

Jaarverslag 2019

Jubileum

In oktober is tijdens een feestelijke bijeenkomst het 10 jarig bestaan gevierd met een receptie. Voor de receptie zijn naast bewoners, ouders en teamleden ook de wethouder van de gemeente Waalre, de generalist Wmo van de gemeente Waalre, teamleden, oud-teamleden en oud- bestuursleden en overige betrokkenen uitgenodigd. Voor het eerst waren ook broers en zussen van bewoners uitgenodigd. Na de receptie is de feestelijke bijeenkomst voortgezet met een gezamenlijke maaltijd voor bewoners en hun familieleden. Het was een zeer geslaagde bijeenkomst: alle bewoners waren de gehele tijd aanwezig ondanks het feit dat een bijeenkomst met zo veel mensen tevoren ook grote spanning opriep bij sommigen.

Bezetting en begeleiding

De begeleiding wordt grotendeels verricht door een team van Amarant bestaande uit 7 personen. Het team bestaat aan het begin van 2019 uit een teamcoördinator, 4 persoonlijk begeleiders en 3 begeleidsters. In de tweede helft van het jaar zijn twee begeleidsters vertrokken en is per 1 december jl. een nieuwe begeleider benoemd. Een persoonlijk begeleider werkt 3 uur minder omdat zij gebruik maakt van een leeftijdsregeling. De teamcoördinator is tevens lid van de Onderdelen Commissie van de Ondernemingsraad (medezeggenschap) van Self B.V.

Wij hebben een samenwerkingsovereenkomst met Amarant. Sinds 1 januari 2018 zijn de teamleden overgegaan van Amarant naar SELF B.V.. SELF BV is een dochteronderneming van Amarant en voert als onderaannemer van Amarant de afgesproken zorgtaken uit. Omdat per 1 juli een bewoner is vertrokken en per 1 januari 2020 een bewoner een lager pgb (en indicatie) heeft gekregen, is het rooster met 9 uur per week teruggebracht en het aantal fte met 0,22 afgenomen.

Na het vertrek van de twee genoemde teamleden bleek het moeilijk om snel een nieuwe medewerker te werven ook kon vanuit Self geen vervanging worden geregeld. Tengevolge daarvan is in de maanden september tot en met december met een aangepast rooster gewerkt (2 i.p.v. 3 diensten op werkdagen).

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

Het team kan vanaf 1 januari 2019 ook een beroep doen op de gedragskundige van Self. Dezelfde persoon die al eerder het team heeft ondersteund en die de bewoners kent.

Wij zijn tevreden over het team en de flexibiliteit waarmee zij onderling problemen weten op te lossen.

Kwaliteit

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 2018 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. Dit nieuwe actieplan wordt periodiek besproken in de werkgroep zorg, met het bestuur en in het teamoverleg is gerapporteerd en zijn de ervaringen besproken.

Er wordt op gestuurd dat systematischer wordt gewerkt aan de hand van het groepsontwikkelplan, het actieplan van het groepsontwikkelplan 2019-2020 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. De persoonlijk begeleider wordt ondersteund door een collega die als achtervang fungeert.

In juni is er een bijeenkomst onder leiding van Björn Canfijn gehouden voor team en verwanten. Dit was een vervolg op de evaluatie. Het doel van de bijeenkomst was om met elkaar te praten over de taakverdeling in het ouderinitiatief. Wat hoort bij de ouders en wat hoort bij de begeleiding? Daaraan voorafgaand kwam eerst een aantal andere vragen aan de orde aan de hand van een aantal stellingen o.a. of het team op bezoek is in het wooninitiatief. Een tweede thema is investeren in elkaar: weten de ouders genoeg van alle begeleiders om als er iets is iedere begeleider aan te kunnen spreken en geldt dat ook voor de begeleiders. De hoofdvraag om voor collectieve zaken aan te geven wie waar voor aan de lat staat, dus niet t.a.v. het eigen kind en de eigen begeleider, bleek een stuk lastiger te beantwoorden vanuit de individuele ouders. Het was een geslaagd bijeenkomst waarin een aantal praktische afspraken gemaakt zijn: voor ouders en begeleiders om ook spontaan met elkaar een praatje te houden als je elkaar tegen komt, relevante informatie over de groepsdynamiek van bewoners en team door de teamcoördinator aan de voorzitter van de Vereniging ten behoeve van de ALV's. En om in het najaar 2020 in vervolg op de evaluatie van het actieplan 2019-2020 opnieuw een bijeenkomst te organiseren voor team en verwanten.

