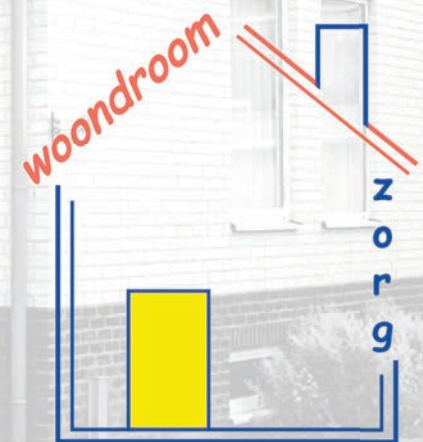


Jaarverslag

WoondroomZorg

2022



INHOUD

1	Inleiding	4	3	WoondroomZorg	8
1.1.	De impact van Corona op onze zorg	4	3.1.	De organisatie	8
1.2.	Ziekteverzuim	4	3.1.1.	Motto en missie	8
1.3.	Training medewerkers	4	3.1.2.	Organisatiemodel WoondroomZorg	8
2	PGB en kwaliteit	5	3.1.3.	Samenstelling managementteam	9
2.1.	Kwaliteit binnen WoondroomZorg	5	3.1.4.	Indeling directeurscellen 2022	9
2.1.1	Evaluaties	5	3.2.	Medewerkers	10
2.1.2.	Transparantie	5	3.2.1.	Overzicht	10
2.1.3.	Deskundigheid	5	3.2.2.	Medezeggenschap medewerkers	11
2.1.4.	Eigen regie	5	3.2.3.	Nieuwsbrief WoondroomZorg	11
2.1.5.	"Gewone" kwaliteitsinstrumenten	5	3.2.4.	Vertrouwenspersoon	11
2.1.6.	Incidentenmeldingen	6	3.2.5.	Ziekteverzuim	12
2.1.7.	Procedure incidenten regeling	6	3.2.6.	Zwangerschappen	12
2.1.8.	Interne audits	7	3.3.	Raad van Commissarissen	13
			3.3.1.	Taakomschrijving Raad van Commissarissen	13



3.3.2.	Reglement van de Raad van Commissarissen	13
3.3.3.	Profiel­schets en Geschiktheidsmatrix	13
3.3.4.	Samenstelling en rooster van aftreden	13
3.3.5.	Werkwijze van de Raad	13
3.3.6.	Aanwezigheid	14
3.3.7.	Belangrijkste onderwerpen 2022	14
3.4.	Samenwerkingspartners	17
3.4.1.	Opzet en werkwijze ouderinitiatief	17
3.4.2.	Samenstelling van de bewonersgroep	17
3.4.3.	Woonruimte	17
3.4.4.	Zorgovereenkomst en zorginkoop	17
3.4.5.	Begeleiding en/of behandeling	17
3.5.	Nieuw in 2022	18
3.5.1.	Samenwerkingspartners WdZ in één oogopslag	19
3.5.2.	Totaaloverzicht	20

4	Ontwikkeling van de organisatie	22
4.1.	Handboek en intranet	22
4.2.	Opleiding en scholing	22
4.2.1.	Interne opleidingen	22
4.2.2.	Externe opleidingen	22
4.2.3.	Gerealiseerd in 2022	22
4.3.	Inzet (externe) deskundigen	23
4.4.	Individuele coaching	23
4.5.	Moreel beraad 2022	23
4.5.1.	Gespreksleiders	23



1. Inleiding

Uitdagingen

In 2022 beleefden we het derde jaar van de Coronapandemie. Gelukkig kwamen er steeds minder beperkingen. Hierdoor ontstond er voor WoondroomZorg weer ruimte om elkaar te spreken en te ontmoeten, en om een inhaalslag te maken met de scholing van de teams.

Toch nam tijdens een post-Coronadip het verzuim ook weer toe. Het ziekteverzuim was in 2022 fors hoger dan normaal. We hebben daarom veel aandacht besteed aan collega's die ziek waren en hen zoveel mogelijk de ondersteuning gegeven die zij nodig hadden om hun werk weer te kunnen oppakken. We zijn dankbaar voor de inzet en flexibiliteit van onze medewerkers!

Het personeelstekort was dit jaar de grootste uitdaging. Het gebrek aan gekwalificeerd personeel op de arbeidsmarkt vraagt om flexibiliteit en creativiteit. Wij zijn hier inventief mee om gegaan, zonder nog uit te hoeven wijken naar het aannemen van zzp'ers of uitzendkrachten. We hebben meer jonge medewerkers aangenomen die we ondersteuning geven bij het volgen van een passende opleiding. We hebben gekeken of medewerkers op andere locaties kunnen bijspringen waar de nood het hoogst was. En we zetten in om snel en proactief te reageren bij geschikte sollicitanten op openstaande vacatures.

Korte lijnen

Ook dit jaar zijn er weer nieuwe initiatieven gestart. In deze toch al lastige tijd vroeg dat opnieuw om flexibiliteit en creativiteit van bewoners, ouders en medewerkers. We zijn er trots op dat onze nieuwe bewoners een mooie woonplek met passende begeleiding hebben gekregen.

Het is onze prioriteit dat onze medewerkers zich gezien, gehoord en betrokken voelen. Wij waarderen onze medewerkers en laten dat ook merken: we houden de lijnen kort, zijn betrokken en toegankelijk. Een mooie demonstratie hoezeer dit ook wordt erkend is de terugkeer naar WoondroomZorg van enkele medewerkers na uitstapjes elders.

Toekomst

Ten slotte zijn in het kader van het pensioen van twee directieleden en de nodige opvolging binnen het directieteam van WoondroomZorg, we al in 2022 begonnen aan een traject om nieuwe MT-leden aan te stellen binnen de cellen. Ook is er nagedacht over hoe de verdere opvolging er uit moet gaan zien middels een traject om nieuwe adjunct-directeuren te trainen.

Blijven bij de bedoeling

We hebben een unieke visie en werken vanuit 'de bedoeling'. "Wat heeft de bewoner er aan?" is nog steeds de kernvraag achter al onze activiteiten. Dit jaar worden ouderinitiatieven geconfronteerd met uiteenlopende wettelijke eisen vanuit de systeemwereld. Voor kleinschalige ouderinitiatieven wordt het een uitdaging hieraan te voldoen. Voor het komende jaar vraagt dit samenwerking met de ouderinitiatieven en met de Landelijke Vereniging Ouderinitiatieven.

In verband met de aangekondigde cao-veranderingen van 2023 hebben wij al in 2022 veel uitzoekwerk gedaan en waar nodig onze medewerkers en ouders tijdig geïnformeerd over de aanstaande aanpassingen. In het najaar van 2022 is hierover intensief contact geweest met alle teams en met de besturen van de ouderinitiatieven.

De kernwoorden voor 2022 blijven: flexibiliteit, creativiteit, verbinding en blijven bij de bedoeling in een hectische tijd.



2. PGB en kwaliteit

Wij geloven dat, mits goed georganiseerd en in handen van de juiste personen, eigen regie over het PGB een van de beste vormen is van kwaliteitsbewaking in de zorg. De budgethouder en/of zijn/haar belangenbehartiger kunnen namelijk zelf (mits voorzien van de noodzakelijke informatie) bepalen of de noodzakelijke zorg ook daadwerkelijk geleverd wordt. Het is duidelijk dat niet iedereen dit zal kunnen en het is terecht dat er eisen worden gesteld aan PGB-houders.

Om een ouderinitiatief op te starten moet een ouder nogal wat in huis hebben. Het is immers een ingewikkeld en langdurig traject dat veel doorzettingsvermogen en kennis van wet- en regelgeving, financiën en politiek vraagt. Iemand die dat kan heeft zeker ook de capaciteiten om een PGB te beheren en te bepalen of de zorg naar wens is.

Toch vinden wij ook dat het belangrijk is om mede de kwaliteit te bewaken van de zorg binnen de ouderinitiatieven als geheel en willen we graag helpen om ervoor te zorgen dat dit zowel bij onze samenwerkingspartners als bij andere ouderinitiatieven gebeurt. We zijn dan ook verheugd met de actieve rol van de LVOL.

2.1. Kwaliteit binnen WoondroomZorg

Wat doet WoondroomZorg om de kwaliteit van de zorg te waarborgen?

2.1.1 Evaluaties

Met elke samenwerkingspartner hebben wij eenmaal per kwartaal (of vaker, wanneer nodig) een evaluatie met het bestuur. Daarin komen standaard aan de orde:

- Hoe gaat het met de individuele bewoners
- Hoe gaat het met de groep
- Hoe gaat het met de individuele medewerkers
- Hoe gaat het met de coördinator
- Hoe gaat het met de ouders
- Hoe gaat het met het bestuur
- Hoe gaat het met WoondroomZorg
- Zijn er incidenten meldingen geweest die moeten worden besproken
- Is de inzet conform de afspraken, zo nee, wat is daarvan de oorzaak.
-

Dat is dus minimaal één maal per kwartaal een beoordeling van de kwaliteit en kwantiteit van zorg en begeleiding.

Door de beperkingen ter voorkoming van de verspreiding van het coronavirus hebben veel oudergroepen elkaar minder tot niet ontmoet. In 2021 zijn deze ontmoetingen bij de ouderinitiatieven weer gestart. De verbinding tussen de ouders is een gemis geweest. Dit heeft effect gehad op de sturing en informatievoorziening binnen het ouderinitiatief.

