



## Operationeel Jaarverslag 2011 en beleidsplan 2012

WOPiT



## Inleiding

Voor u ligt het jaarplan 2012 van Stichting WOPiT, het is geschreven door de huidige vestigingsleider van het wooncomplex aan de Dieselstraat 17C te Hengelo(O), Karin Koopman.

Het uitgangspunt is het visiedocument van het bestuur, gedateerd november 2011.

De schuin gedrukte tekst is hieruit overgenomen, vervolgens wordt een terugblik gegeven op het afgelopen half jaar. In de actie lijst wordt de planning beschreven om de geschetste doelstellingen te behalen.

Het is de bedoeling dat dit jaarplan voor iedereen makkelijk leesbaar is en daarom is vakjargon en "managementtaal" zo veel mogelijk vermeden.

## Huidige situatie

*De stichting WOPiT is op 8 september 2006 opgericht door een groep ouders van kinderen met een psychiatrische handicap.*

*Na een lange periode van ontwikkeling is het eerste wooncomplex in juni 2011 in gebruik genomen door 16 bewoners.*

*Tevens is gestart met de werkorganisatie bestaande uit een vestigingsleider en 2 woonbegeleiders. Gezien de toenemende activiteiten wordt de organisatie uitgebreid met een 3<sup>e</sup> woonbegeleider en is ondersteuning aangetrokken voor administratieve en huishoudelijke taken. Eind 2011 zal de organisatie 6 medewerkers in dienst hebben (totaal 4 fte) en levert zorg aan 16 bewoners.*

*De bewoners huren hun woning van de woningcorporatie Welbions te Hengelo, eigenaresse van het complex.*

*Op basis van PGB kopen de bewoners hun zorg in. Zij zijn daarin vrij in de keuze van hun zorgverlener echter in toenemende mate wordt de zorg ingekocht bij de stichting WOPiT.*

*WOPiT is een jonge, groeiende organisatie met momenteel een jaaromzet van ruim € 300.000. Behalve het wooncomplex te Hengelo zijn ook in andere plaatsen initiatieven gestart. Zoals in Almelo, Enschede, Hof van Twente en Losser.*

*Kortom: WOPiT bouwt aan een professionele en financieel gezonde organisatie waarbinnen met korte lijnen zorg op maat wordt geboden in een huiselijke setting.*

*De cultuur van de organisatie is gericht op het welzijn van de bewoners. Hun hulpvraag is, binnen kaders, bepalend voor de inzet van de medewerkers.*

*De bewoners zijn in principe zelfredzaam. Dat betekent dat er geen 24 uren begeleiding geboden wordt maar wel een 24 uren bereikbaarheid.*



## Zorgvisie

*Kleinschaligheid en korte lijnen en lage drempels moeten gewaarborgd blijven.*

*De visie van WOPiT is om de komende jaren eigentijdse woonvormen met woonbegeleiding en zorg te realiseren in Twente.*

*De missie van WOPiT is om mensen met een psychiatrische handicap te ondersteunen bij het realiseren en in standhouden van een zinvol maatschappelijk leven. De bewoner staat centraal. WOPiT is een professionele partner voor ouders/familie, belangenbehartigers, ggz gemeente en collega organisaties. Om te slagen in deze missie gaat WOPiT de samenwerking niet uit de weg.*

*De doelen die WOPiT zich stelt voor de komende 3 jaar (2012, 2013 en 2014) zijn ondermeer:*

- *Investeren in de kwaliteit van de interne organisatie om allereerst te komen tot stabiliteit in het leven van de bewoners*
- *Investeren in samenwerking met partners als woningcorporaties, gemeenten en collega organisaties met als doel het realiseren van passende huisvesting in Twente (met name Almelo en Enschede).*
- *Vergroten van de naamsbekendheid onder potentiële bewoners en ouders/ belangenbehartigers, sponsors en toekomstige werknemers*
- *Investeren en samenwerking zoeken in de dagbesteding en passend werk.*
- *Er wordt goed geluisterd naar de bewoners en ouders/belangenbehartigers. Vestigingsleider, bestuur en RVT zijn hiervoor belangrijke klankborden*

## Evaluatie 2011

### Woonondersteuning

De basismethodiek waaruit het woonteam van WOPiT werkt is die van de Systeemgericht Rehabiliterend Handelen.

