alle professionals.

Op inhoud heeft Vitaal Flex heeft zich met name ingezet om zo goed mogelijk invulling te kunnen geven aan de niet afnemende vraag naar aanvullend personeel. Dit vooral in de vorm van het vergroten van de eigen ZZP-pool. In 2022 zijn in totaal 187 nieuwe medewerkers en ZZP'ers aangenomen, ten opzichte van 82 het jaar ervoor. Vitalis maakt nog steeds geen gebruik van bemiddelde arbeid en/of uitzendkrachten. Dit moet zo blijven. Immers dit draagt bij aan de kwaliteit, stabiliteit en betaalbaarheid van de zorg. Wij doen dat in de vorm van een eigen ZZP-pool. Deze zal voor 2023 als voorbeeld dienen in een eerste regionale samenwerking op het gebied van ZZP'ers. Deze regionale pool zal Vitalis ruimte bieden om, terwijl we trouw blijven aan onze strategische keuze om geen bemiddelde arbeid te gebruiken, tóch gebruik te maken van een extra flexschil om zodoende een nog hogere invullingsgraad van diensten te bewerkstelligen.

Zorgkloof



De opgave voor de komende jaren is helder: door de zorgkloof moet het anders in de ouderenzorg in Nederland. Vitalis wil en gelooft dat het ook anders kan gebaseerd op ons eigen geloof, kennis en ervaring.

Samen met leidinggevendenden, medezeggenschapsorganen en vooral eigen professionals werken we stap voor stap aan een andere invulling en organisatie van de ouderenzorg. De cliënt en eigen regie blijft centraal staan want door meer eigen regie toe te passen, worden mensen gelukkiger en nemen ze minder zorg af. Ieder gesprek

start met opnieuw de vraag te stellen: waar word je gelukkig van?

Vervolgens gaat het per cliënt om de juiste combinatie van preventie, zelf doen, inzet van hulpmiddelen en samen doen. Hierna kijken we wat zorg op afstand kan bijdragen en vervolgens hoe Vitalis een rol kan vervullen. Daar voeren we keer op keer het gesprek over. De verandering zit in het anders benaderen. Immers: gelukkig ouder worden is zo veel meer dan een fit lijf. Ook deze verandering wordt bij Vitalis opgepakt door vooral in beweging te komen, door het gewoon te gaan doen, te ontdekken, en te kijken wat er werkt en ook wat niet.

Voor 2023 is een plan opgesteld waarin we concreet aangeven welke activiteiten, expedities en innovaties we oppakken en waar we graag tempo maken omdat die bijdragen aan deze beweging.

KOERSVAST 2020-2023

Onze strategie is gericht op vijf expedities, met bij elke expeditie jaarlijks Vitalisbrede trajecten en projecten die impact maken:

1. **De kunst van gelukkig oud worden:** eten en drinken, creëren van geluksmomenten, ken je cliënt.
2. **Fijnste club om te werken:** alle medewerkers vitaal, iedereen een mobiele werktelefoon, medewerkersreis (ken je medewerker, millennials) en maak er werk van.
3. **Leren innoveren:** van visie naar realisatie, spraak gestuurd ECD, E-GRZ, sociale innovatie SKON.
4. **Langer zelfstandig, langer thuis:** nieuwe dienstverlening logeren, mantelzorgbeleid, dagbesteding, conceptontwikkeling aanleunwoningen Peppelrode en Juriaan Pels, en behandelcentrum eerstelijns.
5. **Specialist in de ouderenzorg, expert in de keten:** doorontwikkeling Parkinson, GRZ en de crisiszorg.



3. Financiële analyse 2022

Het onderstaande overzicht geeft een samenvatting van de belangrijkste financiële kengetallen:

	2022	2021
Totale opbrengsten	159.010.000	151.684.000
Resultaat	3.216.000	3.038.000
Resultaat ratio (resultaat/totale opbrengsten)	2,0%	2,0%
Liquiditeit (vlottende activa/vlottende passiva)	2,1	2,5
Solvabiliteit (Eigen vermogen/balanstotaal)	63%	67%
Weerstandsvermogen (Eigen vermogen/totale opbrengsten)	24%	23%

3.1 Behaalde omzet en resultaten

Het bedrijfsresultaat 2022 van Vitalis bedraagt € 3,2 miljoen positief en dat is € 0,2 miljoen hoger dan in 2021.

