



Directie verslag 2017

Inhoud

1	Algemene informatie.....	3
1.1	De doelstelling van de organisatie	3
1.2	De kernactiviteiten van de organisatie.....	3
1.3	De juridische structuur	3
1.4	De interne organisatiestructuur en personele bezetting.....	4
1.5	De belangrijkste elementen van de strategie en het gevoerde beleid	4
2	Financiële informatie.....	5
2.1	de ontwikkelingen gedurende het boekjaar	5
2.2	de behaalde omzet en resultaten	5
2.3	de financiële positie	5
2.4	de kasstromen en financieringsbehoeften.....	6
3	voornaamste risico's en onzekerheden	6
4	informatie over financiële instrumenten	6
5	informatie voor de toepassing van gedragscodes.....	6
6	Informatie over maatschappelijke aspecten van ondernemen	7
6.1	algemene maatschappelijke aspecten	7
6.2	milieuaspecten	7
6.3	sociale aspecten	7
6.4	economische aspecten	7
6.5	bezoldiging bestuurders	8
7	Informatie over onderzoek en ontwikkeling.....	8
8	Informatie over actuele ontwikkelingen en het zorgproces	8
9	Toekomstparagraaf	8
10	Melding incidenten.....	9

1 Algemene informatie

1.1 De doelstelling van de organisatie

Stichting De Witte Hoeve heeft als doel zorgvragers met een matige tot ernstige verstandelijke beperking een goede sfeervolle woonomgeving te bieden. Waarin de zorgvrager zich veilig en begrepen voelt, waar ruimte is voor persoonlijke aandacht en waar goed gekwalificeerd personeel van groot belang is. Daarnaast biedt de Witte Hoeve aan zowel de interne als aan externe zorgvragers met een matige tot ernstige verstandelijke beperking een zinvolle dag invulling, waarin het contact met dier en natuur centraal staat.

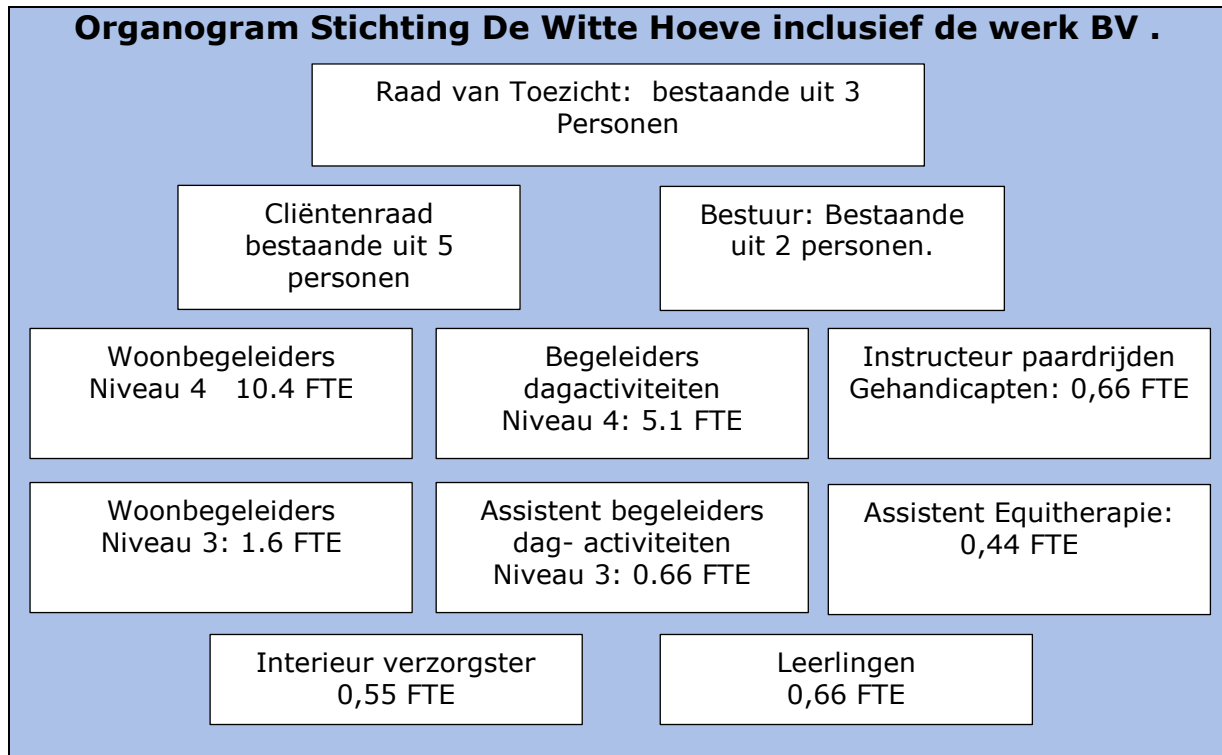
1.2 De kernactiviteiten van de organisatie

