

## Jaarverslag 2020

### Introductie

2020 was een enerverend jaar. Niet alleen brak de pandemie uit maar wij werden ook geconfronteerd met het feit dat onze zorgaanbieder Amarant, nadat wij hadden aangegeven niet over te willen gaan naar hun dochter SELF, onacceptabele voorwaarden stelde aan continuïteit van de dienstverlening. Wij zijn daarom op zoek gegaan naar een andere zorgaanbieder. Aan het eind van het jaar hadden wij een nieuwe en passende zorgaanbieder als onderaannemer gevonden. Helaas is de pandemie nog steeds niet uitgedoofd.

### Corona/Covid-19

Door de uitbraak van de pandemie was 2020 een gecompliceerd jaar. Bewoners, ouders en begeleiding worden met een nieuwe en onzekere situatie geconfronteerd. De beperkende maatregelen die werden getroffen, waren aanvankelijk sterk gericht op enkel de fysieke gezondheid. De regels van de overheid werden vaak aangepast. Amarant kwam aanvankelijk het voorstel om aanvullende regels te stellen, die niet goed passen bij onze woonvorm en bewoners. Wij hebben in goed overleg met de teamcoördinator regels op maat opgesteld en bijgesteld. Voor sommigen waren de regels te streng voor anderen niet soepel genoeg. Dat gold zowel voor de bezoekenregeling als voor het aantal personen dat maximaal in de gemeenschappelijke ruimte aanwezig mocht zijn. Uiteindelijk konden wij een goede balans vinden tussen het fysieke en geestelijke welzijn. Besloten is om vooral de regels van het RIVM te hanteren.

Op één medewerker na zijn team en bewoners gespaard gebleven van de ziekte. De bewoners houden zich heel goed aan de regel om onderling 1,5 meter afstand te houden.

De pandemie heeft ook zijn weerslag op de onderlinge communicatie.

Een aantal bewoners verloor hun baan en anderen konden niet naar hun dagbesteding omdat die (tijdelijk) gesloten was. Dat gaf aanleiding tot onderlinge spanningen tussen bewoners omdat hun wereld zo klein werd. Gelukkig heeft de begeleiding, ook na korte inzet van extra begeleiding, activiteiten (bijvoorbeeld een high tea, foto wedstrijd) georganiseerd die in klein verband konden doorgaan. Sommige bewoners vinden het ook prettig dat er duidelijke regels zijn, er onderling afstand wordt gehouden wat wordt ervaren als “meer ruimte krijgen”. Bewoners zijn ook meer bij elkaar betrokken geraakt. Er worden meer spelletjes en creatieve activiteiten gedaan. Ook wordt er meer gesport (bootcamp) en gewandeld door bewoners wat goed is voor het ontwikkelen van een gezonde leefstijl.

## Bezetting en begeleiding

De begeleiding wordt grotendeels verricht door een team van Amarant bestaande uit 7 personen. Het team bestaat een teamcoördinator, 4 persoonlijk begeleiders en 2 begeleiders. In het najaar is een begeleider vertrokken en in december is een opvolgster, die eerder al bij ons heeft gewerkt, 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.

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 een beroep doen op de vaste gedragskundige van Self.

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

## Onderaannemer/zorgaanbieder

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 tot begin april. In februari 2020 hebben wij contact gezocht met de Raad van Bestuur van Amarant en de volgende redenen aangegeven om niet naar Self over te stappen:

- 1. Self was een poging om vraag gestuurd op een flexibele manier zorg op maat te leveren voor ouderinitiatieven zonder vast te zitten aan de kaders van Amarant en zou daarmee een eigen identiteit ontwikkelen*
- 2. Door die grotere vrijheid zou de overhead lager worden en zouden de kosten dalen voor de afgenomen zorg.*
- 3. Doordat het een kleine organisatie werd, zou er ruimte zijn voor zorginnovatie en voor het inspelen op deze en andere wensen van de initiatieven.*

