



stichting woongroep **het droo-huus**

Jaarverslag Stichting Woongroep het Droo-huus.

Jaargang 2022.

Inleiding:

Voor u ligt het verslag over het jaar 2022.

Een jaar van langzaam weer echt naar normaal.

Begin 2022 was er nog een enkele lockdown en natuurlijk een paar landelijke vaccinatierondes voor Covid 19.

Met onze bewonersgroep togen we samen met enkele begeleiders naar de zogenaamde priklocaties. Was dit eerst in 2021 nog in Papendal; nu konden we in Duiven terecht op de Ratio.

Mooi om te zien en te bemerken dat deze vorm van inclusie ook voor onze bewoners goed werkt.

Zo gewoon mogelijk en bijzonder indien nodig.

2022 was een jaar waarin Nederland diverse malen werd ontregeld door protesterende burgers.

De boeren, verontruste ouders, anti-vaxxers, milieuactivisten enz. Het was roerig rond om ons. En dan zeker niet te vergeten de oorlog in Oekraïne.

Gevolgen van deze maatschappelijke onrust en andere wereldse zaken hebben op sommige terreinen invloed op het reilen en zeilen in het Droo-huus.

Daarover voor zover van toepassing meer in dit verslag.

2022 hadden we wederom een jubileum. Mevr. M. Tap is 12,5 jaar in dienst van het Droo-huus.

Het jaarverslag is evenals vorig jaar ingericht volgens de pijlers zorg, organisatie en financiën.

Zorg:

De zorg voor onze 8 bewoners is de kern van onze taken. Alles in het Droo-huus is erop gericht om dit zo goed mogelijk te laten verlopen.

Het lukt de organisatie nog steeds om de bewoners de beste zorg te geven die ooit door de ouders bedacht is bij het opzetten van het wooninitiatief. Langzaam zien we qua zorgbehoefte wel een verschuiving. Was het voorheen vooral gericht op zoveel mogelijk zelf doen en alleen ondersteuning waar gewenst of noodzakelijk; nu zien we de noodzakelijkheid steeds verder toenemen.

Niet iedereen lukt het meer om de volledige regie op zijn of haar eigen dagritme te hebben. Ook de lichamelijke achteruitgang is helaas bij sommigen toch wat sneller ingetreden dan verwacht.

Het team prepareert zich om deze ontwikkelingen door kennis en kunde up to date te houden middels cursussen en trainingen. In 2022 waren dit trainingen op het gebied van ouder worden met een syndroom van Down en begeleiding en ondersteuning bij een Fragiel X.

Voor 2023 zal er meer accent gelegd worden op zorg bij lichamelijke achteruitgang.

We zien een voorzichtige verschuiving van het aantal dagdelen dat onze bewoners naar dagbesteding buitenshuis gaan naar meer in huis. Sommige bewoners hebben die meerdere momenten thuis echt nodig om hun rust te pakken. Anderen hebben meer behoefte aan het alleen iets doen in hun

appartement en minder in een grotere groep van de dagbesteding. Begeleiding is er op dat soort dagdelen meer op gericht om bewoners te ondersteunen in hun appartement maar zeker ook de gezamenlijke momenten van ontmoeten tijdens koffie te blijven stimuleren. Even met iemand een ommetje buiten of naar de winkel is belangrijk. Grotere uitjes worden minder omdat niet ieder meer alles kan maar ook bij peiling van behoefte worden voorstellen afgewezen. De zin is er niet altijd.

Heel kort terugkijkend op Covid 19 heeft dit ons naast de nodige zorgen en lockdowns van individuele bewoners in hun appartement tot sluiten van het hele gebouw hier en daar nieuwe inzichten gebracht.

Dachten we dat sommige bewoners zich verschrikkelijk zouden vervelen in huis of appartement bleek dit totaal niet het geval en was er voldoening zo heerlijk alleen je ding doen. Anderen raakten wat overstuur van het niet meer hebben van een dagelijkse structuur.