De totale opbrengsten zijn in 2022 met € 7,3 miljoen (4,8%) gestegen ten opzichte van 2021 en de kosten laten een evenredige stijging zien met €7,2 miljoen (4,8%). Dat betekent dat het huidige rendement net als voorgaand jaar uitkomt op 2% en hiermee ruimschoots voldoet aan het intern gestelde kader van 1,5%.

De belangrijkste oorzaken van de opbrengsten- en kostenstijging zijn als volgt:

- De zorgopbrengsten nemen toe met € 5,2 miljoen en dat is voornamelijk het gevolg van gestegen Wlz-tarieven en een zwaardere zorgvraag.
- De overige opbrengsten zijn € 2,1 miljoen hoger en dat komt met name door gestegen horeca omzet als gevolg van versoepelde COVID-19 maatregelen.
- De toename van personeelskosten (€ 4,5 miljoen) is voornamelijk het gevolg van de CAO stijging (3,25%). De totale fte inzet is ongeveer gelijk, er is enkel een verschuiving (87 fte) van PNIL naar personeel niet in loondienst als gevolg van de integratie van de Vitaal Flex activiteiten in Vitalis WoonZorg Groep.
- De stijging in overige bedrijfslasten (€ 2,8 miljoen) komt voornamelijk door huurindexatie, hogere inkoopkosten ten aanzien van horeca en kosten gerelateerd aan de sluiting van locatie Vaandelhof.

3.2 Financiële positie & prestatie indicatoren

Vitalis hecht aan een sterke financiële positie, om ook in periodes waarin de exploitatie onder druk staat haar eigen strategie uit te kunnen voeren. Op dit moment is financiering niet van toepassing op Vitalis en is de solvabiliteit met 63% zeer goed te noemen en ligt deze ruim boven de interne norm van 40%.

Daarnaast streeft Vitalis naar een weerstandsvermogen tussen de 25% en 30%. Voor 2022 komt het weerstandsvermogen op 24% - een stijging van 1% ten opzichte van afgelopen jaar - en daarmee net onder het intern gestelde kader. Uitgaande van de doorkijk 2023 en de jaren daarna, zal het eigen vermogen vanaf 2024 boven de 25% zijn en daarna gestaag verder groeien.

3.3 Niet financiële prestatie indicatoren

Ontwikkeling van verzuim

Het verzuim in de branche over het jaar 2022 is 9,54%. Met 7,2% is het verzuim bij Vitalis in 2022 lager dan dat van de branche en ook iets gedaald ten opzichte van 2021 (7,4%).

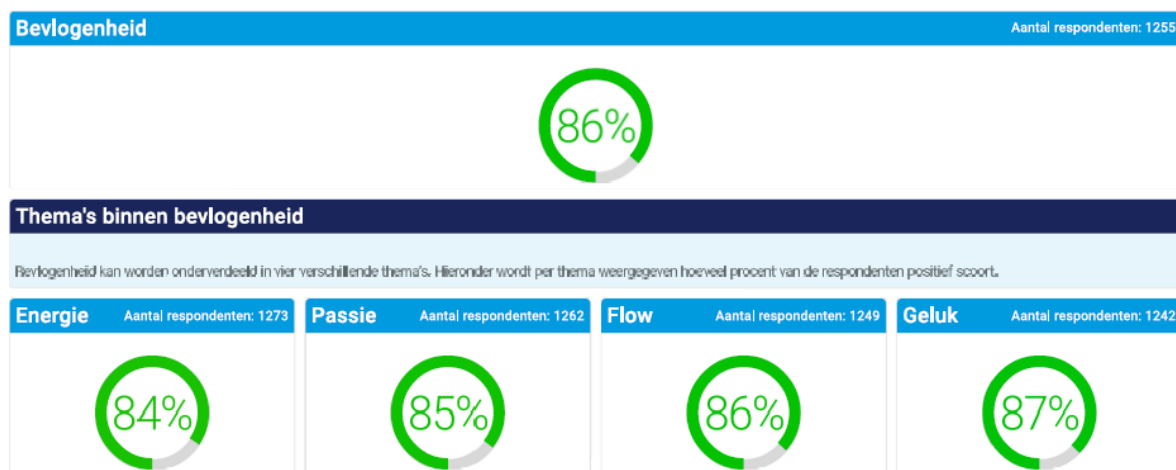


Vernet Health Ranking

In één cijfer is uitgedrukt waar we als Vitalis staan op het gebied van verzuim en inzetbaarheid. De score van Vitalis is 8,3. Daarmee presteren we op meerdere verzuimonderdelen op of boven het gemiddelde.

