

Beleidsplan 2025

Algemeen

De stichting **Wooninitiatief Waalre Projecten**, hierna te noemen WIW projecten, is opgericht op 24 november 2009. Deze stichting is opgericht door ouders van (jong)volwassenen met een beperking.

De stichting stelt zich tot doel om kleinschalige woonvoorzieningen te realiseren en te besturen in Waalre voor volwassenen van 18 jaar of ouder, die onder de doelgroep vallen. Deze doelstelling heeft de stichting gemeen met de vereniging WIW, waaruit de stichting is voortgekomen. De vereniging werd opgericht op 27 september 2005 en heeft in brede zin het doel om in overleg met lokale overheid, MEE Zuidoost Brabant, woningcorporaties en zorgaanbieders te komen tot mogelijkheden voor huisvesting voor jongeren/volwassenen met een lichte verstandelijke beperking en/of een beperking in het autisme spectrum.

Het bestuur bestaat uit ouders/verwanten van de bewoners (volwassenen met een lichte verstandelijke beperking en/of met een beperking in het autisme spectrum) dan wel andere personen die de doelstelling van de stichting onderschrijven.

Begin 2010 ontstond, in de verbouwde woning "de Rooische Hoeve" gelegen aan de Frederik Hendrikstraat 2a in Waalre, een eerste mogelijkheid voor 5 (jong) volwassenen met een verstandelijke beperking om buitenshuis begeleid te gaan wonen. De stichting heeft dit project begeleid en ondersteund en had tevens als doel om te zorgen dat, omdat na 5 jaar de mogelijkheid tot bewoning van de boerderij afliep, er een vervolg woning of appartement voor de toenmalige bewoners en andere kandidaten beschikbaar was. Dit werd gerealiseerd door de beschikbaarheid van 10 appartementen aan de Lakkerij in Waalre, gebouwd door Wooninc en is 10 jaar geleden opgeleverd.

Missie en Visie over zorg en begeleiding

In 2024 is het visiedocument over zorg en begeleiding bij WIW door ouders opgesteld ter vervanging/vernieuwing van de zorgvisie 2013. Daarmee is er een nieuw missie en visie op zorg en begeleiding, die het uitgangspunt is van het handelen van de stichting WIW projecten. De missie luidt: Het door ouders opgericht WIW biedt aan volwassen bewoners met een licht verstandelijke beperking en/of autisme spectrum stroom een woonomgeving, waar de bewoners samen met hun ouders regie over hun leven voeren en waar zij met begeleiding zo zelfstandig mogelijk kunnen wonen, zich kunnen ontwikkelen en zo goed mogelijk kunnen deelnemen aan de maatschappij.

WIW is een pgb gefinancierd (ouder)wooninitiatief waarbij ouders en bewoners zeggenschap hebben over de begeleiding die wordt geboden. Omdat de beschikbare middelen uit persoonsgebonden budget (pgb) hiervoor onvoldoende zijn kan er geen professionele 24 uren zorg en begeleiding worden aangeboden. Derhalve dienen ouders en/of vertegenwoordigers van bewoners ingeval van calamiteiten op momenten dat er geen begeleiding aanwezig is de zorg- en begeleiding (tijdelijk) overnemen.

De stichting ziet toe op de kwaliteit van de zorg en toetst de vertaling van de visie in de praktische werkwijze door het team en heeft de eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit.

Het gaat erom dat de bewoners een thuis hebben met begeleiding die bij hen in dat thuis komt, waarbij het welzijn en de ontwikkeling van de betrokkenen centraal staat. Om deze situatie te realiseren is de stichting betrokken bij het werven van begeleiders voor projecten en zullen de in de stichting vertegenwoordigde ouders of vertegenwoordigers samen met de bewoners de regie blijven houden over de realisatie van hun woon- en begeleidingswensen. Doel is uiteindelijk zoveel mogelijk wonen in een open woonomgeving met contacten naar de overige wijkbewoners en met ruimte voor functioneren in de wijk.

De Begeleiding

De stichting WIW projecten heeft een samenwerkingsovereenkomst met een professionele zorgaanbieder (Prisma/Fittin)) die ervaring heeft met het begeleiden van wooninitiatieven. Uitgaande van onze missie en visie biedt deze zorgaanbieder op ontwikkeling en welzijn gerichte begeleiding. De stichting en de bewoners zeggenschap hebben bij de keuze van de te benoemen begeleiders en kandidaat medebewoners.

Wij vinden het van belang om bewoners te stimuleren om in hun vrije tijd activiteiten te ontwikkelen waardoor zij ook hun sociale netwerk kunnen uitbreiden.

