

## Beleidsplan 2026

### Inhoud

Beleidsplan 2026 .....	1
Algemeen .....	2
Missie en Visie over zorg en begeleiding .....	3
De Begeleiding.....	4
Financiën.....	5
Punten van aandacht in 2026 .....	5
Beleidspunten voor 2026 .....	7
Samenvatting beleidspunten 2026.....	8

## Algemeen

De stichting **Wooninitiatief Waalre Projecten**, heeft het beheer over de woning aan de Lakkerij 2 in Waalre waar in januari 2026 10 bewoners zelfstandig wonen met begeleiding. Het gaat om 5 mannen en vijf vrouwen, het merendeel met een ASS stoornis. Vijf van de bewoners hebben daarnaast geen verstandelijke beperking. Het bestuur bestaat sinds eind 2025 weer uit 4 bestuursleden en heeft zich vol ingezet om het beleidsplan 2025 waar te maken. Desondanks blijven veel van de zwaartepunten in dat beleidsplan ook onderdeel uitmaken van het huidige plan voor 2026.

## Missie en Visie over zorg en begeleiding

In WIW wordt gewerkt op basis van het in 2024 geactualiseerde visiedocument over zorg en begeleiding bij WIW . De missie luidt: Het door ouders opgericht WIW biedt aan volwassen bewoners met een licht verstandelijke beperking en/of autisme spectrum stoornis 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. De beschikbare middelen uit het persoonsgebonden budget (pgb) zijn onvoldoende om professionele 24 uren zorg en begeleiding te realiseren. Daarom nemen ouders en/of vertegenwoordigers van bewoners in geval van calamiteiten op momenten dat er geen begeleiding aanwezig is de zorg- en begeleiding (tijdelijk) over.

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.

De beleidspunten rond zorg en begeleiding zijn in de samenvatting opgenomen en bevatten naast het voortdurende centraal staan van de bewoner ook veel aandacht voor de begeleiding.

## De Begeleiding

De stichting WIW projecten heeft een samenwerkingsovereenkomst met een professionele zorgaanbieder (Prisma) 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 hebben zeggenschap bij de keuze van de te benoemen begeleiders en kandidaat medebewoners.

Omdat er veranderingen in de samenstelling van de bewonersgroep zijn opgetreden en er een grotere diversiteit in leeftijd en problematiek is ontstaan zullen we in 2026 bij de werving van nieuwe begeleiders specifiek ook naar deskundigheid bij het begeleiden van mensen met een zwaarder wordende problematiek kijken. Ondersteuning van het team door deskundigen is eveneens gewenst.

Mede door de veranderende maatschappelijke situatie en de afnemende aantallen medewerkers in de zorg blijft het van belang om bewoners te stimuleren om in hun vrije tijd activiteiten te ontwikkelen waardoor zij hun sociale netwerk kunnen uitbreiden zodat ze zelfstandiger kunnen functioneren los van begeleiding en ouders. Dit is een lastig punt en vereist jarenlange ondersteuning.

Daarnaast is het streven om bewoners zo zelfredzaam mogelijk te maken en bieden wij een workshop aan over hoe te handelen in noodsituaties.

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.

Daarnaast stimuleren we regelmatig, periodiek overleg van individuele ouders met de persoonlijke begeleider over het zorgplan van hun kind.

## Financiën

Zoals vermeld in het jaarverslag over 2025 is het absoluut nodig om extra financiële reserve op te bouwen om het initiatief toekomstbestendig te houden. We streven daarnaast ook naar een lijst van potentiële bewoners zodat leegstand in voorkomende gevallen snel en adequaat kan worden voorkomen. In de praktijk blijkt het moeilijk om kandidaten te werven voor de wachtlijst.

Er is behoefte aan fondsen voor de volgende doelen:

- Opbouw van de financiële buffers om de continuïteit van de exploitatie van de woonvoorziening van met name voor 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 of 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

Om de noodzaak te onderstrepen van deze reserves: In 2026 vertrekt per 1 maart een bewoner die zelfstandig gaat wonen en nog maar tot 1 mei begeleiding van WIW krijgt. Dit betekent dat wij nu wederom met leegstand kampen en een nieuwe bewoner moeten zoeken en als het lang duurt van de andere bewoners een extra bijdrage voor de collectieve uren moeten vragen of het rooster voor de begeleiding moeten aanpassen.

## Punten van aandacht in 2026

Het streven is om samenstelling van de groep bewoners evenwichtig te laten zijn. 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 vooral mensen met autisme, vaak in combinatie met een andere problematiek, belangstelling te hebben. Ook zijn er mensen die enkel op zoek zijn naar een geschikte woning en niet zo zeer naar de begeleiding die wij bieden. Wij zoeken daarbij alleen kandidaten waarvan de ouders zich ook willen inzetten voor ons initiatief en in verband met de continuïteit ook in het bestuur een rol op zich willen en kunnen nemen.