2.1.2. Transparantie

In de reguliere zorg is, met succes, jaren gelobbyd tegen de registratie van de verleende zorg, omdat dat allemaal tijd zou kosten die van de zorgtijd afgaat. Bij WoondroomZorg is urenregistratie een kwestie van enkele minuten per dag. Via het urenregistratiesysteem Careweb is exact bekend hoeveel uren zijn ingezet en waarvoor. De tarieven zijn met elkaar afgesproken, evenals het rooster. Alleen de werkelijk geleverde uren worden in rekening gebracht. Met die urenregistratie kan ook een verandering in de zorgvraag worden aangetoond, wat een bijdrage kan leveren aan een eventueel noodzakelijke herindicatie. De urenregistratie maakt ook volledige verantwoording naar de budgethouder mogelijk.

2.1.3. Deskundigheid

Medewerkers worden aangenomen via een sollicitatiecommissie van het ouderinitiatief en WoondroomZorg. We hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het niveau van de mensen die we aannemen, waarbij er uiteraard wel uit kwaliteitsoogpunt opleidingseisen zijn.

Daarnaast wordt via diverse opleidingen de deskundigheid verhoogd.

Morele beraden, waarin de medewerkers worden geschoold om om te gaan met ethische dilemma's die nu eenmaal altijd een rol spelen in zorg- en begeleidingsvragen, zijn verplicht voor alle medewerkers. Zo leren medewerkers zelf afwegingen te maken, in plaats van te handelen op basis van protocollen of richtlijnen.

2.1.4. Eigen regie

In het kader van onze deelname aan het programma "Waardigheid en trots" is een vragenlijst ontwikkeld waarmee we kunnen meten hoe de eigen regie wordt ervaren door ouders en door medewerkers. De resultaten daarvan kunnen worden gebruikt om met team en ouders samen te kijken of die belevingen matchen, en of daar iets mee moet gebeuren.

2.1.5. "Gewone" kwaliteitsinstrumenten

WoondroomZorg heeft natuurlijk ook wel een kwaliteitshandboek. Deel 1 is van WZ zelf, en geldt dus bij iedere samenwerkingspartner. Iedere samenwerkingspartner wordt ook gevraagd om een deel 2 te maken, specifiek voor dat initiatief, waarin bijvoorbeeld huishoudelijk reglement en interne afspraken over bijvoorbeeld bezoek e.d. kunnen worden vastgelegd.



Daarnaast hebben we regelmatig per samenwerkingspartner een interne audit, waarvan de inhoud mede wordt bepaald door de informatie die we uit de evaluaties krijgen. Wanneer daar aanleiding voor is, worden de resultaten van de interne audit ook gedurende een evaluatie besproken.

Wij zijn van mening dat de kwaliteit in eerste instantie wordt bepaald en beoordeeld door de zorgvrager en/of zijn vertegenwoordiger. En in een ouderinitiatief dus door het ouderinitiatief. Dat is relationeel kwaliteitsdenken. En wij moeten ervoor zorgen dat zij de informatie krijgen die ze nodig hebben om dat oordeel te kunnen vormen. Niet alleen de relationele informatie, maar ook de wat hardere gegevens zoals hierboven aangegeven. Dan kunnen we samen verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van zorg en begeleiding. Zo eenvoudig is dat.

2.1.6. Incidentenmeldingen

De zorgverlening aan bewoners in alle door WoondroomZorg ondersteunde wooninitiatieven brengt hoe dan ook risico's met zich mee. Overal waar mensen werken worden nu eenmaal zo nu en dan fouten gemaakt en ontstaan er incidenten. Om de kans op ongelukken en fouten zo klein mogelijk te houden en medewerkers de gelegenheid te bieden te leren van hun (bijna) fouten is er een zo genaamde incidenten-regeling in gebruik.

De incidentenregeling is een instrument waarmee we risico's willen verkleinen en de kwaliteit van zorg, begeleiding en ondersteuning (op een ook voor medewerkers veilige manier) willen verbeteren. Het zoeken naar schuldigen is binnen de opzet van deze regeling niet aan de orde; het creëren van een veilige omgeving voor bewoners en medewerkers wel.

2.1.7. Procedure incidenten regeling

- Indien er sprake is van een incident, dient deze direct bij de coördinator en de betrokken ouders/vertegenwoordigers te worden gemeld. De coördinator deelt het incident met zijn of haar (adjunct) directeur.
- De melding van het incident aan de incidenten commissie vindt plaats via het digitale meldingsformulier op het intranet.
- De commissie ontvangt de digitale melding en vraagt zo nodig extra informatie op, waarna de melding verwerkt wordt in het incidentenregister.
- De meldingen worden besproken tijdens een evaluatie vergadering.
- Nav de meldingen geeft de commissie aanbevelingen aan de directie die gericht zijn op verbetering van de kwaliteit van zorg en ondersteuning aan bewoners.
- De medewerker maakt een melding van het incident en een commissie reageert op deze melding. In situaties waarin binnen een korte periode meerdere keren een melding is gedaan rond een bepaald persoon, neemt de commissie contact op met de coördinator en/of de melder en wordt met elkaar bekeken hoe de frequentie omlaag kan. Gezamenlijk wordt dan onderzocht welke ondersteuning en adviezen er ingezet kunnen worden.

	2022				Incidenten meldingen				Incidenten ongewenst gedrag				Totaal	
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4		
Noord	De Roef												0	
	Home Alone												0	
	Marathon wonen												0	
	Y-Castle		2										2	
	CarMar	1		3	2				2				8	
	MOER	1											1	
	De 8-Sprong	4	1	1	2								8	
	Villa Octet	1	2	2	2	1	1						9	
	Stichting eigen woonplek													0
	Samendracht	1												1
	Villa Oigenwois				3									3
	Meerbalans													0
	Zuid-west	Woondroom Middelburg				2	2							4
WIMZO													0	
Zeeuws Ief				1									1	
Woondroom Breda				1	4								5	
Woondroom Maassluis													0	
Woondroom Schiedam													0	
Woondroom Schiphuiden													0	
De Figuur													0	
Rode Olifant				1	1									2
Stichting Anderdak		1	1	3	1		1							7
Woondroom Tilburg														0
Zuid-oost	TOV		2	1	1									4
	Woongroep de toekomst		1											1
	Woondroom Veldhoven	1			1		1							3
	Grasboom Veenendaal			1	1									2
	Grasboom de Roos													0
	De Busehoek		3	3	2		1							9
	Grasboom Amersfoort		1		1				1					3
	AVE													0
	Appelschout													0
	Aanders	1												1
Eigen thuis													0	
Steengoed				4									4	
Plu-S													0	
Benjamin	1			6									7	
	totaal	12	13	17	33	3	4	3	0				85	

De incidentencommissie bestaat uit:

- Ilona van Mil (coördinator TOV)
- Petra Snoeijenbos (coördinator Zeeuws Ief)
- Renate Proost (coördinator Anderdak)
- Pleun Steetskamp (Projectleider ontwikkeling en ondersteuning kwaliteit)



In het coördinatorenoverleg wordt regelmatig uitleg gegeven over het hoe en waarom van de incidenten-regeling. Indien noodzakelijk en/of wenselijk stellen we gemaakte afspraken bij.

In 2022 zijn er in totaal 85 meldingen gemaakt. Dit zijn 21 meldingen minder dan in 2021. Verrassend aangezien er een paar ouderinitiatieven zijn bijgekomen in 2022. Uit de analyse blijkt dat meldingen vaak terug te leiden zijn naar onrust binnen het ouderinitiatief.

Door adequaat te handelen is er op sommige ouderinitiatieven meer rust gekomen. Echter bleek ook dat de overgang naar een nieuw intranet zorgde voor een slechtere toegankelijkheid tot het meldformulier. Hierdoor is het aannemelijk dat van sommige incidenten geen melding gemaakt is. Deze incidenten zijn wel bekend bij de coördinator van het ouderinitiatief.

2.1.8. Interne audits

Om de kwaliteit van alle zorgaspecten te waarborgen, wordt binnen WoondroomZorg onder andere gebruik gemaakt van interne audits. Hiervoor is een auditteam door de directie samengesteld, bestaande uit twee personen per cel onder leiding van een MT-lid. Interne audits zijn een kwaliteitsinstrument om afwijkingen van de afspraken zoals opgesteld in het handboek te onderzoeken, oorzaken te achterhalen en verbeter suggesties door te voeren.

De gesprekken worden gevoerd door twee interne auditors met de coördinator. Er komt een verslag tot stand met positieve bevindingen en verbeter suggesties, dat naar zowel de auditee (coördinator) als de directie gaat. Van alle auditrapporten samen wordt door het auditteam een samenvatting en een analyse gemaakt. Zo ontstaat een indruk van het functioneren van diverse onderdelen en processen binnen de organisatie.

Eind 2021 heeft er een interne audit plaatsgevonden. In 2022 zijn de uitkomsten van deze interne audit besproken. De verwachting is dat in 2023 weer een interne audit plaatsvindt.