Het bieden van een veilige woon- en werkomgeving te midden in de natuur voor mensen met een matige tot ernstige verstandelijke beperking. De Witte Hoeve telt 2 locaties namelijk: Werklocatie Gemertseweg 22 en Woon-Werklocatie Gemertseweg 26. Er wordt WLZ geleverd waarvoor dit verslag is opgesteld en daarnaast vindt er financiering plaats middels onderaanneming en PGB. Dit laatste geldt alleen voor logeren en dagbesteding en is ongeveer 20% van de totale omzet.

1.3 De juridische structuur

Stichting De Witte Hoeve draagt zorg voor de WLZ gelden, voor de uitvoering van de activiteiten is gekozen om deze plaats te laten vinden in Zorgboerderij De Witte Hoeve BV.

1.4 De interne organisatiestructuur en personele bezetting



1.5 De belangrijkste elementen van de strategie en het gevoerde beleid

In 2017 is het aantal plaatsen t.a.v. de wet langdurige zorg met 7,5 % gestegen t.o.v. 2016.

In 2017 is er ook een behoorlijk verloop geweest van medewerkers, er is 3,1 FTE uitgestroomd. Dit heeft er voor gezorgd dat we ons in 2017 vooral gericht hebben op het werven van gemotiveerde medewerkers. We hebben dan ook met succes 4,05 FTE aankunnen stellen en hopen deze in 2018 een vaste aanstelling te bieden.

In 2017 hebben we veel geïnvesteerd in video-coaching. Door deze manier van naar de zorg kijken zijn we tot nieuwe inzichten gekomen en kunnen we beter zorg op maat leveren. We zien dat dit een positieve bijdrage heeft op de dagelijkse zorg rondom de individuele cliënt.

Ook heeft 2017 in het teken gestaan van het meer zelfvoorzienend worden. We hebben geïnvesteerd in de aanleg van de tuin en het maken van een goed teelplan. Echter hebben we moeten concluderen dat we in 2017 minder hebben kunnen oogsten i.v.m. de weersomstandigheden.

2 Financiële informatie

2.1 de ontwikkelingen gedurende het boekjaar

In 2017 hebben we besloten om te stoppen met het landelijk keurmerk HKZ, maar ons volledig te richten om het kwaliteitskader gehandicapten zorg. We kwamen er al snel achter dat de richtlijnen zoals deze beschreven staan in het kwaliteitskader goed aansluiten met de visie en werkwijze zoals wij deze hanteren. De werkgroep kwaliteit is gaan zoeken naar een klanttevredenheidsonderzoek uit de waaier en hebben besloten om het onderzoek "cliënt aan het woord" toe te gaan passen. Begin 2018 zal deze voor de eerste keer uitgevoerd worden. Daarnaast zijn de teams met elkaar in overleg gegaan aan de hand van de landelijke thema's zoals deze zijn vastgesteld in het kwaliteitskader gehandicapten zorg. We zijn in 2017 gestart met intervisie in kleine groepen. Dit om een veilig klimaat te scheppen waarin ieder de ruimte ervaart en krijgt om aan te geven wat ze vinden. Dit willen we dan ook in 2018 verder vorm gaan geven.

In 2017 is als gevolg van de Governance Code Zorg de Raad van Toezicht vervangen. We zijn blij met de komst en de inzichten van de Raad van Toezicht, om te voorkomen dat we opnieuw te maken krijgen met het volledig tegelijkertijd aftreden van de leden van de Raad van Toezicht hebben we een rooster van aftreden vastgesteld.

Zowel de woonvoorziening als de dagbesteding zit volledig vol, met als gevolg dat we een opname stop hebben. We kunnen alleen nieuwe opnames realiseren als er uitstroom plaats vindt.

2.2 de behaalde omzet en resultaten

Het resultaat 2017 is nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van het resultaat in 2016.

In 2017 hebben we, tijdens de zorginkoop 2018 een drie jarige overeenkomst af kunnen sluiten voor de WLZ zorg.

2.3 de financiële positie

De Stichting ontvangt WLZ gelden vanuit het Zorgkantoor VGZ Noord Oost Brabant.

2.4 de kasstromen en financieringsbehoeften

Er is geen behoefte aan externe financiering zoals van banken of kapitaal verschaffers. De gehele geldstroom betreft de ontvangsten van de WLZ gelden.