Dit betekent in grote lijnen dat we een beroep doen op de hulpbronnen en kernwaarden die elk mens heeft, intern en extern . De ziekte blijft aanwezig maar staat niet voorop, met de beperkingen wordt rekening gehouden op respectvolle wijze. Sommige zaken zullen niet meer lukken maar we gaan wel op zoek naar een alternatief.

Door de gezonde krachten te ondersteunen kunnen mensen dan meer gaan leven volgens hun oorspronkelijke waarde, wat vindt hij/zij belangrijk en heeft hij/zij nodig om doelen te bereiken die het gevoel van welzijn en zingeving vergroten en de ziekte zo stabiel mogelijk houden?

De behandeling van de ziekte en de verwerking/acceptatie hoort bij behandelaren en andere professionals in het netwerk. We ondersteunen de bewoners wel bij het assertief zijn en het voeren van de communicatie met behandelaren. We ondersteunen het proces van zichtbaar blijven als volwaardig mens en de eigen krachten te hervinden. Door de korte lijnen en de creatieve, op situaties inspelende deelname aan het dagelijks leven van bewoners staan we dichterbij dan de gemiddelde hulpverlener . Tegelijkertijd blijven we ons bewust van het belang van kritische distantie om onze professionaliteit te behouden. We werken vanuit gelijkwaardigheid en



als het even kan niet vanuit controle, macht en beheersing. Incidenteel ontkomen we niet aan een zeer dringend opgelegd advies maar proberen dan zo snel mogelijk weer tot samenwerking te komen vanuit motivatie en verantwoordelijkheid van de persoon zelf.

Allereerst is afgelopen jaar gewerkt aan het opzetten van de interne organisatie, de voorbereidingen en het inhuizen van de bewoners van de Dieselstraat 17. Hierbij is vooral praktische hulp geboden. Daarna startte de inventarisatie van de zorgvraag en het opstellen van de zorgovereenkomsten per individu. Elke bewoner heeft een persoonlijk woonbegeleider die het woon en begeleidingsproces coördineert .

Door gebruikmaking van het professionele computerprogramma voor dossiers, rapportage, overige communicatie en bedrijfsvoering is elk teamlid in staat de begeleiding conform de afspraken en het lopende proces doorlopend te continueren. Doordat de zorgvraag in ontwikkeling was en de individuele aanpak werd er veel flexibiliteit gevraagd van medewerkers. Vanaf September 2011 was de begeleidingsbehoefte in beeld en werd er gewerkt vanuit een planning met standaardafspraken. Daarnaast hebben de meeste bewoners individuele begeleidingsafspraken met de persoonlijk begeleider om de acties uit het ondersteuningsplan uit te kunnen voeren. De behoefte van de bewoners hierin zijn heel verschillend, van volledig zelfstandig tot volledige overname van zaken , door de kleinschaligheid, intensieve onderlinge communicatie, effectieve planning en de persoonlijke benadering kon dit allemaal op maat gerealiseerd worden. De vestigingsleider werkt als coach volledig mee in het woonteam.

De basisvoorziening bestaat uit het gebruik van gezamenlijke ruimtes en de mogelijkheid een beroep te doen op het woonteam met een gemiddelde beschikbaarheid van 10-12 uur per dag tussen 8.00 en 20.00 uur.

Er bleek vooral behoefte aan een aantal keren per week gezamenlijk koken met aanwezigheid van een woonteamlid voor het creëren van structuur en sfeer. De rest van de week maakte een groepje bewoners zelf gebruik van de mogelijkheid om te koken en samen te eten.

15% van de bewoners maakt alleen gebruik van het individuele aanbod en niet van de gezamenlijke ruimtes. De anderen lopen er binnen voor een praatje, de krant lezen, tv kijken of een kop koffie. Het wordt als meerwaarde ervaren dat er even een luisterend oor is als iemand naar dagbesteding, werk, arts of gewoon ergens op bezoek is geweest. In het weekend wordt vanuit het woonteam gezorgd voor extra gezelligheid door middel van een snack en een bezigheid.

