

Bestuursverslag

2022

Stichting WarmThuis

Versie d.d. 29-05-2023

0 | Inhoud

0	Inhoud.....	2
1	Voorwoord.....	3
2	Profiel van de organisatie	4
2.1.	Algemene identificatiegegevens	4
2.2.	Structuur van het concern.....	4
2.3.	Kerngegevens	6
2.3.1.	Doelstelling, kernactiviteiten en nadere typering.....	6
2.3.2.	Patiënten/cliënten, capaciteit, productie, personeel en opbrengsten	6
2.3.3.	Werkgebieden	7
2.4.	Samenwerkingsrelaties.....	7
3	Bestuur, toezicht en medezeggenschap.....	9
3.1.	Normen voor goed bestuur – toepassing en naleving (gedrags)codes.....	9
3.2.	Samenstelling en bezoldiging raad van bestuur / directie	9
3.3.	Samenstelling, bezoldiging en werkwijze raad van toezicht	10
3.4.	Toepassing Governancecode Zorg 2022.....	13
3.4.1.	Goede zorg.....	13
3.4.2.	Waarden en normen	13
3.4.4.	Inrichting governance.....	17
3.4.5.	Goed bestuur	17
3.4.3.	Continue ontwikkeling.....	18
4	Algemeen beleid.....	19
4.1.	Missie en Visie	19
4.1.1.	Missie.....	19
4.2.	Algemeen beleid en belangrijke gebeurtenissen in het verslagjaar	22
4.2.1.	Belangrijke gebeurtenissen in het verslag jaar:.....	23
4.3.	Maatschappelijk verantwoord ondernemerschap.....	23
4.4.	Risicoparagraaf	23
4.5.	Toekomstparagraaf	26
5	Bedrijfsvoering.....	28
6	Financieel beleid.....	30

1 | Voorwoord

Met genoegen presenteer ik, als Bestuurder, het bestuursverslag 2022 van stichting WarmThuis.

WarmThuis is een visie gedreven organisatie met sterke kernwaarden die iedereen omarmt. Er wordt veel gedaan om de visie levend te houden en te borgen. Dit doen wij door het inzetten van visiecoaches, het organiseren van visiedagen, WarmThuis cafés te organiseren samen met de cliënten verwanten raad en het in alle teamoverleggen te agenderen waarbij het team de casuïstiek bepaald.

Wij gaan zorgvuldig en bewust om met de beschikbare middelen waarbij steeds de afweging wordt gemaakt of het toevoegt aan het wonen en welzijn van onze bewoners. WarmThuis is een financieel gezonde organisatie met een gezond rendement. Wat wij spannend vinden is de tijd die op ons af gaat komen. De arbeidsmarktontwikkelingen, de stijging van de personele kosten, de inflatie en de dekking die achter blijft om een gezond rendement te blijven draaien. Wij voelen de druk en de spanning die hierop zit.

Ook de druk die op ouderenzorg wordt gelegd met het langer thuis wonen, het tekort aan WLZ plaatsen terwijl onze wachtlijst nog steeds groeit en er een grote behoefte blijft voor mensen met een dementie die beschermde fijne woonomgeving nodig heeft. WarmThuis gaat uitbreiden met een derde locatie in Grosthuisen. Hier zijn wij erg blij mee omdat wij hiermee 35 nieuwe bewoners kunnen inhuizen van onze wachtlijst. Tevens bieden wij hier de logeer mogelijkheid en gaan wij een dagsociëteit opzetten.

WarmThuis heeft twee locaties; een in Zuidermeer (Klein Suydermeer) en een in Oterleek (De Hulst). Er is geen sprake van leegstand, behoudens de corona periodes waarbij er minder gebruik is gemaakt van de logeerplekken op de beide locaties. Op beide locaties wordt kleinschalig gewerkt, door middel van woningen waarbij er in elke woning 6 bewoners wonen, zorg, ondersteuning en welzijn aangeboden wordt vanuit het driehoek principe. De bewoner, de familie/naasten en de collega's.

WarmThuis wordt hoog gewaardeerd door de bewoners, naasten en familie en de collega's. Op Zorgkaart Nederland scoren wij een gemiddelde van 9,4.

WarmThuis kijkt terug op een jaar waarin er veel veranderingen hebben plaatsgevonden. Begin dit jaar had WarmThuis nog te maken met corona maar eind februari 2022 werd het pakket aan maatregelen opgeheven. Aan het begin van het jaar is er daarmee naast de dagelijkse gang van zaken nog veel tijd besteed aan het buiten de deur houden van het coronavirus en het vaccineren van de bewoners. Desondanks, is het helaas niet gelukt om het coronavirus geheel buiten de deur te houden. Met het opheffen van het pakket aan maatregelen medio 2022 zagen we het ziekteverzuim ten gevolge van corona onder onze collega's omhoog gaan. Over heel 2022 was het gemiddeld 8%. Dat is voor WarmThuis hoog percentage.

In april en september 2022 is het grootste gedeelte van onze bewoners opnieuw gevaccineerd.

1 april 2022 is er een nieuwe directeur/bestuurder gestart: mevrouw W. Langenberg. Zij heeft dhr. D. van Bruggen, welke een half jaar interim Bestuurder van WarmThuis is geweest, opgevolgd.

2 | Profiel van de organisatie

WarmThuis wordt geleid door een eenhoofdige Raad van Bestuur (RvB) die verantwoording aflegt aan de Raad van Toezicht (RvT). De organisatie beheert twee kleinschalige zorglocaties; De Hulst in Oterleek en Klein Suydermeer in Zuidermeer. Daarnaast zijn de voorbereidingen getroffen voor een derde locatie in Grosthuisen. Deze zal in de tweede helft van 2023 in gebruik worden genomen. Binnen de bestaande locaties worden logeerplaatsen aangeboden waardoor mensen met dementie tijdelijk kunnen komen logeren. Daarnaast is er ook op beide locaties een dag sociëteit.

2.1. Algemene identificatiegegevens

Naam verslag leggende rechtspersoon	
Adres	Noordschermerdijk 5
Postcode	1842 EL
Plaats	Oterleek
Telefoonnummer	0610833073/0725073010
Identificatienummer Kamer van Koophandel	37141322
E-mailadres	info@warmthuis.nl
Internetpagina	www@warmthuis.nl

