

Jaarverslag 2025

Inhoud

| | |
|--|----|
| Jaarverslag 2025 | 1 |
| Introductie | 2 |
| Financiële risico's en oplossingen. | 3 |
| Toekomst van WIW , veroudering van de ouders en continuïteit | 4 |
| Kwaliteit van de zorg, de bewoner staat centraal..... | 5 |
| Begeleiding | 7 |
| Samenwerking: intern | 8 |
| Werkgroepen..... | 9 |
| Samenwerking extern..... | 10 |

Introductie

Zoals is aangegeven in het beleidsplan is in 2025 aandacht besteed aan een aantal kernpunten, die uiteenvallen in een aantal groepen die allemaal rechtstreeks te maken hebben met onze zorg voor het voortbestaan van WIW. Enkele voorwaarden daarvoor zijn voldoende bestuurskracht, voldoende bewoners, verwanten die zich inzetten, onderlinge betrokkenheid, voldoende personeel en betaalbare zorgkosten.

Dat dit een voortdurend aandachtspunt moet zijn blijkt uit meerdere gebeurtenissen in 2025 en zal in de rest van het jaarverslag een rode draad vormen.

Financiële risico's en oplossingen.

De onderstaande punten maakten deel uit van het beleidsplan 2025

1. Financiële reserves onderzoeken op toereikendheid ook i.v.m. de inflatie
2. Na tariefsproblemen in 2024 en 2025 de begroting 2026 in Q4 van 2025 voorbereiden
3. Openstaande plekken bewoners invullen.
4. Aandacht financiële continuïteit en kijken naar risico's. Ontwikkelingen op het gebied van anders zorgen, anders werken volgen en waar mogelijk toepassen

Allereerst was daar de door Prisma/ Fittin onder dreiging van beëindigen van de zorg afgedwongen tariefsverhoging die dit jaar tot 15.9 % opliep. Het feit dat, ondanks het gezamenlijke verzet van alle bij Fittin zorg afnemende ouderinitiatieven via de vereniging RPSW (het Regionale Platform de Sleutel tot Wonen), de tariefsverhoging in stand bleef geeft aan hoezeer we afhankelijk zijn van de zorgaanbieder. Dit gekoppeld aan het feit dat de indexering van de tarieven van de zorgaanbieder, gebaseerd op stijging van de Cao lonen in de zorg, al jaren hoger is dan de indexatie van de pgb uitkering, maakt dat er structureel druk staat op de houdbaarheid van de zorg ook in ons initiatief.

In 2025 is een analyse gedaan van zwaktes en bedreigingen voor WIW. Door de onverwacht snelle invulling van de bewoners vacatures, waarvoor in de begroting geen rekening mee was gehouden, was er in 2025 wat financiële ruimte. Eveneens is er in 2025 door ziekte van begeleiders een kleiner aantal uren zorg gerealiseerd, wat ook tot een financieel plus heeft geleid. Toch is met name de continue dreiging van een exploitatie tekort gekoppeld aan de onzekerheid over de tariefsontwikkeling bij Prisma reden om te streven naar een ruime financiële buffer om leegstand en onverwachte tariefswijzigingen te kunnen opvangen. Ook het feit dat één van de nieuwe bewoners een PGB vanuit de Wmo heeft met beperkte duur van de indicatie, maakt dat ook om die reden er leegstand zou kunnen gaan optreden bij het niet continueren van die indicatie.

Toekomst van WIW , veroudering van ouders en continuïteit

De hieraan gerelateerde punten in het beleidsplan waren:

1. Continuïteit van het bestuur van WIW
2. Vacature in bestuur invullen (secretaris) en daarmee een betere spreiding van de taken. Zo mogelijk nog een (extra) bestuurslid werven.

Een belangrijk punt is de voor veel ouderinitiatieven spelende vraag over wie er in de toekomst de rol van de steeds ouder wordende ouders gaat overnemen. Met name het feit dat in veel initiatieven de groep bewoners stabiel en ongeveer even oud is, maakt dat daar de opvolging van de ouders door een volgende generatie echt noodzaak is. In het kader van RPSW is hier aandacht aan besteed en is ook WIW als lid betrokken bij het nadenken over die toekomst. Door het feit dat bij WIW er wel regelmatig in en uitstroom van bewoners is, is er ook een regelmatige instroom van jongere ouders waardoor de vraag over opvolging in het bestuur niet urgent is. Dit staat los van vragen over het overnemen van zorgen voor individuele bewoners wanneer ouders daar geen rol meer kunnen spelen. Toch blijft ook bij WIW het betrekken van een volgende generatie een punt van aandacht.

In de loop van 2025 is één van de ouders van een nieuwe bewoner tot het bestuur toegetreden, waardoor onze bestuurskracht is toegenomen. Dit zorgt ook voor een frisse blik op ons handelwijze als bestuur en op het initiatief.