Er is voor het hele jaar een sportzaal gehuurd in de buurtschool op zaterdag waar een activiteit georganiseerd wordt. Deelname hieraan is erg wisselend.

Op dinsdag gaat een vaste club naar de sportschool samen met iemand van het woonteam.

Gezamenlijk wordt er ook gewerkt aan het verliezen van gewicht en er wordt ondersteuning geboden bij stoppen of minderen met roken.

In de december maand is er de mogelijkheid tot deelname aan allerlei activiteiten die positief zijn ontvangen, 65% van de bewoners neemt ergens aan deel.

Er is nog een gemis aan invulling van de avonden, hier gaan we volgend jaar actief mee aan de slag, zowel individueel als groepsgericht.

Volgend jaar willen we ook een aantal keren per jaar een ontbijt gaan aanbieden, voor de mensen die nu zonder ontbijt al vroeg naar hun werk vertrekken.

Er wordt veel gebruik gemaakt van de mogelijkheid om dagelijkse knelpunten t.a.v. wonen en leven te bespreken met het woonteam.



Over het algemeen geven de meeste bewoners, nu de onrustige fase na de verhuizing achter de rug is, aan zich gelukkiger te voelen in de nieuwe, mooie woonomgeving en nemen ziekteverschijnselen af en neemt het "gezonde" gedrag toe. Er blijkt nog veel ontwikkelvermogen aanwezig te zijn bij velen. Een enkeling wordt intensief begeleid, in samenwerking met behandelaren, i.v.m. ernstige problemen t.a.v. de verandering na de verhuizing.

Dit zijn tijdrovende processen die veel geduld vragen maar ook met deze mensen gaat het langzaam de goede kant op. De wisselende intensiteit van begeleiding is inherent aan de doelgroep.

De grootste succesfactor lijkt toch de autonomie van het wonen in een eigen prachtige woning in combinatie met professionele begeleiding die laagdrempelig werkt binnen vraaggestuurde kaders en gezamenlijkheid op maat binnen handbereik.

#### Samenwerking en dagbesteding

Vanaf dag 1 was het noodzaak om goed af te stemmen met anderen binnen het netwerk van woningbouwcorporatie, zorgverleners, behandelaren, gemeente, Stichting Stuiver en alle andere betrokkenen.

Ook hier zijn de lijnen kort en we ontmoeten veel positieve samenwerking, in die gevallen waar dit niet zo is stelt het woonteam zich zeer vasthoudend op om de doelen te bereiken.

Van de aanvankelijke scepsis binnen het netwerk is niet veel meer te merken, integendeel, er wordt actief meegedacht en de communicatie verloopt vlot.

Mediant Hengelo heeft de intensiteit van behandeling en casemanagement voor enkele bewoners verminderd omdat men vond dat het woonteam delen over kon nemen die onder woonbegeleiding vielen of omdat ze de cliënt als meer stabiel ervaren met voldoende vangnet. Dit is ook gedaan om de eigen bijdrage GGZ voor bewoners in 2012 zo laag mogelijk te houden.

Er zijn nog een aantal bewoners die begeleiding elders inkopen, RIBW, Interakt Contour en Carint en ook hier loopt de afstemming over het algemeen prima en wordt het als meerwaarde, ook voor ons, ervaren. Op dit moment is de samenwerking met enkelen nog wel voor verbetering vatbaar, dit zal volgend jaar verder opgepakt worden. Het gaat hier om hulpverleners uit het particuliere circuit en Mediant Enschede. Bij deze laatste zorgaanbieder speelt de fysieke afstand en mindere bekendheid mee.

Er wordt ook gebruik gemaakt van dagbestedingsmogelijkheden van Avelijn, Mediant en RIBW.

Voor een enkeling zijn individuele activiteiten ingekocht bij derden, een voorbeeld hiervan is muziekbeleving voor iemand die zich in een groep heel moeilijk kan concentreren en zich hier gauw onrustig voelt.