3 voornaamste risico's en onzekerheden

Voor ons is het voornaamste risico de kleinschaligheid. We zijn een kleine instelling met 15 verblijfsplaatsen en 25 dagbestedingsplaatsen. Met name wanneer er onverwacht een sterfgeval is binnen onze verblijfssetting. Hier zijn we ons dan ook enorm van bewust en proberen we een financiële buffer op te bouwen om dit te kunnen ondervangen. We hebben dan ook besloten om in 2017 een extra langdurig verblijfsplaats te realiseren. Daarnaast willen we continuïteit van de zorg kunnen waarborgen, door het inzetten van extra personeel. Tevens hebben we er voor gekozen om 1 kamer vrij te houden om daar ruimte te bieden voor crisis opvang. Dit kan binnen de huidige personeelsformatie en levert dus een extra financiële buffer op. Mocht er onverhoopt een terug loop zijn in dagbesteding of langdurig verblijf zal er gekeken moeten worden naar de personeelsformatie. Daarnaast lopen we een risico dat medewerkers ontslag nemen of hun dienstverband niet verlengt wordt. Dit komt met name door de complexe zorgvraag van onze zorgvragers en niet iedereen die ook bevoegd is, ook daadwerkelijk bekwaam is om hier te werken.

We willen in 2018 ook gaan kijken naar het organogram, we zien nu dat we een vrij platte organisatie zijn, wat we ook als zeer positief ervaren. Echter zien we ook dat dit ook een risico met zich meeneemt, het bestuur van de BV bestaat uit twee personen en daaronder komen de directe medewerkers om er voor te zorgen dat er ook enkele medewerkers zijn die meer inzicht hebben in het hele reilen en zeilen binnen de organisatie denkt het bestuur er aan om in 2018 een extra laag in het organogram toe te voegen. De Witte Hoeve wil gaan werken met coördinerend begeleiders. Hoe dit precies vorm moet krijgen wordt in 2018 verder onderzocht en uit gewerkt.

4 informatie over financiële instrumenten

Er wordt geen financiële instrument toegepast. Er vinden ook geen beleggingen plaats. Dus wordt en er ook geen beleggingsrisico gelopen.

5 informatie voor de toepassing van gedragscodes

Binnen de Witte Hoeve gelden huis/gedragsregels en daar heeft zowel de bestuurster/medewerkers als cliënt zich aan te houden.

6 Informatie over maatschappelijke aspecten van ondernemen

6.1 algemene maatschappelijke aspecten

Voor ons is het van groot belang dat we functioneren te midden van de maatschappij, we willen graag een onderdeel hiervan zijn en een bijdrage leveren. Zo zullen wij deelnemen aan activiteiten die in onze omgeving georganiseerd worden, maar mag er ook een beroep op ons gedaan worden. Zo hebben we inloop dagen voor scholen om met kinderen kennis te komen maken met de dieren bij ons op de Zorgboerderij. Op deze manier staat er een wederzijds begrip voor elkaar.

6.2 milieuaspecten

Op dit moment speelt er weinig wat betreft de milieu aspecten, hier is al rekening met gehouden met de nieuwbouw denk hierbij aan hoogwaardig isolatiemateriaal en warmte terugwinning door luchtbehandeling de zonnepanelen is voor later stadium als deze beter ontwikkeld zijn en meer rendement opleveren.

6.3 sociale aspecten

Om er voor te zorgen dat er integratie plaats vindt, doen we elk jaar mee aan NL doet, daarnaast bezoeken we regelmatig activiteiten die vanuit het dorp georganiseerd worden. Ook de sportactiviteiten die ondernomen worden zoals zwemmen, voetballen en gymmen, ondernemen we in de omringende dorpen en in samen werking met andere zorgboerderijen.

6.4 economische aspecten

T.a.v. het maatschappelijk belang, bieden wij scholen en bedrijven de mogelijkheid om een excursie bij ons op het bedrijf te volgen, zodat ze wat meer te weten komen over onze doelgroep en onze manier van werken. Belangrijk is dat er begrip is voor ons werk vanuit de omgeving en overheidsinstantie, dat men ziet wat het belang is van de Zorgboerderij en wat het effect is op de zorgvragers.

6.5 bezoldiging bestuurders

De bestuurder wordt betaald uit de dienstverleningsovereenkomst, welke is gesloten met Zorgboerderij De Witte Hoeve BV. Salariëring valt binnen de gestelde normen van de WNT

7 Informatie over onderzoek en ontwikkeling

Indien er onderzoek wordt gedaan naar het welbevinden van zorgvragers op een Zorgboerderij of de kwaliteit van de geleverde zorg op een Zorgboerderij, doen wij als Zorgboerderij daar zoveel mogelijk aan mee. Het kleinschalige en de ruimte en vrijheid die een Zorgboerderij met zich mee neemt hebben een groot effect op het welbevinden van de zorgvragers.