“Bij WoondroomZorg wordt de kwaliteit in eerste instantie bepaald en beoordeeld door de zorgvrager en/of zijn vertegenwoordiger”



3. WoondroomZorg

3.1. De organisatie

WoondroomZorg wil een zo plat mogelijk georganiseerde organisatie zijn. De directie bestaat sinds 1 mei 2013 uit Hilly Rhebergen - Tissingh en André Rhebergen. Op 1 januari 2016 is Marja van Duijn hier als adjunct-directeur bijgekomen. Zij is sinds 1 januari 2017 volledig collegiaal directeur. Bij de voorbereiding en uitvoering van het beleid wordt de directie ondersteund door het managementteam. In 2022 zijn de adjunct-directeuren verder ingewerkt om de rol van directeur te kunnen gaan vervullen.

3.1.1. Motto en missie

Het motto van WoondroomZorg is: "Pragmatisch Idealisme". De missie luidt:

*Het leven van mensen die levenslang van zorg
afhankelijk zijn prettiger maken
op een economisch verantwoorde manier.*

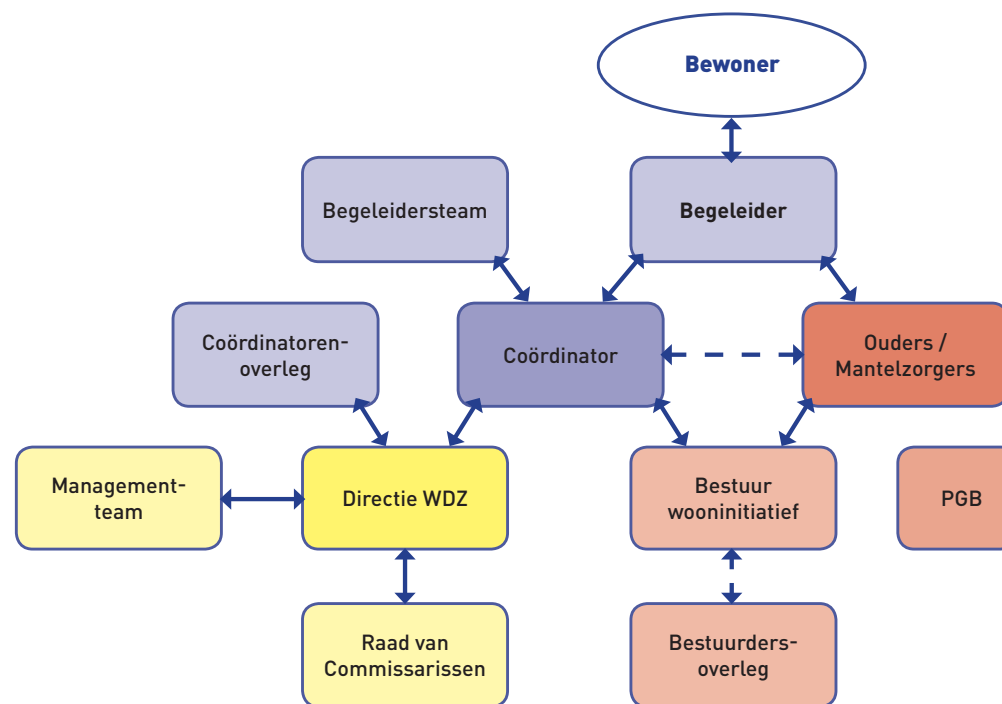
Dit geeft WoondroomZorg vorm door:

- Goede zorg te verlenen aan mensen die daarvan afhankelijk zijn om zo normaal mogelijk te kunnen leven;
- Ouders te betrekken bij de zorg en hen de ruimte te bieden om de regierol in te vullen;
- De relatie tussen zorgverlener en bewoner zo in te vullen dat de begeleider de bewoner ondersteunt, opdat deze zo zelfstandig mogelijk kan functioneren.

Van belang daarbij is een realistisch toekomstperspectief dat wordt gedeeld door bewoner, ouder en begeleider.

3.1.2. Organisatiemodel WoondroomZorg

Het hiernaast afgebeelde organisatiemodel laat zien dat WoondroomZorg geen alledaagse organisatiestructuur heeft. Een uitgebreide toelichting hierop is in het Kwaliteitshandboek opgenomen.



De kern is de relatie tussen bewoner en begeleider. Alle andere relaties zijn ondersteunend daaraan.

Door de diverse directe overleg- en uitwisselingsmomenten tussen bewoners, ouders en professionals is een maximale bewoner- en ouderbetrokkenheid per ouderinitiatief gerealiseerd. Deze betrokkenheid wordt gekenmerkt door lage drempels en korte lijnen, waardoor een geformaliseerde vorm (bijvoorbeeld een cliëntenraad) niet nodig blijkt te zijn. Dit zou zelfs contraproductief kunnen werken.

Alle acties en onderlinge contacten van zowel professionals onderling als professionals met ouders / mantelzorgers zijn erop gericht het leven van de bewoner zo plezierig en zelfstandig mogelijk te laten verlopen.



3.1.3. Samenstelling managementteam

Naast de directie (André Rhebergen, Hilly Rhebergen-Tissingh en Marja van Duijn) bestaat het managementteam uit de volgende leden:

- Gertia Rhebergen, adjunct-directeur verbindende cel
- Olga Barten, adjunct-directeur cel zuid-oost
- Karin Verbaarschot, adjunct-directeur cel west-zuid
- Pleun Steetskamp, projectleider ontwikkeling en ondersteuning kwaliteit
- Inge van Etten, manager personeel, verbinding en organisatie (verbindende cel)

Daarnaast sluit Elsemarie Schop (beleidsmedewerker) regelmatig aan als het gaat over ziekteverzuim. Het managementteam komt één keer in de twee weken bijeen voor overleg.

3.1.4. Indeling cellen 2022

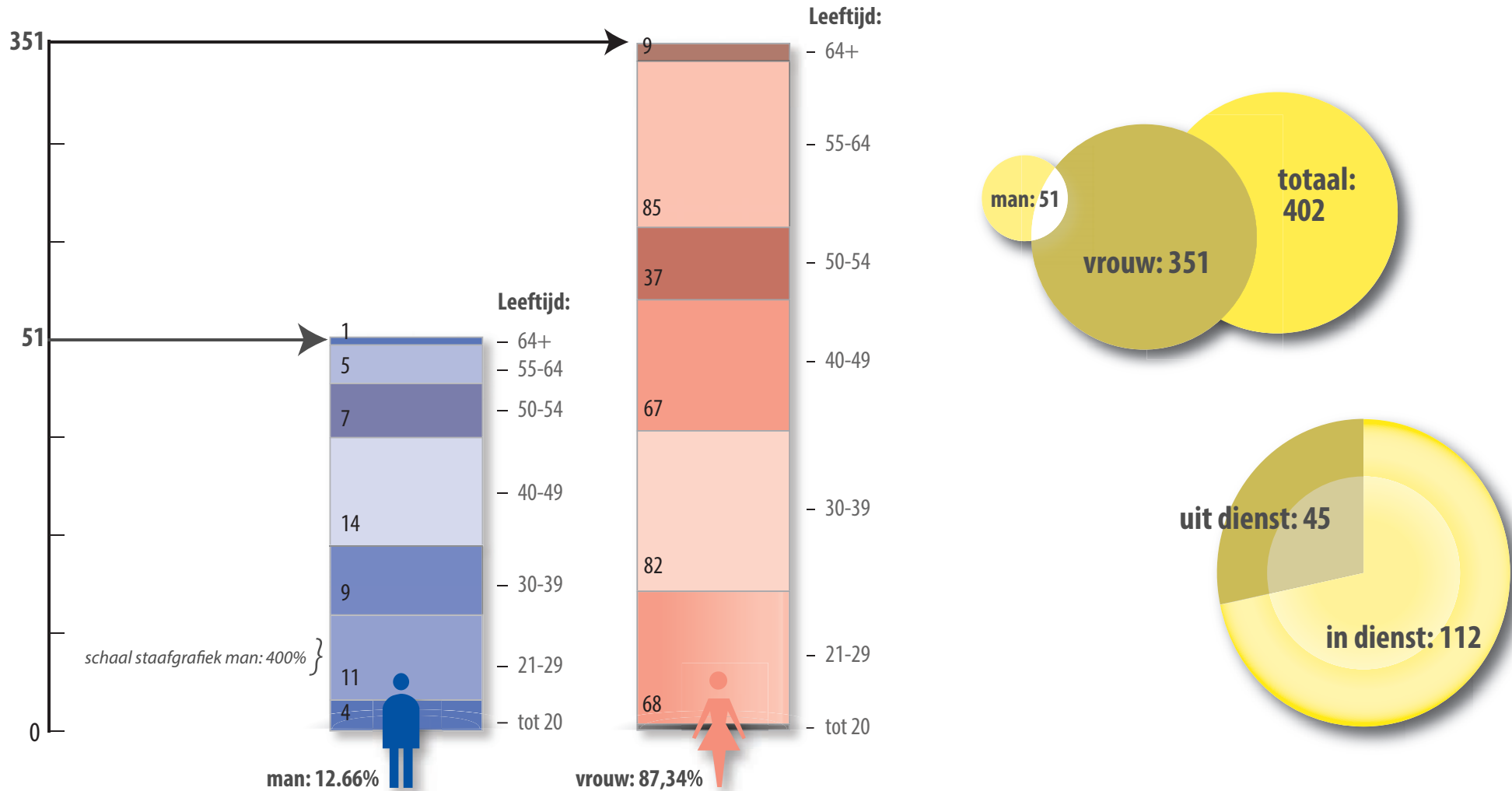
Zuid-Oost	West-Zuid	West-Noord-Oost
André Rhebergen en Olga Barten	Hilly Rhebergen-Tissingh en Karin Verbaarschot	Marja van Duijn
Aunders	Anderdak	CarMar
Ave	Hof Delfgauw	De 8-Sprong
Benjamin	De Rode Olifant	De Roef
De Appelschout	Thuis Onder Vrienden	Eigen Woonplek
De Busehoek	Wonen met Zorg en ondersteuning	Y-Castle
Grasboom Amersfoort	Woondroom Breda	Home Alone
Grasboom Veenendaal	Woondroom Maassluis	Marathon Wonen
Plu-S	Woondroom Middelburg	MeerBalans
Stichting Eigen Huis	Woondroom Schiedam	MOIER
Stichting Steengoed	Woondroom Schipluiden	SamenDracht
Grasboom Utrecht De Roos	Zeeuws Lef	Villa Octet
Woondroom Veldhoven	Woondroom Tilburg	Villa Olgenwois
Woongroep De Toekomst		
Woongroep Uniek		



