

Jaarverslag 2023

Introductie

Het team is het afgelopen jaar verder geschoold. Er is met name getraind op het inspelen op de groepsdynamiek en methodisch werken rekening houdend met de sociaal emotionele ontwikkeling van de bewoners.

Bezetting en begeleiding

Het team dat vanuit Fittin voor ons werkt bestaat uit een teamleider en 3 persoonlijk begeleiders en 4 begeleiders. In de loop van het jaar is het team uitgebreid met 1 begeleider en een flexkracht. Er werkt 1 begeleider van een ander initiatief een klein aantal diensten per maand om daarnaast te kunnen invallen als dat nodig is. Omdat de werving voor een opvolger van een persoonlijk begeleider niet tot resultaat heeft geleid en een andere persoonlijk begeleider wegens zwangerschaps- en ouderschapsverlof 6 maanden afwezig was, is er een tijdelijke invaller aangetrokken, die tot 1 september 2023 bij ons heeft gewerkt. Een begeleider heeft tijdelijk de rol van persoonlijk begeleider overgenomen. De teamleider is in oktober vertrokken en opgevolgd door een andere ervaren teamleider.

Het team kan een beroep doen op een vaste gedragskundige. De gedragskundige wordt ook ingezet door onze stichting voor screening van kandidaat bewoners en voor (her)indicaties voor de Wlz.

Het rooster bevat 116 uur en daarnaast kunnen 6 uur flexibel per week worden ingezet. Er is gemiddeld 5 uur per week extra ingezet. In de praktijk zijn dat meer uren geweest omdat soms 2 i.p.v. 3 diensten per dag gedraaid wegens een tekort aan personeel (wegens ziekte of vakantie). Totaal zijn er daardoor 23 uur minder uren gemaakt dan begroot.

Naast het vaste team hebben wij een huishoudelijke hulp (12 uur per week) en incidenteel een externe begeleider voor begeleiding van de tuinwerkzaamheden (48 uur per jaar).

Onderaannemer/zorgaanbieder

Wij hebben een samenwerkingsovereenkomst voor onderaanneming met Fittin. Fittin is onderdeel van Prisma. Fittin richt zich exclusief op ouderinitiatieven. Onze ervaringen in 2023 zijn positief. Er is overleg geweest met de manager Fittin waarin het eerste samenwerkingsjaar 2022 is geëvalueerd en de verwachtingen voor 2023 (inclusief ons jaarverslag 2022 en beleidsplan 2023) zijn besproken.

Met de teammanager is frequent contact. Twee maandelijks is er een overleg met het hele bestuur. Onderwerpen die daar aan de orde komen hebben vooral te maken met kwaliteit van de zorg. Vaste onderwerpen zijn: incidentmeldingen, stand van zaken persoonlijke plannen, ECD, bewonersinloop, Groeps- en actieplan, scholing/deskundigheid personeel, activiteiten, beleidsplan stichting, rooster, ziekteverzuim, vacatures, methodisch werken, inzet gedragskundige, werving personeel, samenwerking met het team, taakverdeling team, taken/rollen team-ouders.

Een vijftal keren is met het team overlegd. Aan de orde zijn de volgende onderwerpen geweest: de trainingen groepsdynamiek en teamontwikkeling, de evaluatie van het actieplan, de samenwerking met het team aan de orde, rooster en urenverdeling bewoners, . In december is de uitkomst van de (losse) evaluaties(door resp. de bewoners, ouders en het team) van het actieplan besproken

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 en uitgewerkt.

De eindevaluatie van het actieplan(behorend bij het Groepsontwikkelplan) 2021-2023 heeft in juni 2023 plaatsgevonden aan de hand van een plan van aanpak waarin, naast het proces, de vragen aan de verschillende gremia(bewoners, team en ouders) zijn opgenomen. Het plan van aanpak is een product van de werkgroep zorg in samenwerking met een teamlid, die de teamleider verving.

De uitkomst van de evaluaties is in zijn totaliteit besproken in de Alv. Daar zijn de actiepunten benoemd voor het volgende actieplan en de punten die buiten het actieplan zullen worden opgepakt. In december is het resultaat besproken met het team. Een open communicatie is voorwaarde om goed samen te werken evenals reflectie op eigen handelen en dus het leren van fouten waardoor verbetering van de kwaliteit mogelijk is.

Het vervolg: de **doelen voor het nieuwe actieplan** 2024-2026 worden per doel uitgewerkt door een lid van de werkgroep zorg samen met een of meer teamleden. De bestaande doelen die, met deels andere actiepunten, terugkomen zijn: *inspraak, omgaan met elkaar, methodische werkwijze en activiteiten*. Een nieuw doel is *“uitbreiden van het netwerk van bewoners”*. Van belang bij alle actiepunten is dat bewoners voorop staan en dat gekeken wordt wat de bewoners gezamenlijk nodig hebben, dat zij serieus genomen worden en dat de actie zo wordt ingericht dat het de zelfstandigheid van bewoners bevordert. Daarbij is het noodzakelijk om ook een goede balans te vinden tussen wat bewoners *“willen”* en wat zij *“aankunnen”*.

