



# **Bestuursverslag**

## **2021**

## Inhoudsopgave

<b>Bestuursverslag .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Voorwoord.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Profiel van de organisatie.....</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Bestuur en Toezicht.....</b>	<b>3</b>
<b>Jaarverslag Raad van Toezicht WOPiT 2021.....</b>	<b>4</b>
<b>Vooruitblik:.....</b>	<b>5</b>
<b>1.4 Financiering.....</b>	<b>5</b>
<b>Project Javastraat.....</b>	<b>7</b>
<b>1.5 Medewerkers .....</b>	<b>8</b>
<b>1.6 Kwaliteit .....</b>	<b>9</b>
<b>2. Strategie en toekomstvisie.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Waardecreatie.....</b>	<b>10</b>
<b>2.2 Propositie en positionering .....</b>	<b>11</b>
<b>3. Financieel beleid en effecten op de exploitatie 2021-2022 .....</b>	<b>12</b>
<b>3.1 Exploitatie en organisatie in 2021 .....</b>	<b>12</b>
<b>3.2 Analyse exploitatie 2021 .....</b>	<b>12</b>
<b>3.3 Risico's.....</b>	<b>14</b>
<b>3.4 Begroting 2022 .....</b>	<b>14</b>
<b>3.5 Covid-19.....</b>	<b>15</b>
<b>4. Conclusie .....</b>	<b>15</b>

## **Bestuursverslag**

### **1.1 Voorwoord**

Dit bestuursverslag is opgesteld door de directeur bestuurder van Stichting WOPiT, Karin Koopman. Het bevat een beknopte weergave van het gevoerde beleid en ontwikkelingen daarbinnen in het jaar 2021. De wijze waarop dat beleid al dan niet heeft bijgedragen aan de geformuleerde doelstellingen zal inhoudelijk worden toegelicht. Tot slot is een doorkijk naar 2022 opgenomen. Het bestuursverslag zal als bijlage worden toegevoegd aan de jaarrekening 2021.

### **1.2 Profiel van de organisatie**

Op 8 september 2006 is de stichting Wonen en Psychiatrie in Twente opgericht. De stichting draagt de verkorte naam WOPiT. De stichting is bij de Kamer van Koophandel Oost Nederland ingeschreven in het handelsregister onder nummer 08150716.

Stichting WOPiT heeft als doel het bevorderen van woonmogelijkheden voor mensen met een psychiatrische kwetsbaarheid. De stichting beoogt eigentijdse, zelfstandige huurwoningen te laten bouwen waarin mensen met een psychiatrische kwetsbaarheid zo zelfstandig mogelijk kunnen wonen en tegelijkertijd gebruik kunnen maken van gemeenschappelijke voorzieningen.

Het eerste wooncluster werd in juni 2011 opgeleverd in Hengelo.

In 2020 had WOPiT 5 woonclusters, 2 in Hengelo, 1 in Hof van Twente, 1 in Borne en 1 in Almelo. Daarnaast ondersteunt WOPiT extern ambulant mensen die elders wonen, dit is ca. 15% van de totale zorgverlening. In 2021 is een prachtig zesde wooncluster in het centrum van Enschede met 20 woningen opgeleverd in juli.

Naast de wettelijke regels en algemeen geldende codes in de zorg heeft WOPiT eigen principes en waarden. Die komen tot uiting in de visie en missie. Autonomie, eigen regie, inclusie en herstel zijn belangrijke waarden. Er wordt gewerkt vanuit basisveiligheid, actieve steun en presentie.

De praktijk leert dat de WOPiT medewerkers deze waarden uitgangspunt laten zijn van hun handelen. Ook tijdens werving wordt erop geselecteerd, het gaat dan om vermogen tot evenwaardig samenwerken binnen een hulpverleningsrelatie en een positieve basishouding die een appel doet op krachten en waar binnen hoop wordt gegenereerd.

WOPiT is een voorvechter van het bieden van werkplekken aan mensen met een kwetsbaarheid, 50% van de medewerkers heeft ervaring met een psychische kwetsbaarheid, persoonlijk of in de nabije omgeving. De inzet van ervaringsdeskundigheid wordt gestimuleerd en gewaardeerd.

### **1.3 Bestuur en Toezicht**

Het bestuur bestaat uit één directeur-bestuurder en een Raad van Toezicht, bestaand uit 3 leden per 31 december 2021.

#### **Directeur-bestuurder:**

K. Bakker-Koopman

## **Jaarverslag Raad van Toezicht WOPiT 2021**

Geschreven door de voorzitter van de Raad van Toezicht mw. A. Holtland.

2021 is wederom een jaar geweest, waarbij in veel activiteiten corona een rol speelde. Er speelde een hoog ziekteverzuim door besmettingen en quarantaineverplichtingen. Gaandeweg het jaar kwamen ook de vaccinaties op stoom en werd er weer meer mogelijk.

WOPiT heeft zijn positie in het veld en bij haar ketenpartners geconsolideerd en zich een integere en betrouwbare partner getoond en dat is niet ongezien gebleven.