Een tweede punt van zorg is dat de tarieven van de zorgaanbieder ieder jaar stijgen met een percentage dat ligt boven de jaarlijkse pgb verhoging.

De betaalbaarheid en de kwaliteit van de zorg staan daardoor onder druk. Bovenop de hopelijk eenmalige zeer ernstige verhoging die in het jaarverslag 2025 is besproken blijft ook de indexatie van het pgb in 2026 weer achter bij de tariefstijging van de zorgaanbieder.

De tariefsverhoging van het pgb Wlz voor 2026 is 5,17%, het tarief van Prisma stijgt met 6,55%. Het is duidelijk dat de jaarlijkse Wlz pgb indexatie ontoereikend is en dat dit waarschijnlijk ook in de volgende jaren het geval zal zijn. Dit geldt nog meer de voor de beperkte verhoging van het Wmo- tarief van de regio Eindhoven voor ouderinitiatieven van 2,75% in 2026.

Een derde punt van zorg is dat er een tekort aan personeel in de zorgsector is ontstaan. Vacatures blijken moeilijk te vervullen omdat er weinig kandidaten reflecteren en deze vaak onvoldoende deskundigheid en ervaring hebben. Ook is ons team klein en daarmee kwetsbaar bij langdurige uitval van een van de medewerkers. Extra medewerkers die kunnen invallen zijn nodig.

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.

Als laatste punt is de betaalbaarheid van wonen bij WIW voor de deelnemers een punt van aandacht. Vrij wel alle bewoners hebben nu een inkomen onder de armoedegrens (Wajong) en enkelen ontvangen bijstand. De toenemende bezuinigingen op zorg en sociale zekerheid gaan in de komende jaren de bestaanszekerheid van de bewoners raken.

## Beleidspunten voor 2026

We willen blijven net als in 2025 inspelen op een veranderende toekomst door broers en zussen meer te betrekken bij WIW en daarvoor concrete actie te ondernemen.

We willen inspelen op de veranderende, zwaardere zorgvraag van sommige bewoners door waar nodig aan te dringen op extra scholing van de begeleiders.

Onze bewoners hebben last van de steeds complexere maatschappij en ontwikkelen ook daaraan gelieerde problemen waardoor er vaker gedragskundige ondersteuning nodig zal zijn.

We realiseren ons dat dit ook meer vraagt van de medewerkers omdat zij meer aan gedragsregulering moeten gaan doen en daarmee om reflectie op eigen handelen. Goede samenwerking en afstemming in het team en in de driehoek is extra noodzakelijk.

Voorkomen moet worden dat de verduidelijking van de onderlinge rollen, taken en verantwoordelijkheden te rigide worden toegepast en dat tot meer afstand en juridisering gaat leiden.

Om de verantwoordelijkheid voor de zorg te kunnen dragen is het noodzakelijk om goed geïnformeerd te zijn over wat er speelt.

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.

De overige punten zoals Evaluatie van het Actieplan zullen worden opgepakt

## Samenvatting beleidspunten 2026

1. Toekomst WIW: risico's en kansen en alternatieve invulling onderzoeken. Anders zorgen, anders werken: ontwikkelingen volgen en zo mogelijk toepassen
2. Continuïteit ouderinitiatief borgen (bestuur, financiën, bewoners, betrekken brussen).
3. Openstaande plek bewoner invullen. Bij voorkeur voor een kandidaat met een ouder die bereid is om bestuurstaken op zich te nemen. Nieuwe bewoners en hun ouders helpen om hun plek te vinden binnen WIW. En ook dat de huidige bewoners wennen aan de nieuwe bewoners.
4. Bewoners voor op blijven stellen en goed contact met hen onderhouden
5. Vergroten zelfredzaamheid en samenredzaamheid van bewoners (o.a. in noodsituaties)
6. Goede samenwerking met de teamleider, team, ouders/verwanten en anderen uit ons netwerk. Rollen, taken en verantwoordelijkheden verduidelijken.
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. Kennis ggz vergroten.
8. Evaluatie Actieplan 2024-2026: opstellen nieuw actieplan of verlengen bestaande actieplan.
9. Kwaliteit van de zorg bewaken.
10. Zoveel mogelijk directe contacturen voor bewoners. Regelarm werken.
11. Bijeenkomst ouders/team organiseren
12. Informele bijeenkomst met brussen, ouders, bewoners en team houden
13. Exploitatie 2027: voorbereiden in 4e kwartaal 2026.
14. Financiën: reserves onderzoeken op toereikendheid ook i.v.m. de inflatie.