Punten die verder uit de evaluatie naar voren kwamen zijn en *buiten het actieplan* op worden opgepakt zijn:

- Taakverdeling tussen ouders en persoonlijk begeleider
- Handboek
- Deskundigheid van het team m.b.t. o.a. autisme en andere ggz stoornissen
- Kwaliteit van de zorg: verdere uitwerking nodig conform het toetsingskader gehandicapten zorg van de Inspectie
- Anders zorgen: ontwikkelingen in de zorg waarin professionals samen met verwanten als team werken
- Regelarm werken: rapportages e.d. zodat er meer tijd direct aan de bewoners kan worden besteed

Groep bewoners

Wij verlenen zorg aan 9 bewoners (4 mannen en 5 vrouwen). Een ex-bewoner woont in de buurt zelfstandig en ontvangt van ons ambulante begeleiding. Wekelijks neemt hij ook deel aan een gezamenlijke avondmaaltijd in ons initiatief en incidenteel aan activiteiten.

De bewoners krijgen persoonlijke begeleiding en kunnen daarnaast op vrijwillige basis deelnemen aan koffie/theemomenten, lunch of gezamenlijke maaltijden. Van deze mogelijkheden wordt wisselend gebruik gemaakt. Met name in de ochtenden is schaars gebruik gemaakt van de mogelijkheid om gezamenlijk koffie en thee te drinken. Om die reden is het koffie en theemoment na afstemming met bewoners vanaf 1 januari 2024 afgeschaft.

Aan de gemeenschappelijke (avond)maaltijden is door de bewoners in wisselende samenstelling en frequentie deel genomen. Men kan op basis van inschrijving deelnemen. Onze huishoudelijke hulp bereidt 4 keer per week de maaltijden voor en af en toe helemaal bereid. Er wordt gezorgd voor variatie in de maaltijden waarbij ook gelet wordt om gezonde maaltijden klaar te maken. De bewoners zijn tevreden over de maaltijden. Op maandag en donderdag is verse soep voor bij de lunch bereid. In de loop van het jaar zijn de kosten voor voeding flink gestegen. De bijdrage van € 3,50 die wij sinds 2015 voor de maaltijden rekenen bleek niet meer kostendekkend te zijn en is daarom verhoogd naar € 4,00. Aan het eind van het jaar bleek dat ondanks de ingezette koers om de kosten zoveel mogelijk te beheersen toch gemiddeld € 4,71 per maaltijd te zijn besteed. De oorzaak is de inflatie. Gemiddeld wordt 43 keer per maand door de bewoners gezamenlijk te worden deelgenomen aan de gezamenlijke avondmaaltijd.

De bijdrage in de kosten door bewoners ad € 30 die op 1 januari 2023 heeft in combinatie met de maatregelen om de uitgaven beter te beheersen, geleid tot een klein tekort en dat was onvoldoende om de bijdrage per 1 januari 2024 te verhogen

Hoewel het belangrijk is dat onze bewoners actief betrokken worden en hun zegje kunnen doen is dit jaar het bewonersoverleg vervangen door een bewonersinloop. Tijdens een bewonersinloop staat een thema centraal. De inloop heeft een aantal keren plaatsgevonden met beperkte deelname door bewoners.. Het bestuur heeft ook enkele keren met bewoners gesproken: i.v.m. een sollicitatieprocedure, het proces m.b.t. de aanbouw, de evaluatie, de koffie- en theemomenten, invloed roosterwijzigingen.

Een belangrijk thema in het actieplan is hoe bewoners " omgaan met elkaar". Bijna alle bewoners hebben een vorm van autisme. 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. In de teamontwikkelingstraining is eenzelfde stijl/methode in de benadering van bewoners uitgewerkt, waarbij rekening wordt gehouden met wat past bij de sociaal emotionele ontwikkelingsleeftijd van bewoners en er wordt oplossingsgericht gewerkt. De bedoeling is dat het meer duidelijkheid biedt aan bewoners en hun rust en veiligheid geeft en dat hun zelfstandigheid wordt vergroot. Ook wordt er sinds de zomer van 2023 gewerkt met een nieuw afsprakensysteem waarbij bewoners meer gespreid over de dag begeleiding krijgen op vaste momenten. Wat betekent dat zij dan begeleiding krijgen van het teamlid dat dan dienst heeft. Daarnaast is er ruimte voor bewoners om nog zelf aanvullend in te schrijven bij een teamlid naar keuze.

Ondanks het feit dat vele belangstellenden hebben geïnformeerd naar de open plek voor een bewoner, zijn wij er nog niet een geslaagd een geschikte kandidaat bewoner te werven.