*Op geen van deze punten heeft Self kunnen leveren wat er is beloofd. Er is geen gehoor gegeven aan de roep om te werken vanuit de "bedoeling".*

*Daarnaast is er door de Coöperatiestructuur een ongewenste extra laag ontstaan die zonder voorgaand overleg, besluiten lijkt te nemen die thuis horen op het niveau van de afzonderlijke initiatieven. Met een merkwaardige dubbelrol van aandeelhouder en cliëntenraad. Bijvoorbeeld bij het formuleren van uitgangspunten. Ook hier ligt voor ons geen enkele meerwaarde.*

*De reden dat wij indertijd voor Amarant hebben gekozen is de vraag gestuurde werkwijze. De meerwaarde van Amarant ligt voor ons in de kwaliteit van het zorgteam. In het verleden is zorginnovatie ingezet, die stil kwam te liggen nadat het team naar Self was overgegaan. Het team willen wij graag behouden en daarom kiezen wij ervoor, zoals aangeboden in de laatste AVA van Self, bij Amarant te blijven onder garantie van continuïteit in de zorg. Wij verzoeken om de terugkeer van ons zorgteam naar Amarant mogelijk te maken.*

Vervolgens is het management van het team overgegaan van Self naar Amarant. Het is heel jammer dat de jarenlange goede samenwerking met Amarant niet ongewijzigd kon worden voortgezet. Wij

werden onverwacht geconfronteerd met nieuwe voorwaarden waar wij niet mee akkoord konden gaan. Daarop hebben wij besloten om een marktverkenning uit te voeren om een zorgaanbieder als onderaannemer te vinden die wel past bij onze uitgangspunten. Een belangrijke eis daarbij was dat het team zou worden overgenomen. Ook hebben wij het team gevraagd welke wensen zij hebben voor een andere zorgaanbieder en met welke zorgaanbieder zij geen dienstverband zouden willen hebben. Bij de Marktverkenning hebben wij een onafhankelijke procesbegeleider betrokken en ook gereflecteerd over het proces met 2 ouders.

Wij hebben 3 marktpartijen benaderd, met 2 partijen hebben wij nader gesproken. Aan één partij hebben wij daarna een offerte gevraagd omdat wij die partij het meest passend vonden. De onderhandelingen hebben er toe geleid dat wij gekozen hebben om met Prisma/Fittin als onderaannemer in zee te gaan per 1 januari 2021. Vervolgens hebben wij de ouders, het team en de bewoners ingelicht. Daarna zijn er kennismakings- en informatiebijeenkomsten geweest met Fittin en de genoemde geledingen. Het team heeft ter voorbereiding van de overgang vervolgens een eerste training “werken met het ECD” gehad.

### **Kwaliteit**

De in 2016 ingezette kwaliteitsslag heeft geresulteerd in een Groepsontwikkelplan, een gemeenschappelijk zorgplan voor de bewoners. In het Groepsontwikkelplan is de visie van WIW opgenomen. Het Groepsplan is bijgesteld in november 2020. In het kader van de Plan-do-check-act cyclus is in een operationeel Actieplan 2019-2020 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 teamcoördinator met het bestuur. Eind 2020 is een plan van aanpak voor de evaluatie van het actieplan 2019-2020 opgesteld en vastgesteld. Doel van de evaluatie is:

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 tijdpad zijn opgesteld. De evaluatie is in eind 2020 gestart. De vertrouwenspersoon van MEE heeft met alle bewoners individueel en met de ouders een voor een gesprek gevoerd aan de hand van vragen. Begin 2021 is individueel met de teamleden (met uitzondering van de nieuwe begeleider) het gesprek gevoerd. Het verslag is in de bestuursvergadering van 23 februari 2021 in het bestuur besproken.

In februari 2020 is er een protocol opgesteld waarin staat vermeld dat binnen ons initiatief alleen vrijwillige zorg wordt verleend. Tevens is uitleg gegeven over de aanleiding namelijk de invoering van de Wet zorg en dwang en de Wet verplichte ggz. De aanleiding voor beide wetten: voorkomen onvrijwillige zorg, verlenen van zorg buiten de instelling om gedwongen opname te voorkomen. In december is een calamiteitenplan vastgesteld.