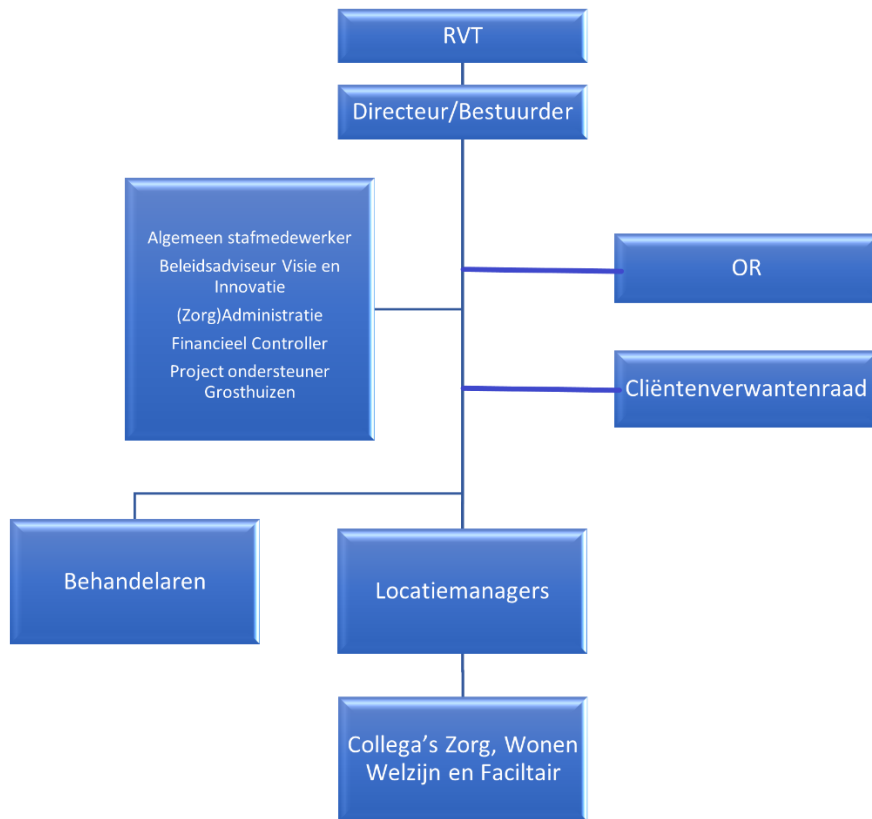
2.2. Structuur van WarmThuis

De Bestuurder vormt samen met de locatiemanagers, beleidsadviseur Visie en Innovatie en de HR-adviseur a.i. het managementteam (MT) van de organisatie. In het MT wordt het tactisch/strategisch beleid voorbereid, vastgesteld en doorvertaald op tactisch en operationeel niveau. De MT-vergaderingen vinden om de veertien dagen plaats onder voorzitterschap van de Bestuurder. Besluitvorming gebeurt in overleg, onder eindverantwoordelijkheid van de Bestuurder. De managers zijn op tactisch en operationeel niveau verantwoordelijk voor de uitvoering van het vastgestelde beleid binnen hun eigen locatie. Op centraal niveau zijn (in beperkte omvang) de staf- en ondersteunende disciplines gepositioneerd, zoals de algemeen stafmedewerker, projectondersteuner Grosthuisen en de financieel controller. Zij leggen vanuit hun positie verantwoording af aan de Bestuurder.

Juridische structuur:

De rechtsvorm van WarmThuis is een stichting.

De organisatorische structuur:



Het interne toezicht:

De RvT heeft als intern toezichthoudend orgaan een toetsende, controlerende en adviserende taak. De taken en bevoegdheden van de Raad van Toezicht zijn verder expliciet beschreven in de statuten van de Stichting WarmThuis en het Reglement Raad van Toezicht WarmThuis. De taken en bevoegdheden van de Raad van Bestuur (RvB) zijn vastgelegd in het reglement RvB. De reglementen zijn in lijn met de nieuwe Governance Code geactualiseerd en in 2023 vastgesteld.

Tussen de RvT en RvB vindt regelmatig overleg plaats tijdens reguliere vergaderingen. De RvT keurt in dit kader het door de RvB vastgestelde kwaliteitsjaarplan en bestuursverslag goed, evenals de begroting en jaarrekening.

Mocht het nodig zijn dat er tussentijds contact moet worden gelegd tussen de Bestuurder en de Raad van Toezicht, dan is dat ten allen tijden mogelijk. In 2022 zijn er een paar momenten van afstemming geweest.

De toelating;

De toelating waarover WarmThuis beschikt is een WTZA (Wet Toetreding Zorg aanbieders (2022))

De medezeggenschapsstructuur:

Cliënten Verwanten Raad:

WarmThuis heeft een Cliënten Verwanten Raad. Deze is gestart in het najaar van 2015 en bestaat uit 4 leden. 2 leden van de locatie de Hulst en 2 leden van de locatie Klein Suydermeer. De samenwerking, taken

en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in een overeenkomst en reglement. Beiden gebaseerd op de WMCZ (Wet medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen).

Ondernemingsraad:

WarmThuis heeft een Ondernemingsraad welke bestaat uit 5 leden die de medewerkers van beide locaties vertegenwoordigen. 2022 was het eerste volledige jaar van de ondernemingsraad.

2.3. Kernegevens

WarmThuis heeft op de locaties Zuidermeer en Oterleek in totaal 49 verblijfplaatsen. Daarnaast heeft WarmThuis in de locatie Oterleek en de locatie Zuidermeer de mogelijkheid om 5 logeergasten te laten logeren. Op jaarbasis komen ongeveer 150 verschillende mensen met dementie logeren. Vanwege corona zijn het aantal bezettingsdagen in 2022 niet volledig gehaald.

WarmThuis kende in 2022 intramuraal gemiddelde een bezetting van **55,3** (inclusief mutatiedagen). Dit is iets lager dan de normale gemiddelde bezetting omdat de logeerhuizen vanwege corona een lagere bezetting hebben gehad.

WarmThuis heeft op beide locaties een dag sociëteit met activiteiten voor mensen met dementie die zelfstandig thuis wonen. De soos is vier dagen per week open op locatie Kleine Suydermeer en vijf dagen per week op locatie de Hulst. Ook hier is de bezetting in 2022 lager geweest als gevolg van corona.

2.3.1. Doelstelling, kernactiviteiten en nadere typering

Bij WarmThuis zorgt de 'driehoek' Bewoner-Naaste-Medewerker voor een fijne dag, iedere dag weer. Alle andere betrokkenen bij de organisatie dragen er aan bij om dit mogelijk te maken. Wij verlenen Zorg conform de Wet Langdurige Zorg (WLZ) op basis van een ZZP. Met name ZZP 5. ZZP 7 wordt alleen ingezet als hiervoor een indicatie nodig is. Een enkele keer is er sprake van een ZZP 10. Naast de WLZ bieden wij logeren en dagbesteding aan. Dit gebeurt op basis van een WLZ indicatie, persoonsgebonden budget (PGB), MPT, ELV of WMO.

2.3.2. Cliënten, capaciteit, productie, personeel en opbrengsten

Kerncijfers productie WLZ/WMO

WLZ

		2020	2021	2022
Product	Eenheid	Aantal	Aantal	Aantal
ZZP-4	dag	17	21	0
ZZP-5	dag	18.205	18.348	17.188

ZZP-6	dag	22	0	0
ZZP-7	dag	567	572	730
ZZP 10	dag	0	417	58
Mutatiedagen	dag	126	114	192
Logeren	dag	344	727	1.517
BG Basis	dagdeel	0	0	1.845
BG GRP	dagdeel	2.479	2.844	3.464
Vervoer	dag	1.128	1.350	1.581

WMO

		2020	2021	2022
Product	Eenheid	Aantal	Aantal	Aantal
Begeleiding groep	dagdeel	664	1.628	1.604
Vervoer	dag	263	847	618
Logeren	dag	42	68	279

De totale omzet/opbrengsten in 2022 bedroeg € 6.656.979. In 2021 bedroeg dit € 7.031.303.

De totale formatie in 2022 was 88,9 fte, in 2021 was dit 87,1 fte.

Capaciteit voor beide locaties is 49 bewoners, De Hulst in Oterleek 25 en Klein Suydermeer 24 in Zuidermeer 24 bewoners. 5 logeerplekken per locatie en per dagsociëteit maximaal 8 gasten per dag 5 dagen per week.

In 2022 zijn er 15 nieuwe bewoners bij ons komen wonen.

2.3.3. Werkgebieden

Het werkgebied van WarmThuis bestaat uit de gemeente Alkmaar en omliggende gemeenten en de gemeente Koggenland en omliggende gemeenten. Bewoners van de groepswoningen en logees van de logeerhuizen komen soms ook uit andere plaatsen in Nederland.

2.4. Samenwerkingsrelaties

WarmThuis is aangesloten bij de branchevereniging Actiz. Deze koepelorganisatie onderhandelt namens de leden met overheid en vakbonden over zaken die de sector aangaan. WarmThuis is binnen Actiz vertegenwoordigd in het netwerk kleine organisaties. Actiz verschaft naast informatie over de ontwikkelingen ook periodiek benchmarkgegevens.

Daarnaast is WarmThuis aangesloten bij twee lerend netwerken. Met de zorgorganisaties De Reigershoeve, de ZorgSpecialist, de King Arthur groep wordt op bestuurlijk niveau kennis gedeeld. Tevens is WarmThuis aangesloten bij het lerend netwerk van Stichting NIKO, Horizon zorgcentrum, Zorggroep Tellus, De Pieter Raat Stichting (DRPS) en Alkcare waar op bestuurlijk niveau wordt samengewerkt en kennis gedeeld.

