

Jaarverslag 2018

Bezetting en begeleiding

De begeleiding wordt grotendeels verricht door een team van Amarant bestaande uit 8 personen. Het team bestaat uit een senior begeleider, 4 persoonlijk begeleiders en 3 begeleiders. Er zijn geen mutaties geweest in het team. Wel zijn de contracten van 2 begeleiders en een persoonlijk begeleider (tijdelijk) uitgebreid ter invulling van de uren die de senior begeleider aan de OC van SELF B.V. steekt en een begeleider die 3 uur minder werkt omdat zij gebruik maakt van een leeftijdsregeling.

Het personeel is per 1 januari 2018 overgegaan van Amarant Groep naar SELF B.V.. SELF BV voerde in onderaanneming van Amarant Groep de afgesproken zorgtaken uit.

Binnen het team zijn een aantal taken verdeeld zodat er vaste aanspreekpunten zijn voor bepaalde onderwerpen zoals huisvesting, kas, urenverantwoording, rooster etc.

De in 2016 ingezette kwaliteitsslag heeft een Groepsontwikkelplan opgeleverd in 2017. In het Groepsontwikkelplan is de visie van WIW opgenomen. In het kader van de Plan-do-check-act cyclus is in een operationeel Actieplan een aantal doelen en actiepunten geformuleerd om de kwaliteit van de zorg en de werkwijze te verbeteren. Er is gewerkt aan het verwezenlijken van de geformuleerde doelen welke periodiek zijn geëvalueerd in de werkgroep zorg en door de senior medewerker met het bestuur. Eind 2018 is een plan van aanpak voor de evaluatie van het actieplan 2017-2018 opgesteld en vastgesteld door de werkgroep zorg. Doel van de evaluatie was:

1. Stand van zaken vaststellen
2. Leerpunten
3. Heeft actieplan de goede vorm: leeft het, is de omvang goed etc.?
4. Doelen nog actueel?
5. Betrekken bewoners, ouders en team bij evaluatie op voor hen relevante punten
6. Nieuw actieplan opstellen: herformuleren doelen en/of nieuwe doelen stellen

De wijze van evalueren en het tijdspad zijn opgesteld. De evaluatie is in november gestart en aan ouders, bewoners en team zijn vragen voorgelegd. Ouders en bewoners hebben de vragen in 2018 beantwoord. Begin 2019 is met het team het resultaat van de evaluatie besproken en is de evaluatie afgerond en is een actieplan voor 2019-2020 gemaakt.

Er wordt op gestuurd dat systematischer wordt gewerkt aan de hand van het groepsontwikkelplan, het actieplan van het groepsontwikkelplan 2017-2018 en de persoonlijke plannen. Iedere bewoner heeft een persoonlijke begeleider die zorginhoudelijke zaken coördineert en eerste aanspreekpunt is

voor de desbetreffende bewoner en zijn verwant(en). Jaarlijks wordt het persoonlijk (zorg)plan geëvalueerd en bijgesteld.

Aan de gemeenschappelijke maaltijden wordt door de bewoners in wisselende samenstelling en frequenties deel genomen. Men kan op basis van inschrijving deelnemen. De bewoners koken om beurten. De bewoners gaven aan dat zij spontaan de beurten zouden verrichten. In de loop van dit jaar bleek dit een te optimistische insteek. Ook het instellen van een kookclub leidde niet tot meer deelnemers. In de bewonersoverleggen is het onderwerp herhaaldelijk aan de orde gesteld zonder dat het concreet resultaat had. In het najaar namen nog maar 0-2 bewoners per keer deel aan de gezamenlijke maaltijd en werd er maximaal 2 keer per week gekookt door een bewoner. Eind december is besloten om het koken door bewoners niet langer als uitgangspunt te nemen. Door het team is toen een andere opzet gemaakt die is ingegaan op 30 december 2018. De bewoners kunnen zich vinden in de nieuwe opzet. Het onderwerp koken maakte deel uit van het actieplan en is niet meegenomen in de evaluatie omdat het onderwerp herhaaldelijk is besproken met de bewoners en de werkgroep zorg en de nieuwe opzet wordt gedragen. Dit jaar is het onderwerp gezonde leefstijl geïntroduceerd. Thiro van Zijl heeft een aantal bewoners begeleid om hun leefstijl (gezonde voeding, voldoende bewegen) te verbeteren. Dat heeft positieve resultaten opgeleverd en draagt bij aan het welbevinden van de bewoners. Er zijn twee workshops gegeven aan het team en een voor de bewoners over gezonde voeding.

