

Jaarverslag 2024

Introductie

Het jaar stond in het teken van de uitbreiding van de gemeenschappelijke ruimte met een 2^e kamer. Wooninc. heeft dit mogelijk gemaakt. Bewoners zijn nauw betrokken bij de inrichting van die ruimte. Eind september is de ruimte door wethouder Vortman feestelijk geopend tijdens een receptie waarvoor wij ook onze burens en de broers en zussen van bewoners hebben uitgenodigd. Daarna is met bewoners en hun familieleden en team gebarbecued. Ondanks het regenachtige en koude weer was het een geslaagde bijeenkomst.

Begeleiding

Het team dat vanuit Fittin voor ons werkt bestaat uit een teamleider, 4 persoonlijk begeleiders, 3 begeleiders en 2 invalkrachten. In de loop van het jaar is het team uitgebreid met 1 flexkracht. Een invalkracht/begeleider van een ander initiatief werkt in principe een klein aantal diensten per maand om daarnaast te kunnen invallen als dat nodig is. Helaas is deze invalkracht met langdurig ziekteverlof ten gevolge van een ongeval. Een andere begeleider heeft per 1 oktober ontslag genomen. Op de vacature reflecteerde een persoon die nog in opleiding is. Deze persoon is als flexkracht aangenomen. Een begeleider heeft ervoor gekozen om vanaf december voor een ander ouderinitiatief aan de slag te gaan en dat betekent dat zij (tijdelijk) nog een beperkt aantal diensten per maand voor ons kan werken.

De stichting kan een beroep doen op een externe gedragskundig, die het team en bewoners goed kent, voor screening van kandidaat bewoners, voor (her)indicaties voor de Wlz en voor aanpassing van het groepsplan. Ook is het team ondersteund door die gedragskundige in verband met problematiek van een bewoner.

Het rooster bevat 118 uur en daarnaast kunnen 8 uur flexibel per week worden ingezet. Er is gemiddeld 6,75 uur per week flexibel 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 26,5 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 (36,5 uur per jaar).

Onderaannemer/zorgaanbieder

Wij hebben een samenwerkingsovereenkomst met (onderaannemer) Prisma. Fittin is het label van Prisma dat zich exclusief richt op ouderinitiatieven. Onze ervaringen in 2024 zijn gematigd positief. Er is overleg geweest met de manager Fittin waarin 2023 is geëvalueerd en de verwachtingen voor 2024 (inclusief ons jaarverslag 2023 en beleidsplan 2024) zijn besproken. In het najaar werden wij geconfronteerd met een extreme tariefsverhoging voor 2025 oplopend tot 15,7 %. Daarbij is feitelijk

een streep gehaald door eerdere contractuele afspraken. Door de wijze waarop dit is opgelegd onder dreiging van opzegging van ons contract, is het vertrouwen beschadigd. Wij ervaren dat de open wijze van communicatie die wij in de samenwerking tot dan toe hebben ervaren, is geschonden. Wij hebben samen met andere initiatieven die zorg van Fittin betrekken aan RPSW verzocht om onze belangen naar voren te brengen. De kwestie speelt zich af op het niveau van de Raad van Bestuur van Prisma en raakt de verhoudingen met de manager en de werkvloer niet.

Er zijn korte lijntjes met de teammanager. Twee maandelijks is er een overleg met het 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, Groeps- en actieplan, scholing/deskundigheid personeel, activiteiten, beleidsplan stichting, rooster, ziekteverzuim, methodisch werken, specifieke problematiek, inzet externe gedragskundige, werving personeel, samenwerking met het team, taakverdeling team, taken/rollen teamleider, regelarm werken, overheadtaken, protocollen, actualisatie groepsplan, anders zorgen: ontwikkelingen in de zorg: gelijkwaardigheid professionals en naasten (werken als ene team), kwaliteit van de zorg en interne audit, missie/visie WIW, inzet rekenmodule voor ondersteuning van het team door de gedragskundige (NB niet mogelijk als bewoner niet behandeld wordt).

Een viertal keren is met het team overlegd. Aan de orde zijn de volgende onderwerpen geweest: de methode oplossingsgericht werken, anders werken, punten uit het actieplan. Missie/visie WIW 2024.

De inzet van expertise vanuit Fittin was gering: inzet kenniscoach autisme i.v.m. wijze van communiceren; gebruik sociale media, onderling roddelen, sfeer. Verder is via de rekenmodule een gedragskundige voor een bewoner ingezet. Inzet van gedragskundige van Prisma ter ondersteuning van het team heeft niet plaatsgevonden.