Om ook de jongere generatie te betrekken is er op verzoek van een aantal broers en zussen van bewoners een on-line bijeenkomst geweest over de uitgangspunten en organisatie van WIW. Wel blijft het lastig om een daadwerkelijke inzet te vragen van jongeren die zelf juist in een drukke levensfase zitten. Brussen zijn ook geweest op de RPSW bijeenkomst van 11 februari 2026 waar vanuit 3 initiatieven is uitgelegd door brussen hoe daar de jongere generatie een deel van de bestuurstaken heeft overgenomen. Hier is wel uitgebreid aan deelgenomen.

Kwaliteit van de zorg, de bewoner staat centraal

Dit gaat over de volgende beleidspunten:

1. Bewoners voor op blijven stellen en goed contact met hen onderhouden
2. Groepsontwikkelplan actualisatie.
3. 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.
4. Actieplan 2024-2026: actiepunten in praktijk brengen en erover rapporteren.

Wij begonnen 2025 met zorg voor 9 bewoners (4 mannen en 5 vrouwen). In maart is een bewoonster vertrokken omdat zij zelfstandig wilde wonen met ambulante begeleiding. Kort daarop zijn er twee nieuwe bewoners ingestroomd, waardoor we eind 2025 met 10 bewoners, 5 mannen en 5 vrouwen alle appartementen weer gevuld hadden.

Speciale aandacht is uitgegaan naar de nieuwe bewoners en hun ouders. Er is een welkomstpakket met de belangrijkste documenten en afspraken samengesteld.

Alle bewoners krijgen persoonlijke begeleiding en kunnen daarnaast op vrijwillige basis deelnemen aan koffie/theemomenten, lunch of gezamenlijke maaltijden en aan activiteiten. Van deze mogelijkheden wordt wisselend gebruik gemaakt. Favoriet is het koffie/thee moment om 19.30 waarna enkele bewoners ook gezamenlijk een tv programma bekijken. Vrijdagavond is de tv avond met een groter aantal bewoners.

In 2025 is een nieuwe begeleider in dienst getreden, die zeer creatief is en diverse leuke activiteiten voor bewoners heeft georganiseerd.

Onze huishoudelijke hulp bereidt per week voor vier dagen de gezamenlijke maaltijden voor en af en toe kookt ze die ook. Er wordt gezorgd voor variatie in de maaltijden waarbij erop gelet wordt dat gezonde maaltijden klaar worden gemaakt. De bewoners kunnen op een lijstje hun maaltijdwensen opgeven. Bewoners worden gestimuleerd om een gezonde leefstijl te ontwikkelen waarbij de nadruk ligt op voeding en beweging. Dit thema staat al langere tijd op het programma met wisselende resultaten. In individuele gevallen wordt een diëtist ingeschakeld.

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

We vinden het belangrijk, dat onze bewoners actief betrokken worden en hun zegje kunnen doen in het bewonersoverleg. Tijdens een overleg staat iedere keer een thema centraal. Voor een overleg is bijvoorbeeld de politie uitgenodigd om iets te vertellen over (digitale) oplichting ook via sociale media. Overige onderwerpen hadden te maken met omgaan met elkaar en praktische zaken zoals de vormgeving van het overleg en, wasdagen en activiteiten. De inloop heeft een aantal keren plaatsgevonden met wisselende deelname door bewoners. Het bestuur heeft met bewoners gesproken o.a. over kandidaat bewoners en - medewerkers en over de woonregels.

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 aandacht besteed aan het op dezelfde manier benaderen van een bewoner door alle teamleden, waarbij rekening wordt gehouden met wat past bij de sociaal emotionele ontwikkelingsleeftijd van de bewoners en er oplossingsgericht gewerkt wordt. De bedoeling is dat deze manier van werken meer duidelijkheid biedt aan bewoners en hun rust en veiligheid geeft en dat hun zelfstandigheid wordt vergroot.

In 2023 is Fons van den Heuvel de nieuwe vertrouwenspersoon van bewoners geworden. Eind 2025 is Fons op bezoek gekomen en heeft hij een gesprek met enkele bewoners gevoerd en daarmee ook kennisgemaakt met de nieuwe bewoners. Bewoners hebben geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om de vertrouwenspersoon voor zichzelf in te schakelen.

In de zomervakantie was er een gezellig uitstapje voor bewoners naar de Biesbosch.

In het najaar heeft een ontruimingsoefening onder leiding van de Brandweer plaatsgevonden waarbij er van uit werd gegaan dat de bewoners moesten handelen alsof er geen begeleiding aanwezig was. Die oefening is succesvol verlopen. Dat er een oefening zou worden gehouden was aangekondigd maar niet wanneer de oefening zou plaatsvinden. De medewerker, die het calamiteitenplan onder haar hoede heeft, heeft met bewoners afzonderlijk besproken over hoe zij brand kunnen voorkomen.

Aan de uitvoering van het actieplan is verder vorm gegeven. De diverse acties zijn per onderwerp ondergebracht bij 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". Halverwege 2025 is een overzicht van de stand van zaken gemaakt ook als voorbereiding op de evaluatie in 2026.

Het protocol medicatiebeleid is geactualiseerd.

Ook heeft het bestuur het geactualiseerde groepsontwikkelplan 2025-2030, dat samen met de teamleider en de gedragskundige is opgesteld, vastgesteld.

