

Jaarverslag 2021

Introductie

2021 was een jaar dat even als het jaar daarvoor helaas getekend werd door de pandemie. Het was ook het jaar dat ons team overging en in dienst trad van onze nieuw zorgaanbieder Fittin.

Corona/Covid-19

Door het grillige verloop van de pandemie waarbij onze interne maatregelen m.b.t. (preventie van) Covid-19 steeds veranderden als de overheidsregels wijzigden.

Aan het begin van het jaar zijn 8 bewoners en het personeel tweemaal gevaccineerd en aan het eind van het jaar zijn ook de eerste boosters gezet.

Op twee medewerkers en één bewoner na zijn team en bewoners gespaard gebleven van de ziekte. De bewoners hebben zich heel goed aan de afstandsregel van 1,5 meter gehouden.

De pandemie heeft ook zijn weerslag op de onderlinge communicatie o.a. omdat maar beperkt toegang was tot de gemeenschappelijke ruimte.

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 activiteiten georganiseerd die in klein verband konden doorgaan. Sommige bewoners vinden het ook prettig dat er duidelijke regels zijn, er onderling afstand wordt gehouden wat is ervaren als “meer ruimte krijgen”.

Gelukkig waren er ook periodes zoals in de zomer dat gezamenlijk uitstapjes kon worden gemaakt.

Door Corona waren gemeenschappelijke activiteiten met ouders/team/bewoners nauwelijks mogelijk.

Bezetting en begeleiding

Met ingang van 2021 zijn wij van zorgaanbieder gewisseld. Nieuw voor bestuur en team is dat er nu een teamleider(manager) is die frequent op de werkvloer aanwezig is. Wij verwachten dat dit tot een kwaliteitsimpuls leidt. Zo kan het benodigde maatwerk voor de bewoners beter geleverd worden door een organisatie die het werken voor ouderinitiatieven hoog in het vaandel heeft staan.

De teamleider heeft in de loop van het jaar het vertrouwen van haar teamleden en bestuur verworven. Zij heeft er voor gezorgd dat twee begeleiders een scholing voor persoonlijk begeleider konden volgen. Het teamoverleg is verder gestructureerd. De teamleider heeft ook een aantal taken, die voorheen door de teamcoördinator werden verricht zoals het voorzitten van het bewonersoverleg op zich genomen.

De begeleiding is grotendeels verricht door 7 personen: 5 persoonlijk begeleiders en 2 begeleiders. Het team, dat in zijn geheel is overgenomen door de nieuwe zorgaanbieder, moest ook wennen aan de nieuwe werkwijze en systemen zoals het Elektronisch Cliëntendossier. Door de pandemie is het inwerken vertraagd en is ook minder scholing gevolgd dan gebruikelijk.

In het voorjaar is een persoonlijk begeleider met pensioen gegaan en in het najaar heeft een andere persoonlijk begeleider vertrokken. Op een creatieve manier is voor ieder van de vertrekkende begeleiders afscheid genomen.

Een persoonlijk begeleider is langdurig uitgevallen wegens Corona. Gelukkig kon de zorgaanbieder snel vervanging regelen en is die persoon voor 12 uur als begeleider vast aangesteld. Daarnaast is er een begeleider benoemd voor een functie van 24 uur. Een begeleider is gepromoveerd naar de functie van persoonlijk begeleider.

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

Het team kan een beroep doen op een vaste gedragskundige.

Door het vertrek van een aantal teamleden en door verschuiving van taken naar de teamleider resp. naar de begeleiders is het tarief in 2021 tussentijds naar beneden bijgesteld, daardoor konden wij het rooster met 2 uur per week uitbreiden.

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

Naast het vaste team hebben wij een huishoudelijke hulp en flexibele inzet van een externe begeleider.

Onderaannemer/zorgaanbieder

Wij hebben een samenwerkingsovereenkomst met Fittin. Fittin is onderdeel van Prisma. Fittin richt zich exclusief op ouderinitiatieven. Onze ervaringen in 2021 zijn positief. Een lid van de Raad van Bestuur van Prisma heeft zelfs een kennismakingsbezoek aan ons initiatief gebracht, wat wij zeer op prijs stellen.

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 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.

De uitkomsten van de interviews leveren de volgende pluspunten op: tevredenheid onder de bewoners over het woongenot, (gevoel van) veiligheid, inzet van de begeleiding en bestuur en de activiteiten.