Het team kan ook een beroep doen op de orthopedagogen van Amarant. Begin 2018 is de vaste orthopedagoge wegens ziekte uitgevallen. Daarna was er tijdelijk voor een beperkt aantal uren een andere gedragskundige beschikbaar. Ondanks herhaaldelijk verzoek van het team en bestuur werd pas eind 2018 duidelijk dat er een orthopedagoog beschikbaar zou komen die aan de vraag van het team om bereikbaar te zijn voor de nodige ondersteuning. Laatstgenoemde kent het ouderinitiatief en de bewoners omdat zij het team eerder ondersteunde. Zij is eind 2018 ingewerkt.

Het werken binnen de driehoek (bewoner- persoonlijk begeleider - ouders) staat centraal in de begeleiding. Hieraan wordt wisselend invulling gegeven. Uit de evaluatie blijkt dat betere afspraken nodig zijn tussen ouders/verwanten en de persoonlijk begeleider over de samenwerking in de basis van de driehoek. Een en ander in afstemming met de bewoner.

Omdat de professionele zorg dagelijks tot 22.00 uur aanwezig is, wordt (onbetaald) begeleiding verleend door ouders/familieleden van de bewoners omdat alle bewoners een 24-uursindicatie hebben. Voor de zakelijke kant van de contracten, indicaties e.d. zijn de ouders of een familielid verantwoordelijk. Ook indien er zich problemen voordoen van praktische aard in de individuele woningen doen de bewoners een beroep op hun familie zodat het team zich met zorg/begeleiding kan bezig houden. Verder huren wij gedurende een gedeelte van het jaar voor de begeleiding derden in, en is er een huishoudelijke hulp die twee maal per week 3 uur werkt.

Het is belangrijk dat onze bewoners actief betrokken worden en hun zegje kunnen doen. Daartoe is er ook een bewonersoverleg voor collectieve zaken. De senior begeleider zit de vergaderingen voor. Maandelijks wordt er op een vast tijdstip vergaderd. Het bestuur heeft bijvoorbeeld de nieuwe vertrouwenspersoon geïntroduceerd. Een lid van de werkgroep zorg heeft in het overleg de vragen behandeld in het kader van de evaluatie van het actieplan.

Alle bewoners beschikken over een actueel persoonlijk plan met indien nodig een signaleringsplan. Aan de daarin opgenomen doelen wordt gewerkt. Alle bewoners hebben een doelenkaart zodat de doelen helder zijn. Ook met ouders/verwanten wordt geëvalueerd en hun wensen/verwachtingen besproken en dit zoveel mogelijk tegelijkertijd samen met de bewoner (werken in de driehoek).

Het team heeft met veel inzet gewerkt in 2018 en heeft een goede relatie met het bestuur. Er zijn korte lijntjes en kan snel gehandeld worden. De kwaliteitsslag die met het opstellen van het Groepsontwikkelingsplan en het daarbij behorende actieplan is ingezet, vraagt om een goede onderlinge afstemming binnen het team. Dit te doen door één lijn te trekken in de benadering van bewoners. Daarin zijn stappen gezet en behoeft nog verbetering en verduidelijking. Het team heeft een communicatietraining gevolgd en het toepassen van het geleerde maakt onderdeel uit van het actieplan 2019-2020. De bewoners hebben aangegeven het niet fijn te vinden als iets van hen wordt overgenomen door een begeleider en dat er soms al een oordeel gevormd is voordat met hen is gesproken. Dit geldt zeker op individueel niveau. Anderzijds is gebleken dat als de bewoners zelf geen oplossing kunnen vinden, zij het ook prettig vinden als knopen worden doorgesneden bijvoorbeeld m.b.t. koken en gebruik van wasruimte. In de communicatie is het van belang dat bewoners zich serieus genomen weten en zich veilig voelen. En dat daarbij uiteraard rekening gehouden wordt met het sociaal emotioneel ontwikkelingsniveau van de bewoner(s).