3.2. Medewerkers

3.2.1. Overzicht

In 2022 zijn er bij WoondroomZorg 112 medewerkers bij gekomen en zijn 45 medewerkers vertrokken. Het totaal aantal medewerkers in dienst in 2022 was 402. Het aantal bewoners van door WoondroomZorg ondersteunde wooninitiatieven was op dat moment 381.



3.2.2. Medezeggenschap medewerkers

WoondroomZorg heeft geen medezeggenschapsraad. Het medewerkersbestand was en is opgebouwd uit kleine teams die in principe slechts voor één wooninitiatief werken. De algemene arbeidsvoorwaarden worden in de cao geregeld en de lokale organisatie en inrichting van het werk per ouderinitiatief door team en coördinator, binnen de kaders zoals aangegeven door het ouderinitiatief.

De inspraak en medezeggenschap is vanaf het begin dankzij de korte lijntjes direct en informeel geweest. Dat is nog steeds zo. Het was een van de redenen om de afgelopen jaren te werken aan de opdeling in cellen: het behoud van de korte lijntjes en zoveel mogelijk regie bij de medewerkers zo laag mogelijk in de organisatie, ondanks de groei van de organisatie. Om toch zoveel mogelijk te voldoen aan de informatieplicht die de organisatie heeft ten opzichte van haar medewerkers en invulling te geven aan de zeggenschap op organisatieniveau, worden jaarlijks voor alle medewerkers bijeenkomsten georganiseerd, waarvoor alle medewerkers nadrukkelijk worden uitgenodigd (deelname is in principe verplicht, het geldt als werktijd).

Er is vanuit de medewerkers tot nu toe geen blijk van belangstelling voor een OR geconstateerd, niet in de teamvergaderingen en ook niet tijdens de medewerkersdagen.

In 2022 zijn er medewerkersdagen georganiseerd. Op deze dagen zijn de volgende onderwerpen besproken:

- 15-jarig bestaan WoondroomZorg;
- Symposium;
- Celdeling;
- Nieuwe cao;
- Overgang naar nieuwe arbodienst (akkoord van medewerkers);
- Medewerkersvragenuur;
- Medewerkersbrief;
- Financiële problemen bij medewerkers en ondersteuning vanuit WdZ;
- Vakantieplanning;
- Autisme en geluk.

In 2022 zijn we ook doorgegaan met de teambezoeken. Door het vooraf delen van een agenda kan de medewerker zich voorbereiden op deze bezoeken. We vinden het belangrijk dat de medewerker zich uitspreekt tijdens deze bezoeken. Indien gewenst kan de medewerker altijd rechtstreeks contact opnemen met een MT-lid.

Gedurende het jaar vinden twee landelijke bijeenkomsten met alle coördinatoren plaats. Tijdens deze vergaderingen komen naast inhoudelijke onderwerpen ook informatie en voortgang aan de orde.

3.2.3. Nieuwsbrief WoondroomZorg

Sinds 2019 versturen wij geen nieuwsbrieven meer. Alle relevante informatie wordt meteen via intranet en/of als bijlage bij de e-mail met de salarisstrook met de medewerkers gedeeld. De volgende onderwerpen komen hierin aan de orde:

- (Interne) opleidingen;
- Interessante lezingen, films of voorstellingen;
- Veranderingen in de politiek;
- (Verandering in) personeels- en ander beleid van WoondroomZorg, waaronder ook hoe om te gaan met de AVG;
- Leuke nieuwtjes over teams, teamleden en andere inzendingen van medewerkers (zoals ervaringen met een bepaalde training of opleiding);
- Informatie over (veranderingen in) de cao;
- De urenregistratie, e-mail en telefoons binnen WoondroomZorg

3.2.4. Vertrouwenspersoon

Het aanstellen van een vertrouwenspersoon (VP) kan een preventieve werking hebben ten aanzien van het werk- en leefklimaat binnen de verschillende ouderinitiatieven. WdZ heeft in 2015 gekozen om gebruik te maken van een externe vertrouwenspersoon. Deze kan worden benaderd door medewerkers en bewoners in situaties waarin de persoon in kwestie behoefte heeft aan een gezamenlijke reflectie op situaties van ongewenst gedrag. Ook dilemma's betreffende het wel of niet indienen van een klacht kunnen met de VP worden besproken. Er is in 2021 1 melding door de externe vertrouwenspersoon ontvangen.

De externe vertrouwenspersoon heeft haar deskundigheid op pijl gehouden door het bijwonen van intervisiebijeenkomsten die drie keer per jaar worden gehouden, het bijwonen van het jaarcongres van de LVV, de masterclass gevolgd van de LVV "Van Ongewenst gedrag naar vertrouwen op de werkvloer" en het Webinar over integriteit. Daarnaast heeft ze een masterclass gesprekstechnieken bij de RNVC gevolgd.



3.2.5. Ziekteverzuim

In 2022 zijn we overgestapt naar een Maatwerkconcept Arbo behandelteam. Hiervoor is gekozen opdat er meer aandacht en betere begeleiding zou zijn voor onze medewerkers.

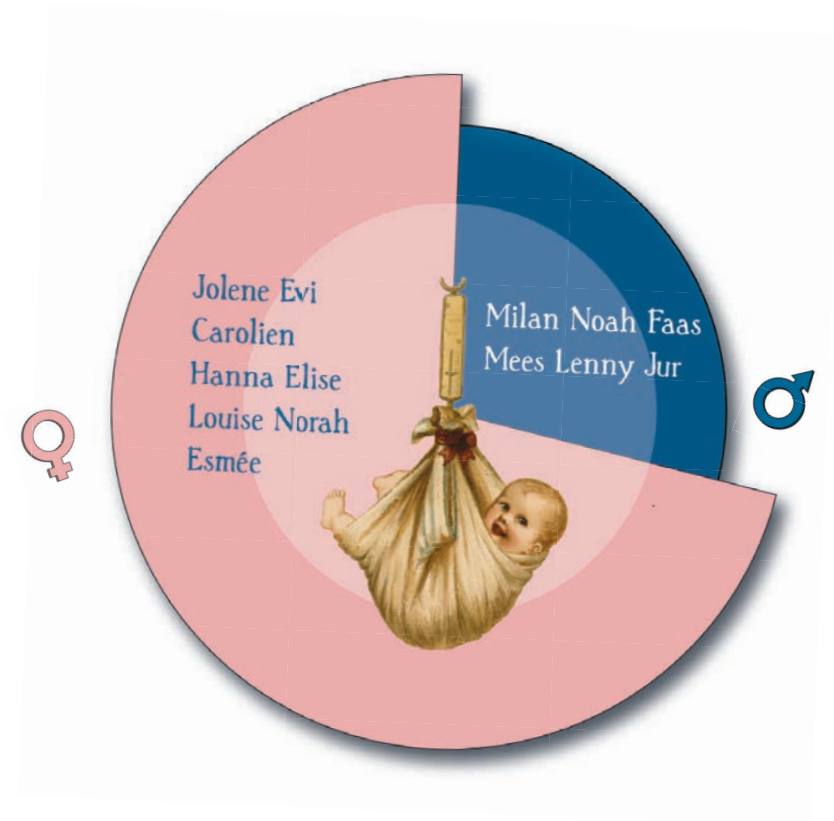
In de eerste helft van 2022 was het ziekteverzuim erg hoog, namelijk 7,48 %. Dit is gelukkig in de loop van het jaar gedaald naar een gemiddelde van 6,48% over het hele jaar.

	% niet vangnet-situatie	% vangnet-situatie	% verzuim totaal
Verzuim	5,88%	0,6%	6,48%

3.2.6. Zwangerschappen

Ook in het afgelopen jaar zijn er zwangerschapsverloven geweest en werden er weer baby's geboren. In 2022 werden er 7 "WoondroomZorg-baby's" geboren; 2 jongens en 5 meisjes.

Allen ontvingen een klein cadeautje in de vorm van een knuffel met naam en een vestje.