Ook worden er begeleidingsuren geboden op externe locaties, bijvoorbeeld in de natuur of op de sportschool.



Intern zullen volgend jaar workshops gegeven worden in onder andere schilderen en breakdance.

ideeën en wensen van bewoners zijn geïnventariseerd en zullen volgend jaar vorm krijgen.

Er wordt ook gebruik gemaakt van de reguliere voorzieningen in de maatschappij, zo is iemand werkzaam als vrijwilliger bij de speeltuin en een ander bij een ouderen woongroep van Carint.

Op eigen kracht zoeken ook steeds meer bewoners een zinvolle daginvulling buiten het GGZ circuit waar ze ten gevolge van vroeger opnames tot nu toe hebben doorgebracht.

Er zijn contacten met AT groep Oldenzaal en met Fitis Hengelo t.a.v. re-integratietrajecten.

Voor 2012 is het de bedoeling dat het contact en de samenwerking in de eerste lijn verder uitgebouwd wordt, het blijkt dat we onvoldoende bekend zijn bij huisartsen, apotheken, psychotherapeuten en andere hulpverleners.

We zullen dit actief gaan benaderen en onszelf bekend maken.

Dit is op geleide van vragen van bewoners om (delen) van behandeling naar de eerste lijn te verplaatsen of dat te herstarten. Men denkt dan aan vrijgevestigde psychotherapeuten en een praktijk voor neurofeedback. Het voorschrijven van medicatie is voor enkelen ook overgegaan van Mediant naar de huisarts i.v.m. de ambulante woonvorm. Het toedienen van medicijnen per injectie gebeurt nu in de meeste gevallen op de Opmaat door een SPV –er. Enkele bewoners hebben aangegeven dat ze het prettiger zouden vinden om dit door de huisartsenpraktijk of de wijkverpleegkundige te laten doen.

In 2012 zal dit als actiepoint opgepakt worden

#### Personeelsbeleid

*WOPiT is een jonge en groeiende organisatie. In de voorbereidingsperiode tot 2009 fungeerde alleen het bestuur bestaande uit betrokken ouders. Daarna is een vestigingsleider benoemd die ook deel uitmaakt van het periodieke bestuurlijk overleg. De vestigingsleider heeft de opdracht om WOPiT uit te bouwen tot een professionele gekwalificeerde organisatie gericht op het welzijn van de bewoner. Ondernemerschap zal gestimuleerd worden en er zal worden nagegaan waar samenwerking gewenst en mogelijk is*

*De verantwoordelijkheden zullen laag in de organisatie gelegd worden om optimaal gebruik te maken van de capaciteiten van de medewerkers*

Er is bewust gekozen voor een personeelsprofiel zonder al te veel ervaring binnen traditionele reguliere organisaties zodat de visie van WOPiT snel eigen gemaakt kon worden vanuit een open (leer)houding. Er werden kerncompetenties gevraagd die passen bij de visie en opzet van WOPiT.

WOPiT wil een lerende omgeving bieden maar het blijkt erg intensief om een nieuwe situatie te runnen met krachten die weliswaar gezamenlijk de competenties in huis hebben maar niet ervaren zijn in de opzet van een dergelijk initiatief met deze doelgroep.



In December is het team versterkt met een kracht die meer ervaring heeft in de opzet van een zorgproject dat buiten bestaande kaders valt en gewend is met de doelgroep samen te werken op een gelijkwaardige basis. Er wordt veel van medewerkers gevraagd t.a.v. flexibiliteit, overzicht, planning, stresshantering, volgens de principes van de visie werken en ga zo maar door. De coaching van de vestigingsleider staat vaak onder druk door de waan van de dag en daarom wordt een groot beroep gedaan op zelfredzaamheid en initiatief. Hoewel in een lerende omgeving fouten gemaakt mogen worden wordt dit aan de andere kant begrensd doordat het om werk met mensen gaat en sommige fouten dus niet gemaakt mogen worden. Er wordt intensief feedback gegeven en ontvangen en dit mag niet ten koste gaan van de werksfeer. De mensen die nu in Hengelo werken zijn ondanks deze soms zware omstandigheden nog steeds even gedreven en gemotiveerd als bij de start en er heerst een open communicatiecultuur met korte lijnen en veel onderlinge loyaliteit.

