



JAARPLAN 2013

Inleiding

Voor u ligt het jaarplan 2013 van Stichting WOPiT, het is geschreven door de huidige vestigingsleider van het wooncomplex aan de Dieselstraat 17C te Hengelo(O), Karin Koopman.

Uitgangspunten zijn de beleidsnotities van het bestuur; Ontwikkeling en groei 2012-2017, gedateerd augustus 2012 en: Wopit, stand van zaken okt. 2012

Er wordt een korte terugblik gegeven op het afgelopen jaar.

In de actielijst wordt de planning beschreven om de doelstellingen te behalen, deze doelstellingen komen voort uit het operationele proces en de langere termijnvisie zoals geschetst in bovenstaande notities. Ook zal er een 5 speerpuntenlijst opgenomen worden in het beleidsplan.

Dit beleidsplan is een vervolg op het beleidsplan 2012 en aanvullende informatie is in genoemd beleidsplan 2012 te vinden

Evaluatie 2012

Er is gewerkt conform het beleidsplan 2012 en de basisprincipes die hierin genoemd zijn staan nog steeds overeind. Er is scholing geweest m.b.t. de rehabilitatiebenadering en het team is hier intensief op getraind. In de loop van het jaar zijn er verschuivingen geweest binnen de taakverdeling. De vestigingsleider heeft zich voor een deel teruggetrokken uit de directe begeleiding, dit is overgenomen door de coördinerend begeleiders. Bewoners gaan steeds meer op elkaar terugvallen en nemen meer initiatief om zelf zaken te regelen. De taken als voorzitterschap van het huurdersoverleg als medezeggenschaporgaan en het leiden van activiteiten wordt meer en meer door de bewoners uitgevoerd. Bewoners hebben aangegeven dat ze een andere terminologie prefereren; geen bewoner maar huurder en geen begeleiders maar herstelcoaches.

Deze werkwijze en visie spreekt bij nader inzien niet alle huurders aan, twee mensen hebben aangegeven elders te gaan samenwonen. De herstelvisie vraagt ook een omslag in denken en inspanning van de huurders zelf, sommigen hebben zich jarenlang als passieve zorgvrager opgesteld met een wij/zij gevoel ten opzichte van hulpverleners. Het gelijkwaardig samenwerken met wederzijdse verantwoordelijkheden en respect doet een appel op soms verborgen vaardigheden dat niet door iedereen juichend begroet wordt.. Uiteindelijk wordt de werkwijze door de meeste mensen omarmd en de wachtlijst van WOPiT groeit gestaag.

Binnen de politiek en financiering van Nederland is de ontwikkeling gericht op de manier van ondersteuning en financiering die WOPiT al als handelsmerk heeft, hiermee lopen we dus goed in de pas van landelijke politieke ontwikkelingen. Het zonder hoop en inspanningen die gericht zijn op herstel consumeren van zorg/begeleiding/uitkeringen wordt steeds meer een onbetaalbare optie die geen recht doet aan de waarde van de mensen zelf. In oktober 2012 heeft de vestigingsleider deelgenomen aan een studiereis naar Amerika waar veel geleerd is over herstell zorg door ervaringswerkers. In Amerika loopt men hier ver voor omdat vanuit barre omstandigheden de noodzaak om zelf je zaken te regelen veel groter was en is. In de afgelopen 30 jaar hebben ervaringswerkers (peer workers) hier veel expertise ontwikkeld en mooie projecten/ organisaties opgericht waar geen traditionele professional aan te pas komt.

Tijdens deze reis zijn dan ook veel handvaten en inspiratie verkregen om de gekozen koers met kracht voort te zetten. Ook heeft het een mooi landelijk en internationaal netwerk opgeleverd waarbinnen we nu actief deelnemen aan de verdere ontwikkeling en verspreiding van herstell zorg vanuit SRH. Hierin wordt ook de samenwerking gezocht en gevonden binnen Mediant om samen een Twents netwerk op te bouwen ten aanzien van ervaringswerk. De nieuw opgedane ideeën zijn door de huurders en team met enthousiasme ontvangen en worden ervaren als grote hoopgever! In september 2013 is WOPiT actief betrokken bij de organisatie van een conferentie in Utrecht samen met de Amerikaanse experts.

Het woonteam is voor komend jaar uitgebreid toegerust met kennis over SRH en de skills en tools tot herstelcoaching die in Amerika opgedaan zijn helpen daarbij. Deze kennis wordt gedeeld met huurders en ook zij ontwikkelen zich op dit gebied. Woonteam en de meeste huurders zijn gemotiveerd om deze manier van werken steeds meer in te zetten en eigen te maken. Er wordt ook nu al aanvullend individuele ondersteuning gegeven door ervaringswerkers via het netwerk. Het personeelsbeleid zal erop gericht zijn om het team een mix te laten zijn van professionals met en zonder ervaringsdeskundigheid. Enkele huurders hebben serieuze ambitie om zelf ervaringswerk te gaan doen in een van de toekomstige locaties en zijn vast aan het oefenen in eigen huis. Streven is dat in de toekomst de woonteam van WOPiT voor een groot deel uit goed opgeleide ervaringswerkers zullen bestaan en de droom is om uiteindelijk volledig "peer run" organisaties te ontwikkelen.