De RvT is vijf keer bijeengewees voor een reguliere vergadering met de directeur bestuurder, waarin de reguliere gang van zaken, de cultuur, de financiën, de samenwerking en de kwaliteit van de dienstverlening aan de members en de bezetting besproken is. Er is gewerkt met een nieuw management informatieformat en dat functioneert bij de start naar ieders tevredenheid.

De RvT kent een tweetal commissies, te weten een auditcommissie financiën en een remuneratiecommissie.

De auditcommissie, bestaande uit een lid van de Raad van Toezicht, de directeur/bestuurder en de controller is 3 keer bijeengewees voor de bespreking van de financiën en in het bijzonder de begroting en de jaarrekening naast de periodieke informatievoorziening. Daarnaast heeft er op RvT niveau overleg plaats gevonden met de accountant in verband met de uitkomsten van de controle en opstelling van de jaarrekening van 2020.

De financiële situatie van WOPiT is in het afgelopen jaar ten goede gekeerd. Het financieel herstel komt grotendeels op rekening van de verworven aanvullende financiering en de efficiëntieslag die door de directeur/bestuurder in gang is gezet rond het vertrek van de procesmanagers.

De remuneratiecommissie is in 2021 tweemaal bijeengewees.

**Bijzondere gebeurtenissen**

De belangrijkste gebeurtenis is de opening van een nieuwe vestiging in de Javastraat in Enschede. De fysieke omgeving is bijzonder goed in orde gebleken. Het is een plek geworden waar het goed wonen en werken is.

Afgelopen jaar is afscheid genomen van alle procesmanagers, deels op eigen verzoek. Deze constructie bleek niet meer de gunstige resultaten te genereren die er in een vroegere ontwikkelfase wel waren. De bestuurder heeft op grond hiervan zelf de inhoudelijke touwtjes weer aangetrokken en opnieuw uitgezet, waarop positief gereageerd is door de medewerkers.

Hierin is de bestuurder op het vlak van de bedrijfsvoering bijgestaan door een nieuwe ervaren financieel medewerker, die aan het einde van 2021 door de directeur bestuurder is benoemd is als manager bedrijfsvoering/controller.

Dhr. A. van der Ende heeft na 8 jaar afscheid genomen van de RvT van WOPiT. WOPiT heeft kunnen profiteren van zijn betrokkenheid en passie voor de sociale psychiatrie. Hij is op passende wijze uitgezwaaid. De RvT heeft besloten om de vacature niet te vervullen.

Ook is afscheid genomen van M. Wiering, die 4 jaar lang als zzp-er de controllerfunctie bij WOPiT vervuld heeft.

### **Vooruitblik:**

De huidige RvT leden en de directeur bestuurder zijn allen zestigjarigen. Het toekomstbestendig maken van de organisatie, vereist het komende jaar aandacht en actie. Wij willen allen dat WOPiT over 10 jaar nog steeds groeit en bloeit in meerdere opzichten, ook al zijn de huidige mensen er dan niet meer bij.

Daarnaast blijft de kwaliteit van- en de dynamiek in de organisatie ons bezighouden en inspireren. Samenwerking en Shared Services,

WOPiT blijft het komende jaar samenwerken met ThuisTeam Twente. Hierin wordt wederzijds gebruik gemaakt van de WLZ erkenning (TTT) en de psychiatrische expertise(WOPiT). De verdere zoektocht naar samenwerking met ketenpartners is nog niet ten einde.