In 2012 zullen zij extra ondersteund worden door scholing en inter/supervisie om te kunnen groeien naar taakvolwassenheid. Geleidelijk zullen de taken op begeleidings en coördinatie gebied van de vestigingsleider voor het grootste deel overgenomen worden door de teams zelf met de vestigingsleider als klankbord/aanspreekpunt. In juni 2012 zal vastgesteld worden hoe de taak en functie omschrijvingen er uit moeten gaan zien en passend gemaakt bij de realiteit. Het totaal van eisen dat in huis moet zijn zal niet veranderen maar er zal een accentverschuiving komen t.a.v. de taakverdeling en aandachtsgebieden.

De administratief medewerker en de huishoudelijke assistent zijn ook onmisbare belangrijke schakels in het geheel gebleken.

De arbeidsvoorwaarden zijn conform de CAO GGZ. Elke 3 maanden heeft elke medewerker een individueel coachgesprek waar wat dieper op leerpunten ingegaan wordt, voor het overige wordt het principe van training on the job gevolgd. Functioneringsgesprekken worden jaarlijks gepland vanaf 2012

In januari 2012 zal de klinisch psychologe uit het bestuur met ons in gesprek gaan om te bespreken hoe er ondersteuning geboden kan worden bij de opvang van gebeurtenissen die als mentaal belastend worden ervaren door de woonbegeleiders. Het teamoverleg is wekelijks gepland en wordt genotuleerd en er wordt een afsprakenlijst gemaakt.

Vanaf januari 2012 werken we met een roulerend basisrooster van 4 weken, ruilingen en aanpassingen gaan in overleg maar door het basisrooster, dat voor 2012 al gereed is is het makkelijker om op langere termijn privé afspraken te plannen.

Bij ziekte zal teruggevallen worden op het verzuimprotocol, hier is ook begeleiding gericht op spoedige hervatting in opgenomen.

### Deskundigheidsbevordering

Scholing is nodig voor de praktische uitvoering van woonbegeleiding zoals HACCP en BHV, conform de eisen van de kwaliteitscertificatie.

Daarnaast is training in de methodiek een must en zal er gebruik worden gemaakt van intervisiemethoden. Voor supervisie zal periodiek een extern deskundige ingehuurd worden.

Iedere medewerker is er zelf verantwoordelijk voor dat vakliteratuur e.d. gevolgd worden, dit wordt van iedere professional verwacht. Opmerkelijke ontwikkelingen of informatie hieruit wordt ingebracht in het team overleg. Individuele scholingswensen kunnen worden voorgelegd aan de vestigingsleider, zij zal in 2012 een protocol ten aanzien van ingediende wensen opstellen en voorleggen aan het bestuur.



### Samenwerking en overlegvormen bewoners en betrokkenen

Op individueel niveau wordt afgestemd met betrokkenen indien dit is overeengekomen in het woonondersteuningsplan. Een minderheid van bewoners heeft zeer betrokken familieleden, iedereen heeft een persoonlijke belangenbehartiger. Informatie uitwisseling vindt hier plaats op die gebieden waar de bewoner akkoord heeft gegeven. In 2012 zal er een gezamenlijk overleg opgenomen worden in de structuur indien hier behoefte aan blijkt te zijn. Het is voor alle betrokkenen belangrijk transparant te maken waarom we de dingen doen zoals we ze doen en om visies en wensen hierover uit te wisselen.

Er is elke 6 weken een bewonersoverleg. De opkomst is goed en notulen gaan ook naar het bestuur. Enkele bewoners zijn bezig met het oprichten van een bewonersraad.

Conform de kwaliteitseisen zal in 2012 ook een klachtenprocedure opgesteld worden, uitgezocht zal worden of we aan kunnen sluiten bij een landelijke klachtenregeling voor kleinschalige woonvormen.