WarmThuis neemt deel aan het netwerk Dementie en is op stuurgroep niveau betrokken bij de ontwikkeling van het Fieldlab, een praktijkgerichte opleiding op het gebied van Kleinschalige PG-Zorg en neemt deel aan het bestuurlijk leernetwerk van Radicale vernieuwing.

WarmThuis had in 2022 voor de volgende kernactiviteiten samenwerkingsafspraken

- Specialist ouderengeneeskunde en psycholoog - Stichting Geriant
- Verpleegkundig specialist 2 x 12 uur – Max Plazier huis en Hospice Bardo
- Gespecialiseerde verpleegkundige zorg – Eveen en Buurtzorg
- Samenwerking in de regio - Netwerk Dementie Noord Holland Noord, Geriant
- Huisvesting – Woningbouwcoöperatie Wooncompagnie (De Hulst) en van der Borden (Klein Suydermeer).
- Bestuurlijk leernetwerk- Radicale vernieuwing

3 | Bestuur, toezicht en medezeggenschap

3.1. Normen voor goed bestuur – toepassing en naleving (gedrags)codes

Het bestuur en management werkt conform de Governancecode Zorg 2022. Binnen WarmThuis is er een structureel MT-overleg. WarmThuis heeft in 2022 een klachtenregeling waar iedere medewerker bekend mee is. Medewerkers werken conform de gedragscode en er is een meldcode (ouderen)mishandeling of huiselijk geweld. WarmThuis werkt met een vertrouwenspersonen: een vertrouwenspersoon voor de medewerkers en voor de bewoners en vanuit Zorgstem een vertrouwenspersoon voor de Wet Zorg en Dwang (WZD). In 2022 is WarmThuis opnieuw geaccrediteerd waarmee voldaan wordt aan de eisen van "Certificering voor de Zorg". In 2023 is een klokkenluidersregeling in de Raad van Toezicht vastgesteld welke in 2022 is voorbereid.

3.2. Samenstelling en bezoldiging raad van bestuur / directie

Naam	Functie in RVB/Directie	Interim ja/nee	Functie vervult van/tot	(Neven)functies
Dhr. D.J. van Bruggen	Directeur/Bestuurder	Ja	6 oktober 2021 tot en met 31 maart 2022	Lid RvT stichting Buurtzorg Nederland Lid van het districtsbestuur van het Rode Kruis Noord Holland Noord Adviseur RvB Esdege-Reigersdaal
Mevr. W. Langenberg	Directeur/Bestuurder	Nee	1 april 2022 tot en met 31 december 2022	Geen

Bezoldiging:

De Bestuurder ontvangt een salaris binnen de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) en de daarvan onderdeel uitmakende regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg- en welzijnssector. Voor een uitgebreidere toelichting verwijs ik naar de jaarrekening 2022.

3.3. Samenstelling, bezoldiging en werkwijze raad van toezicht

Samenstelling Raad van Toezicht:

De Raad van Toezicht bestaat uit vijf leden. De leden hebben zitting voor een termijn van vier jaar. De Raad is zodanig samengesteld, dat de leden ten opzichte van elkaar, de Bestuurder van WarmThuis en andere mogelijke belanghebbenden, onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. Ze beschikken gezamenlijk over de vereiste kennis om de doelen van beleid, strategie, resultaten van geboden zorg, de organisatie en de bedrijfsvoering in algemene zin te kunnen beoordelen en als sparringpartner voor de Bestuurder te kunnen fungeren.

De leden van de Raad van Toezicht van WarmThuis:

Naam	Functie in de rvt	Nevenfuncties
Joke van den Berg	voorzitter	Directeur-bestuurder Woonwaard (aspirant) lid Raad van Toezicht Opspoor
Annelies den Dulk	lid	Geestelijk verzorger Kennemerhart
Amanda Hogenes	lid	Manager Bestuurstaf & beleid Parteon
Jeroen Riemeijer	lid	Voorzitter cliëntenraad Huisartsenzorg Zaanstreek Waterland Secretaris Stichting Vrienden voor Purmerend Gespreksleider - Mediator Riemeijer ArbeidsMediation & HR Consultancy Columnist PW
Jos Wouda	lid	Financieel Controller Intermaris

Wim van Veen	lid	Adviseur innovatie en interim manager / opdrachten Adviesbureau Wim van Veen
--------------	-----	--

Schema van aftreden:

Naam/functie	Datum toetreding	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Joke van den Berg	15/12/15		14/12							
Annelies den Dulk	1/6/2018					31/5				
Amanda Hogenes	1/2/2021			31/1				31/1		
Jeroen Riemeijer	1/2/2021			31/1				31/1		
Jos Wouda	14/12/2022					13/12				13/12
Wim van Veen	1/1/2014	18/5								

Bezoldiging:

De leden van de Raad van Toezicht ontvangen een honorarium binnen de kaders van de WNT-2. Voor de hoogte van de bezoldiging wordt naar de jaarrekening verwezen.

Werkwijze:

De RvT vervult de werkgeversrol voor de Bestuurder. In 2022 is een nieuwe Bestuurder geworven. In het profiel van de nieuwe Bestuurder zijn die kennis, vaardigheden en competenties opgenomen die aansluiten

bij wat WarmThuis in deze fase van haar bestaan nodig heeft. In de vergaderingen van de raad is geregeld aandacht besteed aan het functioneren van de Bestuurder, mede in het licht van de recente indiensttreding.

De Bestuurder informeert de Raad van Toezicht over alle personele vraagstukken en personele wisselingen van medewerkers op sleutelposities.

De Raad van Toezicht van WarmThuis heeft in het verslagjaar 6 keer vergaderd. Bij alle vergaderingen was de Bestuurder aanwezig.

De Bestuurder voorziet de Raad van Toezicht van informatie over alle zaken die van belang zijn voor het functioneren van Warm Thuis. De agenda wordt bepaald in een overleg tussen de voorzitter van de Raad van Toezicht en de Bestuurder.

Het jaar 2022 stond ten dele nog in het teken van de Corona maatregelen. Daarnaast hebben in de vergaderingen twee onderwerpen vooral de aandacht gehad: de komst van de nieuwe Bestuurder en de ontwikkeling van de derde locatie. Leden van de Raad van Toezicht hebben daarnaast vergaderingen bijgewoond van de bestuurder met de diverse gremia: de Ondernemingsraad, de Cliëntenverwantenraad en het management team. Daarnaast hebben zij visiebijeenkomsten bijgewoond die WarmThuis voor familie en verwanten organiseerde en bezoeken gebracht aan de locaties.

In de vergadering van de Raad van Toezicht zijn onder meer de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Afscheid interim Bestuurder en benoeming nieuwe Bestuurder
- Voorbereidingen derde locatie, in 2023 te starten in Grosthuisen
- Zorgvisie en zorgkwaliteit
- Organisatieontwikkeling
- Her certificering 2021 en 2022 (auditrapport)
- Actualisatie statuten en reglementen
- Externe netwerken bestuurder
- Corona onder bewoners en medewerkers
- Jaarrekening en jaarverslag, in aanwezigheid van de accountant
- Jaarplan en begroting

Besluiten RVT WarmThuis

Onderwerp	Besluit/Goedkeuring	Datum
Jaarrekening 2022	Goedkeuring	16/5/2022
WNT-klasse 2023	Besluit	12/12/2022
Ontwikkeling derde locatie	Goedkeuring	16/5/2022
Aanstelling Bestuurder	Besluit	14/1/2022
Bezoldiging Raad van Toezicht	Besluit	12/9/2022

Het jaarverslag van de Raad van Toezicht is te lezen op de website van WarmThuis.