Het Handboek is voltooid met daar o.a. in de belangrijkste afspraken, protocollen, praktische zaken, visie en missie van WIW, personele zaken en groepsontwikkelplan. Het is beschikbaar voor bestuur en teamleden. Het wordt actueel gehouden door een medewerker uit het team en een bestuurslid.

In het najaar is er een brandoefening gehouden i.s.m. de brandweer. De oefening is goed verlopen.

Werkgroepen

De werkgroepen adviseren het bestuur. In de Algemene Ledenvergadering van de Vereniging WIW wordt gerapporteerd wat er met adviezen is gedaan.

In de werkgroep zorg zijn de volgende onderwerpen besproken, het actieplan van het gemeenschappelijk zorgplan, evaluatie van de afspraken m.b.t. de maaltijden, taken bewoners, activiteiten, bewonersoverleg, plan van aanpak voor evaluatie van het actieplan 2017-2018 en de evaluatie met de ouders in de ALV van de vereniging WIW, gezonde leefstijl etc..

De werkgroep PR houdt de website bij. Er zijn klussen gedaan door het klusteam.

De tuingroep heeft twee tuindagen georganiseerd één in het voorjaar en één in het najaar waaraan familieleden en bewoners deelnamen en de tuin gereed maakte voor het volgende seizoen. In de periode medio maart tot begin november wordt twee wekelijks de tuin onderhouden door leden van de tuingroep met een externe begeleider.

Er is ook een activiteitencommissie die twee keer per jaar een bijeenkomst organiseert voor ouders/verwanten, teamleden en bewoners. Deze bijeenkomsten worden goed bezocht.

Samenwerking

Zowel landelijk als regionaal worden de ontwikkelingen gevolgd en kennis vermeerderd (deelname aan RPSW- Regionaal Platform de Sleutel tot Wonen- avonden, landelijke dag wooninitiatieven van Per Saldo etc.) Kennis over wijzigende wet- en regelgeving is overgedragen op diverse themabijeenkomsten van RPSW en ook rechtstreeks met andere wooninitiatieven. Ook bijeenkomsten van RPSW met andere thema's zijn bijgewoond. Ook is daarover contact geweest met het Landelijk Steunpunt Wonen van Per Saldo, Naar Keuze, Platform Ouder(woon)initiatieven Zuid Nederland en Woondroomzorg. Er is succesvol gelobbyd om mensen met een psychiatrische stoornis (o.a. autisme) in de Wlz te krijgen. Er is een wetsontwerp voorbereid waarop advies is gegeven tijdens de internetconsultatie. Het is de bedoeling dat mensen ongeacht hun stoornis, die aan de criteria voldoen, vanaf 1 januari 2021 weer kunnen instromen in de Wlz.

Namens het bestuur neemt de voorzitter deel aan de werkgroep ouderinitiatieven van RPSW, die met de gemeente Eindhoven overlegt over de voorbereiding en de uitvoering van het gemeentelijke beleid

Bestuur

Het bestuur is in 2018 ongewijzigd gebleven.

Het bestuur heeft 10 keer vergaderd. Vaste agendapunten zijn: financiën, zorg/begeleiding/ personeel, kandidaten voor de open plek, ontwikkeling uitvoering Wmo in de regio Eindhoven, SELF, ontwikkeling rond wet- en regelgeving, het Handboek. Vier keer is vergaderd met de senior begeleider daar is ook besproken of een bereikbaarheidsdienst nodig is voor de uren dat er geen personeel ter plaatse is. Op advies van de senior begeleider en de manager is begin van het jaar besloten om een bereikbaarheidsdienst alleen in te zetten als dat concreet nodig is. Drie keer met het team waarin de volgende onderwerpen aan de orde kwamen: ontwikkeling bij SELF, medewerkers tevredenheidonderzoek, Groepsontwikkelplan, regelarm werken en hoe dat te realiseren, punten uit de bewonersoverleggen (koken, activiteiten, huisregels etc.). De BV SELF is in december 2017 opgericht. De leden van het team zijn per 1 januari van Amarant in dienst van SELF gekomen.