### **1.4 Financiering**

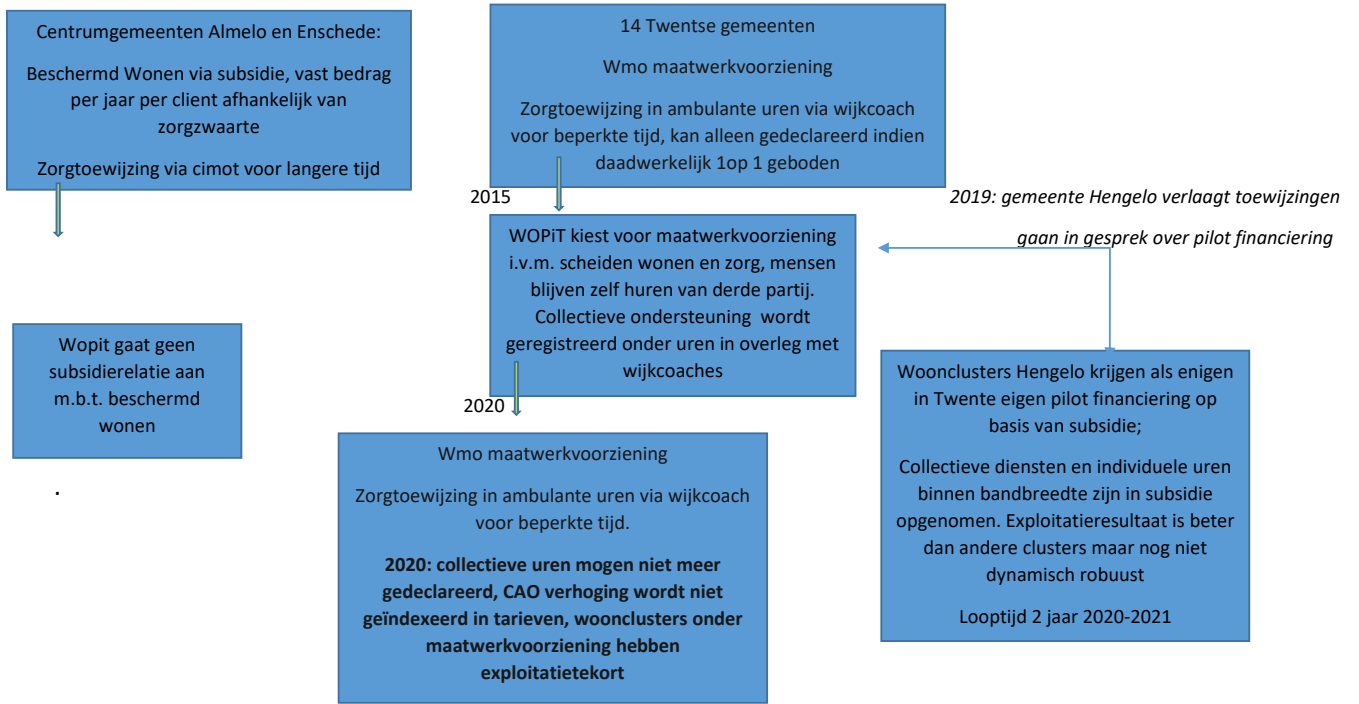
De bedrijfsvoering van Stichting WOPiT was tot 2021 gebaseerd op contracten voor maatwerkvoorziening vanuit de wet maatschappelijke voorzieningen (WMO) met alle 14 Twentse gemeenten. De opdracht was en is het bieden van ondersteuning bij zelfstandig leven en maatschappelijke deelname aan volwassenen.

Stichting WOPiT streeft in haar meerjarenbeleid naar een samenwerking binnen de zorgketen waarbij de schotten tussen organisaties en financieringsbronnen niet beperkend zijn voor de dienstverlening. Stichting WOPiT stelt zich daarom altijd open en constructief op t.a.v. verkenning van de behoefte in het sociale domein van Twente en het uitvoeren van nieuwe mogelijkheden. In 2018 bleek al dat de financiering niet meer toereikend was om de woonclusters te exploiteren door de extra huisvestingslasten, diensten en beschikbaarheid die geleverd worden binnen de woonclusters. Derhalve is er actie ondernomen vanaf 2018 om aanvullende en/of alternatieve financiering voor het concept van geclusterd wonen te verwerven.

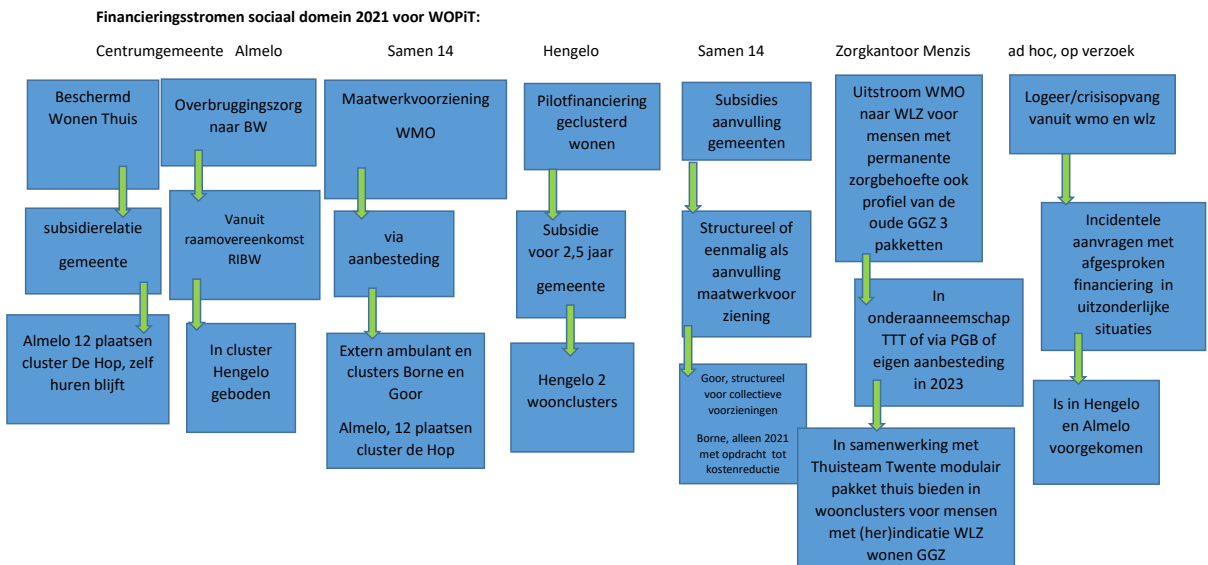
Financiering WOPIT tot 2021

**Voor 2015:** AWBZ → members hadden een ge-extramuraliseerd GGZ -3c pakket (Beschermd wonen voor mensen met chronische psychiatrische problematiek) in PGB vorm

**Vanaf 2015** → GGZ 3 c pakketten naar de WMO in twee vormen:



Het beleid heeft geresulteerd in aanvullende afspraken en een uitgebreider en complex financieringsmodel. Het belang en de meerwaarde van het concept is hierbij expliciet uitgesproken door de financiers.