In de visie staan uitgangspunten geformuleerd die de stichting wil realiseren. Het is van belang dat de begeleiding, bewoners en ouders de visie herkennen in de wijze waarop begeleiding functioneert.

- De ontwikkelingsmogelijkheden van de bewoners maximaal benutten. De wensen en doelen van bewoners worden vastgelegd in hun persoonlijk plan, waarin ook de ontwikkelingsmogelijkheden en competenties in beeld zijn gebracht en langs welke weg het benutten van die ontwikkelingsmogelijkheden en competenties zal plaatsvinden. Het is van belang dat daarbij wordt gekeken of de wensen ook te realiseren zijn. Daarbij zal de begeleiding stimuleren dat de bewoners de sociale vaardigheden ontwikkelen die in een groep nodig zijn. Dit zal natuurlijk worden aangevuld met op de individuen toegesneden training en begeleiding. Uiteraard is stabilisatie een voorwaarde om ontwikkeling mogelijk te maken. Er is ook een groepsplan (gezamenlijk zorgplan) waarin is vastgelegd hoe wij de bewoners als groep willen ondersteunen. Het groepsplan is een uitwerking van onze visie op zorg en begeleiding. In het actieplan, dat bij het groepsplan hoort, worden concrete acties vastgelegd met toetsbare gewenste resultaten zodat de begeleidingsteam houvast heeft bij het werk. De wensen van ouders en bewoners zijn richtinggevend bij het opstellen van het actieplan dat in een 2-jaarlijkse cyclus wordt uitgevoerd, geëvalueerd en aangepast.
- Komen tot een goede integratie in de wijk. Dit vereist enerzijds een open oog voor signalen uit de wijk maar ook een inzet van bewoners en begeleiding om actief deel te nemen aan initiatieven in de wijk.

Ten behoeve van de realisering van dit beleid zal er periodiek overleg zijn met de zorgaanbieder over:

- Beleid op strategisch niveau en de gevolgen daarvan voor de vorm van begeleiding.
- Operationeel overleg tussen bestuur van de stichting en de begeleiding over de taakuitvoering en de oplossing van mogelijke knelpunten. Hierbij komen ook de collectieve begeleidingsaspecten voor alle bewoners aan de orde.

Periodiek overleg van individuele ouders met de persoonlijke begeleider over het zorgplan.

Financiën

Het opbouwen van financiële middelen om het initiatief toekomstbestendig te houden. Naast het opbouwen van financiële mogelijkheden hiervoor streeft de stichting ook naar een wachtlijst van potentiële bewoners zodat in voorkomende gevallen snel en adequaat leegstand kan worden voorkomen. In de praktijk blijkt het moeilijk om goede kandidaten te werven voor de wachtlijst.

Financiële middelen genereren t.b.v. vervanging meubilair en gemeenschappelijke gebruiksvoorwerpen in keukens en zitkamers.

Rekening houdend met bovenstaand beleid is behoefte aan fondsen voor de volgende beleidsonderdelen:

- Opbouw van de financiële buffers om de continuïteit van de exploitatie van de woonvoorziening (inclusief de zorg) te garanderen.
- Inzet van deskundigheid om de begeleiding te optimaliseren en tijdelijke inzet van extra begeleiding mogelijk te maken indien die gewenst is.
- Ondersteuning van initiatieven om te komen tot een goede integratie van de bewoner in de wijk, waarbij ook te denken is aan het deelnemen van bewoners aan activiteiten georganiseerd in de wijk.
- Het ontwikkelen van financiële en andere deskundigheid binnen het stichtingsbestuur en het inhuren van die deskundigheid wanneer nodig.

- Vormen van vervangingsreserves t.b.v. meubilair, keuken etc. en deze op peil houden gelet op de toegenomen inflatie

In het voorjaar van 2021 is een van de bewoners verhuisd. De huur van het appartement is vanaf een maand na vertrek van de bewoner voor rekening van de stichting. Naar een geschikte kandidaat is gezocht maar dat heeft pas in 2024/5 een geschikte kandidaat bewoner opgeleverd.

In 2024 heeft onze verhuurder Wooninc. een *aanbouw* aan de gemeenschappelijke ruimte gerealiseerd. Voor de inrichtingskosten en aanpassing van de tuin zijn de uitgaven ten laste van de reservering binnen de bestaande middelen gedaan. Verder is de opbouw van een reserve voor vervanging van de inventaris en tuin c.a. gebaseerd op de gemaakte kosten.