Bij ouders: inzet van het bestuur, positieve sfeer bij bijeenkomsten, de persoonlijke contacten en tevredenheid over de communicatie met de begeleiding.

De teamleden zijn tevreden over hun onderlinge communicatie en vangnet; blij dat zij maatwerk kunnen leveren en dat zij fijn werken binnen WIW. Ook zijn er thema's benoemd voor het actieplan voor bewoners. Daarnaast zijn er thema's, die los staan van het actieplan, benoemd ter bespreking tussen de ouders resp. de teamleden dan wel tussen beide groepen.

De uitkomsten zijn in de diverse gremia besproken aan de hand van twee overzichten (zie de bijlage) waarin de hoofdpunten zijn benoemd en mogelijk nader uit te werken thema's. Het resultaat is achtereenvolgens in een overleg tussen bestuur en team, in het bewonersoverleg, in de algemene ledenvergadering van de vereniging WIW (ouders onderling) en in het teamoverleg besproken.

In de bewonersvergadering van 13 april 2021 zijn de thema's voor het nieuwe actieplan benoemd te weten: het bewonersoverleg, omgaan met elkaar, activiteiten en gezonde leefstijl.

De ouders hebben in de ALV van 21 april 2021 en die van 9 juni 2021 de uitkomst besproken. Twee ouders zijn bereid om een bijdrage te leveren aan het uitwerken van de thema's activiteiten en gezonde leefstijl in het actieplan. Een onderwerp dat al langer wordt besproken is de continuïteit van het ouderinitiatief (kennis vasthouden, inzet ouders en wie hun taken in de toekomst over kunnen nemen). Afsproken is dat er een bijeenkomst van ouders met het team wordt georganiseerd over "hoe zelfstandig zijn de bewoners" en de rol van ouders in de zorgdriehoek als ervaringsdeskundigen. Door de Corona beperkingen was de geplande bijeenkomst in november 2021 verplaatst naar 9 april 2022.

Het team heeft op 22 juni 2021 de thema's en acties besproken. De onderwerpen teamoverleg, werken in een ouderinitiatief, waardering en onderling vertrouwen en omgaan met kritiek/feedback worden in het teamplan opgenomen. De punten begeleidingsstijl/bejegening en welkom voelen op de Lakkerij (gastvrijheid) worden opgenomen in het actieplan en teamplan. Op 6 juli 2021 is er een overleg van team en bestuur waarin de thema's waardering en samenwerking worden uitgediept.

Het is nieuwe actieplan juni 2021-juni 2023 is door het bestuur in principe vastgesteld op 29 juni 2021 onder voorbehoud dat de werkgroep zorg op 7 juli 2021 geen aanpassingen voorstelt. De werkgroep zorg was het eens met het nieuwe actieplan Het is de bedoeling dat ouders goed

geïnformeerd worden over de (voortgang) acties zodat zij hun kinderen kunnen stimuleren. In het teamoverleg, de werkgroep zorg, de ALV en in de overleggen van het bestuur met de teamleider resp. het team is de voortgang besproken. De evaluatie is voorzien in het voorjaar van 2023,

Groep bewoners

Tot mei hadden wij 10 bewoners (5 mannen en 5 vrouwen). Een van de bewoners woont sindsdien zelfstandig. Hij ontvangt van ons ambulante begeleiding. Wekelijks neemt hij deel aan een avondmaaltijd in ons initiatief en incidenteel neemt hij deel aan activiteiten.

De bewoners krijgen persoonlijke begeleiding en kunnen daarnaast op vrijwillige basis deelnemen aan koffie/theemomenten, lunch of gezamenlijke maaltijden. Door de pandemie werden deze mogelijkheden goed benut ondanks het feit dat slechts in kleine groepjes tegelijk daar terecht konden.

Aan de gemeenschappelijke maaltijden is door de bewoners in wisselende samenstelling en frequentie deel genomen. Men kan op basis van inschrijving deelnemen. De ingezette werkwijze waarbij onze huishoudelijke hulp vier keer per week kookt is in 2021 gecontinueerd en na de zomer weer teruggegaan naar drie 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. Helaas heeft de huishoudelijke hulp op Kerstavond verteld dat zij een andere baan heeft gevonden en haar werkzaamheden per 1 maart 2022 zou beëindigen.