8 Informatie over actuele ontwikkelingen en het zorgproces

De Witte Hoeve heeft in 2015 de afspraak gemaakt met het zorgkantoor dat alle nieuwe WLZ aanvragen geleverd worden middels VPT. In 2015 zijn 3 zorgvragers middels deze voorwaarden bij ons op de Witte Hoeve komen wonen. In 2016 is deze afspraak gelijk gebleven, maar zijn er geen nieuwe zorgvragers middels deze financieringsvorm gekomen. In 2017 hebben we in overleg met het zorgkantoor er voor gekozen om ook de VPT plaatsen om te zetten naar ZZP plaatsen, dit omdat het voor onze cliënten erg nadelig was om via VPT te komen.

Daarnaast verzorgen we voor het tarief dat er binnen de WLZ voor het vervoer staat ook het vervoer binnen een straal van 40 KM. Dit zien wij als een stukje extra service en maakt het voor de zorgvragers mogelijk om te blijven komen. Wel merken we dat dit steeds meer financiële druk oplevert. Nu kunnen we dit nog voor een groot deel opvullen doordat we gebruik maken van vrijwilligers. Echter zien we dat we steeds moeilijker aan vrijwilligers kunnen komen.

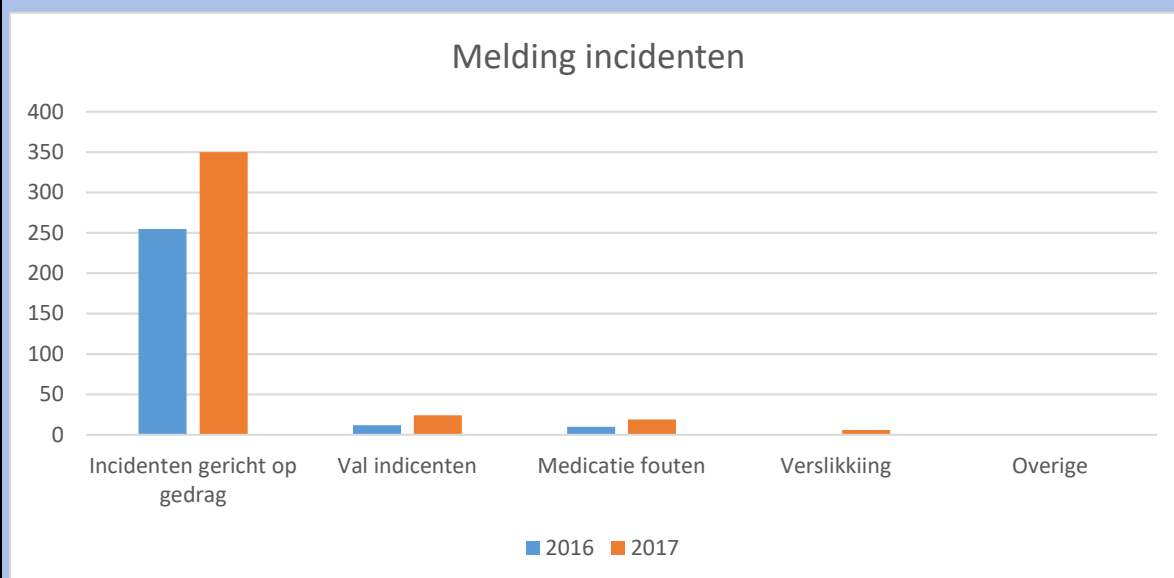
9 Toekomstparagraaf

Voor 2018 hebben we een productieafspraken kunnen maken, gebaseerd op de geleverde zorg 2017. In 2015 is de behandeling uit de zorgafspraken gehaald dit blijft voor 2018 ook zo.

De Witte Hoeve wil de geleverde zorg continueren en niet verder uitbreiden. De Witte Hoeve wil dan ook veel investeren in goede zorg, door scholing en ontwikkeling van medewerkers en het toepassen van het kwaliteitskader gehandicaptenzorg.

10 Melding incidenten

Binnen de Witte Hoeve wordt er een melding incident gemaakt wanneer dit betrekking heeft op gedrag/medicatie of op vallen. Dit wordt gedaan middels een Memo in Qurentis. In 2016 zijn de volgende meldingen binnen gekomen:



We zien in 2017 een toename melding incidenten, dit is voor een deel te wijten aan de instroom van nieuwe medewerkers en voor een deel aan het afbouwen van medicatie. Er zijn geen melding incidenten waarbij ook een meldingsplicht is naar de inspectie volksgezondheid.