Kwaliteit

In 2024 is de missie/visie van WIW opnieuw geformuleerd en vastgesteld. De missie/visie is aan de overeenkomst met Prisma toegevoegd. Deze missie/visie wordt vertaald in het Groepsplan (gemeenschappelijke zorgplan) dat met behulp van de gedragskundige wordt aangepast.

Op basis van de eindevaluatie van het actieplan (behorend bij het Groepsontwikkelplan 2023-2026) is op 19 maart een nieuw actieplan voor 2024-2026 vastgesteld. De acties zijn per punt uitgewerkt door telkens een lid van de werkgroep zorg samen met een of meer teamleden. Het gaat daarbij om de doelen: inspraak, omgaan met elkaar, methodische werkwijze begeleiding, uitbreiden van het netwerk van bewoners en activiteiten. 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”.

Enkele protocollen zijn aangepast. Er is gekeken wat de taakverdeling (demarcatielijst) is tussen de stichting en de zorgaanbieder als wij een bezoek van de IGJ zouden krijgen en of WIW op alle punten de kwaliteit op orde heeft. Daartoe is o.a. de informatie uit het Handboek beoordeeld, het toetsingskader gehandicaptenzorg, de Wtza vragenlijst ingevuld en is het overzicht dat RPSW heeft

gepresenteerd tijdens een thema-avond meegewogen. De conclusie was dat de stichting haar zaken op orde heeft.

Op 30 november 2024 heeft een bijeenkomst van team, de stichting en leden van de vereniging WIW (verwanten) plaatsgevonden over het thema anders zorgen. Centraal stond het kerndoel van WIW dat de bewoner zoveel mogelijk zelf dingen doet en dat de begeleiding dit stimuleert, zowel individueel als in groepsactiviteiten: het team samen met het netwerk zorgen “met” in plaats van zorgen “voor”. Vanuit het team is uitleg gegeven over de methode oplossingsgericht werken die daarop aansluit.

Zowel financieel als door krapte op de arbeidsmarkt bestaat de mogelijkheid, dat de begeleiding in **de toekomst in een beperkter rooster zal moeten plaatsvinden**. Dit vraagt om een andere, meer **intensieve betrokkenheid van ouders/ verwanten** bij het begeleidingsteam. In 2024 en 2025 zal WIW stimuleren dat ouders/ verwanten en professionele begeleiding samen onderzoeken hoe zo’n sterker begeleidingsteam zal kunnen werken en welke afspraken daarvoor nodig zijn. We verwachten daarom van onze ouders/ verwanten dat ze bereid zijn om samen hieraan te werken.

Teamleden en verwanten zijn vervolgens in groepjes aan de slag gegaan met een geschetst scenario 2030 aan de hand van de volgende uitgangspunten:

Wat wij overeind willen houden is dat de bewoners een vast team aan begeleiders heeft dat betrokken is, de bewoners en hun doelen kennen, flexibel zijn en niet dat er een leger aan flexkrachten wordt ingezet die de bewoners niet kennen, niet meedraaien in het teamoverleg. Wij zoeken personeel met betrokkenheid, die continuïteit leveren.

Er zijn vanuit de groepen aan de hand van de randvoorwaarden verschillende oplossingen aangedragen voor de invulling van het rooster, inzet vrijwilligers/netwerk/stagiaires, bewoners onderling problemen laten oplossen, bewoners uitjes/zwemmen zelfstandig te laten ondernemen. Bewoners vrijwilligerswerk laten doen, deelname aan activiteiten buurthuis, inzet gastvrouw/vrijwilliger voor koffiemomenten, koken e.d., overdrachten en eetmomenten anders organiseren.

Over de taakverdeling tussen ouders/verwanten en team is gesproken met het team en ook in de Algemene Ledenvergadering van de vereniging. In die vergaderingen komen ook ervaringen van ouders en bewoners aan de orde.

Groep bewoners

Wij verlenen zorg aan 9 bewoners (4 mannen en 5 vrouwen). Een ex-bewoner woont in de buurt zelfstandig en ontving van ons ambulante begeleiding tot 1 december 2024. Wekelijks nam 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 deelgenomen. Men kan op basis van inschrijving deelnemen. De deelname aan de maaltijden is in de tweede helft van het jaar drastische teruggelopen. In 2025 zal verder onderzocht worden wat de oorzaak daarvan is.

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 kunnen op een lijstje hun maaltijdwensen opgeven. Op maandag is verse soep voor bij de lunch bereid. In de loop van 2023 zijn de kosten voor voeding door de inflatie flink gestegen. Om die reden is de prijs van deelname per 15 februari 2024 verhoogd naar € 4,50 per maaltijd. Werd in 2023 nog gemiddeld wordt 43 keer per maand door de bewoners gezamenlijk te worden deelgenomen aan de gezamenlijke avondmaaltijd., in 2024 is dat teruggelopen naar 27 bewoners per maand. De geringe deelname is naast inflatie de reden dat de gemiddelde kosten per maaltijd € 5,37 bedroegen.