Begeleiding

1. 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.
2. Zoveel mogelijk directe contacturen voor bewoners. Regelarm werken.
3. Goede samenwerking met de teamleider, team, ouders/verwanten en anderen uit ons netwerk

Het team dat vanuit Fittin voor ons werkt bestaat uit een teamleider, 4 persoonlijk begeleiders, 2 begeleiders en 3 invalkrachten. Er is voorzien in de vacature van een begeleider. Aan het eind van het jaar zijn twee invalkrachten vertrokken. 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. In 2025 werd nogmaals duidelijk dat er een schaarste is aan personeel in de zorg. Mede door de manier waarop Fittin personeel kan en wil inzetten is er een aantal malen geworven voor nieuwe begeleiders en telkens blijkt dat er minder mensen solliciteren waarvan een deel ook onvoldoende kwalificaties heeft voor het werken met onze doelgroep. Ook dit raakt uiteindelijk de kwaliteit van de zorg.

De stichting heeft meermalen een beroep gedaan op een externe gedragskundige die het team en bewoners goed kent. Zij heeft geadviseerd over de geschiktheid van kandidaat bewoners, SEO's (Sociaal Emotionele Ontwikkelingsniveau) afgenomen, en meegewerkt aan de inhoudelijke invulling van het nieuwe groepsontwikkelplan. Ook heeft zij in een overleg van team en bestuur verteld hoe het team kan de verschillende groepen bewoners (met – resp. zonder verstandelijke beperking) kan begeleiden.

Het bestuur heeft 3 maal het teamoverleg bijgewoond. Besproken zijn de groepsdynamiek, de verschuiving in de samenstelling van de groep: meer mensen met autisme zonder verstandelijke beperking en wat dat betekent voor de wijze van begeleiden en er is gesproken over wat er binnen het team leeft.

Naast het team hebben we een huishoudelijke hulp en incidenteel een externe begeleider voor werk in de tuin.

Er zijn korte lijntjes van het bestuur met de teammanager en er is een twee maandelijks regulier overleg. Onderwerpen die daar aan de orde komen hebben vooral te maken met kwaliteit van de zorg. De onderwerpen zijn: vacatures, incidentmeldingen, stand van zaken persoonlijke plannen, begeleidingsstijl, Groepsontwikkelplan 2025-2030, de stand van zaken van het actieplan, scholing/deskundigheid personeel, activiteiten, beleidsplan stichting, rooster, ziekteverzuim, specifieke problematiek, inzet externe gedragskundige, werving personeel, samenwerking met het team, taakverdeling team, overheadtaken, protocol medicatiebeleid, kwaliteit van de zorg, relatie met externe behandelaren, realisatie uren: collectief en individueel.

Samenwerking: intern

1. Communicatie
2. Bijeenkomst ouders-team

Totaal zijn 14 Nieuwsbrieven aan bewoners, ouders en teamleden gestuurd om hen te informeren over uiteenlopende zaken zoals vacatures, personele ontwikkelingen, tuindagen, vertrek van een bewoner, nieuwe bewoners, bestuurswijziging, uitslag enquête maaltijden. In de Alv van de vereniging WIW zijn o.a. de ontwikkelingen bij Prisma/Fittin, het beleidsplan 2025, het groepsontwikkelplan 2025-2030, zoeken van nieuwe bewoners, tussenstand van het actieplan 2024-2026, rapportage vanuit de werkgroep zorg desgewenst besproken.

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.

Op 8 november 2025 heeft een bijeenkomst van team, de stichting en leden van de vereniging WIW (verwanten) plaatsgevonden over het thema veranderde samenstelling van de groep bewoners. Dit was een ontspannen en leerzame ochtend waar eerst vanuit het team iets verteld is over de praktijk van de methode “oplossingsgericht werken”. Daarna is aan de hand van stellingen in groepjes met elkaar gesproken. Na afloop zijn suggesties gedaan voor een vervolg om de onderlinge betrokkenheid te verhogen o.a. door gezamenlijke activiteiten te ondernemen.

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 ander familielid verantwoordelijk in hun rol als (wettelijk) vertegenwoordiger en/of gewaarborgde hulp (Wlz). Ook indien er zich problemen voordoen van praktische aard zoals financiën of de individuele woningen doen de bewoners een beroep op hun familie zodat het team zich met zorg/begeleiding kan bezighouden.

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 de verslagen van de vergaderingen aan worden aan alle verenigingsleden toegestuurd. 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), punten uit het actieplan 2024-2026 (inspraak/autonomie, uitbreiden netwerk, kwaliteit van de zorg, groepsontwikkelplan, evaluatie afsprakensysteem voor bewoners, woonregels, gezonde leefstijl, en deelname aan gezamenlijke maaltijden en de uitkomst van de enquête daarvan.

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.

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 wordt 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 2 bijeenkomsten voor bewoners, ouders en team georganiseerd: een nieuwjaarsreceptie en een ter gelegenheid van het 2^e lustrum van het wonen 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 thema's rond de continuïteit van ouderinitiatieven (financierings- en organisatievormen, zelfwerkgeverschap en de toekomst van ouderinitiatieven) 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 2025 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.

Stichting WIW projecten,

18 maart 2026