## **Groep**

Aan de gemeenschappelijke maaltijden wordt door de bewoners in wisselende samenstelling en frequentie deel genomen. Men kan op basis van inschrijving deelnemen. De ingezette werkwijze waarbij onze huishoudelijke hulp drie keer per week kookt is in 2020 gecontinueerd uitgebreid naar vier keer per week. Zij zorgt voor veel variatie in de maaltijden en bewoners zijn daarover enthousiast. Voor de begeleiding is dit een verlichting van hun taken. De bewoners zijn tevreden over de maaltijden.

## **Samenwerking**

Het werken binnen de driehoek (bewoner- persoonlijk begeleider - ouders) staat centraal in de begeleiding. Hieraan wordt wisselend invulling gegeven. Uit de eerdere 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. Met ouders/verwanten van iedere bewoner is afgesproken wat de frequentie van de contacten/inzet zal zijn. De ouders zijn tevreden over de werkwijze.

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 (Wlz). 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 gemiddeld 12 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 over de nieuwe zorgaanbieder en de ontstane vacature met de bewoners gesproken. Een aantal bewonersoverleggen heeft door de pandemie geen doorgang kunnen vinden. Wel is er incidenteel in kleine groepjes met medewerkers gesproken. Ook is een aantal keren Corona "proof" vergaderd in het buurthuis "De Pracht".

Alle bewoners beschikken over een actueel persoonlijk plan met indien nodig een signaleringsplan. Aan de daarin opgenomen doelen wordt gewerkt.. Omdat gebleken is dat de doelen vaak bij de bewoners niet echt leven, 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 2020. De relatie met het bestuur stond onder druk omdat het bestuur heeft besloten om niet met SELF in zee te gaan en bij Amarant te blijven. Vervolgens bleek dat Amarant niet stond te juichen om weer zelf het management over te nemen.. In tegendeel Amarant wil van ouderinitiatieven, die niet met SELF in zee gaan, af. Dat betekent dat bewoners dan rechtstreeks een zorgovereenkomst met Amarant zouden sluiten en het wooninitiatief ophoudt te

bestaan. Dus dan zou in plaats van zeggenschap slechts medezeggenschap( op instellingsniveau) over zou blijven. Ook het team was niet blij met de terugkeer naar Amarant omdat zij dan weer onder alle algemene regels van Amarant zouden moeten werken. Regels die niet passen bij een ouderinitiatief

Daarop is besloten om een Marktverkenning uit te voeren.

Juist in deze periode kon het bestuur niet vergaderen met het team. Het team voldoende zich onvoldoende gehoord. Pas tegen de zomer was er weer een gesprek met het hele team mogelijk. Vanaf dat moment is er door het bestuur een aantal keren in het teamoverleg de stand van zaken van de Marktverkenning besproken.

Er is Handboek op one drive 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 iPad te installeren.

Vanwege Corona kon er dit jaar geen brandoefening worden gehouden.

## **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: stand van zaken op de Lakkerij (bewoners, activiteiten, bewonersoverleg), de voortgang van het actieplan 2019-2020, de wet zorg en dwang resp. Wet verplichte ggz, de corona maatregelen, aanzet voor een evaluatie van de werkgroep

De werkgroep PR houdt de website bij en is overgegaan naar een andere Hosting service. . Daarbij is een nieuwe lay-out voor de Website gemaakt en alle relevante foto's en documenten opnieuw gekoppeld aan de Website.

Regelmatig worden er nieuwe artikelen geplaatst en ook worden alle recente jaarverslagen van de Stichting WIW op de Website gezet. Als er interessante gebeurtenissen zijn, zoals een BBQ of fotowedstrijd worden er plaatjes daarvan ook op de website gezet. Bij de laatste update is ook gekeken naar de manier waarop de site op een mobiel apparaat te gebruiken is.