Het resultaat in 2024 licht positief. Dat saldo wordt toegevoegd aan de reserves

Aanpassing beleid

De stichting stelde zich tot doel om de kleinschalige woonvoorziening aan de Lakkerij te besturen voor volwassenen van 18 jaar of ouder, die onder de doelgroep vallen en over een passend PGB (ZZP 3 VG of 1 GGZ W) beschikken. Tevens zal deze stichting ondersteuning en advies geven voor de opstart van nieuwe woonprojecten in Waalre voor volwassenen die onder de doelgroep vallen.

Het visiedocument over zorg- en begeleiding bij WIW is op 25 juni 2024 in de vereniging geaccordeerd en op 2 juli 2024 ongewijzigd vastgesteld door de stichting.

Een handboek voor de zorg is opgesteld. De kwaliteit van de zorg is daarin een belangrijk thema en om invulling te geven aan de criteria van Wet kwaliteit, klachten en geschillen gezondheidszorg te voldoen. Maar ook aan de vereisten die uit andere wetgeving voortvloeien zoals de Wtza.

Er zijn werkgroepen actief te weten, zorg, klussen en tuin. Zij adviseren het bestuur. De teamleider van het zorgteam is adviseur van de werkgroep zorg en indien relevant kan een ander teamlid deelnemen. De werkgroep tuin bestaat uit een bewoner, drie ouders en twee begeleiders.

Groepsvorming is belangrijk thema. Hoe kunnen wij de bewoners zo goed mogelijk begeleiden niet alleen individueel maar ook in relatie tot elkaar. Met zorg voor de persoon en in- en aanpassing in de groep. Er worden activiteiten georganiseerd om dit te bevorderen.

Het is van groot belang dat zij zich thuis voelen en in een stabiele situatie blijven. Daartoe is nabijheid van personeel en een goed netwerk van belang

Op dit moment zijn er 9 bewoners in het project Brabantiaaterein en daarmee is er een open plaats en ontstaat er een open plaats medio januari 2025.

Vanaf 2020 werven wij voor een geschikte kandidaat. Diverse kandidaten (of hun ouders/verzorgers) hebben zich gemeld. Een geschikte match zat daar niet bij.

Eerder was de wachtlijst opengesteld. Gebleken is dat het moeilijk is om geschikte kandidaten voor een open plek te werven. Voor de wachtlijst is onvoldoende belangstelling. Het risico op leegstand is derhalve een blijvend risico omdat er steeds enig verloop onder bewoners zal zijn.

Het streven is om de groep evenwichtig samen te stellen. Dat betekent in een zo evenwichtig mogelijke verhouding tussen mensen met een verstandelijke beperking als mensen met een autisme spectrum stoornis, al dan niet in combinatie met een verstandelijke beperking. In de praktijk blijken zich vooral mensen met autisme vaak in combinatie met een andere problematiek belangstelling te hebben. Ook zijn er mensen die enkel opzoek zijn naar een geschikte woning en niet zo zeer naar de begeleiding die wij bieden. Wij zoeken ook kandidaten waarvan de ouders zich willen inzetten voor ons initiatief en in verband met de continuïteit ook in het bestuur een rol op zich willen en kunnen nemen.

Uiteindelijk hebben wij begin 2025 een geschikte kandidaat gevonden die eind maart een appartement heeft betrokken. Wij konden hiertoe besluiten omdat wij eenmalig de toelatingscriteria hebben verlaagd waardoor deze persoon met een Wmo indicatie voor een jaar toch bij ons komen wonen. Omdat de bewoner jaarlijks om een nieuwe indicatie moet vragen is dit een risico op leegstand indien deze niet wordt verstrekt.

Voor de tweede open plek hebben wij ook een geschikte kandidaat bewoner gevonden die voor of in de zomer daadwerkelijk bij WIW komt wonen.

Een punt van zorg is dat de tarieven van de zorgaanbieder ieder jaar stijgen. De CAO lonen gehandicaptenzorg zijn wederom fors verhoogd. De tendens is dat -mede gelet op de inflatie- de lonen de komende jaren doorstijgen.

De betaalbaarheid en de kwaliteit van de zorg staan daardoor onder druk. Met Prisma/Fittin is overeengekomen dat de jaarlijkse verhoging gelijk is aan de NZa/CPB index voor zorgpersoneel. Zo is duidelijk dat de tarieven in de pas lopen met de Cao loonstijgingen. Dat betekent dat als de pgb stijging lager is, wij de hogere indexatie betalen. Afsproken is om deze systematiek in 2027 te evalueren.