Amarant heeft in 2018 de zorg- en dienstverlening in onderaanneming door SELF laten uitvoeren. Tegen de onderaanneming hebben wij ons niet verzet maar ook geen toestemming voor gegeven. In ons vorige verslag schreven wij: *Wij hopen dat deze ongelukkige start in 2018 wordt goedge maakt door aandacht te besteden aan wat wij nodig hebben passend bij de leefwereld van onze bewoners. Ook de toezegging dat er nieuwe lagere uurtarieven zouden komen is niet gestand gedaan.* In 2018 is het tarief niet gewijzigd ten opzichte van 2017. De start van SELF in 2018 was rommelig. Een tegenvaller was dat slechts een beperkt aantal ouderinitiatieven belangstelling hadden voor SELF. Een wervingsprocedure voor een coach van de teams is toen stopgezet. Begin april heeft een directeur van Amarant de managersrol a.i. op zich genomen als deeltaak. De vorige manager waar het team onder viel heeft haar taken als coach op ons verzoek nog deels kunnen voortzetten tot eind 2018.

Ook in 2018 is de aandacht van SELF uitgegaan naar de bedrijfsvoering: functieomschrijving van de medewerkers en de berekening van een goede kostprijs. De bedoeling, de meerwaarde van SELF is

niet uit de verf gekomen ondanks het feit dat tijdens een bijeenkomst met de aangesloten ouderinitiatieven op 10 april door een lid van de Raad van Bestuur van SELF/Amarant was aangegeven dat het prioriteit zou krijgen. Omdat ook daarna de meerwaarde niet is gebleken, heeft het bestuur besloten om (nog) niet deel te nemen aan de coöperatie die in september 2018 is opgericht. Van de 8 belangstellende ouderinitiatieven zijn er 6 lid van de coöperatie geworden. Het team heeft ook last gehad van de rommelige en onduidelijke situatie bij SELF en voelde zich niet gehoord. Zowel het team als het bestuur had er last van dat zij niet betrokken werden door SELF bij het bepalen van de inhoud/meerwaarde die SELF had kunnen leveren. In de visie van SELF staat: *“SELF B.V. verleent zorg en/of ondersteuning vanuit **de vraag** van cliënten met een beperking, **besturen van ouderinitiatieven met andere (maatschappelijke)initiatieven, ouders en burgers. Dit doet zij in de ‘vrije’ regelruimte en met diversiteit.***

*SELF B.V. hanteert voornoemd gedachtegoed,.....dit gedachtegoed komt voort uit de maatschappelijke behoefte om **meer maatwerk** te realiseren...*

Op 24 september heeft een gesprek met de interim manager van SELF en een projectmanager van Amarant voor de aanvraag van een offerte voor 2019 plaatsgevonden. Toen bleek ook dat het niet langer mogelijk was om een offerte bij Amarant zelf te vragen voor zorg- en dienstverlening omdat Amarant Groep de zorg- en dienstverlening alleen via SELF wil uitvoeren. Dat overviel ons omdat was voorgespiegeld dat 2018 een proefjaar zou zijn. Daarna zijn door SELF twee offertes uitgebracht waarover wij geen overeenstemming hebben bereikt. Dit traject heeft veel energie gekost vooral door de onduidelijke berekeningen en de achtergrond daarvan. De uitkomst voor hetzelfde aantal uren kwam ongeveer € 29.000 hoger uit in vergelijking met de uurprijs 2018. Nadat ons contract door SELF was opgezegd per 1 januari 2019, hebben wij op 24 december 2018 een aangetekende brief gestuurd aan de Raad van Bestuur van Amarant. In die brief gaven wij aan dat wij een contract hebben met Amarant en wij nakoming vroegen van de samenwerkingsovereenkomst met ons. Daarop is met een lid van de Raad van Bestuur gesproken en ontvingen wij na een ontvangstbevestiging dd 28 december waarin stond vermeld dat de zorg- en dienstverlening wordt gecontinueerd. Op 2 januari 2019 gevolgd door een brief waarin continuïteit werd bevestigd in afwachting van de uitkomst van een (nieuwe) offerte. In die brief stond ook dat samenwerking en partnerschap bij SELF voorop staat. Er zijn excuses aangeboden voor de gang van zaken.