Bevlogenheid

Binnen Vitalis meten we de bevlogenheid van onze medewerkers. Dit doen we jaarlijks, in 2022 voor de tweede keer. Bewezen is dat hoe meer bevlogen je medewerkers zijn, hoe lager het verloop en verzuim en hoe hoger de kwaliteit van werk. Op de mate van bevlogenheid kan (en moet) een organisatie invloed uitoefenen. De wijze van meten geeft aan welke factoren bijdragen aan de bevlogenheid van medewerkers maar ook waar de risicosignalen zich bevinden. Op deze wijze krijgen we niet alleen inzicht in de bevlogenheid van medewerkers maar ook het verloop- en verzuimrisico. We meten zoals gezegd periodiek en koppelen de resultaten aan verzuim- en verloopgedrag. De uitkomsten:



Tevredenheid cliënten

Het jaarlijkse tevredenheidsonderzoek onder ouderen is uitgevoerd door mensen uit te nodigen om een waardering op Zorgkaart Nederland achter te laten. De resultaten laten een gemiddeld cijfer van 8.3 voor intramurale zorg zien. De scores per onderdeel variëren tussen 8.0 voor kwaliteit van leven en 8.5 voor de kwaliteit van de medewerkers. Voor de thuiszorg is het gemiddelde cijfer een 8.8, variërend tussen 8.4 voor het nakomen van afspraken en 9.1 voor aandacht.

Prezo keurmerk

Eind 2021 hebben we het keurmerk PREZO voor Zorg Thuis (wijkzorg en residenties) en de revalidatie ontvangen. Een goede score met nauwelijks aandachtspunten laat ons zien dat we goed bezig zijn. Gelijk aan het begin van 2023 hebben we heraudits gehad, met opnieuw een bevestiging van onze goede zorg- en dienstverlening.

4. Toepassing gedragscodes

Vitalis is gehouden aan de Zorgbrede Governancecode 2022. In de statuten, reglementen en het jaarverslag Raad van Toezicht is de toepassing en uitwerking zichtbaar.

5. Onderzoek en ontwikkeling

Innovatie is bij Vitalis als lerende organisatie een gewoonte en niet voor niets een expeditie van ons Koersplan 2020-2023. Het is nodig en helpt ons in het structureel anders doen: omdenken om met minder professionals dezelfde kwaliteit en geluksmomenten te realiseren. Onderstaand enkele voorbeelden van technologische en sociale innovatie in 2022:

Technologische innovatie

- **Implementatie Medido**
Na een succesvolle proeftuin is de Medido geïmplementeerd in de Wijkzorg en wordt inmiddels bij ca. 100 cliënten ingezet. In 2023 wordt de inzet van de Medido binnen Intensieve Zorg verder opgepakt, want ook hier worden veel kansen gezien.
- **Implementatie VR Into D'mentia**
Na een succesvolle proeftuin bij medewerkers en mantelzorgers wordt VR Into D'mentia breed ingezet bij Vitalis. Deze ervaring is bedoeld om het inlevingsvermogen en hiermee ook begrip te vergroten ten opzichte van mensen met een dementieel beeld. Inmiddels wordt de ervaring o.a. ingezet bij alle nieuwe medewerkers van Vitalis.
- **Implementatie Tessa**
Na een succesvolle proeftuin, waarin o.a. is aangetoond dat de inzet van Tessa 53 minuten zorg per cliënt per week bespaard, wordt Tessa breed binnen Vitalis ingezet.