3.4. Toepassing Governancecode Zorg 2022

3.4.1. Goede zorg

Bestuur en Raad van Toezicht onderschrijven het belang van een visie op wonen, welzijn en zorg voor mensen met een dementie. Goede kwaliteit van zorg en dienstverlening begint bij een gemeenschappelijk en gedragen visie. Warme zorg is de basis van onze visie.

WarmThuis gaat uit van het volgende: Mensen met een dementie zijn in de eerste plaats mensen met een dementie, met dezelfde basisbehoeften als ieder ander. Als gevolg van cognitieve en geheugendefecten en de psychologische gevolgen hiervan verdwijnt echter de continuïteit van- en de grip op hun leven. Dit heeft grote gevolgen voor de persoon met dementie, maar ook voor de familie en andere betrokkenen.

Een betekenisvolle omgeving en een juiste benadering door de familie, vrijwilligers en medewerkers zijn nodig om de bewoner in staat te stellen maximaal zelfstandig te functioneren en zich fysiek, sociaal en psychologisch staande te houden.

Concreet betekent dit het scheppen van overzicht, veiligheid, nabijheid, begrip voor de ervaring van mensen met dementie, gelijkwaardigheid, oprechte communicatie en begeleiding in het proces en het voorzien in de basale behoeften.

3.4.2. Waarden en normen

Bij persoonsgerichte zorg wordt iemand met dementie in eerste plaats gezien als een uniek persoon. De eigen identiteit vormt dan ook het uitgangspunt in de zorg en niet de ziekte.

Wanneer mensen met dementie optimaal worden benaderd, is het mogelijk dat zij tot aan hun dood een goed welbevinden ervaren, ongeacht het natuurlijk beloop van hun ziekte. Bewoners, naasten en medewerkers/ vrijwilligers zijn samen verantwoordelijk voor het realiseren van een fijne dag.

De kernwaarden van WarmThuis geven aan waar collega's voor staan, wat de collega's met elkaar verbindt, waar ze in geloven en wat essentieel is in hun houding en hun gedrag. WarmThuis kent vier kernwaarden;

- Eigen regie
- Vrijheid
- Herkenbaarheid
- Nabijheid

Bij WarmThuis gelden de volgende organisatorische uitgangspunten:

De vraag van de bewoner, logeergast of deelnemer staat centraal en de inrichting van de organisatie is gericht op het creëren van voorwaarden om de mens met dementie een zo goed mogelijke kwaliteit van leven te bieden.

De mens met dementie behoudt zoveel mogelijk de regie over het eigen leven en de verwanten en medewerkers ondersteunen hen hierbij. De verwanten worden nadrukkelijk uitgenodigd om een belangrijke rol in het dagelijks leven van de mens met dementie te blijven vervullen. U kunt denken aan samen opstellen van het zorgleefplan e.d.

Er wordt samengewerkt op basis van wederzijds vertrouwen en respect. Cliënten en medewerkers, vertegenwoordigd in cliënten verwantenraad en ondernemingsraad, hebben een toetsende functie en adviserende rol.

Medewerkers krijgen ruimte om:

- De visie in praktijk te brengen
- Zich te ontwikkelen
- Eigen interesses, kennis en kunde in te brengen in het werk
- Initiatief te nemen
- Te reflecteren op hun eigen handelen maar ook dat van collega's
- Fouten te maken, als je een bewuste keuze hebt gemaakt en je bereid bent je hierover te verantwoorden

De beschikbare (financiële) middelen worden zodanig ingezet dat dit optimaal bijdraagt aan het bieden van hoge kwaliteit van zorg die gericht is op een zo goed mogelijke kwaliteit van leven voor de mens met dementie.

Een efficiënte en effectieve inzet van (financiële) middelen betekent dat er steeds een zorgvuldige afweging wordt gemaakt tussen het inhuren van ondersteunende functies (zoals personeelszaken, administratie, medische zorg etc.) of het in dienst nemen van medewerkers voor het uitvoeren van deze ondersteunende functies.

Onafhankelijk van deze keuze is het van groot belang te bewaken dat de directe zorg leidend blijft en de ondersteunende functies er primair op gericht zijn de medewerkers die de directe zorg leveren zo optimaal als mogelijk hun werk te laten doen.

Grensverleggende keuzes kunnen gemaakt worden, waarbij de bedoeling leidend is en het schuren langs regels niet uit de weg wordt gegaan:

- De visie is het vertrekpunt bij alles wat we doen
- Niet regels zijn-, maar gezond verstand is leidend
- Alles kan, tenzij het niet kan ... maar dan heb je wat uit te leggen
- Alles wat we ondernemen houden we zo eenvoudig mogelijk

Het management zorgt voor alle voorwaarden die nodig zijn om de medewerkers goed te laten werken:

- Geeft de medewerkers alle ruimte om te werken binnen de grenzen van de visie.
- De organisatie is op orde (kwaliteit, personeel, financiën)
- Erkent, enthousiasmeert en coacht de medewerkers
- Houdt de visie levend met feedback, coaching, intervisie, visiedagen, scholing en nieuwsbrieven

De Raad van Toezicht vervult haar toezichhoudende rol in lijn met de organisatorische en inhoudelijke principes.

3.4.3 Invloed belanghebbenden

Medezeggenschap Cliënten, Cliënten Verwanten Raad (CVR).

Binnen de Cliënten Verwanten Raad en in het overleg met de Bestuurder wordt vormgegeven aan de medezeggenschap van bewoners en cliënten conform de wet op de medezeggenschap cliënten zorginstellingen (WMCZ). De Cliënten Verwanten Raad heeft regulier overleg met de Bestuurder. De Bestuurder en de CVR hebben minimaal 4 maal per jaar overleg met elkaar. Daarnaast wordt er iedere woning minimaal één keer per jaar een familieavond georganiseerd waar het leven op de woning wordt doorgenomen. Afspraken voor eventuele verbeteringen worden gemaakt en genotuleerd.

De Cliënten Verwanten Raad van WarmThuis is in 2022 5 maal bijeen geweest voor een gezamenlijke bijeenkomst met de Bestuurder.

Gespreksonderwerpen en betrokkenheid bij:

- Kennismaken met de WZD functionaris
- Inzage in de bouwtekeningen van Het Grosthuis

- Deelname aan het organiseren en begeleiden van de WarmThuis Cafés
- Deelname aan her certificering (externe audit door Certificering in de zorg)
- Flyer opgesteld voor de Cliënten verwantenraad (CVR)
- Werving van nieuw lid voor de CVR
- Begroting 2023 en financieel resultaat 2022
- Deelname werving lid Raad van Toezicht en locatiemanager voor De Hulst in Oterleek
- In januari 2022 deelname werving voor de nieuwe Bestuurder
- In maart 2022 beoordeling jaarplan
- Deelname werkgroep visiedocument en vaststelling van de herschreven visie.

Medezeggenschap medewerkers: Ondernemingsraad:

De medewerkers van WarmThuis zijn vertegenwoordigd in de Ondernemingsraad. Binnen de Ondernemingsraad en in het overleg met de Bestuurder wordt vormgegeven aan de medezeggenschap van medewerkers conform de wet op de ondernemingsraden (WOR).

De Ondernemingsraad heeft in een vaste structuur, overlegvergaderingen met de Bestuurder en eenmaal per jaar woont een lid van Raad van Toezicht een overleg bij van de ondernemingsraad.

De Ondernemingsraad bestaat uit vijf leden. 2022 stond in het teken van starten en doorstarten. Het starten van de nieuwe Bestuurder Mw. W. Langenberg en met de bouw van de nieuwe locatie "Het Grosthuis". Daarnaast het doorstarten van de OR na wisselingen in de samenstelling en het doorstarten van activiteiten op de werkvloer na de corona pandemie. Bijna tastbaar ging er een zucht van verlichting door alle teams dat men weer activiteiten door kon laten gaan die het welzijn van bewoners ten goede komen. Niet alleen collega's haalde opgelucht adem ook familieleden en vrijwilligers konden weer volop meedoen, tot ieders plezier.