Een spanningsveld t.a.v. het personeelsbeleid is dat er erg veel gevraagd wordt van medewerkers t.a.v. flexibiliteit en inzet en dat dit de grenzen van wat je als werkgever kunt vragen soms overschrijdt. Het ziekteverzuim percentage was weliswaar laag, 0,5%! Dat had echter veel te maken met commitment, de grens voor ziekmelden ligt hoog, het betekent dus niet dat men zich altijd zo gezond voelde. In 2013 zullen de beschikbaarheidseisen ingekrompen worden, in de huidige fase van het project moet dat ook mogelijk zijn gezien de persoonlijke groei en grotere zelfredzaamheid van huurders. Ervaring heeft ons inmiddels ook geleerd wanneer het zinvol is om er te zijn en waar het voor herstel geen meerwaarde of zelfs een negatieve werking heeft door het zelf creëren van een vraag doordat het aanbod er nu eenmaal is zonder een beroep te doen op eigen kracht, verantwoordelijkheid en ideeën.

Men heeft zich niet altijd veilig gevoeld binnen escalerende situaties door psychoses. Daar waar je een stap vooruit moet doen bij intimiderend gedrag in plaats van je terug te trekken vraagt veel moed en ervaring die bij sommigen nog moet groeien. Gelukkig konden we in goede samenwerking terugvallen op de crisisdienst van Mediant maar dit is zeker niet voldoende. Parallel aan de herstelmethode loopt het traject waar opname zo lang mogelijk uitgesteld wordt en zo mogelijk voorkomen wordt. Dat betekent wel dat je een crisisperiode/terugval gezamenlijk in vertrouwde omgeving oplost. Ook hier wierpen zich huurders op die een ondersteunende rol hebben gespeeld die helpend was. Empowerment van team en huurders zal in 2013 nog meer aandacht krijgen evenals zelf een beroep doen op maatschappelijke hulpbronnen en het schrijven van je eigen WRAP samen met de coach. (Wellness Recovery Action Plan) Op tijd zelf de goede acties ondernemen helpt ook escalatie te voorkomen. In enkele gevallen is dit goed gelukt, in andere situaties heeft het inzichten opgeleverd die bij zullen dragen aan het schrijven een beter herstelplan. In ieder geval zijn we in dit leerproces risico's niet uit de weg gegaan zodat mensen niet in een te vroeg stadium belemmerd worden om te leren hoe ze de ziekte uitingen kunnen tackelen met een presente coach naast je. Voor volgend jaar zal dit een actief beleidspunt blijven. In 2012 is intervisie/ondersteuning voor het team gestart door een externe coach, dit wordt als zeer steunegend ervaren. Alleen de coaching van de vestigingsleider is niet afdoende omdat daar ook de hiërarchische relatie speelt en er geen objectieve blik is. Er is veel aandacht voor het delen van en focussen op succeservaringen in plaats van je te laten meeslepen door de enkeling met wie het op dat moment niet goed gaat.

In 2012 zijn 7 bewoners een weekend op vakantie geweest met mij als vestigingsleider waarin veel gelachen maar ook veel geleerd is van elkaar, het was zeker voor herhaling vatbaar en we hebben er do's en dont's uitgehaald voor een volgende keer. Er kwamen zeer veel onvermoede krachten naar boven!

We hebben een start gemaakt met de HKZ certificering en zullen op geleide van een te maken handboek de organisatie verder uitbouwen komende jaren.

In 2012 zijn we begonnen met de opzet van een project, met een huurder als projectcoördinator, waarbinnen huurders hun diensten gaan aanbieden aan buurtbewoners, in eerste instantie is dit een stuk goodwill, je moet (weer) leren terug te geven als je wilt participeren. Uiteindelijk gaan we bekijken of we hiervoor een eigen bedrijfje op kunnen zetten waar mensen hun krachten betaald kunnen aanbieden in periodes waar men weinig ziekteverschijnselen ondervindt. Eventueel kunnen ondersteunende of benodigde opleidingen gevolgd worden om bepaalde diensten te kunnen/mogen leveren. De projectcoördinator heeft inmiddels via WOPiT de cursus HACCP met succes afgerond en een certificaat behaald. Er lopen contacten met Brabant en Amsterdam (via netwerk Amerika reis) waar dit soort projecten al bestaan en we van kunnen leren.

Er zijn wat verschuivingen van posten geweest binnen de begroting, de verwachting is dat er eind van het jaar een reserve van 18-20% afgedragen is aan de stichting als buffer, dit eindresultaat is conform de opgestelde begroting.