3.3. Raad van Commissarissen

Namens de Raad van Commissarissen ontvingen wij onderstaand verslag:

3.3.1. Taakomschrijving Raad van Commissarissen

Conform de wet en de statuten heeft de Raad van Commissarissen tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in de vennootschap en de met haar verbonden onderneming. Daarnaast adviseert de Raad de Directie en de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AV) telkens wanneer dit wordt verlangd of wanneer zij dit wenselijk oordeelt. De samenstelling van de Raad van Commissarissen is zodanig dat de Raad haar functie op een onafhankelijke wijze kan uitoefenen.

Bij de vervulling van hun taak richten de leden van de Raad zich naar het belang van WoondroomZorg (WDZ).

In dit kader houdt de Raad toezicht op ten minste:

- de realisatie van de doelstellingen van WoondroomZorg;
- de strategie en de risico's verbonden aan de activiteiten van WoondroomZorg;
- de opzet en werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen;
- het kwaliteitsbeleid;
- de financiële verslaglegging;
- de naleving van wet- en regelgeving;
- het op passende wijze uitvoering geven aan het zijn van een BV met een bijzondere maatschappelijke verantwoordelijkheid.

3.3.2. Reglement van de Raad van Commissarissen

Op 1 mei 2013 heeft de Raad van Commissarissen een Reglement vastgesteld dat in aanvulling op de wet en de statuten regels aangeeft met betrekking tot aangelegenheden van de Raad. De AV heeft het aantal commissarissen vastgesteld op tenminste drie. Zij zijn benoemd voor ten hoogste vijf jaar en kunnen één maal worden herbenoemd.

3.3.3. Profielschets en Geschiktheidsmatrix

De Raad heeft een vastgestelde profielschets. Per aandachtsgebied is de gewenste deskundigheid en ervaring van de Raad opgenomen. De leden van de Raad onderschrijven de Nederlandse Corporate Governancecode en de Zorgbrede Governancecode (2010) en handelen daar naar.

In de vergadering van de Raad op 22 oktober 2019 is naar aanleiding van de actuele samenstelling de Geschiktheidsmatrix geactualiseerd, waarin aangegeven is in welke mate de individuele leden van de Raad kennis, ervaring en affiniteit hebben met betrekking tot bedrijfsvoering, wet- en regelgeving alsmede met politieke en maatschappelijke ontwikkelingen in de zorgsector, financiën, de doelgroep van en de cultuur binnen WoondroomZorg, ethiek, kwaliteitsbeleid en risicomanagement.

3.3.4. Samenstelling en rooster van aftreden

- De samenstelling van de Raad in 2022:
- Mevrouw J.H. Koningswoud-ten Hove, voorzitter
- Mevrouw C. Postema, vice-voorzitter tot 22 december 2022
- Mevrouw A.C. van Rhee, tot september 2022
- De heer H. Dijkstra

Naam	Benoeming	Functie	Aftreden J.H.
J.H. Koningswoud	1 mei 2013, herbenoemd op 11 december 2018	voorzitter	1 mei 2023
C. Postema	1 mei 2013, herbenoemd op 7 maart 2017	vice-voorzitter	1 mei 2022
A.C. van Rhee	1 mei 2019	commissaris	1 mei 2024
H. Dijkstra	1 mei 2019	commissaris	1 mei 2024

3.3.5. Werkwijze van de Raad

Onderwerpen, die in de vergaderingen van de Raad aan de orde komen, worden voor zover mogelijk voorbereid in de vorm van notities of rapporten. De Raad heeft vastgesteld dat deze documenten ook in 2022 professioneel en van goede kwaliteit zijn geweest. De discussies met de directie zijn inhoudelijk goed en constructief en worden in alle openheid en zonder taboes gevoerd.

In de evaluatie van zijn functioneren heeft de Raad in oktober 2022 geconstateerd dat er sprake was van een vertrouwensbreuk tussen één lid van de Raad en de Directie. Daartoe heeft een van de leden besloten om te stoppen als lid van Raad. De onafhankelijkheid ten opzichte van de directie om op een positief-kritische wijze zijn toezichthoudende functie uit te oefenen was onvoldoende door verschil van inzicht op het inrichten van de medezeggenschap van het personeel. Binnen de Raad hebben wij daar in goede harmonie over kunnen spreken en respecteren het besluit maar betreuren dit wel. Omdat een ander lid van de Raad afgetreden is omdat haar zittingstermijn beëindigd is bestaat de Raad per 31 december 2022 slechts uit twee leden.



Begin 2023 is mevr. T. Seligmann door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders benoemd als lid van de RvC.

Naar aanleiding van de evaluatie van de Raad is de samenwerking tussen de Directie en de Raad tijdens een vergadering aan de orde gesteld. Omdat het aftreden van een gewaardeerd lid veel impact heeft is afgesproken dat er een Moreel Beraad gehouden wordt om de samenwerking en het gewenste vertrouwen in elkaar te bespreken.

Om ook tussen de reguliere vergaderingen geïnformeerd te blijven ontvangt de Raad de samenvattingen van de MT-verslagen. Dit betekent dat niet alle toegestuurde informatie besproken hoeft te worden maar men zich beperkt tot die dingen, die van belang zijn voor een gefundeerd advies. Ook is het streven dat bij de beleidsdagen, de coördinatoren dagen en het Moreel Beraad een lid van de Raad van Commissarissen aanwezig is.

Een vergaderschema is vastgesteld, waaruit is op te maken welke onderwerpen op welk moment in het jaar worden besproken.

3.3.6. Aanwezigheid

In het verslagjaar heeft de Raad vier maal vergaderd. Voorafgaande aan de vergaderingen heeft de Raad telkens vergaderd buiten aanwezigheid van de directie. Niet bij alle vergaderingen was de Raad voltallig maar in onderling overleg en eventueel m.b.v. Teams konden de vergadering steeds doorgaan. De directie was steeds met minimaal twee leden aanwezig. Daarnaast waren er buiten de vergaderingen omdiverse bijeenkomsten. Verder waren er tijdens bijeenkomsten van WdZ ook informele contacten tussen commissarissen en directieleden.

3.3.7. Belangrijkste onderwerpen 2022

Ridder in de orde van Oranje Nassau

Tijdens de landelijke Ouderinitiatievendag is tot grote vreugde van de Raad op 14 mei 2022 het zeer gewaardeerde lid van de Directie, mevrouw H. Rhebergen-Tissingh, benoemd tot Ridder in de orde van Oranje Nassau. Haar jarenlange inzet om de mogelijkheden voor ouderinitiatieven te onderzoeken en te begeleiden naar oprichting heeft geleid tot 40 organisaties die op dit moment met WdZ samenwerken. De betrokkenheid op degenen waarvoor deze ouderinitiatieven zijn opgericht was enorm. Vooral de menselijke kant en de onvoorwaardelijke beschikbaarheid en de deskundigheid en kwaliteiten op het gebied van de financiën werd en wordt gewaardeerd. Velen waren getuige tijdens de uitreiking door Burgemeester Stoop. De hartelijke reacties van vele ouders en haar familie waren aandoenlijk. Als Raad zijn we verheugd dat deze waardering tot uiting is gebracht voordat zij vanwege haar pensionering haar taken gaat afronden.

14 mei 2022 Landelijke Ouderinitiatievendag

Onder grote belangstelling van veel ouders en betrokkenen werd aandacht besteed waarom

men bij een ouderinitiatief betrokken is. De onderwerpen spraken de aanwezigen aan. Er was aandacht voor de toekomst zowel binnen de ouderinitiatieven, de familie met een kwetsbaar familielid en bij WdZ. De lezing van dhr P. Vermeulen over Autisme en Geluk werd ademloos beluisterd. Besloten is om elke 2 jaar een dergelijke bijeenkomst te plannen. Volgens de Raad was dit een dag met een gouden randje.

Herstructurering

De Raad is beschikbaar voor de gehele organisatie van WdZ om de doelstelling in het geheel te bewaken door de continuïteit en eenduidigheid van het beleid te volgen en in alle geledingen te kunnen adviseren. In 2022 zijn opnieuw organisaties toegetreden, het totaal staat eind 2022 op 40 ouderinitiatieven waar WdZ de begeleiding voor regelt. Om het aantal organisaties per cel te bewaken stelt de Directie een celdeling voor waarbij behoefte is aan meer adjunct-directeuren. Hiervoor zijn kandidaten geselecteerd en is een toerustingstraject gestart.

In de loop van 2022 is het Directiestatuut opgesteld en besproken. De Raad heeft geadviseerd om de adjunct-directeur van de verbindende cel meer bevoegdheden en verantwoordelijkheden te geven zodat zij als Algemeen directeur op zal treden. De Directie heeft dit advies overgenomen en zodanig is het Directie statutair vastgesteld. De verbindende cel zal meer betekenis hebben in de externe gerichtheid t.o.v. de andere cellen, die meer intern gericht zijn. In 2022 werd duidelijk dat een andere functie voor een van de nieuw benoemde adjunct-directeuren meer passend was. Zodoende was er nog een vacature waarbij met het nieuwe toerustingstraject rekening gehouden wordt door drie nieuwe adjunct-directeuren te benoemen. In de loop van 2023 zullen de kandidaten zich presenteren aan De Raad, waarbij het belangrijk is dat men door de groei van het aantal organisaties en de celdeling toch de kleinschaligheid van WdZ handhaaft en de 'bedoeling' en het DNA van WdZ als uitgangspunt garandeert.