De vergaderingen van de OR konden allemaal weer fysiek plaatsvinden en omdat de OR graag zichtbaar is stelden men in dat men de OR direct na de vergadering kan aanspreken. Dit blijft ook het komende jaar mogelijk en in de nieuwsbrief kan men lezen wanneer en waar de OR-vergadering worden gehouden.

In 2022 heeft de OR 12 keer vergaderd, en er heeft 4 keer een overlegvergadering met de Bestuurder plaatsgevonden. Daarnaast heeft de OR 1 keer een vergadering gehad met het MT (management team) en de CVR (Cliëntenverwantenraad).

Gespreksonderwerpen met de Bestuurder waren o.a.:

- Start bouw nieuwe locatie het Grosthuis
- Visie document
- Sollicitatie procedure nieuwe Directeur/Bestuurder

- Werkgroepen
- Kwaliteitshandboek
- Nieuwsbrief
- Vertrouwenspersoon
- Medewerker tevredenheidsonderzoek
- Doelen voor 2023

3.4.4 Inrichting governance

De Raad van Toezicht van WarmThuis is de formele werkgever van de Bestuurder. Jaarlijks vindt er een evaluatie plaats met de Bestuurder en de leden van de remuneratiecommissie. Ook in 2022 heeft er een evaluatie tussen Bestuurder en de Raad van Toezicht plaatsgevonden. De evaluatie is vastgelegd in een verslag.

De Raad van Toezicht van WarmThuis verkrijgt de benodigde informatie van de Bestuurder en de Bestuurder stelt een periodiek verslag op voor de Raad van Toezicht vergaderingen. De Raad van Toezicht laat zich ook informeren door de locatiemanagers en ondersteunende dienst welke in de vergadering worden uitgenodigd.

Vertegenwoordigers uit de Raad van Toezicht van WarmThuis zijn bij vergaderingen van de OR en de CVR aanwezig geweest en hebben met de leden ervan gesproken. Deze overleggen zijn als zeer prettig en constructief ervaren.

Er is in 2022 geen evaluatie geweest van de onderlinge samenwerking. Deze staat gepland in mei 2023. Er was in 2022 nog geen schriftelijke regeling vastgesteld ten aanzien van het handelen bij conflictsituaties. Deze is in het voorjaar van 2023 vastgesteld.

3.4.5 Goed bestuur

De besturing is belegd bij de Bestuurder en de locatiemanagers. De locatiemanagers dragen de verantwoordelijkheid voor het sturen op de resultaten en de overeengekomen visie van de warme persoonsgerichte zorg.

Op organisatieniveau is de algemeen stafmedewerker, financieel controller, zorg administratie en de beleidsadviseur Visie en Innovatie ondersteunend aan het locatiemanagement. Voor de bouwperiode van Het Grosthuis is er een tijdelijke functie ingesteld van ondersteuner project Grosthuisen welke met name het helpen opzetten van de derde locatie en de hele organisatie ervan behelst. Samen met de locatiemanager van Grosthuisen.

3.4.6 Verantwoord toezicht

De Raad van Toezicht van WarmThuis ziet erop toe dat de Bestuurder ervoor zorgt dat WarmThuis met deskundig en gemotiveerd personeel en vanuit de persoonsgerichte vraag van elke cliënt, goede zorg op wonen en welzijn biedt.

De Raad van Toezicht is onafhankelijk en werkt volgens de Zorgbrede Governancecode 2022.

De taken en bevoegdheden van de Raad van Toezicht zijn beschreven in de statuten van WarmThuis, het Reglement Raad van Toezicht WarmThuis. In 2022 zijn deze geactualiseerd in lijn met de nieuwe Governance Code en de groei van WarmThuis.

3.4.3. Continue ontwikkeling

De leden van de remuneratiecommissie hebben in februari 2022 een evaluatiegesprek gehad met de Bestuurder en dit gesprek is vastgelegd in een verslag.

De leden van de Raad van Toezicht van WarmThuis zijn gekozen vanwege hun deskundigheid. Continue ontwikkeling is essentieel. De interactie met medewerkers, de leden van de OR en de CVR en werkbezoek aan de locaties helpt daarbij, ook om gevoel te krijgen bij wat er in de organisatie leeft. Daarnaast staat permanente educatie op de agenda. De Raad van Toezicht is recent aangesloten bij de Nederlandse Vereniging Van Toezichthouders (NVTZ). De deskundigheidsbevordering gebeurt verder door kennis te nemen van belangrijke inhoudelijke documenten van de NVTZ, de academie en vakliteratuur. Ook worden onderling vakinhoudelijke documenten gedeeld.

De RvT heeft in 2022 geen zelfevaluatie uitgevoerd, deze staat gepland in mei 2023, onder externe begeleiding Van advies bureau Baanders.

4 | Algemeen beleid

4.1. Missie en Visie

4.1.1. Missie

Bij WarmThuis maken de bewoners, hun naasten, vrijwilligers en medewerkers er elke dag een fijne dag van. Dat is het streven en onze missie, iedere dag weer. Dit doen wij op kleinschalige woonlocaties waarbij het wonen in woningen leidend is. Bestuur en Raad van Toezicht van WarmThuis onderschrijven het belang van een visie op wonen, welzijn en zorg voor mensen met dementie; goede kwaliteit van zorg en dienstverlening begint bij een gemeenschappelijke en gedragen visie. In 2022 is de visie herschreven waarbij met name de rol van de naasten is aangepast. Deze staat beschreven in de samenwerking in de driehoek.

4.1.2. De visie (voor de uitgebreide visie verwijs ik naar de website van WarmThuis)

De visie van WarmThuis bestaat uit de volgende onderdelen:

- a) Persoonsgerichte zorg
- b) De betekenis van de omgeving
- c) Samenwerking in de driehoek

a) Persoonsgerichte Zorg (Tom Kitwood, 1997)

Bij persoonsgerichte zorg wordt iemand met dementie in eerste plaats behandeld als uniek persoon. De eigen identiteit van de persoon vormt dan ook het uitgangspunt in de zorg, en niet de ziekte. De persoonsgerichte zorg vormt dan ook een belangrijke bouwsteen van de visie van WarmThuis.

Bij persoonsgerichte zorg staan de 5 basisbehoeften van mensen met dementie centraal:

1. **Troost:** Troosten houdt het bieden van warmte en kracht in. Dit stelt mensen met dementie in staat overeind te blijven wanneer zij de grip op het leven dreigen te verliezen.
2. **Gehechtheid:** Mensen met dementie hebben waarschijnlijk net zo'n sterke behoefte aan gehechtheid als jonge kinderen, doordat het leven wordt overschaduwd door onzekerheden en angsten. Zij hebben iemand nodig waaraan zij zich kunnen hechten.
3. **Participatie:** Bij mensen met dementie komt de sociale natuur van de mens extra naar boven. Er is een sterke behoefte om erbij te horen.
4. **Bezigheid:** Het is belangrijk dat mensen met dementie betrokken zijn in het leven op een voor hen van significante betekenis zijnde manier. Dit moet gebaseerd zijn op de vermogens en krachten van de persoon. Het betekent dat mensen een soort project hebben. Dit kan werk zijn, een hobby, of simpelweg spelen. De levensgeschiedenis van een persoon kan helpen om een geschikte activiteit te vinden.
5. **Identiteit:** Wanneer mensen de grip op het leven verliezen, dreigt men ook de identiteit te verliezen. Identiteit wordt bij mensen met dementie met name ontleend aan de omgang met anderen en aan wat

je doet. Hiervoor is persoonlijke veiligheid, warmte en affectie nodig. Weer zijn de levensgeschiedenis en ook empathie belangrijke uitgangspunten.

b) De betekenis van de omgeving (materieel en immaterieel)

Een betekenisvolle omgeving waarin een persoon met dementie verblijft biedt de geborgenheid en veiligheid waar behoefte aan is en draagt bij aan de kwaliteit van leven. Kleinschalig wonen vormde de eerste stap richting een betekenisvolle omgeving.