Het spreekt voor zich dat men eerst met de betreffende medewerker zelf in gesprek gaat en er geprobeerd wordt de klacht op locatie op te lossen.

### **Kwaliteitsbeleid**

WOPiT wil graag zo snel mogelijk een kwaliteitscertificaat behalen. Tijdens de opzet is hier al van uit gegaan en zijn de eisen hiervoor als leidraad genomen.

Momenteel is de vestigingsleider zich aan het oriënteren op mogelijkheden van certificering. Het is de bedoeling om een erkend keurmerk te behalen maar het moet wel een keurmerk zijn waarbij de bureaucratie niet gaat overheersen. HKZ is het meest bekende keurmerk. Op dit moment is de vestigingsleider aan het onderzoeken waarin de keurmerken zich van elkaar onderscheiden.

Het doel van een keurmerk behalen is niet de certificering op zich maar het groeiproces ernaar toe en de borging van kwaliteit door toetsing en constante vernieuwing. HKZ pretendeert dit te bieden, bij andere keurmerken is de waarde onduidelijker. Een keurmerk verstevigt de positie bij onderhandelingen binnen het netwerk en financiers en dan is bekendheid van een keurmerk wel een pré .

Vanaf januari 2012 zullen in ieder geval de acties die zullen leiden naar certificering meteen gaan starten. Dit is het beste moment , de hectiek van de start waarbij zaken soms ad-hoc geregeld moesten worden is voorbij we moeten kritisch kijken op welke punten die we geregeld dachten te hebben de praktijk ons heeft ingehaald. WOPiT wil nu verder gaan professionaliseren en de opzet van volgende woonlocaties kan meteen worden uitgevoerd volgens de aangescherpte eisen. HKZ normen gaan over alle onderdelen van het proces en op die wijze kan ook de doorontwikkeling van de formulieren, intake, selectie, woonondersteuningsplan, communicatielijnen, verdeling van verantwoordelijkheden, borging van continuïteit e.d. op geleide van de eisen gericht aangepast en verfijnd worden.





## **Financiën**

*WOPiT is een stichting en heeft geen winstoogmerk. Financieel wordt een positief rendement nagestreefd dat ten goede komt aan het primaire proces en aan het opbouwen en in stand houden van voldoende financiële reserve.*

*De bezuinigingen in de gezondheidszorg en de PGB gelden laten WOPiT niet ongemoeid. Het lijkt er op dat de zorgzwaartepakketten, waar de bewoners van WOPiT onder vallen, voorlopig buiten schot blijven. Alertheid is echter geboden zodat de organisatie tijdig anticipeert.*

In 2011 hebben we meer begeleiding geboden dan we hadden verwacht en sluiten we af met een positief resultaat. De tarieven zijn gebaseerd op PGB bedragen maar we zijn niet aan de bovengrens gaan zitten zodat het bij vermindering van PGB's ook nog haalbaar is. Ook moeten we een aantrekkelijke aanbieder zijn ten opzichte van de concurrentie, niet alleen kwalitatief maar ook qua prijs.

Het positieve resultaat is ook te danken aan een effectief personeelsbeleid, uren worden alleen ingezet als ze ook daadwerkelijk gevraagd worden. Tegenover extra inzet worden ook extra kosten gedeclareerd. Daarnaast is er nauwelijks overhead en kunnen activiteiten in het kader van dagbesteding veelal vanuit de bestaande formatie gerealiseerd worden.

2011 geeft echter een vertekend beeld, er is veel door sponsors betaald en er zijn veel uren gedraaid door het woonteam die niet gedeclareerd zijn. Dit omdat we ons realiseerden dat we meer tijd namen dan strikt noodzakelijk maar zelf de keuze maakten om de zaken zorgvuldig te doen zonder al te veel tijdsdruk. In 2012 wordt dit bedrijfsmatiger opgezet. Het bestuur doet haar werk op vrijwillige basis.