Beleid

In 2022 is het aantal samenwerkingspartners van WoondroomZorg wederom toegenomen. Door de oprichting van de landelijke vereniging van Ouderinitiatieven lijkt het dat meer vragen naar WdZ komen. De vastgestelde criteria waaraan een nieuw initiatief moet voldoen zijn leidend voor het beantwoorden van de vraag. Door de uitbreiding wordt overgegaan tot een extra cel om de kleinschaligheid van de organisatie te garanderen. Elke vergadering wordt de Raad geïnformeerd over initiatieven tot samenwerking en de stand van zaken ervan. Er wordt niet actief geworven. Voor 2023 is afgesproken dat vanwege de werkdruk en de pensionering van de huidige Directie er in dat jaar geen nieuwe initiatieven worden toegelaten.

Met de bestaande ouderinitiatieven zijn er soms moeilijkheden in de samenwerking, dit wordt veelal veroorzaakt door een gebrek aan solidariteit tussen de ouders onderling en gemeenschappelijke visie. Hiervoor is er door de Directie een notitie gemaakt om hierover in gesprek te gaan. Deze is besproken en de Raad adviseert de Directie over het wel/niet continueren van die samenwerking.



In een van de initiatieven heeft zich een ernstig incident voorgedaan dat heel bedreigend was en waarbij de politie is ingeschakeld. De bewoner wordt vervolgd mede omdat hij bij een directielid blijvend letsel heeft veroorzaakt. Hij kan niet gehandhaafd worden binnen het initiatief en daarover zijn afspraken gemaakt en maatregelen genomen. De Raad betreurt dit en is begaan met het lot van het betreffende directielid.

Voor de penningmeesters van de besturen van de ouderinitiatieven worden regelmatig door de Directie bijeenkomsten belegd over de financiële verantwoording (PUB-bijeenkomsten).

Het ziekteverzuim is 6,48%. Er zijn nog naweëën van de Coronapandemie. In 2021 is de keus gemaakt voor een private verzekeraar i.p.v. het afnemen van de diensten van UWV. De grip op het personeelsbeleid is daardoor groter en de kosten zijn lager. Afgesproken is dat er in 2024 geëvalueerd zal worden of dit de juiste keus was.

Er zijn in 2022 nog veel vacatures en deze zijn, net als in alle zorginstellingen, erg moeilijk te vervullen. De moeite en kosten voor werving zijn daardoor toegenomen.

Voor het op peil houden van de ervaringsdeskundigheid en de competenties van alle medewerkers moest er veel aangepast worden tijdens de Corona pandemie. De mogelijkheid van het elkaar ontmoeten op fysieke bijeenkomsten om de samenwerking en het benadrukken van 'de bedoeling' van WdZ is er weer.

Corona

Begin 2022 waren er nog enkele beperkingen door Corona. Het protocol Corona werd bijgesteld aan de hand van de actuele situatie en de gestelde maatregelen. De in elk initiatief aanwezige Corona-duo's bleven beschikbaar.

In 2022 zijn we meer geconfronteerd met de gevolgen van de pandemie. Met betrekking tot bijeenkomsten moest er veel ingehaald worden of opnieuw opgestart worden. Sommige personeelsleden waren ook getroffen door de gevolgen m.b.t. longcovid. Hierdoor werd ook het ziekteverzuim wel beïnvloed.

Kwaliteit

Het kwaliteitskader "Handreiking Kwaliteit in PGB-gefinancierde instellingen" is leidend. Het is een kader door en voor de ouderinitiatieven. De landelijke vereniging voor Ouderinitiatieven zal dit verder oppakken en werkt aan een klachtenregeling. Dat bij alle ontwikkelingen de vraag gesteld wordt: 'Wat heeft de bewoner er aan?' stelt de Raad gerust.

In 2022 is er bezoek geweest van de arbeidsinspectie. De Raad is blij met de conclusies van de arbeidsinspecteur SZW zuid. WoondroomZorg krijgt complimenten voor de manier waarop medewerkers met elkaar en met en over ons als directie spreken. Heel korte lijnen, medewerkers hebben het telefoonnummer van de directie en geven aan dat ze het fijn vinden dat ze kunnen bellen en dit ook alleen maar doen als het écht nodig is. Zij kent niet één andere

organisatie waarbij het contact met de directie zo laagdrempelig is. De Raad is mede hierdoor gerustgesteld over de Medezeggenschap van het personeel.

Natuurlijk zijn er ook aandachtspunten; zoals het niet bekend zijn van de medewerkers met een RI&E. N.a.v. dit aandachtspunt is besloten om dit per locatie aan te pakken. Dit is met het Coronaprotocol goed uitgekapt en zo lijkt het ook meer passend gemaakt te kunnen worden. Vanwege de snelle aanpak van de onvolkomenheden stelde zij dat WdZ een voorbeeldorganisatie is voor vele anderen.

Omdat een van de adjunct-directeuren een cultuuronderzoek van WdZ deed voor haar studie adviseerde de inspecteur om dit te borgen voor de organisatie van WdZ.

De Raad is heel blij met deze conclusies en feliciteerde de Directie en alle medewerkers met dit succes.

Moreel Beraad

In 2022 is de regelmaat om in elk initiatief 2 x per jaar een Moreel Beraad te houden nagestreefd en grotendeels gelukt. De noodzaak hiervan wordt door alle partijen ervaren. Door de groei van het aantal organisaties is het nodig dat er weer gespreksleiders worden opgeleid in 2023.

Politieke ontwikkelingen

Er is onrust bij de politiek over de manier waarop zorgorganisaties met het PGB omgaan. Omdat dit bij WdZ heel transparant inzichtelijk is kan men de kritiek naast zich neerleggen.

De nieuwe cao zorgt voor grote financiële gevolgen voor de bekostiging voor de bewoners. Door het invoeren van een vaste vergoeding voor de slaap- en bereikbaarheidsdiensten is het eigenlijk onhaalbaar. Dit vraagt veel inspanning van de Directie om dit aan alle partijen duidelijk te maken en het voor de initiatieven en het personeel inpasbaar te maken.

De Raad is overtuigd dat de Directie enorme inspanningen levert om dit én bij de politiek én bij de vakbonden aanhangig te maken.

Wet Zorg en Dwang

Deze wet, die 1 januari 2021 van toepassing werd is niet van toepassing voor WdZ. Er wordt geen onvrijwillige zorg verleend binnen WdZ.

Klokkenuidersregeling

De bestaande regeling blijft van toepassing.

Deskundigheid medewerkers

Er wordt continu gewerkt aan een compleet overzicht van de ervaringsdeskundigheid en de competenties van alle medewerkers.



Resultaten 2021 en begroting 2022

De jaarrekening 2021 is in de vergadering van 5 juli 2022 vastgesteld.

Omdat de inflatie hoog is en de betrokkenheid van de Directie met de gevolgen van het personeel van WDZ groot is heeft de Directie een tegemoetkoming in de energiekosten aan het personeel betaald.

Door de herstructurering is de begroting 2023 gepresenteerd in onderdelen: - voor de samenwerkingspartners, - de ondersteuning en - WDZ. De Raad heeft geconstateerd dat dit veel duidelijkheid geeft op de onderdelen. Door de nieuwe cao en de gevolgen daarvan betekent het dat het resultaat percentagegevijs iets meer is dan in de begroting van 2022.

De inzet van het verantwoordelijk directielid voor de financiën wordt door de Raad bijzonder op prijs gesteld.

Waardering

De Raad wil graag opnieuw zijn waardering uitspreken tegenover de Directie en alle medewerkers voor de betrokken wijze waarop zij zich ook in 2022 voortdurend hebben ingezet om de doelstellingen van WoondroomZorg te realiseren. Na de grote impact van Corona met alle gevolgen van dien en persoonlijke omstandigheden, heeft de Directie er alles aan gedaan om de kwaliteit en continuïteit van WDZ te garanderen. In het proces naar de herstructurering en de benoeming van de adjunct-directeuren is de identiteit van WDZ en daarmee de kwaliteit van de zorg voor de bewoners uitgangspunt geweest. Dit getuigt van zorgvuldigheid en professionaliteit en dat geeft veel vertrouwen voor de toekomst van WDZ!

*Dirksland, mei 2023,
Raad van Commissarissen*

“Als er gewerkt wordt vanuit de bedoeling, ervaar ik een enorme opluchting.”



3.4. Samenwerkingspartners

3.4.1. Opzet en werkwijze ouderinitiatief

Een ouderinitiatief vloeit voort uit de wens van een of meer ouders om voor hun levenslang zorgafhankelijke kind een eigen beschermde woonvorm te creëren, waarbij de eigen regie van de ouders centraal staat. Om die eigen regie te kunnen vormgeven wordt gebruik gemaakt van een PGB. Een PGB zal nooit voldoende zijn om voor 1 individu de vereiste 24-uurszorg of bereikbaarheid te regelen die onderdeel is van de beschermde woonvorm. Er is dus een groep bewoners nodig om via bundeling van PGB's zorg van voldoende kwaliteit en omvang te kunnen inkopen. Dat gaat bij onze samenwerkingspartners via de door de ouders opgerichte stichting of vereniging.

3.4.2. Samenstelling van de bewonersgroep

De bewonersgroep wordt meestal door een selectiecommissie vanuit de ouders samengesteld; de oudergroep bepaalt zelf de criteria. In het algemeen is het hebben van een goede indicatie en een PGB een voorwaarde. Daarbij laat de selectiecommissie (waarin doorgaans ook de coördinator zitting neemt) de mate van geschiktheid van de bewoner om te participeren in een wooninitiatief vaak over aan het oordeel van een (externe) deskundige. Vaak worden consulenten van MEE ingeschakeld of door die consulenten aangedragen deskundigen. Dat kan ook een behandelaar zijn.

Wanneer WoondroomZorg in een vroege fase bij de groepsvorming is betrokken adviseren wij in het algemeen om expliciet na te vragen of er ook contra-indicaties zijn voor deelname aan het wooninitiatief; daarbij gaat het niet om de vraag of dit initiatief voor de bewoner een goede plek is, maar om de vraag of deze bewoner met zijn of haar problematiek past in dit initiatief. Dat is namelijk niet altijd hetzelfde. Daarnaast is het zeer belangrijk om ook te kijken of de ouders passen binnen het ouderinitiatief, niet alleen qua normen en waarden maar ook qua participatie(behoefte).

3.4.3. Woonruimte

Het bestuur van de stichting of vereniging van de ouders zoekt, in het algemeen via corporaties, naar geschikte woonruimte voor hun kinderen. Daarbij regelt het bestuur ook een gemeenschappelijke woning, van waaruit zorg wordt geleverd en waarin groepsactiviteiten plaatsvinden.

Wanneer het bestuur kiest voor samenwerking met een reguliere zorgaanbieder, kan het ook zijn dat deze de woningen en de gemeenschappelijke woning verzorgt. Daarbij krijgt de zorgaanbieder wel een financieel belang en dus ook zeggenschap bij bezetting van de woningen. Dat is de reden dat WoondroomZorg dat niet wil. Dat zou namelijk ten koste gaan van de regie van de ouders en de solidariteit.

De bewoners sluiten individuele huurovereenkomsten af met de woningcorporatie; vaak is daarbij een koppeling gelegd met deelname aan het initiatief en openstellen voor zorg en begeleiding, om te voorkomen dat potentiële bewoners deelname uitsluitend zien als een gemakkelijke manier om snel aan een woning te komen. Het bestuur zorgt ook voor een gemeenschappelijke woning, van waaruit zorg wordt geleverd en waarin groepsactiviteiten, bijvoorbeeld maaltijden, plaatsvinden.

3.4.4. Zorgovereenkomst en zorginkoop

De stichtingen of verenigingen sluiten de zorgovereenkomsten met de bewoners. Onderdeel daarvan is in het algemeen dat de bewoner zich begeleidbaar moet opstellen. De stichting of vereniging regelt vervolgens de zorg en stuurt daarvoor rekeningen naar de budgethouder. De gemeenschappelijke woning en andere kosten om de zorg en begeleiding te kunnen leveren worden betaald door de vereniging of stichting uit de betalingen voor de uit de individuele zorgovereenkomsten voortvloeiende zorg.

Het regelen van de zorg en begeleiding kan op diverse manieren. De stichtingen kunnen:

- naar een reguliere zorgaanbieder gaan
- zelf werkgever worden
- samenwerkingspartner worden van WoondroomZorg

In het geval van samenwerking met WoondroomZorg staat eigen regie van de ouders centraal. Daarbij is de impliciete veronderstelling dat de bewoners niet of maar zeer ten dele in staat zijn om de eigen regie over het leven te voeren. Helaas hebben veel ouders dit niet formeel geregeld via mentorschap en bewindvoering, maar bij deelname aan een initiatief gaan we ervan uit dat bewoners zich ook door hun ouders laten vertegenwoordigen.

3.4.5. Begeleiding en/of behandeling

Een wooninitiatief/ouderinitiatief is geen instelling; er vindt geen behandeling plaats. Veel bewoners hebben wel een behandelaar, maar die staat los van het initiatief; de contacten met de behandelaar kunnen lopen via de ouders of via de begeleiders, bv. wanneer de ouders daar specifiek om verzoeken. Begeleiders kunnen niet zonder toestemming van de ouders, die immers geacht worden de regie te hebben, contact opnemen met behandelaars (uiteraard wel wanneer de bewoner daar zelf om verzoekt).

Wanneer begeleiders problematiek tegenkomen waarvan ze merken of denken dat deze hun kennis en vaardigheden te boven gaat, kunnen ze interne deskundigheid bij WoondroomZorg inschakelen (WoondroomZorg heeft een aanzienlijk aantal medewerkers dat autismespecialist en/of orthopedagoog is) of externe deskundigen. Het moet dan gaan over hun eigen mogelijkheden en onmogelijkheden om met een specifieke bewoner om te gaan.



Daarvan wordt met grote regelmaat gebruik gemaakt. Voor de ethische afwegingen die niet specifiek betrekking hebben op zorginhoudelijke aspecten maar te maken hebben met ethische dilemma's worden met regelmaat morele beraden gehouden per initiatief, zowel gepland als op afroep.

Wanneer begeleiders menen dat behandeling nodig is, zullen ze daarover met bewoner en ouders in gesprek gaan. Als deze dat niet willen, terwijl de begeleiding meent dat behandeling echt nodig is, wordt dit al dan niet via de directie van WoondroomZorg bij het bestuur neergelegd.

3.5. Nieuw in 2022

In 2022 is het aantal samenwerkingspartners toegenomen naar 38 initiatieven, de nieuwe samenwerkingspartners zijn:

Naam:	Bewonersinformatie:	Plaats
Stichting Steengoed	17 bewoners met VG	Hintham
Woongroep Uniek	11 bewoners met VG	Uden
Stichting Eigen Huis	7 bewoners met VG e/o ASS	Groesbeek
Rode Olifant	9 bewoners met VG	Delft
Hof Delfgauw	10 bewoners met VG	Delfgauw
Villa Oigenwois	16 bewoners met VG e/o psychiatrische e/o meervoudige beperking	Lutjebroek
Grasboom De Roos	15 bewoners met ASS	Utrecht





WoondroomZorg

12

Rode cel

1. 8Sprong Zandvoort
2. CarMar Volendam
3. De Roef Amsterdam
4. Eigen Woonplek Groningen
5. Y-Castle Amsterdam
6. Home Alone Amsterdam
7. MeerBalans Hoofddorp
8. Moier Roelofarendsveen
9. Marathon Wonen Amsterdam
10. Samendracht Drachten
11. Villa Octet Nieuw Vennepe
12. Villa Oigenwois Lutjebroek

13

Blauwe cel

1. Anderdak Hendrik Ido Ambacht
2. Droom je Thuis Naaldwijk
3. Hof Delfgauw
4. Rode Olifant Delft
5. Woondroom Schipluiden
6. Thuis Onder Vrienden Delft
7. Woondroom Breda
8. Woondroom Middelburg
9. Woondroom Maassluis
10. Woondroom Schiedam
11. Wonen met Zorg en Ondersteuning Middelburg
12. Zeeuws Lef Middelburg
13. Woondroom Tilburg

14

Gele cel

1. Aunders Bunschoten
2. Ave Hilvarenbeek
3. Benjamin Diessen
4. De Appelschout Nuenen
5. De Busehoek Renkum
6. De Toekomst Den Bosch
7. Eigen Thuis Groesbeek
8. Grasboom Amersfoort
9. Grasboom Veenendaal
10. Plu-S Eindhoven
11. Steengoed Rosmalen
12. Uniek Uden
13. Woondroom Veldhoven
14. Grasboom De Roos Utrecht



3.5.2. Totaaloverzicht

In totaal ondersteunde WoondroomZorg op 31 december 2022, 38 ouderinitiatieven. Het betrof 14 wooninitiatieven met bewoners met een verstandelijke beperking. Sommigen van hen hebben daarnaast ook een stoornis in het autisme spectrum. De andere 17 initiatieven worden bewoond door mensen met een autismespectrum stoornis en een normaal tot bovengemiddeld IQ.

In totaal werd op 31 december begeleiding geboden aan 300 bewoners.

Naam	Afkorting	Plaats	Aantal bewoners	VG / ASS	Wonen gestart in	Samenwerking sinds
8-Spong	8S	Zandvoort	8	VG/ASS	2008	2014
Anderdak	AD	Hendrik-Ido-Ambacht	15	VG	2017	2016
Aunders	AUN	Bunschoten	14	ASS	2020	2019
Ave	AVE	Hilvarenbeek	7	VG	2020	2019
Benjamin	BJ	Diessen	11	VG	2020	2019
CarMar	CM	Volendam	16	VG	2020	2020
Coöperatie De Busehoek	BHK	Renkum	13	VG /ASS	2007	2013
De Appelschout	AS	Nuenen	3	VG	2019	2019
Eigen Woonplek	EW	Groningen	10	ASS	2015	2021
Grasboom Amersfoort	GBA	Amersfoort	15	AS	2015	2021
Grasboom Veenendaal	GBV	Veenendaal	10	ASS	2017	2017
MeerBalans	MB	Hoofddorp	5	ASS	2016	2016
Moier	Moier	Roelofarendsveen	12	VG	2020	2020
Plu-S	PS	Eindhoven	10	VG	2017	2016



Naam	Afkorting	Plaats	Aantal bewoners	VG / ASS	Wonen gestart in	Samenwerking sinds
Samendracht	SD	Drachten	14	ASS	2019	2019
St. De Roef	DR	Amsterdam	6	VG / ASS	2007	2008
St. Marathon Wonen	MW	Amsterdam	9	ASS	2008	2008
St. Wonen met Zorg en Ondersteuning	WMZO	Middelburg	9	ASS	2012	2012
St. Woondroom Breda	WDB	Breda	17	ASS	2012	2012
St. Woondroom Maassluis	WDMa	Maassluis	6	ASS	2010	2010
St. Woondroom Middelburg	WDMi	Middelburg	8	ASS	2008	2008
St. Woondroom Schiedam	WDS	Schiedam	6	ASS	2002	2008
St. Woondroom Schipluiden	SWS	Schipluiden	5	ASS	2008	2008
St. Woondroom Tilburg	WDT	Tilburg	8	ASS	2008	2008
St. Woondroom Veldhoven	WDV	Veldhoven	8	ASS	2013	2013
St. Woongroep De Toekomst	WgdT	's Hertogenbosch	11	VG / ASS	2007	2009
St. Y-Castle	YC	Amsterdam	7	ASS	2007	2007
Thuis Onder Vrienden	TOV	Delft	10	VG	2019	2018
Ver. Home Alone	VWHA	Amsterdam	7	ASS	2007	2007
Villa Octet	VO	Nieuw-Vennep	8	VG	2019	2018
Zeeuws Lef	ZL	Middelburg	8	ASS	2014	2014



4. Ontwikkeling van de organisatie

4.1. Handboek en intranet

Het intranet van WoondroomZorg is een hulpmiddel om alle medewerkers op de hoogte te houden van relevante ontwikkelingen binnen WoondroomZorg. Daarnaast is op Intranet altijd de meest actuele versie van het eerste deel van het kwaliteitshandboek te raadplegen.

Het eerste deel van het handboek bevat werk- en kwaliteitsafspraken zoals die binnen WoondroomZorg gelden. Bij werkafspraken valt te denken aan : taak- functieomschrijvingen, regelingen omtrent opleiding en bedrijfsfitness, etc.

Voorbeelden van kwaliteitsafspraken die zijn vastgelegd in het handboek zijn: omgaan met incidentmeldingen, werken volgens de bedoeling en samenwerken met ouders. In 2022 is het handboek helemaal up to date gemaakt.

Ook kunnen medewerkers via intranet gemaakte kosten declareren, incidentenmeldingen indienen, zichzelf ziek- of betermelden.

Daarnaast wordt relevant nieuws op intranet geplaatst en kunnen de medewerkers de planning inzien van de opleidingsdagen van WoondroomZorg.

4.2. Opleiding en scholing

WoondroomZorg hecht veel belang aan opleiding en scholing van haar medewerkers. De voortdurende ontwikkeling van medewerkers komt de kwaliteit van de door hen te leveren zorg en begeleiding ten goede.

4.2.1. Interne opleidingen

WoondroomZorg wil medewerkers de kans geven zich te ontwikkelen. Daarom zijn er verschillende interne opleidingen/modules ontwikkeld. De opleidingen of modules, kunnen centraal in Geldermalsen gevolgd worden of op aanvraag per team.

De opleidingen of modules die gegeven worden zijn:

- Nieuwe medewerkersdag.
- Samenwerken met ouders.
- Basis autisme.
- Autisme en een verstandelijke beperking
- Pb en/ of WB in opleiding, wanneer er vacature is binnen het initiatief.
- Gatekeepers training
- Werken volgens de bedoeling
- Moreel Beraad

4.2.2. Externe opleidingen

In 2022 hebben verschillende begeleiders een externe opleiding, training, webinar of workshop gevolgd. Deze waren van uiteenlopende aard maar wel gericht op de competenties die de begeleiders nodig hebben voor het werken binnen een ouderinitiatief.

Daarnaast zijn er binnen WoondroomZorg verschillende mensen die een deeltijdstudie doen en daarnaast werken bij WoondroomZorg.

4.2.3 Gerealiseerd in 2022

In 2022 hebben we een inhaalslag gemaakt m.b.t. interne opleidingsdagen. Alle medewerkers hebben een nieuwe medewerkersdag gehad, er zijn meer moreel beraden georganiseerd en er is een teamtraining 'Werken volgens de bedoeling' ontwikkeld.

- 4 Nieuwe-Medewerksdagen
- 6 Coördinatorenendagen, voor elke cel 2.
- 1 Nieuwe coördinatorenendag, voor de nieuwere coördinatoren
- 1 Landelijke coördinatorenendag.
- 2 Gatekeepers trainingen
- Managementvaardigheden Financiën voor coördinatoren
- 3 dagen PB'er en WB'er in opleiding
- 1 Training Rouwverwerking en autisme.
- Training Basis autisme, door Autisme Centraal (2 dagen)
- Training Basis autisme en verstandelijke beperking, door Autisme Centraal (1 dag)
- Interne training Basis autisme.



4.3. Inzet (externe) deskundigen

Voor alle teams geldt dat zij altijd een beroep kunnen doen op (externe) deskundigen in situaties waar specifieke ondersteuning door hen noodzakelijk wordt geacht. Ook in 2022 is regelmatig van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Het gaat dan voornamelijk om inzet van orthopedagoog, GZ-psycholoog of sociaalpsychiatrisch verpleegkundigen. Alles afhankelijk van de zorgvraag van de betrokken bewoner.

Ook kan, binnen WoondroomZorg, steeds meer gebruik gemaakt worden van een interne pool van orthopedagogen en autisme specialisten. Voor het leiden van moreel beraad maken we ook gebruik van een externe gespreksleider, deze wordt ingezet naast de bestaande gespreksleiders binnen WoondroomZorg.

4.4. Individuele coaching

Dit jaar is aan 4 medewerkers een intern coaching traject gegeven door Inge-Marie Wagemaker, Daan Ebeling Koning en Janneke Bisschop. Enkele coördinatoren zijn gecoacht door Jolanda van Gorp.

4.5. Moreel beraad 2022

Er hebben begin 2022 vanwege Corona minder moreel beraden plaatsgevonden. Na de zomerperiode zijn de gespreksleiders weer afspraken gaan maken met de ouderinitiatieven om in de teams moreel beraad te houden. Er zijn ook moreel beraden gehouden in oudergroepen en ook bij een nieuw op te starten ouderinitiatief is een moreel beraad geweest. WoondroomZorg biedt de mogelijkheid voor een moreel beraad aan bij nieuw op te starten initiatieven omdat er zoveel thema's leven die in de beginfase nog niet besproken zijn, maar in de loop van tijd altijd op tafel komen. De thema's "Solidariteit" en "Groepsbelang" komen dan vaak naar voren.

De bedoeling is dat elk team minimaal 2 x per jaar een moreel beraad heeft; de coördinatoren kunnen bij elk coördinatorenoverleg inschrijven en oudergroepen op vraag.

Om ervoor te zorgen dat de begeleiders binnen WoondroomZorg als team bij de basis blijven; "Het leveren van goede zorg", is het nodig om met elkaar de dialoog aan te gaan d.m.v. moreel beraad en zo te komen tot operationele normen behorende bij goede zorg.

Moreel beraad betekent ook een dialoog over goede zorg. Als men te snel naar een oplossing wil kan de valkuil zijn dat men niet voldoende het achterliggende probleem ziet en te veel

vanuit de "regels" en "protocollen" te werk gaat. Vaak staan deze veraf van de uiteindelijke bedoeling van leveren van goede zorg voor de individuele bewoner. Door het aanbieden van moreel beraad gaat men de diepte in, zodat de kern van het probleem wordt onderzocht. Na een moreel beraad krijgt het team over het algemeen weer een frisse, andere kijk op het probleem en ruimte om vervolgstappen te zetten.

Bij een moreel beraad van een startend ouderinitiatief ASS kwam de volgende vraag naar voren: Willen we groepsvorming/ gezamenlijkheid stimuleren (uitgaande van het individu)? Dilemma; belang individu versus groep.

Tijdens het moreel beraad binnen een team is de vraag "Heb ik als professional voldoende ruimte/vertrouwen bij deze ouders om integer te handelen?" onderzocht. De dilemmavragen die hier uit voort kwamen zijn; Moet ik twijfelen aan mijn professioneel handelen of moet professioneel handelen het uitgangspunt zijn voor ouders? De inbrenger gaat samen met het team o.l.v. de gespreksleider op zoek naar de onderliggende waarden en normen van alle spelers binnen deze casus, dit maakt dat je je als professional ook echt gaat inleven in de ouders, letterlijk "in hun schoenen gaat staan".

4.5.1. Gespreksleiders

Vaste gespreksleiders zijn Marja van Duijn, Olga Barten, Liesbeth Berkhout, Gertia Houter-Rhebergen, Janneke Koningswoud, Bart van Teeffelen, Arianne Stoppelenburg, Sanne Hilderink en Ellen Maris.

Deze groep gespreksleiders zorgt door een goede planning voor continuïteit in de moreel beraden. Echter, mede door de groei van WoondroomZorg is er dringend behoefte aan versterking. Eind van dit jaar zijn we in gesprek gegaan met een aantal coördinatoren en PB'ers en hebben een achttal bereid gevonden om in 2023 de opleiding "gespreksleider moreel beraad" te gaan volgen.

*WoondroomZorg BV
Geldermalsen, 2023*