Belangrijke kenmerken van kleinschalig wonen zijn:

- Een voor mensen met dementie als woning herkenbare huisvesting (archetype huis).
- Een woonomgeving die uitnodigt om gebruik te maken van de directe omgeving en mogelijkheden biedt tot het doen van activiteiten
- Groepen van maximaal 7 bewoners
- Een woonkamer en eigen slaapkamer ingericht in samenspraak met de bewoner en/of de naasten.
- Herkenbare huishoudelijke activiteiten
- Een logische interne (en externe) architectuur
- Heldere zichtlijnen
- Een vast team van empathische en deskundige medewerkers

Dit heeft WarmThuis als een goede stap vooruit ervaren maar een betekenisvolle omgeving gaat verder door de behoeften van de bewoner als uitgangspunt te nemen en deze persoon zoveel mogelijk te ondersteunen bij het realiseren van een betekenisvolle dag.

c) Samenwerking in de driehoek

Het leven bij WarmThuis krijgt vorm in een samenwerking tussen bewoner, de naasten/ het netwerk en de medewerkers/ vrijwilligers. Zij vormen met elkaar een driehoek met als gezamenlijk doel een fijne, betekenisvolle dag, iedere dag weer.

Deze samenwerking heeft de volgende kenmerken:

- De visie van WarmThuis is het vertrekpunt bij alles wat wij doen
- Het realiseren van een fijne, betekenisvolle dag is een gezamenlijke verantwoordelijkheid
- Het is een gelijkwaardige samenwerking op basis van respect en vertrouwen

- In gesprek gaan en blijven over wensen, verwachtingen en grenzen. Over alledaagse onderwerpen, maar ook over moeilijke onderwerpen, zoals het naderend levenseinde en afscheid nemen.



(Bron: Vilans 2020; wensen, verwachtingen en grenzen in de driehoek)

De personen in de bovengenoemde driehoek hebben ieder hun eigen rol;

Bewoner

De bewoner wil zoveel mogelijk het eigen leven blijven leiden en eigen regie houden over het leven. De samenwerking van de driehoek vindt plaats in zijn of haar privé-omgeving. Alle andere betrokkenen houden daar rekening mee.

Naasten/ netwerk

De naasten en het sociale netwerk willen zo plezierig als mogelijk het leven voortzetten met de bewoner en bepalen in hoge mate het welbevinden van de bewoner. Met de partner vormt de bewoner vaak een tweeenheid, maar ook vrienden, familie en kennissen zijn heel belangrijk; de vertrouwde gezichten en stemmen. Al deze mensen blijven zoveel mogelijk onderdeel van het leven van de bewoner.

Medewerkers

De medewerkers van WarmThuis zijn professionals, de constante factor en spil van de organisatie. Zij zorgen dat het wonen, welzijn en de zorg op de woning van hoge kwaliteit is. Zij bieden warme, persoonsgerichte zorg aan de bewoners en stellen zich gastvrij en respectvol op naar de naasten van de bewoners. De medewerkers hebben een groot aantal competenties: zich betrokken op kunnen stellen, nabij kunnen zijn, grenzen kunnen stellen, open, flexibel, creatief, deskundig en zichzelf zijn.

4.2. Algemeen beleid en belangrijke gebeurtenissen in het verslagjaar

4.2.1. Algemeen beleid

In 2022 is er hard gewerkt om de basis op orde te krijgen. Er was achterstand op het gebied van HR beleid. Intern zijn er een aantal processen en procedures opgesteld welke geleid hebben tot een professionaliseringslag. Er is een goede start gemaakt om het personeelshandboek en het kwaliteitshandboek te actualiseren.

Om de basis op orde te krijgen is er vanaf 1 oktober 2022 tot en met april 2023 een HR adviseur als ZZP'er ingezet.

Na een zorgvuldige afweging heeft WarmThuis er voor gekozen om drie ondersteunende functies aan het functiehuis toe te voegen: de algemeen stafmedewerker (gestart in juli 2022), de beleidsadviseur Visie en Innovatie (vanaf september 2022) en de HR consulent (start medio 2023). Hierdoor komt er meer specifieke kennis binnen de organisatie. Dit draagt bij aan de verdere professionalisering en ontlast de locatiemanagers en Directeur/Bestuurder.

Ook is, met het oog op bovenstaande en de derde locatie die geopend wordt, een extra administratief medewerker in dienst getreden per augustus 2022.

WarmThuis heeft weinig personele problemen. Het lukt redelijk goed om de bezetting op de woningen op peil te houden. Het verloop is minder dan in 2021. Uiteraard proberen wij zo goed als mogelijk de collega's te behouden door hen te boeien en binden. Er is sprake van krapte op de arbeidsmarkt en we moeten meer inspanningen verrichten om nieuwe collega's te werven. Ondanks dat het verzuim rond de 8% is geweest is er geen inzet geweest van ZZP'ers en uitzendkrachten in de zorg. Hier zijn wij erg trots op. De continuïteit van de zorg en de herkenbaarheid van onze collega's voor de bewoners is heel belangrijk vanuit onze visie.

Er zijn er twee beleidsdagen geweest met het managementteam (MT). Op de eerste beleidsdag is aan de hand van de Birkman methodiek (kleurenkwadrant) de samenwerking besproken.

Hiervoor is er een externe begeleider ingehuurd. De tweede beleidsdag heeft dit een vervolg gehad. De onderlinge samenwerking en verbinding is daarmee verstevigd. Tevens hebben wij de organisatiestructuur en de ondersteuning van het managementteam vorm en inhoud gegeven.

In juni en juli heeft de externe audit plaatsgevonden door "Certificering in de Zorg". Omdat de vorige audit twee jaargeleden plaatsvond, was het een volledige audit. De uitkomsten van de audit waren positief. Enkele aanbevelingen hebben opvolging gekregen.

Een aantal inhoudelijke processen zijn inmiddels geactualiseerd, hetgeen heeft geresulteerd in geactualiseerde arbeidsovereenkomsten, VOG procedure, FWG Functiehuis met de daarbij behorende geactualiseerde en nieuwe functiebeschrijvingen, het personeels-handboek, het management –handboek, alle verlofregelingen conform CAO, gedragscode, en diverse algemene beleidsstukken en protocollen.

4.2.2. Belangrijke gebeurtenissen in het verslag jaar:

- Aanpassingen in de organisatie structuur
- Uitbreiding ondersteunende dienst (basis op orde gebracht)
- Ontwikkeling en bouw van de derde locatie in Grosthuisen
- Draaiboek werving en selectie voor het Grosthuis uitgewerkt
- Corona
- Visiedocument herschreven
- Wet Zorg en Dwang beleid aangepast
- Her certificering kwaliteit
- CAO (verlofregelingen)
- Gedragscode aangepast
- Functiebeschrijvingen geactualiseerd en nieuwe functies beschreven

4.3. Maatschappelijk verantwoord ondernemerschap

Duurzaamheid

De locatie De Hulst in Oterleek is voorzien van een warmtepomp en heeft zonnepanelen. De locatie Klein Suydermeer in Zuidermeer heeft nog geen zonnepanelen. Daar zijn wij over in gesprek met de verhuurder.

De derde locatie in Grosthuisen heeft zonnepanelen en warmtepompen. Tevens gaan wij in 2023 meer van onze processen digitaliseren om onze CO2 footprint te reduceren. Wij streven ernaar zo min mogelijk reiskilometers te maken en daar waar het kan via teams de overleggen met externen te doen. Tevens willen wij meer digitaal infomateriaal delen met de contactpersonen en naasten van de bewoners. Waarbij we uiteraard rekening houden met de wensen en mogelijkheden van de naasten.

