



stichting woongroep **het droo-huus**

Jaarverslag Stichting Woongroep het Droo-huus.

Jaargang 2021.

Inleiding:

Voor u ligt het verslag over het jaar 2021.

Hadden we bij het jaarverslag van 2020 nog het idee dat het een jaar was waarin alles bepaald werd door Covid-19, blijkt ook 2021 min of meer volledig in de greep te zijn geweest van dit virus.

Zoals me bijna alles in ons leven leren we ook hiermee om te gaan. Hoe langer het duurt hoe beter we ons er op instellen.

Hoe normaal zijn we het gaan vinden dat iedereen de hele dag met een mondkapje loopt. Ook in het Droo-huus. Hoe geaccepteerd gingen we om met het beperkte aantal bezoek wat we mochten ontvangen. Hoe goed en alert werd er gereageerd op signalen die zouden kunnen duiden op Covid-19. Bijna iedereen is het afgelopen jaar wel één of meerdere keren getest. Diverse medewerkers en enkele bewoners hebben inmiddels ook Coronaverschijnselen gehad. Gelukkig bijna allemaal milde klachten zonder hele grote gevolgen.

Vaccineren was hetgeen ons heeft bezig gehouden met uiteindelijk de booster op 16 december 2021. De verwachting is/was dat we dan 2022 in zouden gaan met vele zaken weer zoals het ooit was. Ook dat bleek geen realiteit.

2021 stond ook in het teken van meerdere jubilea. De bewoners gingen 12,5 jaar geleden voor het eerst wonen in het Droo-huus en diverse medewerkers begonnen op dat moment bij het Droo-huus te werken.

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.

In 2021 was dit door allerlei beperkingen omtrent Covid-19 niet altijd even makkelijk. Hoe lastig was het bijvoorbeeld om één van onze bewoners 5 dagen te isoleren op zijn appartement ivm Covid. Zelf het TV kijken wat normaliter een van zijn geliefde bezigheden is werd op een gegeven moment niet meer leuk.

Het vele testen in huis en in de teststraat en de diverse keren vaccineren in huis of met z'n allen naar Papendal het waren allemaal zaken die met de juiste begeleiding toch min of meer soepel zijn verlopen.

Er is veel in huis gedaan aan activiteiten. Activiteiten die bijvoorbeeld werden gehuurd van de speltheek of bezigheden die werden gehaald bij de dagbesteding.

Contacten met familie via ZOOM en later weer in beperkte hoeveelheid in het Droo-huus. Vergaderen via ZOOM en soms toch weer fysiek in een zaaltje. Het lijkt op dit moment dat we er een beetje doorheen zijn maar nog lang niet alle signalen voor de toekomst staan op groen.

Covid heeft ons in sommige opzichten ook weer wat gebracht.

Denk bijvoorbeeld aan de flexibiliteit die onze bewoners hebben terwijl wel som denken dat er niet kan worden afgeweken van de vaste rituelen.

Ook inzichten omtrent groepsactiviteiten en individuele bezigheden. Met z'n allen aan 1 grote tafel eten was voor Covid eigenlijk de standaard. Iemand die graag alléén op z'n appartement wilde eten was meer uitzondering dan regel. Nu zien we (eerst door sturing en nu door het voelen van de ruimte om te kiezen) dat ieder zijn eigen afweging maakt. Alleen. Samen in iemands appartement. Samen met 'n begeleider in je eigen appartement. Kortom de keuze is reuze.

Qua deskundigheid over onze doelgroep hebben we in 2021 diverse malen trainingen gevolgd. Een enkele keer face to face omdat het kon maar ook een aantal keren middels een Webinar.

Medewerkers zijn over het algemeen erg enthousiast over deze manieren van leren wat de kwaliteit van zorg verder verbeterd of bevestigd.

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 2021 in totaal 6 meldingen ingevuld.

De aard van de meldingen hadden allen te maken met fouten omtrent medicatie. Geen enkele keer met grote gevolgen maar wel geconstateerd door oplettendheid van collega's.

De meldingen geven qua hoeveelheid en ernst geen aanleiding tot passende maatregelen.

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.

Door de vele personele ontwikkelingen was het up to date houden van zorgplannen en bijvoorbeeld het project ben ik tevreden best een opgave. Zoals gebruikelijk binnen het Droo-huus loopt iedereen dan een stapje harder en her en der lukt het medewerkers over hun eigen schaduw heen te stappen zodat mooie dingen worden gerealiseerd.