De maandelijkse bijdrage aan bijkomende kosten door bewoners is gelijk gebleven ad € 30 omdat door genomen efficiency maatregelen geen verlies op deze uitgaven is geleden.

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 o.a. over de inrichting van de gemeenschappelijke ruimte, de opening van de aanbouw (2^e kamer) twee sollicitatieprocedures en deelname aan de maaltijden.

Een belangrijk thema in het actieplan is hoe bewoners " omgaan met elkaar". Bijna alle bewoners hebben een vorm van autisme. Voor onze bewoners 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. Er is een nieuw afsprakensysteem opgezet 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. Deze werkwijze is geëvalueerd zowel door bewoners via een vragenlijst als binnen het team.

Ondanks het feit dat vele belangstellenden hebben geïnformeerd naar de open plek voor een bewoner, zijn wij er in 2024 niet een geslaagd een geschikte kandidaat bewoner te werven. Wel hebben veel kandidaten zich gemeld. Met enkele kandidaten zijn vervolggesprekken geweest, waarvan 2 kandidaten in 2025 verder worden gescreend door de gedragskundige ondersteund door een teamlid.

In 2023 is Fons van den Heuvel de nieuwe vertrouwenspersoon van bewoners geworden. Begin 2024 heeft hij een gesprek met bewoners tijdens een koffiemoment gehand. Bewoners hebben geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om de vertrouwenspersoon voor zichzelf in te schakelen.

Samenwerking: intern

Totaal zijn 22 Nieuwsbrieven aan bewoners, ouders en teamleden gestuurd om hen te informeren over uiteenlopende zaken zoals vacatures, personele ontwikkelingen, tuindagen, klachtenprocedure, aanbouw, ECD, vertrek van een bewoner, inrichting, opening en bouw nieuwe gemeenschappelijke ruimte en huishoudelijke zaken. In de Alv van de vereniging WIW zijn o.a. het beleidsplan 2024, de nieuwe visie/missie besproken, vacatures in bestuur, zoeken van nieuwe bewoners, calamiteitenplan, actieplan 2024-2026, rapportage vanuit de werkgroep zorg. Vanuit de vereniging hebben twee ouders en twee teamleden deelgenomen aan de klankbordgroep aanbouw. In de laatste Alv van november is uitvoerig gesproken over de aangekondigde extreme tariefsverhoging door Prisma en de druk die daarbij wordt uitgeoefend. Besloten is om binnen RPSW verband gezamenlijk met andere initiatieven te reageren.

Het werken binnen de driehoek (bewoner- persoonlijk begeleider - ouders) staat centraal in de begeleiding. Hieraan is wisselend invulling gegeven in overleg met bewoner en ouder.

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 bezighouden.

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.

Een van de belangrijke onderwerpen is de continuïteit van zowel de zorg als het ouderinitiatief. Wij zijn verheugd dat broers en zussen onderling een oriënterende bijeenkomst hebben gehouden over wat zij voor WIW kunnen of willen betekenen. Er zijn een aantal vragen aan het bestuur gesteld. Afgesproken is om een vervolgbijeenkomst te houden die samen met de twee initiatiefneemsters voor het eerste overleg te organiseren in 2025.

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 nieuwe visie/missie van WIW besproken. De werkgroep zorg heeft steeds verslag gedaan en in de loop van het jaar is besloten om alle verslagen van de vergaderingen aan alle verenigingsleden toe te sturen. 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, bewonersinloop), formuleren/uitwerken punten uit het actieplan 2024-2026 (inspraak, activiteiten), kwaliteit van de zorg, groepsdynamiek en inzet kenniscoach, oplossingsgericht werken, 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 2 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 nieuwjaarsreceptie en een wandeling voor bewoners, ouders en teamleden georganiseerd en ook de bijgedragen aan de feestelijke opening van de 2^e kamer in breder verband (buurt, bewoners, ouders, team, broers en zussen met hun kinderen)

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 2024 geen klachten of geschillen ingediend.

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 penningmeester heeft per 1 maart haar taak overgedragen aan haar opvolger waarbij is afgesproken dat zij de penningmeester blijft ondersteunen met de financiële administratie. Helaas is het niet gelukt om de vacature van secretaris te vervullen ondanks plaatsing van een oproep op de website van Goed voor mekaar van de gemeente Waalre.

Stichting WIW projecten,

22 april 2025