4.4. Risicoparagraaf

De belangrijkste risico's en onzekerheden voor WarmThuis zijn:

De toenemende vergrijzing en zorgzwaarte:

De algemene trend in Nederland is dat mensen steeds langer thuis wonen, ook als zij meer zorg en ondersteuning nodig hebben. Bij de indicatiestelling van nieuwe bewoners en de gemiddelde zorgzwaarte van de huidige bewoners is dat inmiddels ook duidelijk merkbaar. De verwachting is dat deze ontwikkeling zal doorzetten. In verband met de toenemende dubbele vergrijzing zal ook het aantal mensen met geheugenproblematiek sterk toenemen. De verwachting is dat de behoefte aan capaciteit voor mensen met een dementie zal toenemen en bijna zal verdubbelen. De komende jaren zal dat ook zichtbaar worden binnen WarmThuis. WarmThuis anticipeert op deze ontwikkeling met de uitbreiding van haar capaciteit met de nieuwe locatie in Grosthuisen.

Matige economische vooruitzichten

Voor geheel Nederland is er sprake van financiële voorzichtigheid c.q. de eerste bezuinigingen zijn reeds aangekondigd.

VWS heeft een bezuiniging aangekondigd van 1,2% op de WLZ-tarieven die richting 2026 oploopt tot bijna 3%.

CAO/loonontwikkelingen

De lonen zullen naar verwachting 10% of meer gaan stijgen. En dat was te verwachten. De VVT sector betaalt al minder dan de andere sectoren. De gebruikelijke OVA-compensatie zal met verhoogde percentages niet toereikend zijn. De salarissen in de VVT zijn ongeveer 75% van alle kosten.

WLZ

De NZa heeft besloten tot een herijking van Normatieve Huisvesting Component (NHC) en de Normatieve Inrichtingscomponent (NIC) per 2024, hetgeen inhoudt dat de **NHC** per 2024 8% lager uitvalt en de **NIC** 2,5%. Deze daling is gebaseerd op de prijsindex en rente in 2022, maar niet op de snelle stijging van bouwkosten en vereisten van verduurzamen van vastgoed. Dit heeft een behoorlijke impact. NHC en NIC betreft ongeveer 10% van totale WLZ budget voor een instelling.

Inflatie:

Ook binnen zorginstellingen zijn de effecten van inflatie duidelijk merkbaar en duidelijk zichtbaar in de materiele kosten en energie kosten.

Bovenstaande ontwikkelingen leiden tot krappere budgetten en een hogere prijsdruk. Naar de toekomst toe zal het steeds belangrijker worden om strak te sturen op de materiële kosten. Dit betekent voor WarmThuis strak aan wind zeilen. Daarvoor is nodig om de kwaliteit van de managementinformatie verder te ontwikkelen en te professionaliseren.

Cyberaanval/Hack risico's

Het risico om als zorgorganisatie gehackt te worden is steeds groter. In 2023 is er een nulmeting gedaan om in kaart te brengen hoe wij onze Cyber veiligheid kunnen vergroten en een cyberverzekering kunnen afsluiten. De kosten hiervan zijn hoog maar de kosten van een Hack vele malen hoger.

Corona

Ook in 2022 heeft corona een bepaalde impact gehad op de personele en bewoner bezetting. Op de logeerplekken is er sprake geweest van een lagere bezetting. De personele bezetting is intern opgelost maar heeft wel geleid tot een hogere werkdruk bij de collega's op de woningen.

Krapte arbeidsmarkt

Er is krapte op de arbeidsmarkt. Vooralsnog leidt dit niet tot problemen, de personele bezetting is goed op orde. WarmThuis participeert in het "Fieldlab", een praktijkgerichte opleiding tot verzorgende IG in de dementiezorg, om daarmee zij-instromers te interesseren om te komen werken bij WarmThuis
Aanpassen

Nieuwe locatie

In het najaar van 2023 start een nieuwe locatie van WarmThuis in Grosthuisen, waar een grote groep medewerkers voor geworven gaat worden. Ook daar is krapte op de arbeidsmarkt een aandachtspunt.

Er is een plan van aanpak/draaiboek staat beschreven hoe en met welke activiteiten WarmThuis de werving van nieuw personeel gaat organiseren. Deze is besproken met de Raad van Toezicht. Vooral nog lukt het goed om nieuwe collega's aan te nemen voor WarmThuis

Financieel beleid

Het zorgkantoor VGZ heeft voor 2022 een budget van 96,6 % van het verwachte volume toegekend voor 2022, om eventuele tekorten in het macrobudget te kunnen opvangen.

financiële administratie.

De administratie wordt online in een relatief eenvoudig boekhoudprogramma gevoerd. In geval van uitvallen kunnen hierdoor de belangrijkste werkzaamheden eenvoudig worden overgenomen door iemand met boekhoudkundige kennis (bijv. Verstegen). Voor facturatie / declaratie zou teruggevallen kunnen worden op Care Expert of onze eigen administratieve medewerkers na een korte inwerkperiode. Op basis van functiescheiding (4 ogen principe).

Organisatie

WarmThuis voldoet aan de wettelijke transparantie-eisen voor de bedrijfsvoering. Het interne risicobeheersings- en controlesysteem is als volgt:

- Wekelijks wordt de productie van het logeerhuis en de dagbestedingen gecontroleerd. Voor de woningen is dat niet nodig gezien de zeer lage mutatiegraad. Daar gebeurt dit maandelijks.
- Maandelijks worden de rapportages van alle woningen gecontroleerd door medewerkers van de betreffende woningen. Deze rapportages worden gearhiveerd.
- Maandelijks wordt er een steekproef gedaan op de AO/IC door de zorgadministratie.
- Ieder kwartaal wordt een financiële maandrapportage opgeleverd waarin productie, inkomsten en uitgaven staan.
- Ieder kwartaal, of vaker als daar aanleiding voor is, bespreekt de Bestuurder de cijfers met de financieel controller.
- De kwaliteit van de organisatie wordt geborgd door het kwaliteitssysteem van WarmThuis.
- Tweejaarlijks vindt (ISO) certificering plaats (Bureau: "Certificering in de zorg") het certificaat is in januari 2023 afgegeven.
- De tevredenheid van bewoners en naasten wordt gemeten middels Zorgkaart Nederland, familieraadpleging en tweejaarlijks toetsen van de tien klantbeloften van WarmThuis
- De tevredenheid van de medewerkers wordt gemeten middels een tweejaarlijks medewerkers tevredenheidsonderzoek.
- Het ICT beheer is ondergebracht bij een externe partij, naar tevredenheid.
- De salarisadministratie is ondergebracht bij een externe partij, naar tevredenheid.
- risicoprofiel rondom de financiële positie (duiding van de continuïteit, liquiditeit, financieringsstructuur en aandacht-vragende financiële kengetallen

Het resultaat dat WarmThuis in 2022 heeft gerealiseerd is beïnvloed door de volgende punten waar in de begroting 2022 geen rekening was gehouden.

Ontwikkelingen die bijdragen aan een lager resultaat:

- Lagere productie door lagere bezetting van de logeerhuizen als gevolg van de corona. De corona leidde niet tot leegstand in de groepswoningen gezien de lange wachtlijst van WarmThuis.
- Voorsorteren op de nieuwe locatie in Grosthuisen. Verhoging van de personele inzet voor Grosthuisen, aanloopkosten voor de bouw van de nieuwe locatie in Grosthuisen en bouwbegeleiding van de nieuwe locatie.
- Tijdelijke inzet ZZP'er HR adviseur voor WarmThuis met specifieke opdracht om de basis op orde te brengen op HR gebied, werving en selectie plan voor de nieuwe locatie in Grosthuisen, verlofregelingen conform CAO en andere HR gerelateerde zaken welke een achterstand hadden opgelopen.
- Het logeerhuis in Oterleek is gebruikt als wisselhuis voor een deel van de verbouwing van de keukens in de woningen.
- Er waren teveel ZZP 10 begroot. Deze zijn niet gerealiseerd. Om die reden zijn er in de begroting van 2023 minder ZZP 10 begroot. Op het aanvragen van een ZZP 10 indicatie en de daarbij behorende inzet van zorg en behandeling wordt door het Zorgkantoor een nauwkeurige controle uitgevoerd.