Een actiepunt uit 2022 om onderzoek te doen naar de mogelijkheid tot vergroting van het externe netwerk van bewoners en eventuele inzet van vrijwilligers, is uitgevoerd. Er heeft een inventarisatie plaatsgevonden van de mogelijkheden vanuit de werkgroep zorg. De resultaten zijn besproken met de ouders. In 2023 is niet gebleken dat bewoners individueel van de mogelijkheden gebruik maken of maken.

In 2023 is Fons van den Heuvel de nieuwe vertrouwenspersoon van bewoners geworden. Na het kennismakingsgesprek heeft eind 2023 een tweede gesprek met bewoners plaatsgevonden. Bewoners hebben geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om de vertrouwenspersoon voor zichzelf in te schakelen.

Samenwerking: intern

Totaal zijn 21 Nieuwsbrieven aan bewoners, ouders en teamleden gestuurd om hen te informeren over uiteenlopende zaken zoals Corona, vacatures, personele ontwikkelingen, tuindagen, klachtenprocedure, aanbouw, vertrouwenspersoon, ECD, energietoeslag en huishoudelijke zaken. In de Alv van de vereniging WIW zijn o.a. het beleidsplan 2022 besproken en er is uitleg over de financiën gegeven. Het voorstel om een dag/bijeenkomst met broers en zussen in 2023 te organiseren is opgepikt door de vereniging maar niet gerealiseerd. Tenslotte kwam het onderzoek naar een aanbouw aan de gemeenschappelijke ruimte aan de orde. Twee ouders nemen deel aan de klankbordgroep aanbouw naast twee teamleden. De klankbordgroep heeft een begroting gemaakt voor de kosten van de inrichting van de aanbouw en verplaatsing van het terras.

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. Wij streven er naar om eens per jaar een bijeenkomst van alle ouders en teamleden te organiseren om de onderlinge band te versterken aan de hand van de bespreking van een thema. In 2022 is dat echter niet gerealiseerd omdat de evaluatie langer duurde dan voorzien en de teamleiders gewisseld zijn.

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.

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.

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 groepsontwikkelpunten. Het is beschikbaar voor bestuur en teamleden. Het is actueel gehouden door de teamleider, een medewerker uit het team en een bestuurslid.

Er is een onder leiding van de Brandweer een ontruimingsoefening gehouden om te oefenen voor het geval een calamiteit mocht ontstaan. Alle bewoners hebben meegedaan. Er is met de brandweer uitvoerig gesproken over verbeterpunten en die zijn waar dat mogelijk was doorgevoerd.

Werkgroepen

De werkgroepen adviseren het bestuur. In de Algemene Ledenvergadering van de Vereniging WIW is gerapporteerd wat er met adviezen is gedaan. In de Alv is vooral de evaluatie van het actieplan aan de orde geweest en is besproken dat de visie/missie van WIW zal worden vernieuwd. De werkgroep zorg heeft verslag gedaan. Vanuit de stichting zijn ontwikkelingen toegelicht en besproken met de vereniging.

In de werkgroep zorg zijn de volgende onderwerpen besproken: stand van zaken op de Lakkerij (bewoners, omgaan met elkaar, bewonersoverleg), punten uit het actieplan 2021-2023, Plan van aanpak van de evaluatie, kwaliteit van de zorg, groepsdynamiek, bewonersinspraak, nieuwe werkwijze van het team, het afsprakensysteem voor 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. Ook vacatures voor personeel en de open plek voor een bewoner zijn daar te vinden.

Op dit moment is het onderhoud van de website niet veeleisend. Alleen de verspreiding van informatie via de leden vereist wel extra aandacht nu wij een extra bewoner zoeken. Er is publiciteit aangegeven door pamfletten op te hangen bij supermarkten en in het gemeenschapshuis de Pracht.

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 ondersteuning door een externe begeleider.

De activiteitencommissie heeft dit jaar een bijeenkomst voor bewoners, ouders en teamleden een geslaagde BBQ georganiseerd ter gelegenheid van het 7-jarig verblijf op de Lakkerij.

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 en in nieuwsbrieven. Ook bijeenkomsten van RPSW met andere thema's zijn bijgewoond. Ook is contact geweest met Per Saldo, Naar Keuze, WoondroomZorg, de Grasboom en LVOI over diverse thema's.

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 2023 geen klachten ingediend.

De overeenkomst met MEE over de inzet van een vertrouwenspersoon voor onze bewoners is in het voorjaar van 2023 niet verlengd omdat er sprake was van een forse kostenstijging en de personen die de rol van vertrouwenspersoon vervulden steeds wisselden. Er is een andere onafhankelijke vertrouwenspersoon aangetrokken.

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 de bereidheid om (op termijn) aan het bestuur van de stichting deel te nemen is nodig voor de continuïteit.

Onze secretaris is in april 2023 teruggetreden. Sindsdien hebben wij een vacature. Omdat het niet lukte om binnen de vereniging geschikte kandidaten te vinden, werven wij extern. Tot nu toe zonder resultaat.

Stichting WIW projecten,

19 maart 2024