Aandachtspunt is dat veel beleidspunten het afgelopen jaar niet de aandacht hebben gehad die gepland was. De vestigingsleider zal hier in 2013 structureel tijd voor gaan inplannen en zich meer terugtrekken uit het primair proces.

Conclusie van de afgelopen anderhalf jaar is dat de eindresultaten zeer positief zijn, maar ook dat het soms toch moeilijker was dan gedacht toen de wittebroodsweken voorbij waren. De kwetsbaarheid van een klein team, zonder andere locaties om op terug te vallen, bleek vooral tijdens vakanties, ziektes en crisis maar dankzij een grote inzet van allen en de inbreng van huurders zelf liepen de meeste zaken toch steeds weer goed af. Gemaakte fouten bleken goede leerervaringen om voor de Dieselstraat en toekomstige locaties een stevig fundament te bouwen.

Speerpunten van beleid 2013:

Wat	Hoe
Veiligheidsbeleid en ARBO omstandigheden verbeteren.	Volgens inspectie-eisen/HKZ/ dagelijkse praktijk meer begrenzen. Meer inzet eigen krachten huurders, WRAP en crisiskaarten optimaliseren. Huurders BHV scholing aanbieden.
Ontwikkeling herstelgericht ervaringswerk binnen WOPiT intensiveren.	Interne inzet eigen krachten/ervaring huurders en externe ervaringswerkers toevoegen aan team Samen met Mediant Twente netwerk verbinden/verworven plaats in landelijk netwerk actief inzetten/Conferentie sept.2013 mede organiseren als leerproject.
doorgroei naar zelfsturend taakvolwassen team.	Volgens 5 stappen plan van Smartadvies/scholing/coaching.
Basis leggen volgende locaties.	Netwerk bouwen professionals en personeel, locaties verwerven, financiële buffer creëren.
HKZ.	Handboek opstellen en ernaar handelen.

Van de actielijst 2012 is niet alles uitgevoerd, de niet uitgevoerde punten blijven staan voor 2013, een groot deel zal aangepakt worden op geleide van het HKZ proces. De punten die elk jaar herhaald worden zijn ook blijven staan. Er zijn actiepunten toegevoegd vanuit de ervaringen met herstelzorg in New York.

Actielijst 2013			
Domein	Doel	Actie	Planning 2013
Herstelcoaching	Kwaliteit coaching sluit aan bij de vraag	WRAP opstellen met huurders	Gedurende het hele jaar herstelcoaches
		Tevredenheids-onderzoek uitvoeren	Mei EH
		Klachtenprocedure opstellen	Februari KK/WB
		Project dienstenbedrijf door huurders	Hele jaar huurders/KK
		Samenwerken met huurder vanuit aangepast dynamisch zorgplan conform SRH/recovery principes	Februari Woonteam/ huurders/KK
		Huisregels vervangen door ondertekende wederzijdse verwachtingen	Maart woonteam/huurders /KK
Personeels- beleid	Woonteam is deskundig, warm, flexibel en professioneel		
		Gedragscode opstellen/team agreement	Februari KK
		Cursus BHV (bedrijfshulpverlening)	Januari plannen
		herhaling	WT/KK
		Vervolg Scholing methodiek SRH(systeemgericht rehabiliterend handelen)	Februari plannen WT/KK

		Deelname conferentie ervaringswerk	Sept 2013 woonteam/huurders /KK
	Medewerkers krijgen voldoende ondersteuning	Veiligheidsbeleid uitbreiden	Januari 2013 KK/AH
		coachgesprekken	1 x per kwartaal WT/KK
		Functionerings-gesprekken	1 x per jaar WT/KK
		Monitoring en opvang incidenten/vertrouwenspersoon aanstellen	Doorlopend KK/AH
		Protocol individuele scholingswensen opstellen	Maart 2011 KK
Keurmerk certificering	WOPiT voldoet aan de criteria van gekozen keurmerk		
		Traject starten certificering	Maandelijks plannen WB/KK
	Veiligheid voldoet aan voorschriften		
		RI&E opstellen	Februari KK
		Calamiteiten/ ontruimingsplan maken	Maart EH
		Agressie / incidentenprotocol opstellen	Maart KK/AH
		Medicatiebeleid formaliseren	Februari KK/WB/SH
		Aansluiten bij BVKZ klachtenprocedure	Januari KK
	Continuïteit is gewaarborgd		

		Locatie opereert binnen exploitatiebegroting	BM/KK
		Bestuur bewaakt Stichtings-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
PR/marketing	WOPiT staat positief bekend in de zorgketen		
		Website aanpassen en actualiseren	Doorlopend WB/EH
		Investeren in contacten netwerk	Februari WT/KK
		Documenten en procedures screenen op klantvriendelijkheid, communicatiebeleid opstellen	Doorlopend WB/KK
		Aanmeldingen verwerven en zorgvuldig afhandelen	Doorlopend WT/KK/BS
		Investeren in contacten in de buurt	Doorlopend WT
Uitbreiding locaties	WOPiT heeft vestigingen in heel Twente		
		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