De zorgen om de zorg veranderen zo met de bewoners mee en begeleiders passen zich aan en zorgen voor passende kennis en kunde .

In het jaarverslag nemen we de getallen op over meldingen omtrent Arbo, Veiligheid en Welzijn. De zogenaamde Meldingen incidenten Cliënten en de Fouten ongelukken en bijna ongelukken.

Er zijn in 2022 in totaal 11 meldingen ingevuld.

De aard van de meldingen waren meer divers dan andere jaren. Het overgrote deel kleine fouten bij verstrekking van medicatie. Soms in het Droo-huus en een enkele keer thuis bij ouders. Een paar meldingen over zorgzwaarte.

Geen enkele keer met grote gevolgen maar wel geconstateerd door oplettendheid van collega's.

De meldingen hebben dan ook tot enkele maatregelen geleid.

Hulpmiddelen ter ondersteuning van de zorg. Beleidsverandering van medicatie en consultering van externe deskundigen.

Meldingen vormen een vast onderdeel van de teamvergadering en worden daar besproken. Net als zaken in het kader van de wet zorg en dwang. Ook dit laatste punt vergt de nodige alertheid van medewerkers. Beperken we onze bewoners in hun vrijheid en wordt hier op welke manier dan ook tegen geprotesteerd (zijn we alert op protest) dan is het onderwerp van gesprek in het team en met de bewoner.

Personele ontwikkelingen maakten het up to date houden van zorgplannen en bijvoorbeeld het interne project: "ben ik tevreden" wederom een uitdaging. Met hulp van het hele team is de kwaliteit van zorg op peil gehouden.

Ook op andere terreinen, ondersteunend aan de zorg, is deze inzet er geweest. Flexibiliteit is altijd een groot goed in het Droo-huus. We mogen trots zijn op onze medewerkers.

Organisatie:

Stichting woongroep het Droo-huus is opgericht op 18 december 2001 en bestaat in 2022 21 jaar.

Het woonhuis: het Droo-huus bestaat in 2022 14 jaar.

Na aanleiding van het vorige contact met de burgemeester hebben we in 2022 een fysiek bezoek van hem samen met wethouder Goossen mogen hebben. Voor hem en de wethouder een eerste kennismaking met een ouderinitiatief. Een aangename bijeenkomst welke heeft geleid tot een jaarlijks overleg met de wethouder o.a. over de ontwikkelingen omtrent diverse ouderinitiatieven in het Duivense. Het Droo-huus is toch een soort van eerste initiatief en wordt de afgelopen tijd regelmatig door anderen bezocht en gebruikt als vraagbaak voor nieuwe ontwikkelingen.

Personeel technisch is er in het vaste team in 2022 geen wisseling geweest.

Begin 2022 zag het er naar uit dat we een redelijke groep van invallers hadden weten te creëren rondom het Droo-huus. Mensen die niet direct stonden te springen om een vast aantal uren of een vast contract. Het is dan ook bijzonder dat hier toch snel een verandering in kan komen. Uitweiden hieromtrent is in het kader van dit verslag te persoonlijk. We hebben gedurende het kalenderjaar toch diverse malen gebruik moeten maken van het uitzendbureau. Hoofdzakelijk door ziekte in het vaste team en het maar zeer beperkt beschikking hebben over eigen invallers.

In het laatste kwartaal van 2022 kregen we de beschikking over een stagiaire. Gezien haar vooropleiding was het mogelijk haar naast de stage (aan het eind van 2022) in te kunnen zetten op passende diensten. BHV en een medicatiecursus werden door het Droo-huus georganiseerd om ook dit deel verantwoord te hebben.

2022 is gestart met 2 po'ers en voor iedere bewoner een maatje. Helaas leek deze constructie voor een van de po'ers toch niet passend.