De vernieuwde inrichting van het financieringsmodel heeft de administratiedruk enorm opgehoogd. Het feit dat binnen dit model wel weer een positief resultaat behaald is in 2021 compenseert dit nadeel grotendeels. Wel blijven we in gesprek en op zoek naar mogelijkheden om deze complexiteit te verminderen. Ook voor medewerkers is een grotere kloof ontstaan tussen inzicht in financiering en uitvoering. Voordeel is ook dat de zorg nog meer individueel op maat te maken was en verhuizingen door een andere indicatie konden worden voorkomen. Op enkele locaties zijn echter 4 of meer financieringen van toepassing en dit legt extra druk op correcte registratie en controle van de afspraken met de betreffende financier.

### **Project Javastraat**

De oplevering van het wooncluster aan de Javastraat te Enschede verdient een aparte vermelding in dit verslag.

Het wooncluster is innovatief opgezet, gebaseerd op duurzaamheid, energie voorziening komt van zonnepanelen en warmtepompen. Op het binnen plein bevinden zich 8 prikkelarme woningen en in het hoofdgebouw zijn 8 appartementen. De woonomgeving is comfortabel met een luxe uitstraling die bijdraagt aan een herstel bevorderende omgeving. Het team is gemêleerd en deels gespecialiseerd in autisme problematiek. De ontmoetingsruimte is een plek waar veel activiteiten worden georganiseerd voor en door mensen met ervaringskennis. De verbinding met de buurt wordt actief gezocht.

Er was veel belangstelling voor deze woonvorm, er waren ca. 70 aanmeldingen waarvan een deel op de wachtlijst is geplaatst.

De oplevering was gepland in juni 2021, deze liep echter vertraging op door verlengde levertijden i.v.m. Corona, per juli werd het complex opgeleverd en per 1 oktober waren alle woningen betrokken.

Het complex is eigendom van Ten Hag BV, vanuit een samenwerkingsovereenkomst zijn de woningen alleen beschikbaar voor huurders op voordracht van WOPiT.

De financiering vindt plaats vanuit WLZ of WMO.

Voor de inrichting van de ontmoetingsruimte en de tuin werd een beroep gedaan op fondsen waar ruimhartig werd gedoneerd.

Door de schaalvergroting worden de overheadkosten over meer locaties verdeeld.

Vanuit de WLZ indicaties zijn er meer begeleidingsuren beschikbaar.

Er wordt ook informele zorg ingezet daar waar mogelijk.

De Javastraat heeft dientengevolge een positief effect op het totale bedrijfsresultaat.

De Javastraat scoorde in het client tevredenheidsonderzoek het hoogst van alle clusters, een mooie 8,5!

Hier komen geld en kwaliteit zichtbaar bij elkaar.

## 1.5 Medewerkers

De teams hebben sinds 2018 te maken met meer personeelwisselingen dan daarvoor.

Er is een verhoogde uitstroom waar verschillende oorzaken aan ten grondslag lagen; pensioen, langdurige ziekte of loopbaanplanning. De geringe doorstroommogelijkheden bij WOPiT brengen met zich mee dat na 3-8 jaar mensen verder willen en hierdoor eden nieuw perspectief zien bij een andere werkgever. Doordat de financiering steeds krappere werd nam ook de motivatie af omdat de zorg niet meer geheel op maat te maken was. In 2020 kwam daarbij dat de werkdruk door Corona verhoogde, de verbinding tussen de teams en management minder werd en er nauwelijks scholing mogelijk was. Het werkplezier in zijn geheel verminderde waardoor er een markt ontstond voor rekruteren van personeel door andere organisaties en gemeenten.

De personeelwisselingen brachten hoge kosten met zich mee en zorgden ook voor tijdelijk kwaliteitsverlies. Binnen zelforganisatie waren teams eigenaar van alle taken rondom de members in het primair proces en de procesmanagers waren verantwoordelijk voor het managen van overstijgende zaken.

Helaas bleek dit niet meer een effectief model binnen de ontwikkelende dynamiek van WOPiT. De onduidelijkheid rondom rollen, taken verantwoordelijkheden en bevoegdheden nam toe en er was steeds meer overlegtijd en afstemming nodig waardoor continue verbetering op onderdelen stagneerde. Een nieuw element was dat de nieuwe financieringsvormen en indicaties met de daar uit volgende werkwijze voor enkele medewerkers een niet passende uitdaging is gebleken waardoor zij uit dienst traden bij WOPiT.