4.5. Toekomstparagraaf

Goed werkgeverschap betekent binnen WarmThuis dat de medewerker het gevoel gegeven wordt dat hij/zij zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt. Eigen regie en verantwoordelijkheid nemen is een belangrijk uitgangspunt. In april 2023 is er een Medewerker Tevredenheid Onderzoek (MTO) uitgezet.

Het belangrijkste uitgangspunt voor de toekomst van WarmThuis is een zelfstandige, gezonde organisatie te blijven met een hoge waardering van bewoners, logeergasten, naasten en medewerkers. Een fijne en veilige plek om te wonen. Een betrouwbare, betrokken en warme organisatie om zorg van te ontvangen. Een mooie organisatie om bij te werken en waar je trots op kunt zijn.

WarmThuis zoekt nadrukkelijk de samenwerking en onderlinge verbinding, binnen de organisatie en met netwerkpartners.

Behoud van capaciteit en groei van ons aanbod:

In het najaar van 2023 gaat de derde locatie open van WarmThuis. Het Grosthuis in Grosthuisen. Intern zal dat leiden tot kleine verschuivingen van collega's tussen de locaties. Voor de nieuwe locatie moeten er 80 nieuwe collega's worden geworven. Dat is een grote uitdaging. Op de nieuwe locatie is er plek voor 35 nieuwe bewoners, 6 logeergasten en is er een dagsociëteit.

Belangrijke thema's waar WarmThuis in 2023 en verder mee aan de gang gaat, zijn:

- Visie en Innovatie
- ECD voor Grosthuisen
- Wet Zorg en Dwang (WZD):
- Warm Afscheid
- Doorontwikkeling dag sociëteit
- Vakantie voor bewoners
- Verbouwing Hooischoor in Zuidermeer
- Intimiteit en Seksualiteit bij dementie
- Informele zorg
- Medische zorg
- Basis op orde (HR en ondersteuning)
- Werving en selectie
- Fieldlab
- MTO en CTO (medewerker tevredenheid en clienttevredenheid onderzoek)
- Bouw nieuwe locatie in Grosthuisen
- Aanbod voor mensen op de wachtlijst

5 | Bedrijfsvoering

• Interne beheersing van processen en procedures

Binnen WarmThuis zijn interne en externe beheersings- en controlesystemen voorhanden om risico's te beheersen. Deze systemen zijn onder andere:

Extern:

- Kwaliteitssysteem, met een kwaliteitshandboek en interne audits. WarmThuis is geaccrediteerd conform de "Certificering in de Zorg" norm. Jaarlijks wordt WarmThuis geauditeerd door een externe auditor.
- Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg en kwaliteitsplan;
- Kwaliteits- en tevredenheidsonderzoek cliënten (CTO);
- Tevredenheidsmeting medewerkers (MTO);
- AO/IC (administratieve ondersteuning en interne controle)

Intern:

- Interne audits door stafmedewerker Kwaliteit, Plusser van de woning en/of externe partijen;
- Melding incidenten cliënten (MIC-procedure);
- Melding incidenten medewerkers (MIM procedure);
- PDCA- cyclus.

• Kwaliteitsbeheersing

Ons kwaliteitsbeleid bestaat uit diverse onderdelen, vastgelegd in een kwaliteitshandboek.

Het jaarplan van WarmThuis is SMART beschreven. Het jaarplan wordt 4 keer per jaar besproken in het kwaliteitsoverleg. Het managementoverleg vindt plaats in de vorm van de PDCA-cyclus waarin alle acties die ingezet zijn gelijk een evaluatie datum krijgen op de actielijst om opnieuw te bespreken en eventueel aan te kunnen passen.

Het beleidsstuk voor de Wet Zorg en Dwang (WZD) is klaar. Onze WZD functionaris sluit 2 keer per jaar aan bij het plussersoverleg om uitleg te geven over de procedures rondom WZD.

Het Medewerkers tevredenheid onderzoek (MTO), het Cliënt tevredenheid onderzoek (CTO) en vrijwilligersonderzoek wordt in 2023 afgenomen.

In het ECD "Myneva" is er een duidelijk overzicht te zien welke MIC-meldingen er zijn gedaan. De MIC meldingen worden besproken in de team overleggen waarbij de opvolging en borging van de analyses en acties worden vastgelegd.

Het kwaliteitshandboek heeft een update doorgemaakt en is makkelijker vindbaar gemaakt voor collega's.

Inmiddels zijn er op beide locaties nieuwe Verpleegkundig specialisten (VS) gestart. Medicatieveiligheid, triage en klinisch redeneren wordt door VS'ers opgepakt om via casuïstiekbesprekingen de collega's hierin te scholen.

In 2023 worden de verwerkingsovereenkomsten met samenwerkingspartners en leveranciers geactualiseerd.

- **Informatievoorziening in- en extern;**

Via interne overleggen, WarmThuis magazine voor de collega's, Warm Nieuws voor de naasten/familie en stakeholders.

- **Automatisering**

Geen belangrijke ontwikkelingen in 2022.

In 2023 is er een nulmeting gedaan op de veiligheid van onze ICT systemen door RFCIT en Secity.

6 | Financieel beleid

Financiële kerncijfers

	2022		2021	
	Begroot	Werkelijk	Begroot	Werkelijk
Opbrengsten	6.604.292	6.656.979	6.377.346	6.872.195
Compensatie inkomstenderving Corona	0	0	0	159.108
Kosten	6.561.346	6.704.235	6.271.173	6.513.609
Resultaat	42.946	-/- 47.256	106.173	517.694
Solvabiliteit (eigen vermogen / totaal vermogen)		0,74		0,76
Current ratio (vlottende activa / kortlopende schulden)		3,6		4,2
Kasstroom uit operationele activiteiten		257.271		634.250
Kasstroom uit investering activiteiten		281.169		-2.380
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		0		0
Mutatie geldmiddelen		-/- 30.738		624.059

Financiële instrumenten / onderzoek en ontwikkeling

WarmThuis maakt geen gebruik van financiële instrumenten. De aanwezige banktegoeden zijn vrij beschikbaar.

WarmThuis heeft de kwaliteit van zorg hoog in het vaandel. WarmThuis is in 2016 verkozen tot meest cliënt vriendelijke verpleeghuis van Nederland door Zorgkaart Nederland. In 2019 zijn de logeerhuizen door zorgkantoor/verzekeraar VGZ uitgeroepen tot voorbeeld van 'Zinnige zorg'. In 2022 gaven naasten WarmThuis als gemiddeld cijfer een 9,4 voor beide locaties.

Onderzoek en ontwikkeling van ouderen met dementie wordt op de voet gevolgd. WarmThuis als kleine organisatie participeert niet zelf in onderzoek en ontwikkeling.

Risico's en onzekerheden

WarmThuis is een relatief jonge organisatie van beperkte omvang. Banken en andere organisaties kijken graag naar goede solvabiliteits- en liquiditeitsratio's, terwijl WarmThuis zoveel mogelijk geld wil inzetten voor de zorg.

Investeringen

WarmThuis deed in 2021 de normale investeringen in inventaris en automatisering.

Financieringsbehoefte

WarmThuis kent een positief liquiditeitssaldo, er is geen financieringsbehoefte

Personeelsbezetting

WarmThuis is een organisatie die een beperkt aantal zorgproducten op twee locaties levert, intramurale zorg en begeleiding. De personeelsbezetting en ziekteverzuim waren als volgt

	2022	2021	2020
Fte's	88,9	87,1	81,6
Ziekteverzuim	7,8%	5,0%	6,3%