Uiteindelijk heeft ons dit medio 2022 doen besluiten te kiezen voor een soort van status quo waarbij gekeken is welke bewoners gezien de aard van hun zorgvraag op dit moment gebaad zouden zijn bij een po'er. Voor de andere bewoners is een duo van medewerkers gevormd die samen de zorgvraag, doelen en zorgplan vorm geven. Hoewel niet ideaal was door deze maatregel een verder ingrijpen in het personeelsbestand niet noodzakelijk. Verder ingrijpen was ook niet gewenst en kreeg de instemming van de Droo-huusraad (RvT).

Ondanks de huidige oplossing blijft de personele samenstelling van het Droo-huus toch kwetsbaar. Zoals in voorgaande jaren al gememoreerd is een team van zorgmedewerkers met veelal eenduidige opleidingen een streven voor de toekomst. De opbouw zou dan als volgt moeten zijn: gastvrouw/man met huishoudelijke taken. Groepsbegeleiders. Persoonlijk begeleiders. Met uitzondering van de gastvrouw/man zouden begeleiders voor alle voorkomende werkzaamheden ingezet moeten kunnen worden. De organisatie het Droo-huus is eigenlijk te klein voor een diversiteit aan functies.

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt worden met belangstelling gevolgd door uw bestuurder. Goed zorgen voor het huidige team. Toepassen van de juiste arbeidsvoorwaarden en daar waar mogelijk iets extra's en veel regie van de medewerkers op het eigen werk zorgen voor een aantrekkelijke werkplek.

Hieronder enkele cijfers over de organisatie.

Jaar	2022	2022	2022	2022	
Kwartaal	Q1	Q2	Q3	Q4	
Aantal Bewoners	8	8	8	8	
ZZP vg4	4	4	4	4	
ZZP vg5	2	2	2	2	
ZZP vg6	1	1	1	1	
ZZP vg7	1	1	1	1	
Bezettingsgraad	100%	100%	100%	100%	
Zorgteam in FTE	5,53	5,53	5,47	5,47	
Gastvrouw in FTE	0,56	0,56	0,56	0,56	
Administratie in FTE	0,33	0,33	0,33	0,33	
Bestuurder in FTE	0,67	0,67	0,67	0,67	
totaal	7,08	7,03	7,03	7,03	
Inclusief Zwangerschap					
Exclusief Zwangerschap	5,6%	12,5%	11,00%	2,0%	
In dagen	32	64	66	9	
In Uren	136	337	297	51	
Verloop	0	0	0	0	
Melding Incidenten	4	1	3	3	

Wederom is het verzuimcijfer fors lager dan het landelijk gemiddelde.

Verzuimcijfers:

Gehandicaptenzorg bron VGN:

2016 5,66%
 2017 6,13%
 2018 5,82%
 2019 5,75%
 2020 6,83%
 2021 7,50%
 2022 9,83%

Droohuis bron Zorg van de Zaak:

2016 4,74%
 2017 11,08%
 2018 4,49%
 2019 1,55%
 2020 4,10%
 2021 2,50%
 2022 5,00%

Leeftijdsopbouw medewerkers

25 t/m 34 = 3 23,08%
 35 t/m 44 = 1 7,96%
 45 t/m 54 = 2 15,38%
 55 t/m 67 = 7 53,85%

Financiën:

In 2022 was het de bedoeling om op de nullijn te blijven qua uitgaven.

Helaas is dit zoals uit de cijfers blijkt en al was voorzien nav het overzicht van het 4^e kwartaal niet gehaald.

De bottleneck in deze waren de personele kosten die door ziekte met name in de zomermaanden niet anders waren op te vangen dan met dure uitzendkrachten.

Zoal u Raad weet was er voldoende geanticipeerd op eigen bezetting maar helaas toch niet afdoende in deze krappe arbeidsmarkt.

Was er vorig jaar nog behoefte aan een verbeterslag mbt de salarisadministratie; is dit in 2022 flink verbeterd.

Systemen sluiten goed op elkaar aan en de verwerking is op tijd.

Afgelopen jaren is er onvoldoende aansluiting van de indexering PGB met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt cq de inflatie.