Groep

Aan de gemeenschappelijke maaltijden wordt door de bewoners in wisselende samenstelling en frequenties deel genomen. Men kan op basis van inschrijving deelnemen. Omdat het aantal bewoners dat aan de gemeenschappelijke maaltijden deelnam daalde en ook de animo om spontaan te koken weg was, is eind 2018 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. Desondanks steeg de deelname aan de maaltijden niet. Na de zomer is –mede i.v.m. het personeelstekort- besloten om de wekelijkse boodschappen en het koken 3 maal per week door de huishoudelijke hulp te laten doen. Dit is een succes. Als zij op dinsdag kookt en zelf aan de maaltijd deelneemt, eet een grote groep bewoners mee. Op de twee andere dagen maakt zij een ovenschotel klaar. Zij heeft gezorgd voor meer variatie in de maaltijden en bewoners geleerd om ook andere ingrediënten te proberen. Voor de begeleiding is dit een verlichting van hun taken. De bewoners zijn tevreden over de maaltijden.

Het onderwerp gezonde leefstijl dat in 2018 was geïntroduceerd is gecontinueerd. 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. Helaas bewegen bewoners te weinig omdat zij daar geen goede vorm voor hebben gevonden. Groepsgewijs bewegen vinden zij niet aantrekkelijk en evenmin het lidmaatschap van een sportvereniging of fitnesscentrum.

Samenwerking

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. In het afgelopen jaar is met ouders/verwanten van iedere bewoner afgesproken wat de frequentie van de contacten/inzet zal zijn.

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 in hun rol als (wettelijk) vertegenwoordiger en/of gewaarborgde hulp (WlzO 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 tot 1 september jl. twee maal per week 3 uur werkte en daarna gemiddeld 11 uur per week (in drie dagen).

Het is belangrijk dat onze bewoners actief betrokken worden en hun zegje kunnen doen. Daartoe is er ook een bewonersoverleg voor collectieve zaken. De teamcoördinator leidt dat overleg Maandelijks wordt er op een vast tijdstip vergaderd. Het bestuur heeft bijvoorbeeld de nieuwe medewerker geïntroduceerd. Een lid van de werkgroep zorg heeft in het kader van de evaluatie van het actieplan de uitkomst besproken waaronder een lijst met activiteiten besproken in het overleg.

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. Helaas is gebleken dat de doelenkaart niet goed werkt voor de bewoners. Daarom is ook door het bestuur gevraagd om de doelen vooral door de bewoners zelf met behulp van hun ouder/vertegenwoordiger te laten formuleren. 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 2019 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 maakte 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 doorgehakt 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).

Uiteraard moet er voor worden gewaakt dat de ontwikkelingsmogelijkheden van de bewoners worden gestimuleerd. Het blijkt moeilijk te zijn voor bewoners om gezamenlijk een beslissing te nemen. De uitdaging is om toch een besluit te nemen en te accepteren dat niet iedereen tevreden hoeft te zijn en dat te respecteren.

Er is Handboek met daar o.a. algemene gegevens, de belangrijkste werkafspraken, protocollen, praktische zaken, visie en missie van WIW, personele zaken en groepsontwikkelplan. Het is beschikbaar voor bestuur en teamleden. Het wordt actueel gehouden door de teamcoördinator, een medewerker uit het team en een bestuurslid. Besloten is om alle relevante informatie niet langer op twee plaatsen te bewaren en te concentreren in het Handboek (op one-drive). Alle medewerkers zijn geïnstrueerd om dit op hun laptop of I-Pad te installeren.

In het voorjaar 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, taken bewoners, activiteiten, bewonersoverleg, de 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. Tijdens de tuindagen is de tuin gereed gemaakt

voor het volgende seizoen. In de periode medio maart tot begin november wordt eens per twee weken de tuin onderhouden door leden van de tuingroep met een externe begeleider.

De activiteitencommissie heeft in juli een bbq georganiseerd voor ouders/verwanten en bewoners. Deze bijeenkomst is goed bezocht.