WOPiT heeft vanaf augustus 2021 haar wendbaarheid bewezen met een drastische herindeling van zaken;

- de extra management laag binnen het primair proces werd afgebouwd
- er zijn gesprekken geweest met alle teams rondom een nieuw organisatiemodel voor 2022
- vervolgens is er een enquête uitgezet bij alle medewerkers waarin ze hun visie op het organisatiemodel 2022 en eigen ambities en wensen konden aangeven
- een deel van de managementtaken zijn terug gegaan naar de directeur-bestuurder een ander deel pakken de zelforganiserende teams zelf op met actieve steun en facilitering vanuit het bedrijfsbureau. Er worden aandachtsgebieden met portefeuilles vastgesteld waar mensen een rol en positie in kunnen verwerven die recht doet aan affiniteit, interesses, ervaring, competenties, vaardigheden en ontwikkelingsbehoefte. Dit gaf meteen een andere dynamiek in de teams
- er is een manager bedrijfsvoering/controller toegevoegd aan het management waardoor de focus op taken ten behoeve op facilitering en continuïteit mensen en middelen beter kon worden verdeeld
- er is scherper gestuurd op voorkomen frictieeegstand, doorlopen van intakes
- meer focus op registratie van geboden zorg en kwaliteitsverbetering van die zorg binnen de nieuwe afspraken met financiers



- er zijn extra acties uitgezet voor hervinden van de verbinding en faciliteren van ontwikkelingsmogelijkheden
- percentage mensen dat een opleiding doet is verhoogd van 5 naar 25 %, studenten, leerlingen en ervaringsdeskundigen zijn toegevoegd aan de teams
- professionalisering, inzet naar draagkracht en verdere positionering van ervaringsdeskundigen is gefaciliteerd en gestructureerd in een eigen projectgroep

Dit hele proces leidde tot de volgende cijfers m.b.t in en uitstroom over 2021:

	2021 jan	2022 jan
Aantal mensen in dienst totaal	35	43
Studenten./leerlingen	4	15
Aantal mensen uit dienst gegaan 20/21	10	12
Aantal mensen in dienst gekomen	10	20

Dit betekent dat eigenlijk alle teams opnieuw gevormd zijn. Ondanks de krappe arbeidsmarkt lukt de werving van nieuwe mensen nog steeds naar behoefte. Er wordt daarvoor ook een beroep gedaan op het UWV. We investeren met het oog op de toekomst graag en meer dan voorheen in opleidingsplekken.

Gelukkig zijn er ook mensen gebleven die al lang in dienst zijn en hun ervaring en kennis delen met nieuwe enthousiaste collega's. Dit voegt voor hen een nieuwe dimensie toe aan de functie.

Alle medewerkers zijn in tweede kwartaal van 2021 geschoold in de methodiek Krachtwerk, deze training is als erg motiverend ervaren. Voor alle nieuwe medewerkers wordt deze training aangeboden in 2022, er zijn twee trainingen gepland. Daarnaast worden mensen opgeleid tot Krachtwerkcoach voor de teams om de methodiek te borgen en hierin te blijven ontwikkelen.

## 1.6 Kwaliteit

In 2021 stapte WOPiT over op een andere wijze van kwaliteit meten waarbij de focus meer lag op de bedoeling en de waarde voor de klant en minder op de systemen. Deze audit heeft wederom geleid tot certificering, nu binnen ISO 9001. WOPiT kiest daarmee voor een wijze van kwaliteit certificering waarbij de klantbeleving en die van medewerkers centraal staat. "Wat willen we betekenen voor de klant, op welke wijze en hoe lukt dat?" zijn de kernvragen waar we ons op richten binnen het verbetermanagement in 2021 en 2022. Uit een member tevredenheidsonderzoek begin 2021 is een gemiddeld rapportcijfer gekomen van 7,6. Bij een opvolgend onderzoek 10 maanden later kwam het cijfer gemiddeld uit op een 7,9.