Inflatie is natuurlijk door de ontwikkelingen in Oekraïne helemaal uit de bocht gevlogen. De personele kosten zijn een steeds groter bestanddeel van de totale uitgaven aan het worden en als zodanig bijna niet te beïnvloeden. Wat nog kan en inmiddels gerealiseerd is, is de verzuimverzekeringskosten te verlagen door een groter eigen risico te nemen.

Hopelijk blijft het verzuim dus laag. Hier min of meer aan gekoppeld is de inleen via een uitzendbureau. Wanneer we ook dit tot een minimum kunnen beperken snijdt het mes aan 2 kanten.

Er is wederom een 2^e oproepkracht met een nul-urencontract aangenomen. Inval / vervanging met eigen medewerkers en eventueel beperking van het aantal zogenaamde 2^e diensten is met de huidige zorgvraag soms nog een optie.

Samengevat:

- Vakantiegeld- en -dagen reservering is ongeveer gelijk aan 2021. Ik verwacht voor de komende jaren eerder een afname dan toename van dit getal. Langdurige ziekte is het enige wat de trend zou kunnen doen veranderen.
- Het totaal resultaat neemt af tot € 9.355 negatief.
- Te verklaren op hoofdlijnen door:
 - Personeelskosten € 8649 hoger dan begroot. Zeg ongeveer 1,5% van de totale uitgaven. 2% van de personele kosten.
 - Iets hogere huisvestingskosten door energietoelagen.
 - Iets lagere kantoorkosten door wat langer met apparatuur te doen dan gepland.

Toekomst:

2023 staat voor een deel in het teken van een onderzoek naar de bestuurlijke toekomst van het Droo-huus.

Zoals al eerder vermeld zijn er diverse ouderinitiatieven in en om Duiven die de afgelopen jaren contact hebben gezocht met ons. Meestal voor het uitwisselen van kennis en kunde maar nu toch ook om te onderzoeken of er in de nabij toekomst kan worden samengewerkt.

In ons beleidsplan wat vorig jaar is vastgesteld zijn 2 essentiële punten benoemd voor de nabije toekomst. Robuust maken van het Droo-huus en het voorbereiden op meer dagbesteding thuis. Door de eerste signalen omtrent de vermindering of afschaffing van de budgetgarantie (voor het Droo-huus een bedrag van €89.000) in de komende jaren zijn deze speerpunten nog prominenter geworden.

Mocht eea worden geeffectueerd dan zie ik de volgende sporen om dit probleem aan te pakken.

1. Vermindering van de personele bezetting tot een minimum van 1 medewerker per dienst.

2. Toename van het aantal bewoners door het huren van woningen nabij het Droo-huus waardoor we meer inkomsten genereren zonder direct extra medewerkers te hoeven inzetten.
3. Aannemen van medewerkers met meerdere deskundigheden. Bijvoorbeeld:
Maatschappelijke Zorg / Spw met verpleegtechnische vaardigheden.
Maatschappelijke Zorg / Spw met accent op dagbesteding.
4. Bij ontstane vacature beginnende begeleiders aannemen.

Ophogen van indicaties bij onze bewoners zie ik voor de korte termijn nog niet als relevant. Daar waar sprake was van toename van zorg zijn indicaties al verhoogd.

Ook de salarisverhogingen in relatie tot inflatiecorrectie van de PGB gaat misschien verder uit de pas lopen.

Het zal allemaal vast wat gefaseerd op het Droo-huus afkomen. Laten we de tijd tot dat moment wel gebruiken om ons er op voor te bereiden onder andere middels de hierboven genoemde items.

Naast de hierboven genoemde spannende materie zijn we onze medewerkers aan het voorbereiden op toename van lichamelijke verzorging bij de bewoners. De komende jaren zal dit de nodige opleiding en training vragen.

De opgebouwde geormerkte reserves maken een sobere bespiegeling voor het komende jaar zeker niet nodig. De landelijke ontwikkelingen worden goed gevolgd en waar mogelijk maken we aanpassingen voor de toekomst..

April 2023
Frank Knippenborg