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 2021 derhalve 20 jaar.

Het woonhuis: het Droo-huus bestaat in 2021 13 jaar. In het kader van het 12,5 jarig bestaan is er op 16 oktober 2021 een geweldig feest gevierd met lekker eten/drinken en mooie woorden van een ouder, een medewerker en een zus van onze bewoners. We hebben de foto's.

Zoals al gemeld is ook 2021 voor een groot deel geregeerd door Covid-19. De burgemeester van Duiven, dhr. H. Hieltjes was eind 2021 uitermate geïnteresseerd in de stand van zaken omtrent Covid-19 in de zorginstellingen binnen zijn gemeente. Uw bestuurder heeft in een videogesprek met hem van gedachten kunnen wisselen omtrent onze maatregelen. Dit gesprek heeft tevens geleid tot de intentie dat we een afspraak maken voor een bezoek van de burgemeester aan het Droo-huus.

Personeel technisch is er in 2021 geen wisseling geweest.

Wisselingen zaten met name in:

Onze stagiaire die in het Droo-huus een prima start heeft kunnen maken voor haar verdere carrière. We hopen haar ooit nog eens terug te zien.

Ook het inrichten van de functie persoonlijk ondersteuner had in 2021 de nodige voeten in de aarde. Diverse opties zijn de revue gepasseerd maar uiteindelijk is toch gekozen voor het construct zoals we dit al enige tijd hebben. Elke bewoner heeft een PO'er en een maatje. Het aantal po'ers is nu 2 maar dit kan variëren wanneer hier aanleiding toe is. Het grote kader is op dit moment minimaal 2 po'ers en maximaal 3 á 4. De beide po'ers zijn op dit moment S. Gerritsen en N. Visser.

In 2021 is ook fors gezocht naar een team van invallers rondom het Droo-huus. Dit is in de huidige tijd niet eenvoudig. Om diverse redenen zochten mensen contact met het Droo-huus en was er een mogelijkheid een match te maken. Op dit moment hebben we 4 mensen die we op verschillende momenten kunnen benaderen voor invalwerk.

Het team van het Droo-huus blijft qua leeftijdsopbouw nog steeds toenemen. Dit maakt dat er veel ervaring is maar een betere balans zou ook hierin het Droo-huus robuuster kunnen maken.

Voor de komende tijd zullen we hier verder met elkaar over nadenken. Zeker ook gezien het feit dat de bestuurder zijn datum van stoppen met zijn werkzame leven kenbaar heeft gemaakt.

Een ander naderend punt om verder over na te denken is het minder naar dagbesteding gaan van onze bewoners. Een hele dag werken wordt voor sommigen nu al te veel.

Specifieke deskundigheid omtrent dagbesteding zal dan gewenst zijn.

Essentieel is gekwalificeerd personeel die graag werken in de sfeer van een ouderinitiatief. Dat is toch echt anders als een reguliere zorgorganisatie.

Hieronder enkele cijfers over de organisatie.

Jaar	2021	2021	2021	2021	
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	5,36	5,47	5,47	5,53	
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	6,92	7,03	7,03	7,08	
Inclusief Zwangerschap		20,00	33,00	4,1	
Exclusief Zwangerschap	0,05	15,00	7,00	4,1	
In dagen	1	65	97	11	
Verloop	0	0	0	0	

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%

Droo-huus bron Zorg van de Zaak:

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

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:

Al weer het tweede jaar in samenwerking met Mulder accountancy is financieel beleid gevoerd en gecontroleerd.

De samenwerking verloopt in principe prima. Heel veel zaken worden eigenlijk panklaar aangeleverd door onze administratief medewerker en slecht sporadisch gewijzigd of becommentarieerd door de accountant.

Qua salarisadministratie (ook de koppeling met de verzuimverzekering) is er nog wel wat te verbeteren.

Het gaat dan met name om het digitaal toegang geven tot loonstroken en de koppeling van het salaris met de verzuimdesk van ASR. Medewerkers merken hier weinig van maar voor een exacte aansluiting van systemen is actie uitgezet.

De grootste investering in 2021 was natuurlijk de auto voor het Droo-huus. Op basis van het gevoerde financiële beleid van de afgelopen jaren konden we ons een dergelijke uitgave permitteren. Onze reserves zijn goed. We hebben 3 categorieën. De reserve leegloop zoals we dat noemen. Dit is een reserve voor het geval we acuut met een open woonplek geconfronteerd worden.