Helaas werden wij eind 2024 voor het blok gezet door de zorgaanbieder. Wij werden gedwongen om een tariefsverhoging van 15,7 % (+10,45% boven op de eerder afgesproken index van 5,25%) te accepteren onder dreiging van opzegging van onze samenwerkingsovereenkomst. Daarmee is een streep gehaald door onze eerdere afspraken. De kostenverhoging van de zorgaanbieder is ingegeven door de stijgende kostprijs, waarin wij geen inzage kregen noch in de opbouw noch in de cijfers. De zorgaanbieder wil ook in de volgende jaren zonder nader overleg jaarlijks eenzijdig de tarieven vaststellen waarbij het tarief onder het maximaal toegestane pgb tarief blijft. Dit is een zorgelijke ontwikkeling en noopt ons om ook naar alternatieven te kijken. Wij zien bij de zorgaanbieder een omslag van partnerschap naar die van leverancier die uniforme voorwaarden oplegt en daarmee geen maatwerk levert en over het hoofd ziet dat wij een contractuele relatie hebben waarbinnen alleen met wederzijds goedvinden een overeenkomst kan worden gewijzigd.

De pgb indexatie voor 2025 is 4,95% dus veel lager dan die van Prisma. Omdat de verhoging van 15,7 per 1 juli ingaat betekent het dat naast de extra verhoging (gemiddeld 10,7%) van onze tarieven aan bewoners per 1 januari 2025, per 1 januari 2026 de pijn van de verhoging dan nogmaals gevoeld zal worden (5% boven op de dan doorgevoerde tariefsverhoging). Het is duidelijk dat de pgb indexatie voor 2025 ontoereikend is en waarschijnlijk ook voor 2026.

Door vertrek van een bewoner en de stijgende tarieven zijn wij genooddaakt om het rooster dit jaar met 8 uur per week te verminderen.

Een ander punt van zorg is dat er een tekort is aan personeel in de zorgsector is ontstaan. Vacatures blijken moeilijk te vervullen omdat er weinig kandidaten reflecteren en deze vaak onvoldoende deskundigheid en ervaring blijken te hebben. Gelet op de demografische ontwikkeling zal het waarschijnlijk steeds moeilijker worden om voldoende personeel te vinden en zullen de CAO lonen waarschijnlijk verder boven de pgb indexatie stijgen. Vorig jaar bleek ook dat een vacature maar deels kon worden ingevuld omdat de (enige) kandidaat minder uren wilde werken dan waarvoor geworven werd. Het tegenovergestelde doet zich ook voor namelijk dat (kandidaat) medewerkers meer uren willen werken dan waarvoor gewonnen wordt. Dat laatste betekent dat als die persoon wordt aangenomen dat deze dan ook elders wordt ingezet. Een begeleider heeft er onlangs voor gekozen om grotendeels bij een ander initiatief te werken en maar gemiddeld 6 uur per week bij ons. Daardoor is de verhouding begeleiders/persoonlijk begeleiders verschoven wat geleid heeft tot een extra verhoging van het gemiddelde uurtarief.

De regering wil dat de zorgkosten beheersbaar blijven. Verder zet het Rijk in op beheersing van de zorgkosten en meer inzet door het netwerk.

De bewoners hebben ieder een overeenkomst voor zorg en dienstverlening met de stichting. De bewoners huren hun appartement rechtstreeks van Wooninc. waarbij een onverbreekelijke koppeling met de zorgovereenkomst wordt gelegd. Als men geen zorg meer wil afnemen dan wordt ook de huurovereenkomst beëindigd zodat het doel van het project en het voortbestaan gewaarborgd is.

Door bundeling van pgb's wordt gezamenlijk de zorg ingekocht door de stichting. Voor het overeengekomen maandtarief wordt zowel zorg/begeleiding als huishoudelijke hulp geleverd.

Er is sprake van een maandtarief omdat de functies worden verstrekt in een wooninitiatief waarbij het niet mogelijk is om precies per uur aan te geven wie wanneer welke zorg ontvangt. Dagelijks is er begeleiding. Uiteraard wordt er op gelet dat aan alle bewoners, met hun individuele ondersteuningsvragen, voldoende begeleiding krijgen en dat de zorg evenredig wordt verdeeld. Iedere bewoner heeft een eigen zorgplan en een persoonlijk begeleider. Er is ook een gemeenschappelijk zorgplan (groepsplan) opgesteld. Naast de verleende zorg volgens het rooster is er sprake van (onbetaalde) achtervang door de ouders zodat er 24 uur per dag beroep gedaan kan worden op hulp en begeleiding. Ook zijn ouders en familieleden vrijwilligers in de zin dat zij deelnemen aan werkgroepen voor het geheel en hun kind/familielid persoonlijk helpen met financiële zaken en in samenspraak met de begeleiding hem/haar ondersteunen

Het is een uitdaging om de exploitatie jaarlijks rond te krijgen en daarmee de zorg te kunnen bieden die de bewoners nodig hebben om in een veilige woonomgeving zo zelfstandig mogelijk te kunnen wonen en leven.