Sociale innovatie en procesoptimalisatie

Binnen MY HR blijven nieuwigheden aangeboden worden om medewerkers en managers steeds verder te ontzorgen. In aanvulling daarop worden een aantal HR innovaties onderzocht met als doel in 2023 in de praktijk kennis te gaan maken met zaken als Artificial Intelligence (AI), Robotic Process Automation (RPA) en andere slimme algoritmes. Deze zullen in 2023, samen met HR Data Analytics, toegepast gaan worden binnen capaciteitsplanning, het oplossen van verstoringen en een aantal andere HR-processen. Steeds met als doel het optimaal inzetten van zo bevoegde mogelijke medewerkers, het verlagen van werkdruk en stress en het minimaliseren van (onnodige) administratieve handelingen binnen het primaire proces van Vitalis.

6. Toekomst paragraaf

De verwachting voor komend jaar is dat de inflatie en personeelskrapte zullen aanhouden. De inflatie raakt Vitalis voornamelijk op de voedingskosten en energiekosten. Deze kosten betreffen echter een relatief klein gedeelte van de totale kosten waardoor de impact op het resultaat beperkt is.

Voor de huurkosten zijn met de verhuurder in het najaar van 2022 goede afspraken gemaakt waardoor de huurstijging gelijk is aan de NHC index.

Voor wat betreft de krapte op de arbeidsmarkt, het boeien en binden van medewerkers blijft een belangrijk thema voor Vitalis. Daar wordt naast de expeditie in het koersplan (De Fijnste club om bij te werken) ook vanuit innovatie nadrukkelijk op ingezet (arbeidsbesparende technologie).

6.1 Verwachte investeringen

Het investeringskader bedraagt jaarlijks 3% van de omzet, voor 2023 is dat bijna € 5,0 miljoen. De totale investeringsbegroting 2023 bedraagt € 4,9 miljoen en blijft hiermee binnen het kader.

6.2 Financieringsverwachtingen

Gezien de goede solvabiliteit van de organisatie en een investeringsbegroting die valt binnen het gestelde kader is financiering niet aan de orde.

6.3 Verwachte personeelsbezetting

Het totaal aantal fte is voor 2023 begroot op 1.811 en dat is een stijging van 13 fte ten opzichte van het afgelopen jaar. Deze uitbreiding hangt voornamelijk samen met de nieuwe locatie Paladijn die in oktober 2022 is opgestart.

6.4 Verwachte ontwikkeling omzet en rentabiliteit

Voor 2023 is een positief resultaat begroot van € 2,5 miljoen en dit voldoet daarmee aan het intern gestelde kader (1,5% van de omzet). De verwachting is dat de opbrengsten in 2023 circa 5% hoger zullen zijn dan in 2022. Deze stijging is voornamelijk het gevolg van indexatie en daarnaast is er een lichte zorgverzwaring begroot. De personeelskosten stijgen ten opzichte van 2022 als gevolg van de cao stijging en de materiële en kapitaalkosten 2023 stijgen als gevolg van eerder genoemde prijsstijgingen.

7. Risico management

Onderstaand uiteengezet de vier strategische risico's en vervolgens de overige risico's voor 2023.

Strategische risico's

Strategisch risico 1: de zorgkloof

De zorgkloof wordt gezien als het belangrijkste strategische risico voor Vitalis. Het risico hierbij wordt als volgt gedefinieerd: "zijn er voldoende mensen met passende capaciteiten, talenten, motivatie, competenties en opleiding om het werk bij Vitalis te kunnen blijven organiseren?"

Een rapportcijfer over de huidige situatie versus het ideaalbeeld over hoe om te gaan met de zorgkloof, levert een gemiddelde van een 6,6 op. Op dit moment zijn de ervaren problemen bij de zorgkloof nog niet heel dringend. Wel is er het bewustzijn dat, indien er niets verandert, er wel degelijk problemen gaan ontstaan. Kortom, er is nog tijd om hierop verder bij te sturen en ook potentie in de organisatie: er zijn plekken waar innovatief denken plaatsvindt. Er zijn echter ook plekken waar de perceptie heerst dat opleidingseisen vanuit wet- en regel regelgeving heel dwingend zijn. Daar ontstaat soms een krampachtig denken waarbij verschillende eisen worden gestapeld, bijvoorbeeld ook vanuit kwaliteit. Een gevolg is dat mensen op alle mogelijke manieren proberen om fouten te vermijden. De wens is dit om te zetten naar het streven naar effectieve innovatie. Dit is ook belangrijk voor de profilering van Vitalis naar buiten om bijvoorbeeld nieuwe medewerkers aan te kunnen blijven trekken. Hierbij is het allerbelangrijkste dat mensen aansluiten bij de waarden en de missie van Vitalis. Woorden die opkomen bij de ideale medewerker zijn: flexibel, veranderbereid, liefde, passie, verantwoordelijkheid willen dragen en iemand moet in staat zijn na te denken over wat een meest passende aanpak is om iets te doen in een specifieke situatie. Ook hoeft niet iedereen hetzelfde te zijn, een juiste mix van mensen is optimaal.