Naast de website is er ook een artikel gemaakt voor de Schakel met de mededeling dat we op zoek zijn naar nieuwe bewoners. Dit is ondersteund door een blaadje met daarop telefoon nummer en email adres waarop men contact kan krijgen met WIW over dit onderwerp. Het blaadje is bij AH en buurthuis De Pracht geplaatst in die periode. Ook is aan de leden van WIW gevraagd om de informatie hierover met mogelijk geïnteresseerden te bespreken.

Op dit moment is het onderhoud van de website niet veeleisend. Alleen de verspreiding van informatie via de leden vereist wel extra aandacht als we nieuwe bewoners nodig hebben.

Er zijn klussen gedaan door het klusteam. Allereerst is er extra gezorgd dat het internet voor alle appartementen met de modernste routers is uitgerust. Hierdoor kan ook op afstand een eventueel probleem per appartement worden bekeken en is de snelheid nu voldoende voor alle praktische toepassingen. ( N-Connect)

Op verzoek van de begeleiding is extra verlichting in de keuken van de gemeenschappelijke ruimte aangebracht. Ook is daar een blusdeken opgehangen en een brandblusser neergehangen, dit omdat de brandverzekering dat vereist.

Door corona was het nodig om papieren handdoeken beschikbaar te maken in de keuken en daarvoor is een handdoekenhouder met rollen papier geïnstalleerd.

De tuingroep heeft geen tuindagen georganiseerd waaraan familieleden en bewoners deelnamen. Op de geplande data heeft de tuingroep de tuin gereed gemaakt voor het groeiseizoen resp. de winter. In de periode medio maart tot begin december wordt eens per twee weken de tuin onderhouden door leden van de tuingroep met een externe begeleider.

De activiteitencommissie heeft dit jaar ook geen bijeenkomsten met bewoners en ouders georganiseerd in verband met Corona.

## **Samenwerking extern**

Zowel landelijk als regionaal worden de ontwikkelingen gevolgd en kennis vermeerderd (deelname aan RPSW- Regionaal Platform de Sleutel tot Wonen- avonden, deelname aan de klankbordgroep wonen van Per Saldo en aan de oprichting van het landelijke netwerk (ouder)wooninitiatieven 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. Er is tweemaal voorlichting gegeven, in door VWS georganiseerde bijeenkomsten, over wijze waarop ouderinitiatieven over de toegang voor mensen met een psychiatrische stoornis (o.a. autisme) tot 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**

De samenstelling van het bestuur is in 2020 ongewijzigd gebleven.

Het bestuur heeft ruim 20 keer vergaderd. Vaste agendapunten zijn: financiën, zorg/begeleidingbewoners, personeel en de omvang daarvan, kandidaten voor de open plek, Self Amarant, ontwikkeling rond wet- en regelgeving, het Handboek, kwaliteit van de zorg. De meeste vergaderingen zijn gewijd aan onze zoektocht naar een andere zorgaanbieder.

Vier keer is er vergaderd met de teamcoördinator. Besproken onderwerpen: incidentenmeldingen (Re-act), methodische werken, actie- en groepsplan, rooster, Self/Amarant, vacature, wat speelt in team en bij bewoners, vakantieplanning en scholing personeel. Er is ook een aantal keren met het

team overlegd met name over het bestuursbesluit om niet over te gaan naar Self Door de Corona uitbraak was het aantal overleggen met het team beperkt

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 2020 geen klachten ingediend.

De overeenkomst met MEE over de inzet van een vertrouwenspersoon voor onze bewoners is verlengd. Er is door de bewoners in 2020 geen gebruik gemaakt van de vertrouwenspersoon.

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 contact geweest met het Plus Team van de gemeente Waalre Geldrop/Mierlo. Omdat een bewoner wil uitstromen maar door Corona de mogelijkheid ontbrak om dat daadwerkelijk te doen, is zijn indicatie nog voor een half jaar verlengd. Deze bewoner was via Autismepunt aangemeld voor het DOOR project om woonruimte in Waalre te vinden. 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,

23 maart 2021