Ook is er geen geld uitgetrokken voor scholing, kwaliteitsbeleid, veiligheid en afschrijvingen. De begroting van 2012 is daarom wat minder rooskleurig maar biedt nog steeds ruimte om te reserveren voor onvoorziene ontwikkelingen, intern, politiek of economisch.

Voor de toekomst zal dit een belangrijk aandachtspunt blijven, in de grillige zorgwereld is een buffer noodzakelijk om klappen op te vangen.

De exploitatiebegroting met toegewezen budget voor de locatie Dieselstraat is voor 2012 bij de locatie ondergebracht, de vestigingsleider legt verantwoording af aan het bestuur. De boekhouding hiervan wordt uitgevoerd door de administratief medewerker in samenwerking met de penningmeester en de salarisadministratie. De vestigingsleider superviseert

De salarisadministratie is in handen van een accountantsbureau, zij bewaken ook de financiële naleving van de CAO-GGZ. Het bestuur beheert de overkoepelende begroting van de Stichting.



## **Ontwikkelingen**

*De ontwikkeling van kleinschalige wooninitiatieven maakt voor meerdere doelgroepen een explosieve groei door. Willen deze relatief kleine organisaties een vuist maken dan zullen zij met 1 stem moeten spreken. Lidmaatschap van een branchevereniging wordt overwogen. Ook de samenwerking zal gezocht worden. WOPiT heeft al contacten met Interakt Contour.*

*De samenwerking en afstemming met RIBW verdient aandacht. Ook daar treden veranderingen op als in 2014 wonen en zorg gescheiden moeten zijn zoals bij WOPiT al is ingevoerd. De concurrentie om woningen van de wooncorporaties te verkrijgen vereist dat WOPiT een flexibele instelling hanteert ten aanzien van de huurprijzen en de inrichtingskosten zonder dat ingeleverd wordt op de uitgangspunten.*

WOPiT moet zich gaan profileren als een sterke speler op de markt en kan zich onderscheiden door de methodiek waar vraagsturing centraal staat en de persoonlijke, respectvolle benadering voorop staat. De kleinschaligheid biedt kansen de begeleiding op een manier te bieden die snel aansluit bij de behoefte en veelal buiten bestaande kaders valt. De professionaliteit en deskundigheid moet blijvend worden nagestreefd, ook om als serieuze partij gezien te worden door iedereen binnen het netwerk. Een soepele samenwerking komt de bewoners ten goede. De gezamenlijke ruimtes, de sfeer die daar nagestreefd wordt en kwaliteit van huisvesting zijn ook belangrijke succesfactoren.

Waar samenwerking mogelijk is moet geprobeerd worden hier een win-win situatie van te maken.

WOPiT en RIBW zouden een complementair aanbod kunnen creëren; het zou goed zijn om in gesprek te blijven hoe we elkaar aan kunnen vullen om een divers aanbod neer te zetten. De punten waarop eenieder zich onderscheidt moeten voor de klanten duidelijker worden neergezet om een bewuster keuze mogelijk te maken. We kunnen ook gebruik maken van de wederzijdse expertise.

De samenwerking binnen de keten wordt doorlopend actief gezocht door het hele woonteam.

WOPiT zal lid worden van de branchevereniging BVKZ die in 2011 is opgericht, vanuit deze bundeling van krachten kan gestreefd worden naar AWBZ erkenning zonder veel bureaucratische handelingen op locatie en de onderhandelingen met financiers worden dan collectief gevoerd.

Het automatiseringssysteem waar wij mee werken is al aan het anticiperen op de samenwerking met BVKZ zodat de afrekening met en de verantwoording naar het zorgkantoor soepel kunnen verlopen via dit systeem.

Via de Qurentis software die we gebruiken voor dossiers en facturen worden we ook op de hoogte gehouden van alle ontwikkelingen rondom zorgfinanciering e.d..