Samenwerking: intern

Het werken binnen de driehoek (bewoner- persoonlijk begeleider - ouders) staat centraal in de begeleiding. Hieraan is 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 op weekdays tot 22.00 uur en in het weekend tot 21.30 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. Een persoonlijk begeleider(voormalige teamcoördinator) was tot het najaar de voorzitter. Maandelijks wordt er op een vast tijdstip vergaderd. Een aantal bewonersoverleggen heeft door de pandemie geen doorgang kunnen vinden. Wel is er toen incidenteel in kleine groepjes met medewerkers gesproken. Ook is een aantal keren Corona"proof" vergaderd in het buurthuis "De Pracht". De teamleider heeft in het najaar het voorzitterschap overgenomen in een periode dat het bewonersoverleg net niet goed liep. Er waren spanningen tussen

bewoners onderling en met aanwezige begeleiding. Bewoners voelden zich niet gehoord en serieus genomen. De teamleider bouwt het bewonersoverleg nu weer op.

Een belangrijk thema dat door bewoners in de evaluatie werd benoemd is het omgaan met elkaar. Voor mensen met autisme is goed communiceren extra lastig. Het luisteren naar elkaar, begrijpen wat de ander bedoelt, het sluiten van een compromis en het rekening houden met anderen is iets wat bewoners wel willen maar wat in de praktijk toch heel moeilijk te realiseren is.

Alle bewoners beschikken over een actueel persoonlijk plan met indien nodig een signaleringsplan. Aan de daarin opgenomen doelen is 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 is geëvalueerd en hun wensen/verwachtingen besproken en dit zoveel mogelijk tegelijkertijd samen met de bewoner (werken in de driehoek).

In het "Handboek" op one drive staat alle relevante informatie 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 is actueel gehouden door de teamleider, een medewerker uit het team en een bestuurslid.

Vanwege Corona kon er dit jaar geen brandoefening worden gehouden, wel is er voorlichting gegeven over brandpreventie

Werkgroepen

De werkgroepen adviseren het bestuur. In de Algemene Ledenvergadering van de Vereniging WIW is 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), het actieplan 2021-2023, evaluatie (verwachtingen, rol en relevante onderwerpen) van de werkgroep, medezeggenschap van bewoners, regie op begeleiding, voorbereiding van de bijeenkomst van ouders en team over "hoe zelfstandig zijn bewoners.

De werkgroep PR houdt de website actueel. Foto's van activiteiten, informatie over de open plek voor een bewoners, informatie over vacatures, activiteiten naast algemene informatie over WIW..

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 activiteiten zoals het opkweken van groenten en bereiden van tapas, bijeenkomsten worden er plaatjes daarvan ook op de website gezet. 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. Helaas is het niet gelukt om een geschikte kandidaat te vinden voor de open plek die is ontstaan door het vertrek van een van de bewoners.

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.

De tuingroep heeft tuindagen georganiseerd waar familieleden en bewoners aan 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 november is eens per twee weken de tuin onderhouden door leden van de tuingroep en bewoners 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 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.

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 2021 ongewijzigd gebleven.

Het bestuur heeft ruim 13 keer vergaderd. Vaste agendapunten zijn: financiën, zorg/begeleiding: bewoners, personeel en de omvang daarvan, kandidaten voor de open plek, Fittin, ontwikkeling rond wet- en regelgeving, het Handboek, kwaliteit van de zorg. Zes keer is er vergaderd met de teamleider. Besproken onderwerpen: incidentenmeldingen (MIC), methodische werken, actie- en groepsplan, rooster, vacatures, wat speelt in team en bij bewoners, vakantieplanning en scholing personeel. Er is ook een aantal keren met het team overlegd met name over de evaluatie van het actieplan en de daaruit voortgekomen punten (waardering, samenwerking en vertrouwen) en aan het eind van het jaar een terugblik: de overgang naar Fittin, de veranderde werkwijze, wijzigingen in het team, samenwerking, bewoners etc..

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 2021 geen klachten ingediend.

De overeenkomst met MEE over de inzet van een vertrouwenspersoon voor onze bewoners is verlengd. Er is door de bewoners in 2021 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 CMD van de gemeente Waalre. Omdat een bewoner via het DOOR project zou uitstromen zijn indicatie nog verlengd. Deze bewoner was via heeft woonruimte in Waalre gevonden en is in het voorjaar daar gaan wonen. De overgang is goed verlopen. Hij krijgt ambulante begeleiding en komt gemiddeld eens per week aan het eind van de middag en eet dan mee.

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. Maar ook bereid zijn om op termijn aan het bestuur van de stichting deel te nemen.

Stichting WIW projecten,

14 april 2022