De Reserve wooninitiatief welke we aanwenden voor grotere investeringen of financiële onverwachte tegenvallers en als derde de zogenaamde algemene reserve waar we min of meer de reguliere investeringen van doen. De 2^e en derde reserve loopt ook wel wat in elkaar over indien hier aanleiding voor is. Onze accountant adviseerde ook om op een dergelijke manier met deze 2 reserves om te gaan.

De cijfers die nu in het jaarverslag staan zijn grotendeels overeenkomst de cijfers welke we over het 4^e kwartaal 2021 al hadden gepresenteerd.

Opvallend in de cijfers van 2021 is natuurlijk de inkomsten en uitgaven voor ziekte. Ik ben altijd behoedzaam als het gaat om te verwachten inkomsten van de verzuimverzekering. Echter in dit geval misschien te voorzichtig. Ontvangen ziektegeden worden wel dermate gemonitord dat personele inzet van die gelden wordt gedaan. Hopelijk ook de komende jaren door aan ons verbonden invalskrachten en beperkt via het uitzendbureau: de Zorgzuster.

Er is nog steeds sprake van een behoorlijke buffer aan vakantie en PBL-uren welke door medewerkers nog niet zijn opgemaakt. Iets meer vakantie en iets minder PBL. Het opgenomen bedrag in de jaarcijfers blijft een boekhoudkundige noodzaak ondanks dat medewerkers aangeven de uren niet uitbetaald te willen hebben. De mogelijkheid om in Coronatijd weinig te kunnen ondernemen qua vakantie heeft zeker bijgedragen aan het instant blijven van deze buffer. Cao-beleid lijkt voor de komende jaren nog meer ruimte te bieden in het opnemen van deze uren op de voor de medewerkers gewenste moment. Hopelijk nemen de buffers daardoor niet nog grotere vormen aan.

Samengevat:

- Vakantiegeld- en dagen reservering neemt verder toe. Het opslagpercentage heb is op 23,5% gezet (ult. 2020 stond dit percentage op 25%).
- Afwikkeling loonheffingen zorgbonus zijn als schuld opgenomen. De zorgbonus van november 2021 is afgewikkeld in de loonaangifte. De bonussen vallen binnen de ruimte van de WKR, er hoeft derhalve geen bedrag aan sociale lasten te worden betaald aan de belastingdienst.
- Het totaal resultaat neemt af tot € 9.316 negatief. Alle categorieën van “lasten” zijn hoger dan hetgeen begroot. Merendeel is naar mijn idee te verklaren:
 - Personeelskosten € 1.948 hoger dan begroot. Ten opzichte van het totaalbedrag valt dit mee (0,4%)
 - Huisvestingskosten nemen toe door hogere energielasten en aanschaf (klein) inventaris;
 - Kantoorkosten nemen toe door aanschaf kantoorbenodigdheden;
 - Autokosten nemen toe door meer brandstofkosten en hogere verzekeringen;
 - Overige kosten nemen toe door kosten inzake COVID-19 en kosten jubileumfeest.

Toekomst:

Voor 2022 gaan we voor een groot deel verder met de zaken die we al in gang hadden gezet.

Het vergroten van kennis en kunde van onze doelgroep.

Project infectiepreventie krijgt nu vorm door een infectiepreventie medewerker van GAIN.

Herhalen van de medicatiecursus, deze cursus dient 1x per 5 jaren te worden herhaald.

Het opnieuw uitvoeren van een Risico Inventarisatie & Evaluatie.

Het beleidsplan 2022 - 2025 is vastgesteld en 2 belangrijke speerpunten hieruit zijn het robuust maken van het Droo-huus in relatie tot oa vertrek van medewerkers door pensionering en het voorbereiden op het minder naar dagbesteding gaan van bewoners en dus meer thuis zijn in het Droo-huus.

Zeker geen sinecure voor 2022 is de ontwikkeling op de arbeidsmarkt en de salarisontwikkeling. Bij het schrijven van dit document lijken de onderhandelingen afgerond en is er in ieder geval een behoorlijk verschil tussen de inflatiecorrectie die we dit jaar hebben gekregen in ons budget en de salarisverhogingen / overige arbeidsvoorwaarden. Mocht dit de nieuwe trend worden dan kunnen we niet anders dan onze reserves aanspreken en bij personele verschuivingen goed nadenken hoe we uren her bezetten.

April 2022

Frank Knippenborg