Met betrekking tot toekomstige woonlocaties voert het bestuur het strategisch beleid. Zij onderhandelt met de woningcorporaties. De vestigingsleider wordt geïnformeerd, geeft gevraagd en ongevraagd advies en denkt mee in de realisatiefase. Zij signaleert ook mede de woonwensen in de regio en rapporteert hierover aan het bestuur. Tijdens deze fase wordt er ook al kennis genomen van de sociale kaart en contact gezocht met het netwerk ter plaatse. Voor de locatie in Goor zijn er al contacten gelegd met Interakt Contour, deze organisatie gaat zorg bieden in het andere deel van het complex. De selectieprocedure voor nieuwe locaties wordt door de vestigingsleider gecoördineerd.

Voor toekomstige woonlocaties zal gebruikt gemaakt worden van de opgedane expertise van het eerste woonteam, we hoeven niet weer een nieuw team helemaal opnieuw het wiel te laten uitvinden. Elke locatie zal wel een eigen kleur krijgen omdat die voornamelijk bepaald wordt door het bewonersprofiel en de bijbehorende vragen maar zullen ondersteunend naar elkaar opereren.

**De belangrijkste drijfveer moet voor alle locaties gelden; de bewoners hebben niet alleen een huis maar ook een goed leven en een warm thuis!**



## Actielijst 2012

Domein	Doel	Actie	Planning 2012
<b>Woonbegeleiding</b>	<b>Kwaliteit woonbegeleiding sluit aan bij de vraag</b>		
		Uitbreiden activiteiten aanbod	Januari EH
		Opzetten ontbijtservice	Februari SH
		Tevredenheidsonderzoek uitvoeren	Mei EH
		Klachtenprocedure opstellen	Februari BM
		Bewonersraad ondersteunen	Januari GK
<b>Personeelsbeleid</b>	<b>Woonteam is deskundig, warm, flexibel en professioneel</b>		
		Gedragscode opstellen	Februari KK
		Cursus HACCP	Januari WT/KK
		Cursus BHV	Januari WT/KK
		Scholing methodiek SRH	September WT/KK
		Externe supervisie structureel organiseren	3 x per jaar WT/KK
	<b>Medewerkers krijgen voldoende ondersteuning</b>		
		coachgesprekken	1 x per kwartaal WT/KK
		functioneringsgesprekken	1 x per jaar



			WT/KK
		Monitoring en opvang incidenten	Doorlopend KK/AH
		Protocol individuele scholingswensen opstellen	Maart 2011 KK
<b>Keurmerk certificering</b>	<b>WOPiT voldoet aan de criteria van gekozen keurmerk</b>		
		Traject starten certificering	Januari KK
	<b>Veiligheid voldoet aan voorschriften</b>		
		RI&E opstellen	Februari GK
		Calamiteiten/ontruimingsplan maken	Maart EH
		Agressie/incidentenprotocol opstellen	Maart SH
		Medicatiebeleid formaliseren	Februari KK/WB
		Aansluiten bij BVKZ	Januari KK
	<b>Continuïteit is gewaarborgd</b>		
		Locatie opereert binnen exploitatiebegroting	BM/KK
		Bestuur bewaakt Stichting begroting en bouwt reserves op	BS
		Procedures screenen en aanpassen aan eisen	KK/BS
		Verantwoordelijkheden formaliseren	BS
		Organogram vaststellen	BS/RvT



		Jaarlijks beleidsplan operationeel	KK
		Lange termijn strategisch plan opstellen en volgen	BS/RvT
<b>PR/marketing</b>	<b>WOPiT staat positief bekend in de zorgketen</b>		
		Website aanpassen en actualiseren	Doorlopend WB/EH
		Investeren in contacten 1 <sup>ste</sup> lijn	Februari WT/KK
		Documenten en procedures screenen op klantvriendelijkheid	Doorlopend WB/KK
		Aanmeldingen verwerven en zorgvuldig afhandelen	Doorlopend WT/KK/BS
<b>Uitbreiding locaties</b>	<b>WOPiT heeft vestigingen in heel Twente</b>		
		Onderhandelen /verwerven nieuwe locaties	BS
		Kwartier maken binnen netwerk ter plaatse	KK
		Selectie en toelatingsprocedure aanpassen en volgen	BS/KK
		Organisatie en gebouw inrichten	WT/KK/BS