## 2. Strategie en toekomstvisie.

In het meerjarenbeleidsplan 2020-2025, dat in 2019 werd vastgesteld, is een grotere spreiding van financieringsbronnen een strategisch speerpunt. In 2021 zijn hier grote stappen in gemaakt. In 2022 willen we een eigen aanbesteding voor de WLZ verwerven in plaats van de constructie nu met ThuisTeam Twente als hoofdaannemer. Stichting WOPiT heeft in 2020 de kernwaarden opnieuw vastgesteld na een inventarisatie onder members en hun familie. Hieruit kwamen vertrouwen, veiligheid en actieve steun vanuit een evenwaardige relatie nog steeds als belangrijkste en herkenbare pijlers naar voren. Dat is ook in 2021 leidraad geweest bij al ons handelen. De risico analyse bij intake en interventies bij incidenten zijn verscherpt. Het concept van de woonclusters werd op onderdelen aangepast aan de veranderende zorgvraag, maatschappelijke ontwikkelingen en de financieringsmogelijkheden. Daarbij waren ook de nieuwe wijze van certificeren en scholing van de methodiek hulpmiddelen. Het wooncluster in Enschede dat in 2021 is gestart hanteerde een andere opzet; de ontmoetingskeuken heeft als gebruiksfunctie veel meer het karakter van een ruimte voor actieve ontmoeting in samenhang met herstel en maatschappelijke verbindingen. Hierdoor is het karakter van een verlengde woonkamer verminderd. Andere clusters namen dit over en de ondersteuning in deze ruimten wordt veelal uitgevoerd door ervaringsdeskundigen. De toegankelijkheid voor andere burgers en partijen kon helaas niet ten volle worden gerealiseerd doordat de pandemie langer duurde dan gehoopt. Vanaf 2022 wordt hier wel weer op ingezet.

WOPiT zal zich in de toekomst steeds meer gaan richten op verbinding tussen formele zorg, inzet ervaringsdeskundigheid en samenwerking met informele zorg.

Binden en boeien van medewerkers staat centraal zodat continuïteit van kwaliteit geborgd blijft.

Om de doelstellingen uit het meerjarenbeleid te realiseren is er een steviger fundament nodig om processen te ondersteunen, tegelijkertijd willen we een efficiency slag maken op dit terrein.

WOPiT wil het delen van de faciliterende overheardtaken met andere organisaties, naast de samenwerking met TTT verder uitbreiden zonder in te leveren op eigen identiteit. Binnen de 24 uren bereikbaarheid is nog veel winst te halen als dit regionaal opgepakt kan worden samen met collega organisaties. Hierbij wordt in eerste instantie gedacht aan organisaties die in het verlengde liggen van ons aanbod of daar waarde aan toevoegen.

Schaalvergroting zal vooral gericht zijn op uitbreiden van diensten, verbindingen in de keten en doelgroepen maar is geen doel op zich. Met de huidige schaalgrootte zijn we goed in balans, toekomstgericht zullen we wel kansen blijven zoeken om verder te verstevigen.

### 2.1 Waardecreatie

#### **Wat willen we betekenen voor wie en wat?**

- WOPiT wil ondersteuning naar herstel van leven bieden aan mensen met een psychische of sociale kwetsbaarheid in de maatschappij op een krachtgerichte en evenwaardige wijze.

- WOPiT wil goede en veilige huisvesting faciliteren voor mensen met een psychische of sociale kwetsbaarheid.
- WOPiT wil een bijdrage leveren aan de oplossing van complexe vraagstukken binnen het sociaal domein in Twente.

### **Het afgelopen jaar bood veel kansen voor vernieuwing;**

- De verwerving van meer financieringsvormen bracht kwantitatieve en kwalitatieve verbeteringen
- Het wooncluster in Enschede maakte de cirkel rond, we hebben nu in alle grote steden van Twente woonclusters. Wooncluster Enschede bestaat uit innovatieve, duurzame woningen, binnen deze woningen wordt een specifiek aanbod gerealiseerd voor mensen met ASS problematiek. (autisme) Alle woningen zijn prikkelarm en bieden veel privacy.
- De decentralisatie van beschermd wonen noopt tot onderzoeken van nieuwe vormen van zorg en wonen in opdracht van het ministerie, ons concept is wendbaar en voldoet aan de gestelde vernieuwingsnorm

De realisatie van intensieve samenwerking en verbinding met andere zorgaanbieder(s) geeft mogelijkheden en een sterkere marktpositie. Er is een intensieve samenwerking met Thuis team Twente waarin we diensten, ervaring en kennis delen. Daarnaast is de samenwerking binnen het Netwerk herstel en ervaringswerk opnieuw bestendigd in een hernieuwd contract met RIBW, Tactus en Ixta Noa. We willen dit netwerk in 2022 zichtbaarder en concreter opnieuw op de kaart gaan zetten.

Nu de organisatie weer in balans komt, de pandemie voorbij lijkt te zijn en het managementmodel gewijzigd is komt er in 2022 meer ruimte om daar in te investeren.

### **2.2 Propositie en positionering**

Om een voorbeeldrol te verwerven binnen het sociale domein in Twente bieden de volgende elementen kansen;

- WOPiT heeft zelfstandige huurwoningen ter beschikking in woonclusters die op meerdere manieren ingezet kunnen worden als hulpbron. Door de overeenkomsten met de verhuurder als derde partij is er een scheiding van wonen en zorg. WOPiT heeft beslissingsrecht over toewijzing van de woning door verhuurder, de zorgfinancier heeft een belang maar staat buiten dit contract. Dit versterkt de strategische positie van WOPiT en haar cliënten binnen een domein waar woonplekken schaars zijn. Om de wendbaarheid te behouden en risico te beheersen wil WOPiT geen vastgoed in bezit nemen.