Samenwerking extern

Zowel landelijk als regionaal worden de ontwikkelingen gevolgd en kennis vermeerderd (deelname aan RPSW- Regionaal Platform de Sleutel tot Wonen- avonden, symposium kwaliteit in eigen regie, deelname aan de klankbordgroep wonen van Per Saldo etc.) Kennis over wijzigende wet- en regelgeving is overgedragen tijdens diverse themabijeenkomsten van RPSW . Ook bijeenkomsten van RPSW met andere thema's zijn bijgewoond. Ook is contact geweest met Per Saldo, Naar Keuze, Woondroomzorg, de Grasboom en Chapeau wonen over diverse thema's. De toegang voor mensen met een psychiatrische stoornis (o.a. autisme) is succesvol in de Wlz opgenomen in juli 2019. Op basis van de wet kan vanaf 1-1-2020 een indicatie worden aangevraagd die vanaf 1-1-2021 kan worden verzilverd. Er is deelgenomen aan een informatiebijeenkomst van de Wet zorg en dwang.

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

De samenstelling van het bestuur is in 2019 ongewijzigd gebleven.

Het bestuur heeft 11 keer vergaderd. Vaste agendapunten zijn: financiën, zorg/begeleidingbewoners, personeel en de omvang daarvan, kandidaten voor de open plek, , SELF, offertes voor 2019 en 2020 vanuit Self, ontwikkeling rond wet- en regelgeving, het Handboek, kwaliteit van de zorg. Drie keer is vergaderd met de teamcoördinator. Besproken onderwerpen: incidentenmeldingen (RE-act), methodische werken, actie- en groepsplan, rooster, Self, vacature, wat speelt in team en bij bewoners, vakantieplanning en scholing personeel. Drie keer is deelgenomen aan het teamoverleg waar de volgende onderwerpen aan de orde kwamen: ontwikkeling bij SELF, uitkomsten evaluatie actieplan 2017-2018, project gezonde leefstijl, rooster, methodisch werken, taakverdeling ouders en teamleden, communicatie, activiteiten voor bewoners.

Amarant heeft in 2019 opnieuw 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 februari 2019 is een nieuwe manager voor Self aan de slag gegaan. Na een inwerkperiode was de conclusie dat het fundament van Self nog niet stevig genoeg was en is veel tijd besteed om de B.V. bedrijfseconomisch op orde te krijgen, waardoor geen tijd was om te werken aan de "bedoeling" Samen met leden van de coöperatie is een aantal malen vergaderd over met name de tarieven. In september/oktober is overeenstemming bereikt om het uurtarief te verhogen met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2019. Die berekening is gedaan op basis van de

berekeningsmethodiek van Amarant. Ter voorbereiding op de offerte 2020 is een aanvraag ingediend. In november 2019 is offerte voor uitgebracht die afweek van de offerteaanvraag. De basis is de rekenmethode van Self. Daaruit bleek dat de tarieven fors hoger waren (8,41%) dan de verhoging van de Wlz' pgb's met 1,82 % voor 2020. In plaats van een vast uurtarief voor daadwerkelijk gemaakte uren is in de offerte een vast maandelijks bedrag vermeerderd met daadwerkelijk gemaakte ORT (onregelmatigheidstoeslag) kosten, het uitgangspunt. Onvoldoende is aangegeven wat het verschil verder is met de offerte aanvraag.

Vervolgens zijn in december de uitgangspunten van de dienstverlening van Self in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van BV Self, vastgesteld. Deze uitgangspunten leiden er o.a. toe dat een verrekening van daadwerkelijke gemaakte uren tegen een vast uurtarief is verlaten en dat lidmaatschap van de Coöperatie verplicht was. De in de visie van Self genoemd "maatwerk per initiatief" en "goedkoper" (lagere tarieven door een lagere overhead) zijn niet waargemaakt.

*"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...*

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 2019 geen klachten ingediend.

De overeenkomst met MEE over de inzet van een vertrouwenspersoon voor onze bewoners is verlengd. Er is door de bewoners in 2019 geen gebruik gemaakt van de vertrouwenspersoon.

Een bewoner is 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. Omdat de bewoner wil uitstromen heeft hij eind van het jaar voor 2020 een indicatie gekregen met een fors lager budget. Deze bewoner is via Autismepunt aangemeld voor het DOOR project om woonruimte te vinden. Met Autismepunt zijn afspraken gemaakt voor samenwerking.

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, 25 februari 2020