Binnen de middelen van de stichting is het nodig om te reserveren voor calamiteiten/crisissituaties waarbij extra begeleiding moet worden geboden en te reserveren voor eventuele leegstand van appartementen inclusief continuïteit van de zorg bij plotseling vertrek van een bewoner. Ook de kosten voor de gemeenschappelijke ruimte als onderdeel van de zorginfrastructuur vallen onder het maandbedrag.

De betaalbaarheid voor de deelnemers blijft een punt van aandacht

Vrij wel alle bewoners hebben nu een inkomen onder de armoedegrens (Wajong) en enkelen ontvangen bijstand.

De toenemende inflatie is een punt van zorg.

Beleidspunten voor 2025

De toekomst van WIW staat onder druk door de enorme tariefstijging tot 15,7% van onze zorgaanbieder en de tendens om minder maatwerk te leveren. Daarnaast is er sprake van ontoereikende indexatie van de tarieven door het Rijk (Wlz) en ook vrezen wij dat de gemeenten hun Wmo tarieven zullen verlagen in 2026 omdat zij dan minder geld van het Rijk krijgen (ravijnjaar).

Daarnaast zien wij dat er een veranderende en zwaardere zorgvraag is bij enkele bewoners. Daarbij kan ook veroudering een rol spelen. De veranderende maatschappij vraagt meer van mensen en heeft ook invloed op onze bewoners. Wij zien een tendens naar steeds meer multiproblematiek ook bij mensen die belangstelling hebben voor open plekken. Die problematiek vraagt iets anders van de teamleden. Daarom is voortdurende (bij)scholing van personeel nodig. Ook ondersteuning van het team door een gedragskundige verhoogt de kwaliteit van de zorg. Van de medewerkers vraagt het dat zij meer aan gedragsregulering moeten gaan doen en dat vraagt ook om reflectie op eigen handelen.

Nu is er sprake van een klein team met een aantal flexkrachten en desondanks zijn er bij ziekte van een personeelslid onvoldoende mensen om in te vallen. Het nadeel van het kleine vaste team is dat invallers/flexkrachten niet op de hoogte zijn van de gebruikte methodes, doelen van bewoners en de groepsdynamiek etc. (minder betrokkenheid en minder kwaliteit voor de zorg). Dit is kwetsbaar en vraagt om versterking.

Met de komst van 2 nieuwe bewoners verandert de verhouding binnen de doelgroep. Nu heeft 50% autisme zonder verstandelijke beperking. De andere helft heeft een verstandelijke beperking waarvan het merendeel ook autisme. Daarom is het nodig dat het team vanuit een autismevriendelijke benadering werkt en (bij)geschoold wordt.

Bij werving van nieuw personeel is het van belang dat mensen worden geworven met kennis en ervaring van de GGZ problematiek en tegen een stootje kunnen.

Dit jaar ligt de nadruk ook op de volgende punten:

1. Toekomst WIW: risico's en kansen en alternatieve invulling onderzoeken. Anders zorgen, anders werken: ontwikkelingen volgen en zo mogelijk toepassen
2. Continuïteit ouderinitiatief. (bestuur, financiën, bewoners.
3. Vacature in bestuur invullen (secretaris) en daarmee een betere spreiding van de taken. Zo mogelijk nog een (extra) bestuurslid werven.
4. Bewoners voor op blijven stellen en goed contact met hen onderhouden
5. Openstaande plekken bewoners invullen. Nieuwe bewoners en hun ouders helpen om hun plek te vinden binnen WIW. En ook dat de huidige bewoners wennen aan de nieuwe bewoners.
6. Goede samenwerking met de teamleider, team, ouders/verwanten en anderen uit ons netwerk.
7. Vast team met voldoende bekwame medewerkers, zo min mogelijk inval en een voldoende personen om voor de continuïteit van de zorg ook bij ziekte of verlof van een collega.
8. Actieplan 2024-2026: actiepunten in praktijk brengen en erover rapporteren.
9. Groepsontwikkelplan actualisatie.
10. Kwaliteit van de zorg

11. Zoveel mogelijk directe contacturen voor bewoners. Regelarm werken.
12. Bijeenkomst ouders/team
13. Exploitatie 2026: voorbereiden in 4e kwartaal 2025.
14. Financiën: reserves onderzoeken op toereikendheid ook i.v.m. de inflatie.

Stichting WIW projecten

22 april 2025