### 3. Financieel beleid en effecten op de exploitatie 2021-2022

#### 3.1 Exploitatie en organisatie in 2021

Capaciteit:

- Hengelo Dieselstraat → 16 woningen → continu 100% bezet
- Hengelo Geerdinksweg → 18 woningen → gemiddeld 90% bezet
- Almelo De Hop → 24 woningen → gemiddeld 98 % bezet
- Borne Schaepmanstraat → 13 woningen → gemiddeld 95 % bezet
- Goor Bleekstraat → 12 woningen → gemiddeld 98 % bezet
- Enschede Javastraat → 20 woningen → 100% bezet 3 maanden na oplevering

Voor elke locatie staan mensen op een wachtlijst, gemiddeld totaal ca. 15 mensen.

Tijdens de intakeprocedure wordt extra gefilterd op de specifiek vraag, door de wooncrisis staat veelal de woonvraag voorop maar we willen wel het karakter behouden van wonen met ondersteuning vanuit onze visie.

De volgende aanvullende afspraken zijn gemaakt voor 2022 naast de reguliere financiering voor maatwerkvoorzieningen en vanuit WLZ;

- *Gemeente Hof van Twente verstrekt een structurele subsidie voor de collectieve dienstverlening*
- *Gemeente Almelo geeft subsidie voor max. 12 "beschermd wonen thuis" plekken in wooncluster Almelo*
- *Gemeente Hengelo heeft de subsidie tot juli 2022 verlengd, in het eerste half jaar gaan we in gesprek rondom het vervolg, hierbij is uitgesproken dat de voorziening waardevol is voor Hengelo en uitgangspunt is een passende financiering structureel toe te gaan passen. verhoogd*
- *Gemeente Borne verstrekt geen extra financiering meer voor de collectieve dienstverlening, hier zal worden gestuurd op uitstroom WMO en instroom WLZ*
- *Het nieuwe wooncluster aan de Javastraat wordt voor het grootste deel gefinancierd vanuit WLZ zorg, leveringsvorm modulair pakket thuis, in eerste instantie in onderaanneming van ThuisTeam Twente in 2021 en 2022.*

#### 3.2 Analyse exploitatie 2021

##### **De koerswijziging vloeide voort uit de situatie in 2020;**

*Als we de meest bedreigende risico's doorrekenen blijkt dat er tenminste voor een periode van drie maanden een doorbetaling moet kunnen zijn van alle vaste lasten om de continuïteit te waarborgen (circa € 350.000). De toenemende salariskosten en de afnemende omzet gaven een afbuiging van de resultaten. Dit samen leidde voor het derde jaar op rij tot een vermindering van*

het weerstandsvermogen. De kritische grens van de buffer is daarmee bereikt, naar verwachting zal ter dekking van de exploitatie in 2021 geen beroep meer gedaan hoeven te worden op de reserves.

Zoals uit onderstaand overzicht blijkt is het exploitatie resultaat aanzienlijk verbeterd ten opzichte van 2020.

Meegenomen moet worden dat in de omzet ook de bijdragen vanuit fondsen voor de inrichting Javastraat verwerkt zijn. Dat gezegd hebbende, er is uiteindelijk een fors positief verschil t.o.v. 2020. De ingezette koers levert het verwachte resultaat op en stelt ons in staat om ons weerstandsvermogen weer aan te vullen.

Resumerend zijn de volgende factoren van invloed geweest op ombuiging van de neerwaartse lijn die we vanaf 2018 zagen:

- WLZ indicatie maakte een einde aan de "gratis" uren die we boden toen mensen nog een niet toereikende WMO indicatie hadden
- aanvullende subsidies voor de collectieve diensten
- mogelijkheid tot het bieden van beschermd wonen thuis
- pilot gemeente Hengelo
- scherper sturen op snelle instroom na uitstroom
- ander aannamebeleid
- meer controle, instructie en toezicht op uren bieden en registreren naar indicatie en afspraken met financier
- andere inrichting organisatiemodel
- schaalvergroting door oplevering Javastraat → overheadkosten worden over meer locaties verdeeld

## Stichting WOPiT

### Winst en Verlies

Cumulatieve cijfers december 2021

1 2 3 4 Kopieer (Excel) Afdrukken

Omschrijving	Werkelijk	Budget	Vorig jaar
Omzet	1.935.950	1.911.944	1.480.393
Omzet	1.935.950	1.911.944	1.480.393
Kostprijs van de omzet	2.643	0	0
<b>Bruto-omzet resultaat</b>	<b>1.933.307</b>	<b>1.911.944</b>	<b>1.480.393</b>
Personeelskosten	1.441.341	1.461.391	1.202.168
Afschrijvingskosten	33.973	34.618	40.184
Overige bedrijfskosten	414.667	386.041	333.446
<b>Som der bedrijfskosten</b>	<b>1.889.982</b>	<b>1.882.050</b>	<b>1.575.797</b>
<b>Bedrijfsresultaat</b>	<b>43.325</b>	<b>29.894</b>	<b>-95.405</b>
Financiële baten en lasten	948	847	925
<b>Netto resultaat</b>	<b>42.377</b>	<b>29.047</b>	<b>-96.330</b>
Belastingen resultaat	0	0	0
<b>Resultaat na belastingen</b>	<b>42.377</b>	<b>29.047</b>	<b>-96.330</b>
Buitengewone baten en lasten	0	0	0
<b>Resultaat na baten en lasten</b>	<b>42.377</b>	<b>29.047</b>	<b>-96.330</b>