Wij zijn aangesloten bij het Klachtenportaal Zorg zodat ingeval er een klacht wordt ingediend er een beroep gedaan kan worden op bijstand van een onafhankelijke klachtenfunctionaris en op de bijbehorende geschillencommissie. Dit laatste voor het geval een klacht niet naar tevredenheid informeel kan worden opgelost. Er zijn in 2018 geen klachten ingediend.

Wij hebben een overeenkomst met MEE gesloten over de inzet van een vertrouwenspersoon voor onze bewoners. Er is door de bewoners in 2018 geen gebruik gemaakt van de vertrouwenspersoon.

De voorzitter heeft kennis gemaakt met de nieuwe wethouder voor o.a. zorg en welzijn: mevrouw Lianne Smit-Volkers van de gemeente Waalre.

Twee bewoners zijn opnieuw geherindiceerd voor beschermd wonen in het kader van de Wmo. Daartoe is een format voor de bewoners aangeleverd dat zij voor de aanvraag konden gebruiken. Er is meermalen contact geweest met het Plus Team van de gemeente Waalre Geldrop/Mierlo. De bewoners zijn deze zomer geherindiceerd i.v.m. een wijziging van de tarieven van de gemeente

Eindhoven. In de beschikking een bewoner waren fouten gemaakt. Daarop heeft hij pro forma een bezwaarschrift ingediend. Uiteindelijk is deze ingetrokken nadat door bemiddeling vanuit het bestuur alsnog de beschikking is aangepast. De beschikkingen van twee bewoners hebben ook een langere indicatie gekregen zoals zij hadden verzocht en wel tot 31-12-2020. Hopelijk kunnen deze bewoners dan instromen in de Wlz, wat hen rust zal geven.

De tendens is dat de tarieven vanuit de Wmo steeds lager worden in verband met de financiële tekorten van de gemeente Eindhoven. Dit is een zorgelijke ontwikkeling te meer daar de tarieven van Zorgaanbieders steeds hoger worden. Het blijft een reëel financieel risico. Ook voor toelating van personen op de wachtlijst kan dit een rol spelen omdat anders dan bij Wlz men pas een indicatie/pgb krijgt voor beschermd wonen op het moment dat er een plek vrij komt en men daadwerkelijk een pgb nodig heeft.

Het rooster dat wij thans hebben voor de inzet van het team is noodzakelijk. Wij zien ook dat enkele bewoners steeds meer en intensievere zorg nodig hebben.

Om te voldoen aan de bescherming van persoonsgegevens zoals is voorgeschreven in de AVG hebben wij een privacyverklaring opgesteld en bekend gemaakt. Aan Amarant is een concept verwerkersovereenkomst gestuurd waarop wij ondanks aanmaningen onzerzijds nog een reactie op ontvangen hebben.

Op verzoek van de SVB hebben wij in het derde kwartaal voor de desbetreffende bewoners een nieuwe modelovereenkomst gesloten waarin het derdenbeding is opgenomen.

De exploitatie van 2019 kon niet adequaat in 2018 worden voorbereid omdat de offertes van SELF niet acceptabel waren en er begin 2019 weer een nieuwe offerte zou komen.

Er is advies gevraagd aan Witlox Van den Boomen accounts over de opzet van de boekhouding en de financiële verslaglegging. Op basis van het advies zijn een aantal aanpassingen doorgevoerd.

Een terugkerend agendapunt is om voldoende actieve ouders/familieleden te hebben en houden. In de praktijk blijkt het toch moeilijker dan gedacht om mensen actief te houden. Dit is een taak van de vereniging Wooninitiatief Waalre.

Bij de werving van de kandidaten wordt er expliciet gevraagd om actieve inzet van ouders/familieleden voor het ouderinitiatief. Ook in de overeenkomsten wordt dit vastgelegd. Het is essentieel voor het voortbestaan van het initiatief dat dit actief door de ouders/familieleden wordt ondersteund. Ook is het van belang dat er een goed onderling contact is en men deelneemt aan de werkgroepen en aan de Algemene Ledenvergaderingen van de Vereniging.

Stichting WIW projecten, 26 februari 2019