Strategisch risico 2: cultuur

Cultuur wordt ook gezien als een belangrijk strategisch risico. Hierbij worden onderwerpen genoemd als implementatiekracht, veranderbereidheid en innovatie. De zorgkloof vraagt om een cultuur waarin medewerkers buiten de gebaande paden gaan denken.

Medewerkers zijn jaren gestuurd om vooral geen fouten te maken en zich strak te houden aan instructies en nu worden ze aangesproken op zelfdenkvermogen, lef en vakmanschap. De vraag is wat ervoor nodig is om dit te bereiken? Leidinggevenden moeten ruimte bieden voor experimenten, ideeën stimuleren en deze om te zetten naar acties. Deze manier van denken moet naar de toekomst toe worden geborgd. Voor medewerkers betekent dat om zichzelf steeds af te vragen 'waarom doe ik dit en kan dat ook anders?' En 'hier heb ik last van, wie heb ik nodig om dit te veranderen?'

Strategisch risico 3: ICT

ICT wordt ook genoemd als een belangrijk strategisch risico. Hierbij wordt gerefereerd aan cybercrime, maar ook aan het uitvallen van systemen of het niet goed inzetten van ICT als middel.

Strategisch risico 4: relatie Vitalis met maatschappij

Een ander belangrijk risico dat wordt gezien is de relatie van Vitalis met de maatschappij, wat zijn daar de verwachtingen? Hoe brengen we dit bij elkaar en hoe gaan we om met het bedrijfsbelang versus het maatschappelijk belang? Er wordt stilgestaan bij de positie van Vitalis in de regio. Het is niet altijd beter om dingen samen te doen, soms kan dit ook remmend werken. Centralisatie is niet altijd de oplossing. Wel is het van belang om in gesprek te blijven met andere partijen zodat er inzicht in de verschillende krachtenvelden is. Een voorbeeld hiervan is de flexpool.

Overige risico's 2023

CAO

De huidige cao loopt tot ultimo 2023. In deze CAO is een loonsverhoging afgesproken van 3% per 1 maart 2023.

Inflatie

Er is sprake van een behoorlijk hoge inflatie. De kostenstructuur van Vitalis bestaat voor 70% uit personeelskosten en deze zijn dus minder gevoelig voor inflatie (indirect wel via de CAO afspraken). In de begroting 2023 is rekening gehouden met de prijsstijgingen op de materiele kosten.

Een belangrijke post betreft de energiekosten. De energiecontracten van de verpleeghuizen lopen per ultimo 2022 af. Voor de nieuwe contracten 2023 is rekening gehouden met een ruime verdubbeling van kosten.

Fraude en corruptie

Het risico op fraude en corruptie acht Vitalis niet groot. De functiescheiding die binnen de stichting is aangebracht is van voldoende niveau om eventuele onrechtmatige onttrekkingen zoveel als mogelijk te beperken. De financiële administratie is afgeschermd voor het niet-financiële personeel om te voorkomen dat niet-bevoegd personeel toegang krijgt tot onze administratie.

Belastingwetgeving

Vitalis is niet onderworpen aan specifieke belastingwetgeving. Indien activiteiten wijzigen vormt de vennootschapsbelastingplicht een mogelijk risico in de vorm van een VPB last. Vooralsnog is de zorgvrijstelling van toepassing en wordt er ruim aan de gestelde eisen voldaan.

8. Maatschappelijke aspecten

Vitalis is een maatschappelijke organisatie: we hebben oog voor de medemens & het milieu vanuit ons fundament 'de kunst van gelukkig ouder worden' en onze kernwaarden ertoe doen, mee doen en zelf doen. Op de volgende en laatste bladzijde de weergave over 2022 vanuit een duurzaam Vitalis:

