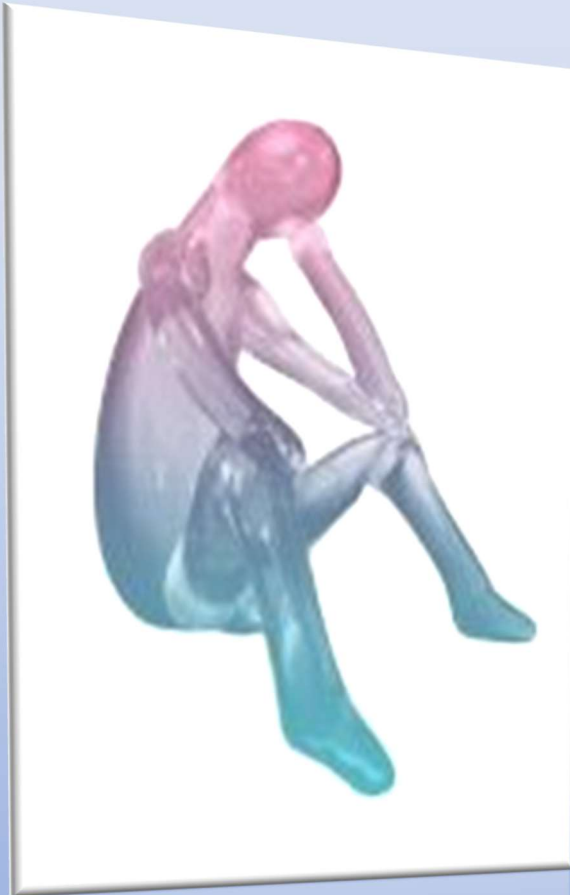
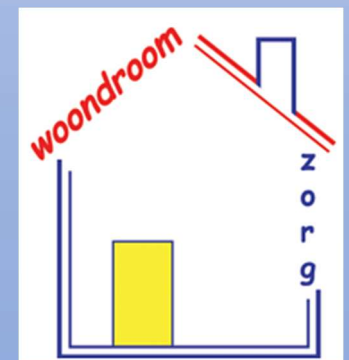




Jaarverslag WoondroomZorg 2024



Inhoud

1. Inleiding	3
2. PGB en Kwaliteit	4
2.1 Kwaliteit binnen WoondroomZorg	4
3. WoondroomZorg	6
3.1 De organisatie	6
3.1.1 Motto en missie	6
3.1.2 Samenstelling management	6
3.1.3 Indeling cellen 2024	8
3.2 Medewerkers	9
3.2.1 Overzicht	9
3.2.2 Medezeggenschap medewerkers	10
3.2.3 Nieuwsbrief WoondroomZorg	10
3.2.4 Vertrouwenspersoon	11
3.2.5 Incidentenmelding	12
3.2.6 Ziekteverzuim en zwangerschappen	14
3.3 Raad van Commissarissen	15
3.3.1 Taakomschrijving van de Raad van Commissarissen	15
3.3.2 Reglement van de Raad van Commissarissen	15
3.3.3 Profielschets en Geschiktheidsmatrix	15
3.3.4 Samenstelling en rooster van aftreden	16
3.3.5 Werkwijze van de Raad	16
3.3.6 Belangrijkste onderwerpen 2024	17



3.4	Samenwerkingspartners	21
3.4.1	Opzet en werkwijze ouderinitiatief	21
3.4.2	Samenstelling van de bewonersgroep	21
3.4.3	Woonruimte	22
3.4.4	Zorgovereenkomst en zorginkoop.....	22
3.4.5	Begeleiding en/of behandeling.....	22
3.5	Nieuw in 2024	23
3.6	Totaaloverzicht	23
3.7	Samenwerkingspartners van WoondroomZorg in één oogopslag	27
3.8	Uitwisselingsbijeenkomsten	28
4.	Ontwikkeling van de organisatie.....	28
4.1	Handboek en intranet.....	28
4.2	Interne audits.....	29
4.3	Opleiding en scholing	29
4.3.1	Interne opleidingen	29
4.3.2	Externe opleidingen.....	30
4.4	Inzet deskundigen	30
4.5	Individuele coaching	32
4.6	Moreel beraad 2024	32



1. Inleiding

WoondroomZorg is, zeer nadrukkelijk, een samenwerkingspartner van ouderinitiatieven, wij zien onszelf niet als een “gewone” zorgaanbieder. Dit betekent dat wij altijd in gesprek zijn en blijven met onze samenwerkingspartners om er samen voor te zorgen dat de zorg zo goed mogelijk past bij de zorgvisie van het ouderinitiatief en de zorgvraag van de bewoners. Wij zijn niet op zoek naar groei, waar we zien tegelijkertijd ook dat veel grote zorgaanbieders stoppen met PGB-gefinancierde zorg en/of ouderinitiatieven. Wij merken dus een toegenomen vraag naar samenwerking met ons, maar we hebben er wel voor gekozen om de aannamestop in 2024 (op 1 initiatief na) te handhaven.

Financiën: CAO en PGB

In 2023 hebben wij in ons jaarverslag ook de problemen rondom de financiën signaleerd, er is een enorme kostenstijging vanwege de toegenomen kosten van de CAO en de indexatie van de PGB's houdt hier geen gelijke tred mee. Het resultaat hiervan is in 2024 geweest dat, net als in 2023, het bij evaluatievergaderingen veel over de financiën gaat. Ouderinitiatieven moeten soms keuzes maken die de kwaliteit van zorg niet ten goede komen, maar die helaas wel vanuit financieel oogpunt noodzakelijk zijn. WoondroomZorg blijft dit onder de aandacht brengen bij VWS en bij branche organisaties. Ook proberen wij creatief mee te denken.

Medewerkers en samenwerking

In 2024 hebben wij, zoals elk jaar, medewerkersdagen gehad. Dit zijn dagen waarop wij de medewerkers informeren en raadplegen, het gaat hierbij om zeer laagdrempelige inspraak en medezeggenschap.

Wij hebben deze dagen dit jaar anders ingericht dan anders, gezocht naar nog meer input van onze medewerkers. Wij hebben de medewerkers gevraagd welke uitdagingen/problemen zij zien voor ouderinitiatieven en wat mogelijke oplossingen zouden zijn. Het mooie wat we zagen in de antwoorden is dat ook zij oplossingen zien in de samenwerking: indien er bezuinigd moet worden: als team samen met ouders kijken hoe dat het beste kan omdat zij dan aan kunnen geven wat voor de bewoners het minst belastend zou zijn.

Directie

Wij hebben in 2024 verder gewerkt aan de versteviging van de opvolging binnen de directie van WoondroomZorg. In verband met het naderende pensioen van Marja van Duijn per januari 2025 is ervoor gekozen om Katia Biemans-Maas aan te trekken als adjunct-celdirecteur voor cel rood. Zij heeft zich in korte tijd goed ingewerkt en onmisbaar gemaakt.

Ook in 2024 zijn André en Hilly Rhebergen beschikbaar gebleven als sparringpartners voor de directie, dit wordt, gezien hun enorme ervaring, expertise en inzichten, enorm gewaardeerd.

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 graag helpen om ervoor te zorgen dat dit zowel bij onze samenwerkingspartners als bij andere ouderinitiatieven gebeurt. We zijn dan ook verheugd met de LVOI.

2.1 Kwaliteit binnen WoondroomZorg

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

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 een maal per kwartaal een beoordeling van de kwaliteit en kwantiteit van zorg en begeleiding.

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.

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.

4. "Gewone" kwaliteitsinstrumenten

WoondroomZorg heeft natuurlijk ook wel een kwaliteitshandboek. Deel 1 is van WdZ 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.

3. WoondroomZorg

3.1 De organisatie

WoondroomZorg wil een zo plat mogelijk georganiseerde organisatie zijn. De directie bestaat op 1 januari 2024 uit Gertia Houter-Rhebergen als algemeen directeur, Marja van Duijn, Olga Barten en Karin Verbaarschot als directeur. Katia Biemans Maas is per 1 juli 2024 toegetreden tot de directie als directeur.

3.1.1 Motto en missie

Het motto van WoondroomZorg is: "Pragmatisch Idealisme".

Onze missie is: Het leven van mensen die levenslang van zorg afhankelijk zijn, prettiger maken op een economische verantwoorde manier.

WoondroomZorg geeft dit vorm door:

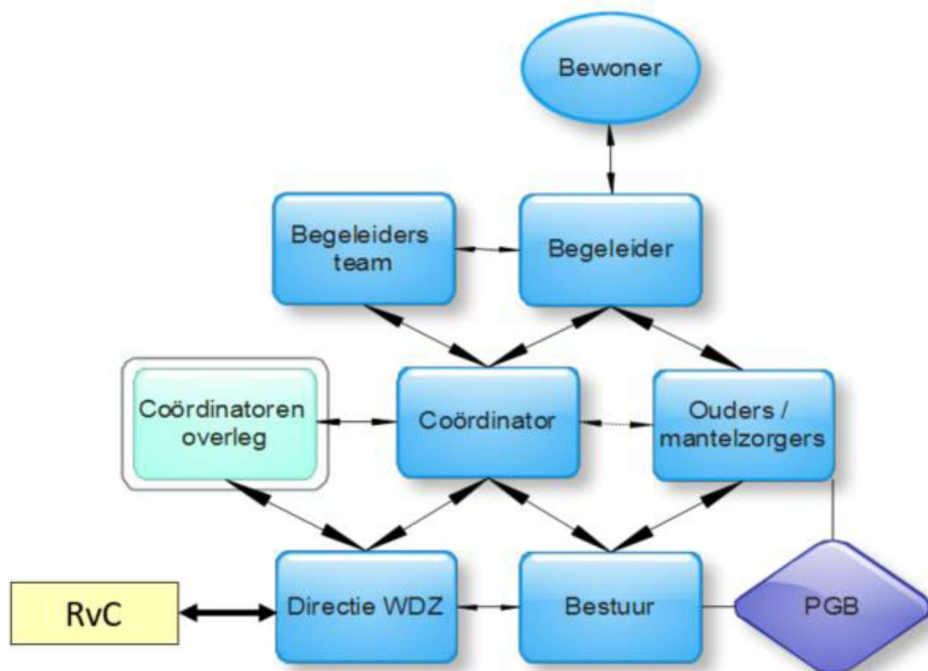
- Goede zorg te verlenen aan mensen die daarvan afhankelijk zijn om zo normaal mogelijk te kunnen leven
 - Ouders te betrekken bij de zorg en hen de ruimte te bieden om de regierol in te vullen
 - De relatie tussen zorgverlener en bewoner zo in te vullen dat de begeleider de bewoner ondersteunt, opdat deze zo zelfstandig mogelijk kan functioneren.
- Van belang daarbij is een realistisch toekomstperspectief, dat wordt gedeeld door bewoner, ouder en begeleider.

3.1.2 Samenstelling management

Naast de directie (Marja van Duijn, Gertia Houter-Rhebergen, Karin Verbaarschot, Olga Barten en Katia Biemans Maas) bestaat het management uit de volgende leden:

- Ingrid van Solingen, adjunct-directeur cel Zuid-Oost
- Astrid Woltering, adjunct-directeur cel West-Zuid
- Jacqueline van Schaijck, adjunct-directeur cel Noord (gestopt per 1 mei 2024)
- Pleun Steetskamp, Projectleider Ontwikkeling en ondersteuning Kwaliteit (verbindende cel)
- Inge van Etten, manager personeel, verbinding en organisatie (verbindende cel)

Het management komt 1 keer in de twee weken bijeen voor overleg.



Integriteit – Vertrouwen — Eigen Regie
Respect — Solidariteit

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 bewoners- en ouderbetrokkenheid per ouderinitiatief gerealiseerd. Deze betrokkenheid wordt gekenmerkt door lage drempels en korte lijnen, waardoor een geformaliseerde vorm (bv 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 Indeling cellen 2024

Zuid-Oost	West-Zuid	Noord
Olga Barten Ingrid van Solingen	Karin Verbaarschot Astrid Woltering	Marja van Duijn Jacqueline van Schaijck/Katia Biemans Maas
Eigen Thuis	Anderdak	Y-Castle
Benjamin	TOV	MeerBalans
Plu-S	Woondroom Schipluiden	Marathon wonen
De Busehoek	Woondroom Maassluis	Home Alone
Woongroep De Toekomst	Wonen met zorg en ondersteuning	Eigen Woonplek
Uniek	Woondroom Breda	Villa Octet
Woondroom Veldhoven	Woondroom Schiedam	De 8sprong
De Appelschout	Zeeuws Ief	De Roef
Grasboom Veenendaal	Woondroom Middelburg	MOIER
Aunders	Rode Olifant	CarMar
Grasboom Amersfoort	Hof Delfgauw	SamenDracht
Grasboom de Roos	Droom je Thuis	Dana
Steengoed	Woondroom Tilburg	
	Vlinderduin	

3.2 Medewerkers

3.2.1 Overzicht

In 2024 zijn er bij WoondroomZorg 77 medewerkers bij gekomen, er zijn 91 medewerkers vertrokken. Het totaal aantal medewerkers in dienst op 31 december 2024 is 375.

Het aantal bewoners van door WoondroomZorg ondersteunde wooninitiatieven was op dat moment 403.



Leeftijd 31/12/2024	Vrouw	Man	Totaal
t/m 20	6	2	8
21 t/m 29	47	9	56
30 t/m 39	78	4	82
40 t/m 44	27	5	32
45 t/m 49	30	5	35
50 t/m 54	47	5	52
55 t/m 64	89	10	99
65 e.o.	9	2	11
Totaal	332	44	375

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 was vanaf het begin dankzij de korte lijntjes direct en informeel. 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 teamvergaderingen en ook niet tijdens de medewerkersdagen.

Het streven is dat elke team twee keer per jaar wordt bezocht door de (adjunct-)directeur. Tijdens deze bezoeken komen de volgende onderwerpen aan bod; cao, welzijn medewerkers en horen wat de medewerkers bezig houdt. 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 naar alle medewerkers. 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

Naar de coördinatoren sturen we sinds 2024 wel aparte nieuwsbrieven met informatie die voor het uitvoeren van de coördinatie taken van toepassing is.

3.2.4 Vertrouwenspersoon.

Aanstelling van een vertrouwenspersoon (VP) kan een preventieve werking hebben ten aanzien van het werk- en leefklimaat binnen de verschillende ouderinitiatieven. WdZ heeft sinds 2015 gekozen om gebruik te maken van een externe vertrouwenspersoon. Deze kan worden benaderd door medewerkers 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 zijn in 2024 twee meldingen ontvangen:

- Eén melding had te maken met een conflict tussen collega's. De melder voelde zich gepest en vond dat hier onvoldoende goed op werd ingegrepen door de leiding. Met deze melder zijn meerdere gesprekken gevoerd.
- Eén melding had te maken met seksueel grensoverschrijdend door een bewoner naar een medewerker. Hierover is samen met de leidinggevende gesproken.

Wetgeving

Per 1 juli 2024 is de nieuwe "Wet seksuele misdrijven" in werking getreden en heeft de overheid hierover veel voorlichtingsmateriaal beschikbaar gesteld. Heel kort samengevat regelt de nieuwe wet dat slachtoffers van seksueel geweld en seksueel grensoverschrijdend gedrag strafrechtelijk beter beschermd zijn:

- Meer vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag zijn strafbaar en de straffen zijn verhoogd.
- Als er sprake is van een afhankelijkheidsrelaties (machtsongelijkheid), dan geldt de omkering van bewijslast. In dat geval moet de "dader" aantonen dat de seksuele handeling op vrijwillige basis heeft plaatsgevonden.
- Voor aanranding en verkrachting hoeft geen sprake meer te zijn van dwang.
- En ook seksuele intimidatie (niet alleen live, maar bijvoorbeeld ook via sociale media) is strafbaar.
- De wet geldt voor situaties thuis, op straat, op het werk en online. De volgende websites geven meer informatie over de nieuwe "Wet seksuele misdrijven":

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/seksuele-misdrijven/wet-seksuele-misdrijven>

<https://www.metelkaartrekkenwedegrens.nl/seksueel-grensoverschrijdend-gedrag-op-de-werkvloer>

Deskundigheidsbevordering

De externe vertrouwenspersoon heeft haar deskundigheid op pijl gehouden door deel te nemen aan de intervisiegroep voor externe vertrouwenspersonen, die drie keer per jaar bijeenkomt. Daarnaast heeft ze als bijscholing de webinar van de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen over de Wet Seksuele Misdrijven gevolgd en een opfris- en verdiepingscursus voor vertrouwenspersonen gevolgd bij Van Oss en Partners.

3.2.5 Incidentenmelding

De zorgverlening aan bewoners in alle door WoondroomZorg ondersteunde wooninitiatieven brengt hoe dan ook risico's met zich mee. Overall 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.

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.

De incidenten commissie bestaat uit:

Ilona van Mil (coördinator Woondroom Maassluis)

Petra Snoeijenbos (coördinator Zeeuws Lef)

Lida van der Biezen (coördinator Eigen Woonplek)

Mariëlle van Schadewijk (coördinator Uniek)

Pleun Steetskamp (Projectleider Ontwikkeling en ondersteuning Kwaliteit)

In 2024 waren er in totaal 329 meldingen. Dit zijn 130 meldingen meer dan in 2023. De reden voor deze grote groei van meldingen is de vele aandacht die we hebben besteed aan het belang van het melden van incidenten en de cultuuromslag 'van fouten kan je leren'.

Een kwart van de meldingen in 2024 gaan over medicatie incidenten. Het ging hier vooral over het vergeten af te tekenen of te laat geven van medicatie: de organisatie van het medicatieproces.

Tijdens de coördinatorenendagen als op de medewerkersdagen is extra aandacht besteed aan het belang van incidenten melden en de gewenste leercultuur. Door het melden wordt de medewerker meegenomen in het analyseren van de situatie en uitgedaagd om te zoeken naar verbeteringen nav de situatie. Tijdens de coördinatorenendagen is er aandacht geweest hoe men dit proces kan vormgeven en opvolgen.

	2024	Incidenten meldingen				Totaal
		Q1	Q2	Q3	Q4	
Noord	De Roef		4	5	3	12
	Home Alone	1	1			2
	Marathon wonen					0
	Y-Castle		2	2		4
	CarMar	1	3	9	1	14
	MOIER		2		1	3
	De 8-Sprong	1		2	3	6
	Villa Octet		5	2		7
	Stichting eigen woonplek					0
	Samendracht	1			2	3
Zuid-west	Meerbalans					0
	Woondroom Middelburg	3	2			5
	WMZO		1		2	3
	Zeeuws lef		2		1	3
	Woondroom Breda	2	4	3	2	11
	Woondroom Maassluis				3	3
	Woondroom Schiedam		2			2
	Woondroom Schipluiden	2		1	1	4
	Hof Delfgauw	1	2			3
	Rode Olifant	5	1	1	5	12
	Droom je thuis	10	22	30	17	79
	Stichting Anderdak	4	1	2	3	10
	Woondroom Tilburg					0
	TOV	2	2	1	1	6
Zuid-oost	Woongroep de toekomst	3	7	4		14
	Woondroom Veldhoven				1	1
	Grasboom Veenendaal	8	3			11
	Grasboom de Roos		1			1
	De Busehoek	3	17	8	18	46
	Grasboom Amersfoort		2	2	4	8
	AVE					0
	Uniek	4	3	3	3	13
	Appelschout					0
	Aunders					0
	Eigen thuis		3	3		6
	Steengoed	1	1	4		6
	Plu-S		2	3	1	6
	Benjamin	6	3	8	8	25
	totaal	58	98	93	80	329

3.2.6 Ziekteverzuim en zwangerschappen



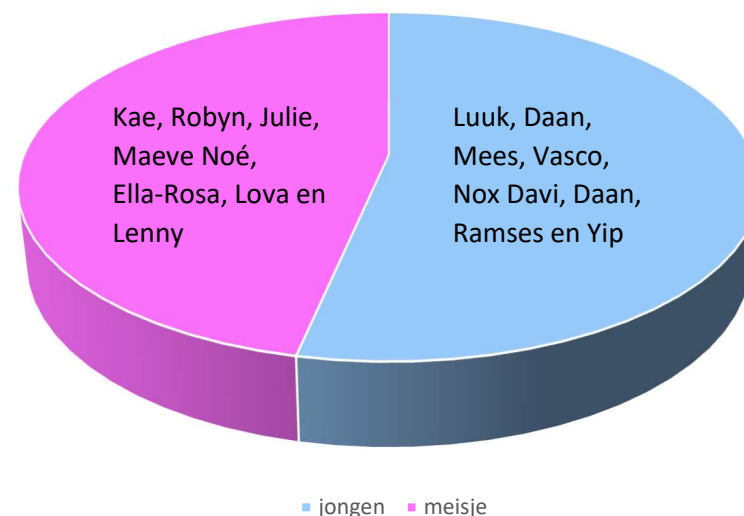
In 2024 is ArboBehandelteam van naam veranderd: MastersinArbo. De samenwerking is hetzelfde gebleven. Er zijn tussen WoondroomZorg en MastersinArbo enkele evaluaties geweest, de lijnen zijn kort, zodat we waar nodig snel zaken kunnen regelen. We zijn gestart met de VerzuimAcademie, georganiseerd door MastersinArbo, waar zowel coördinatoren als medewerkers trainingen kunnen volgen m.b.t omgaan met verzuim.

Dit jaar is het ziekteverzuim gestegen, met name door langdurig verzuim; van 6,28% naar 7,84%.

	Percentage niet vangnet situatie	Percentage vangnet situatie	Totaal verzuim
Verzuim	6,23 %	1,61 %	7,84%

Ook het afgelopen jaar werden er weer baby's geboren en zijn er zwangerschapsverloven geweest. In 2024 zijn er 15 "WoondroomZorg-baby's" geboren; 8 jongens en 7 meisjes. Allen ontvingen een blauw of roze vestje en een tutpopje met de naam van het kindje.

Geboortes in 2024



3.3 Raad van Commissarissen

Namens de Raad van Commissarissen ontvingen wij onderstaand verslag.

3.3.1 Taakomschrijving van de Raad van Commissarissen

Conform de wet en de statuten heeft de Raad van Commissarissen (Raad) 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:

- a. de realisatie van de doelstellingen van WoondroomZorg;
- b. de strategie en de risico's verbonden aan de activiteiten van WoondroomZorg;
- c. de opzet en werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen;
- d. het kwaliteitsbeleid;
- e. de financiële verslaglegging;
- f. de naleving van wet- en regelgeving;
- g. 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 éénmaal 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 2024 is de geschiktheidsmatrix niet geactualiseerd. De actuele samenstelling van de Raad leidt tot actie in 2025. In de Geschiktheidsmatrix wordt aangegeven in welke mate de individuele leden van de Raad kennis, ervaring en affiniteit hebben met betrekking tot de bedrijfsvoering, wet- en regelgeving, de 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 2024:

- Mevrouw J.H. Koningswoud-ten Hove (tot 12 dec 2024), voorzitter
- Mevrouw C. van Tol-Verhagen (vanaf 12 dec 2024), voorzitter
- De heer H. Dijkstra
- Mevrouw T. Seligmann
- Mevrouw M. Stolper

Naam		Datum benoeming	Functie	Datum aftreden
J.H. Koningswoud		1 mei 2013, herbenoemd op 11 december 2018	voorzitter	Afgetreden 12 december 2024
H Dijkstra		1 mei 2019	commissaris	1 mei 2024, verlengd tot 1 mei 2029
T. Seligmann		1 mei 2023	commissaris	1 mei 2028
M. Stolper		1 januari 2024	commissaris	1 januari 2029
C. van Tol		12 december 2024	voorzitter	Interim

3.3.5 Werkwijze van de Raad

De Raad vergadert in Geldermalsen bij het hoofdkantoor van WdZ. De 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 2024 professioneel en van goede kwaliteit zijn geweest. Voorafgaand aan de vergadering met de Directie overlegt de Raad over de agendapunten. In 2024 kwamen de hierna genoemde agendapunten elke vergadering aan de orde.

De discussies met de directie zijn inhoudelijk goed en constructief en worden in alle openheid en zonder taboes gevoerd. De adviserende rol van de Raad is belangrijk. De Raad is beschikbaar voor de gehele organisatie van WdZ om de doelstelling in het geheel te bewaken en om de continuïteit en éénduidigheid van het beleid te volgen en zodoende in alle geledingen te kunnen adviseren. 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 goed dat regelmatig bij de beleidsdagen, de coördinatoren dagen, de besturen dagen en een Moreel Beraad een lid van de Raad aanwezig is.

Januari 2024 is mevr. M. Stolper door de AV benoemd als lid van de Raad. In verband met het vertrek van de voorzitter is in de Raad besproken of er uit de huidige Raad een voorzitter te benoemen is. Omdat dit op deze korte termijn vanwege het nog ingroeien in de organisatie van WdZ te snel was is in december door de AV mevrouw C. van Tol als interim voorzitter benoemd. Door eerdere betrokkenheid van mevr. Van Tol bij diensten van WdZ is zij in staat geacht deze functie tijdelijk te vervullen.

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

In het verslagjaar heeft de Raad vijf maal vergaderd. Voorafgaande aan de vergaderingen heeft de Raad telkens vergaderd buiten aanwezigheid van de Directie. Bij alle vergaderingen was de Raad voltallig. Van de directie waren steeds minimaal twee leden aanwezig. De taken van de heer A. Rhebergen en mevrouw H. Rhebergen zijn (gedeeltelijk) overgedragen aan de huidige directie. Gertia Rhebergen was, als algemeen directeur, steeds aanwezig op de vergadering. Tijdens de vergaderingen in 2024 was soms de 'oude' Directie een gedeelte van de vergadering aanwezig voor extra toelichting.

3.3.6 Belangrijkste onderwerpen 2024

Stand van zaken rond opvolging Directie en benoemen van adjunct directeurs

Tijdens de vergadering in 2024 waren steeds één of meer adjunct directeurs aanwezig. In 2024 is gebleken dat één van de benoemde adjunct directeurs haar functie niet kon combineren haar privéomstandigheden. Een andere adjunct directeur is vanwege langdurige ziekte uitgevallen. Zodoende bleef één van de benoemde kandidaten in functie. De Raad heeft naar aanleiding van deze situatie zich bezonnen op de benoemingsprocedure. De conclusie is dat de Raad eerder betrokken wil worden in het proces en extra aandacht wil besteden aan leiderschapskwaliteiten.

In 2024 is er naarstig gezocht naar een opvolger voor de huidige directeur M. van Duijn. Daartoe is op aanraden van een lid van de Raad een sollicitatie procedure geweest met een externe kandidaat, dat leidde tot het benoemen op 1 juli 2024 van een (adjunct) directeur in cel Rood. Zodoende kan de huidige directeur M. van Duijn van deze cel haar nog inwerken. In december is afscheid genomen van mevr. Van Duijn als directeur. Zij blijft nog wel beschikbaar voor bepaalde diensten voor WdZ o.a. Moreel Beraad. De Raad is haar zeer erkentelijk voor haar betrokkenheid en wenst haar toe dat zij van een welverdiend pensioen mag gaan genieten.

Door de ervaring van het benoemen van een externe kandidaat adviseert de Raad om dit in de toekomst vaker te overwegen. Het raadplegen van het netwerk bij de werving heeft voorkeur boven LinkedIn.

In 2022 is het Directiestatuut opgesteld. De verbindende cel heeft de externe gerichtheid t.o.v. de andere cellen, die meer intern gericht zijn. De directeur van de verbindende cel is tevens de eindverantwoordelijke algemeen directeur.

Terugkerende onderwerpen op de vergadering van de Raad met de Directie in 2024

Elke vergadering worden de volgende onderwerpen besproken:

- Samenwerking met de ouderinitiatieven;
- Personeelsbezetting;
- Kwaliteit;
- De omvang van de cellen;
- Politieke ontwikkelingen en CAO-onderhandelingen;
- Financiën
- Verbindende cel.

Samenwerking met de ouderinitiatieven

Het totaal staat eind 2024 op 39 ouderinitiatieven, waar WdZ de begeleiding voor regelt.

Elke vergadering wordt de Raad geïnformeerd over initiatieven tot samenwerking en de stand van zaken ervan. Er wordt niet actief geworven.

Met sommige ouderinitiatieven kunnen zich moeilijkheden in de samenwerking voordoen waarvan zijn bijvoorbeeld een gebrek aan solidariteit tussen de ouders onderling, geen gemeenschappelijke visie, een misverstaan van het werken in de driehoek (bewoner, ouder, begeleider).

De Samenwerkingsovereenkomst is opnieuw doorgenomen en besproken in de Raad. De Raad wordt elke vergadering geïnformeerd over obstakels in de samenwerking en fungeert als klankbord voor de Directie.

Tijdens Besturendagen in 2024 is de WTZA toegelicht en de toekomstbestendigheid van de ouderinitiatieven besproken. Met name het ouder worden van de bewoners en van de ouders is een belangrijk punt van aandacht.

Voor de penningmeesters van de besturen van de ouderinitiatieven worden regelmatig door de Directie bijeenkomsten belegd over de financiële verantwoording (PUB-bijeenkomsten). In 2024 is met de penningmeesters afgesproken om een mailadres in te richten voor onderlinge uitwisseling en waarop alle vragen kunnen worden gesteld.

Personeel

Zoals in heel de zorgsector is het vervullen van vacatures niet gemakkelijk. De kosten voor werving zijn daardoor hoog. Toch is er steeds voorzien in voldoende gekwalificeerd personeel.

Het ziekteverzuim is 7,84% . In 2024 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. De afgesproken evaluatie in 2024 heeft plaatsgevonden.

Voor het op peil houden van de ervaringsdeskundigheid en de competenties van alle medewerkers zijn er regelmatig bijeenkomsten. Het elkaar ontmoeten op fysieke bijeenkomsten om de samenwerking en het benadrukken van 'de bedoeling' van Wdz is erg belangrijk. Zo vinden er regelmatig medewerkersdagen, coördinatorenendagen en MT-dagen plaats. Op de coördinatorenendagen worden afgenomen audits besproken. Daarbij kwam in 2024 de verbinding met en vanuit Wdz en de communicatie vanuit de organisatie richting de medewerkers aan de orde. Op deze bijeenkomsten wordt meestal ook een Moreel Beraad gehouden. Op één van de coördinatorenendagen was het onderwerp "Werkgeluk". De leden van de Raad wonen regelmatig deze bijeenkomsten bij.

Wdz heeft een kennis- opleidingscentrum. Het inventariseren, checken en constateren is een continu proces waardoor men weet wat nodig is om de deskundigheid van alle partijen te waarborgen. Dit centrum verzorgt ook de toerusting voor nieuwe medewerkers. Er wordt continu gewerkt aan een compleet overzicht van de ervaringsdeskundigheid en de competenties van alle medewerkers.

Kwaliteit

Het kwaliteitskader "Handreiking Kwaliteit PGB-gefinancierde Ouder/Familie-initiatieven"

is leidend. Het is een kader door en voor de ouderinitiatieven. De landelijke vereniging voor Ouderinitiatieven (LVOI) pakt dit op en inmiddels is er een klachtenregeling. Dat bij alle ontwikkelingen de vraag gesteld wordt: 'Wat heeft de bewoner er aan?' stelt de Raad gerust.

In 2024 is aan een protocol m.b.t. medicatiebeleid gewerkt.

Om preventief voorbereid te zijn op crisis situaties zijn er in eerste instantie driehoekscaches benoemd. Deze medewerkers ondersteunen collegae, die te maken hebben met situaties die moeilijkheden (kunnen) veroorzaken. Deze medewerkers zijn geschoold om hun persoonlijke ervaringen op een hoger abstractieniveau toe te passen in herkenbare omstandigheden. Omdat de titel niet helemaal paste is afgesproken dat zij voortaan de titel perspectiefschetsers hanteren. De Raad vindt dit een uitstekend initiatief, zeker omdat het vertrouwen in de driehoek; bewoner-ouder-zorgverlener, gegarandeerd moet zijn.

Om de kwaliteit van goede zorg te handhaven is in 2024 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. In 2024 zijn er nieuwe gespreksleiders opgeleid.

Politieke ontwikkelingen en CAO-onderhandelingen

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 laatste CAO zorgt voor grote financiële gevolgen voor de bekostiging voor de zorg van de bewoners. Door het invoeren van een vaste vergoeding voor de slaap- en bereikbaarheidsdiensten is het eigenlijk onhaalbaar. Veel ouderinitiatieven zijn gedwongen te bezuinigen op de zorg. 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 en bij de politiek en de vakbonden aanhangig te maken.

In 2024 is beleid gemaakt t.a.v. het inzetten van ZZP'ers.

Financiën

De jaarrekening 2023 is in de vergadering van 26 september 2024 vastgesteld.

Door de herstructurering is de begroting 2024 opnieuw 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 percentagegewijs iets minder is dan in de begroting van 2023. De begroting 2024 is door de Raad vastgesteld op 8 februari 2024.

Vanaf 1 januari 2024 werkt men met het salarisadministratiesysteem SDB. De overgangsfase van de salarisadministratie heeft voor een grote inspanning en hoge tijdsbesteding van de huidige directeur van de verbindende cel gevergd. Geleidelijk aan worden de voordelen van het systeem opgemerkt.

Vanwege de onzekerheid m.b.t. de CAO-onderhandelingen en de ontwikkelingen van PGB op maat kan de begroting 2025 in 2024 niet vastgesteld worden. In januari 2025 vinden vervolgesprekken plaats.

Vanwege de omvang van de organisatie is in 2024 een andere accountant gezocht.

De inzet en de transparantie van de Directie over de financiën wordt door de Raad bijzonder op prijs gesteld.

Verbindende cel

De inzet en tijdsdruk voor de bemensing van de verbindende cel is bovenmatig groot. Het is duidelijk dat deze versterkt moet worden. Daartoe is het nieuwe salarissysteem in 2024 ingezet en het benoemen van een medewerker voor recruitment per 1 oktober 2024. Het is belangrijk dat de verbindende cel goed en gezond functioneert in een groeiende organisatie. Alle cellen kunnen gesplitst worden maar de verbindende cel is essentieel om toekomstbestendig te functioneren en om het principe van kleinschaligheid te handhaven en de *BEDOELING* van WdZ te waarborgen.

Waardering

De Raad wil graag opnieuw zijn waardering uitspreken tegenover de Directie en alle medewerkers. 2024 was het jaar dat de opvolging

van de 'oude' directie werkelijkheid geworden is, alhoewel de betrokkenheid door hand- en spandiensten voor de huidige Directie nog van toepassing is. De betrokken wijze waarop eenieder zich ook in 2024 voortdurend heeft ingezet om de doelstellingen van WoondroomZorg te realiseren wordt erg gewaardeerd. De Raad is er van overtuigd dat de Directie en alle medewerkers er alles aan doen om de kwaliteit en continuïteit van WDW te garanderen. De herstructurering en de benoeming van de adjunct-directeuren is een voortdurend proces in een zich verder ontwikkelende organisatie. De identiteit van WDW en daarmee de kwaliteit van de zorg voor de bewoners is steeds het uitgangspunt. Dit getuigt van zorgvuldigheid en professionaliteit en dat geeft veel vertrouwen voor de toekomst van WDW!

Dirksland, juni 2025

Raad van Commissarissen

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 consultants van MEE ingeschakeld of door die consultants 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 2024

In 2024 is het aantal samenwerkingspartners met één initiatief gegroeid. De samenwerking met AVE is gestopt. Met Stichting Vlinderduin en Gewoon is de samenwerking gestart.

3.6 Totaaloverzicht

In totaal ondersteunde WoondroomZorg op 31 december 2024 39 ouderinitiatieven. Het betrof 20 wooninitiatieven met bewoners met een verstandelijke beperking. Sommigen van hen hebben daarnaast ook een stoornis in het autisme spectrum. De andere 19 initiatieven worden bewoond door mensen met een autismespectrum stoornis en een normaal tot bovengemiddeld IQ. In totaal werd op 31 december begeleiding geboden aan 403 bewoners.

	Naam	Afkorting	Plaats	Aantal bewoners	VG / ASS	Wonen gestart in	Samenwerking sinds
1	St. Woondroom Schipluiden	SWS	Schipluiden	7	ASS	2008	2008
2	St. Woondroom Schiedam	WDS	Schiedam	7	ASS	2002	2008

3	St. Woondroom Maassluis	WDMa	Maassluis	6	ASS	2010	2010
4	Ver. Home Alone	VWHA	Amsterdam	7	ASS	2007	2007
5	St. Marathon Wonen	MW	Amsterdam	9	ASS	2008	2008
6	St. de Roef	DR	Amsterdam	8	VG / ASS	2007	2008
7	St. Y-Castle	YC	Amsterdam	12	ASS	2011	2011
8	St. Woongroep de Toekomst	WgdT	's Hertogenbosch	11	VG / ASS	2007	2009
9	St. Woondroom Tilburg	WDT	Tilburg	9	ASS	2008	2008
10	St. Woondroom Breda	WDB	Breda	17	ASS	2012	2012
11	St. Wonen met zorg en ondersteuning	WMZO	Middelburg	10	VG / ASS	2010	2010
12	St. Woondroom Middelburg	WDMi	Middelburg	10	ASS	2008	2008
13	St. Woondroom Veldhoven	WDV	Veldhoven	8	ASS	2013	2013
14	Coöperatie De Busehoek	BHK	Renkum	14	VG / ASS	2007	2013
15	Zeeuws Lef	ZL	Middelburg	9	ASS	2014	2014
16	8-Sprong	8S	Zandvoort	6	VG / ASS	2008	2014
17	Eigen Woonplek	EW	Groningen	12	ASS	2014	2014



18	Meerbalans	MB	Hoofddorp	5	ASS	2016	2016
19	PLU-S	PLU-S	Eindhoven	10	VG	2017	2016
20	Anderdak	AD	Hendrik-Ido-Ambacht	15	VG	2017	2016
21	Grasboom Veenendaal	GBV	Veenendaal	11	ASS	2017	2017
22	TOV	TOV	Delft	10	VG	2019	2018
23	Samendracht	SD	Drachten	16	ASS	2019	2019
24	Benjamin	BJ	Diessen	13	VG	2020	2019
25	De Appelschout	AS	Nuenen	2	VG	2019	2019
26	Villa Octet	VO	Nieuw-Vennep	8	VG	2019	2018
27	Aunders	Aunders	Bunschoten	13	ASS	2020	2019
28	CarMar	Carmar	Volendam	16	VG	2020	2020
29	Moier	Moier	Roelofarendsveen	13	VG	2020	2020
30	Grasboom Amersfoort	GBA	Amersfoort	15	ASS	2015	2021
31	Hof Delfgauw	HD	Delfgauw	10	ASS	2022	2022
32	Rode Olifant	RO	Delft	9	VG	2022	2022



33	Eigen Thuis	ET	Groesbeek	7	VG/ASS	2022	2022
34	Grasboom de Roos	GBR	Utrecht	15	ASS	2022	2022
35	Steengoed	SG	Hintham	17	VG	2022	2022
36	Uniek	Uniek	Uden	11	VG	2023	2022
37	St. Droom je Thuis	DJT	Naaldwijk	12	VG	2023	2023
38	St. Vlinderduin	VD	Burgh-Haamstede	9	VG	2019	2024
39	St. Gewoon	GWN	Rijswijk	4	VG	2024	2024

3.7 Samenwerkingspartners van WoondroomZorg in één oogopslag



3.8 Uitwisselingsbijeenkomsten

In 2024 zijn er verschillende uitwisselingsbijeenkomsten geweest met de besturen. Er zijn twee besturendagen georganiseerd, met als thema's, dag 1 WTZA en dag 2 Opvolging.

We hebben medewerkersdagen georganiseerd, deze dagen vonden plaats in de verschillende cellen. De dag bestond uit een inhoudelijk deel en een uitwisselingsgedeelte. Het doel van deze dagen is, elkaar ontmoeten, medewerkers op de hoogte brengen van ontwikkelingen en de stand van zaken binnen WdZ.

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: privacy, omgaan met incidentmeldingen, werken volgens de bedoeling en samenwerken met ouders.

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

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

4.2 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 MT-leden personen per cel. 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. De coördinator ontvangt de vragen vooraf en bespreekt deze met het begeleidingsteam. 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.

In 2024 is ervoor gekozen om de verbeterpunten uit de interne audit van 2023 verder te monitoren en vorm te geven waar nodig. Dit is gedaan in de vorm van een gesprek met de coördinator van het ouderinitiatief. In 2025 vindt er een nieuwe audit plaatst.

4.3 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.

4.3.1 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:

- Nieuwe medewerkersdag
- Samenwerken met ouders
- Basis autisme
- Autisme en een verstandelijke beperking
- Rouwverwerking
- Gatekeeper training
- Werken volgens de bedoeling

- Moreel Beraad

In **2024** hebben onderstaande interne opleidingsdagen plaatsgevonden:

- Nieuwe medewerkersdagen
- Coördinatoren dagen, 2 dagen per cel
- 2 Coördinatoren themadagen
- 1 landelijke coördinatoren dag.
- Gatekeeperstrainingen
- 3 financiën voor coördinatoren
- Training basis autisme, door Autisme Centraal (2 dagen)
- Training geef me de Vijf
- VG en rouwverwerking
- 2 trainingen autisme en vrouwen
- Autisme belevingscircuit (ABC)

In **2024** hebben de helft van de ouderinitiatieven een thema-avond met team en ouders gehad over 'werken volgens de bedoeling'. Dit zijn hele waardevolle bijeenkomsten waarin de samenwerking en verbinding tussen ouders en begeleiding versterkt wordt.

4.3.2 Externe opleidingen

In 2024 hebben verschillende begeleiders een externe opleiding, training, webinar of workshop gevolgd, deze waren van uiteenlopende aard maar wel gericht op de competenties die begeleiders nodig hebben voor het werken binnen een ouderinitiatief.

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

4.4 Inzet 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 2024 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.

In het kader van Project Veerkracht en zeggenschap (vws) heeft WZ in 2023 10 begeleiders opgeleid tot Perspectiefschetsers, interne deskundigen. Wanneer een team midden in een complexe situatie zit, dan kan een perspectiefschetser meedenken en meekijken. Een perspectiefschetser is iemand die vanuit een begeleidersrol intensief betrokken is geweest bij een complexe zaak, waarmee het team werd geconfronteerd.

Maar ook door zelf in soortgelijke situatie te zijn geweest kan mee puzzelen, mee beleven en mee kijken naar helpende inzet. De perspectiefschetser heeft naast de eigen ervaring van een complexe situatie binnen het ouderinitiatief ook een opleiding gevolgd waarin is geleerd de eigen ervaring goed te kunnen verwoorden, op een ander abstractieniveau te kunnen analyseren en de ervaringskennis te gebruiken om verschillende perspectieven te schetsen hoe om te gaan met de situatie.

In 2024 zijn er 2 begeleiders/perspectiefschetsers uit dienst gegaan, deze zijn nog niet vervangen voor nieuwe Perspectiefschetsers. We kijken eerst even goed of de vraag vanuit de teams te behappen is met de huidige 8 Perspectiefschetsers. In 2024 hebben er o.v. de externe trainer 2 intervisie sessies plaatsgevonden. Tijdens deze sessies hebben de Perspectiefschetsers kunnen reflecteren op hun rol als Perspectiefschetser maar ook kunnen delen welke thema's zij tegenkomen binnen de teams.

In 2024 zijn er 9 vragen voor een perspectiefschetser gekomen vanuit de teams, deze vragen zijn ingevuld door de Perspectiefschetser met passende deskundigheid. De projectleider Perspectiefschetser zorgt voor een goede match en koppelt de Perspectiefschetser aan de vraag. De thema's waarvoor een perspectiefschetser is ingezet om mee te denken met het team in 2024 zijn de volgende:

- Andere invulling driehoek, opvolger/verwant in plaats van ouders
- Inzet Perspectiefschetser bij een Moreel beraad.
- Problemen bewoner Woondroom in contact met ouders
- Problemen in het goed samenwerken binnen de driehoek
- Bewoner gaat fysiek achteruit, hoe zet je hulpmiddelen goed in
- Hoe ga je om met fysieke belastbaarheid
- Bewoner zet zich af tegen begeleider en medebewoners
- Bewoner met depressie
- Bewoner zegt veel afspraken af

De inzet van Perspectiefschetsers wordt ook in 2024 heel enthousiast ontvangen. Teams geven aan dat het helpend is wanneer er een collega mee kijkt vanuit specifieke ervaring maar ook vanuit een heel goed beeld van het werken in een ouderinitiatief.

In 2025 biedt WZ een verdieping in Werken binnen de driehoek aan alle medewerkers, hiervoor nemen we ook de kennis en kunde van de Perspectiefschetser mee.

4.5 Individuele coaching

Dit jaar hebben 10 medewerkers gebruik gemaakt van een intern coaching traject gegeven door Inge-Marie Wagemaker, Harold Jones, Brigitte Hendriks en Janneke Bisschop.

Enkele coördinatoren zijn gecoacht door Jolanda van Gorp.

4.6 Moreel beraad 2024

In het jaar 2024 hebben er veel moreel beraden plaatsgevonden. In alle teams zijn er in ieder geval 2 per jaar gepland en waar nodig, is er op afroep een extra moreel beraad mogelijk. Er zijn moreel beraden gehouden in oudergroepen, soms gezamenlijk met (een deel van) het team. Ook hebben we weer de mogelijkheid voor moreel beraad aangeboden, bij nieuwe of nog op te starten ouderinitiatieven. Zo krijgt de oudergroep en/of bestuur inzicht in de gezamenlijke normen en waarden en kunnen zij van daaruit de gezamenlijke werkende principes filteren die bij hun visie aansluit. Daarnaast was er voor coördinatoren moreel beraad tijdens de (cel) coördinatoren dagen en ook was de mogelijkheid voor Persoonlijk begeleiders om zich regionaal in te schrijven voor een moreel beraad. Van deze laatste mogelijkheid is helaas weinig gebruik gemaakt en zullen we het komende jaar meer promoten onder de PB-ers.

Dilemma in de oudergroep:

- *Visie van de oudergroep is: groepsbelang gaat boven individueel belang*
- *Ik sta voor het belang van mijn eigen kind, voor mij gaat dit nu boven het belang van de groep.*

Wat verstaan we, ieder voor zich, onder groepsbelang/solidariteit?

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.

Vaste gespreksleiders vanuit WoondroomZorg zijn: Marja van Duijn, Olga Barten, Liesbeth Berkhout, Gertia Houter, Janneke Koningswoud, Bart van Teeffelen, Arianne Stoppelenburg, Ellen Maris, Jacqueline van Schaick, Lida van der Biezen, Romy den Horder, Ingrid van Solingen en Pleun Steetskamp. Extern gespreksleider; Sanne Hilderink.

Ieder van ons leidt de moreel beraden naast het huidige werk.