In 2021 is er meer geïnvesteerd in scholing dan in 2020, daar stond tegenover dat er minder kosten omzetsderiving waren i.v.m. Corona dan in 2020

### 3.3 Risico's

Het grootste financiële risico kwam in 2020, evenals in 2019, duidelijk naar de voorgrond, er was een ontoereikende financiering van ons model, vooral bij clusters < 16 woningen. Voor de clusters Borne en Goor vraagt dat, naast aanvullende financiering die inmiddels is gerealiseerd, om een andere wijze van organiseren. Een ander groot risico hebben we nog niet goed genoeg onder controle, nml. Een hoog ziekteverzuimcijfer.

In 2020 daalde het verzuimpercentage met 1,4 % maar het bleef met 6,4 % hoger dan het landelijk gemiddelde in de zorg van 5,5 % maar gezien de start van de pandemie viel dat alleszins mee.

Het ziekteverzuim steeg in 2021 enorm, op een gegeven moment was het 25%!

Dit was een landelijke trend, de langdurigheid van de pandemie had hier zeker invloed op.

In het laatste kwartaal van 2021 waren er veel Corona besmettingen. Uiteindelijk is het jaargemiddelde, rond de 14%, nog steeds veel te hoog en daar zal in 2022 extra aandacht voor zijn in samenspraak met de arbo dienst.

### 3.4 Begroting 2022

Het beleid voor de komende jaren resulteert in de onderstaande begroting voor 2022.

De prognose voor 2022 is dat er weer een positief resultaat verwacht kan worden.

Er zal veel worden geïnvesteerd in de facilitering van ontwikkelkansen voor medewerkers in het kader van de ingezette herinrichting. Hieruit vloeit ook versterking van het bedrijfsbureau voort. Daarnaast is het na 11 jaar WOPiT tijd voor groot onderhoud van het gehuurde deel binnen de clusters. Hiervoor zijn reservingen opgenomen.

<b>2022</b>		<b>totaal</b>
		<b>2022</b>
<u>Omzet</u>		2.116.604
Omzet		
<u>Som Bruto omzet resultaat</u>		2.116.604
<u>Bedrijfskosten</u>		
Personeelskosten		1.792.356
Overige bedrijfskosten		258.277
Afschrijvingskosten		29.728
<u>Som der bedrijfskosten</u>		2.080.362
<b>Bedrijfsresultaat</b>		<b>36.242</b>

In 2021 was het beleid erop gericht zijn om de wijziging en uitbreiding van financieringsmogelijkheden te borgen vanuit een aangepast bedrijfsmodel. De ombuiging van opzet en financiering is gestart om op langere termijn ook bestand te zijn tegen onvoorziene situaties.

Daarnaast is de kostenbesparing binnen de overhead verder doorgevoerd.

In 2022 ligt de focus op kwaliteit van zorg en medewerkers.

### **3.5 Covid-19**

De coronacrisis waarmee we vanaf maart 2020 geconfronteerd werden was een onvoorzien risico waarvan de consequenties in eerste instantie vooral in 2020 invloed hadden. Inmiddels zijn de bedrijfsprocessen aangepast aan de nieuwe situatie.

De verwachting was dat ons weerstandvermogen hoog genoeg was om deze periode op te vangen, dat is waarheid gebleken. Vanaf begin 2021 was het echter eens te meer van belang om weer een positief resultaat neer te zetten. Het financieel beleid en de maatregelen waren erop gericht in 2021 weer een sluitende begroting te kunnen opstellen.

In 2022 hebben we het primair proces weer in contact met members kunnen werken. In de tweede helft van 2022 nam het aantal besmettingen onder members en medewerkers toe en dit gaf een forse verhoging van het ziekteverzuim of afwezigheid door quarantaine.

## **4. Conclusie**

Het jaar 2021 was een jaar waar koerswijzigingen werden doorgevoerd t.a.v. financiering, invulling van de personeelsformaties en invulling van het management. Er was ruimte voor vernieuwing en de oplevering van het nieuwe wooncluster gaf een grote meerwaarde. Het bracht meer evenwicht en continuïteit t.a.v. de totale exploitatie en continuïteit. Er is met veel commitment van alle betrokken stakeholders samengewerkt om dit doel te bereiken.

Per 2022 hebben we een vernieuwde en meer robuuste uitgangspositie dan de voorgaande 2 jaren waarmee we de nieuwe uitdagingen met vertrouwen en plezier tegemoet kunnen gaan.

Maart 2022

Karin Koopman

Directeur-bestuurder Stichting WOPiT

