

Kwaliteitsrapport 2021 Stichting Mensen Met Mogelijkheden (MMM)

(202200307 Versie 001)



Inhoud

1.	Wie zijn wij en waar staan we voor?	4
1.1	Missie	4
1.2	Visie	4
1.3	Praktijkvoorbeelden van een gemaakt positief verschil in 2021	5
2.	Persoonsgerichte zorg	6
2.1	Wat doen we goed in de persoonsgerichte zorg?	6
2.1.1	Zelfredzaamheid en keuzevrijheid.....	6
2.1.2	Georganiseerde medezeggenschap.....	6
2.1.3	Het begeleidingsplan	7
2.2	Wat gaan we verbeteren in de persoonsgerichte zorg?.....	7
2.2.1	De cliëntenraad.....	7
2.2.2	De gedragscode	8
2.2.3	Deskundigheid	8
2.2.4	Inzage in de dossiers via Extranet.....	8
3.	Meldingen: klachten, incidenten en vertrouwenspersoon	8
3.1	Klachten.....	8
3.2	Melding Incidenten Cliënten.....	9
3.3	Vertrouwenspersoon	10
4.	Medewerkers en deskundigheid	10
4.1	Wat doen we goed?	10
4.2.1	Open cultuur	10
4.2.2	Betrokken medewerkers.....	10
4.2.3	Samenwerking.....	10
4.2.4	Wet Zorg en Dwang.....	10
4.2	Wat kunnen we beter doen?	11
4.2.1	Expertiseteams	11
4.2.2	Zelforganiserend vermogen.....	11
4.2.3	Blijvend lerend opstellen	11
4.2.4	Positieve signaleringsplannen	12
4.3	Samenwerking met externe deskundigen	12
5.	Sturen op kwaliteit en veiligheid	12
5.1	Onderscheid blijven maken	12
5.2	Coördinatoren.....	12
5.3	Nieuw toezicht	12
5.4	Doelstellingen 2021	13
5.5	Doelstellingen 2022	14

Voorwoord

2021 is een bijzonder jaar geweest waarin Corona een behoorlijke invloed heeft gehad op de organisatie van de zorg. We willen onze waardering uitspreken voor onze cliënten en medewerkers. In deze bijzondere omstandigheden hebben zij zich aangepast. Cliënten hebben rekening gehouden met medecliënten en hun begeleiders en prettig samengewerkt. Medewerkers hebben zich bovenmatig ingespannen om de continuïteit en kwaliteit van zorg te blijven bieden en zijn daarbij zeer flexibel geweest.

We hebben nog meer ervaren wat we belangrijk vinden, zoals het hebben van contact met elkaar en zo normaal mogelijk doen. Er krijgen verschillende mensen met verschillende perspectieven zorg binnen onze organisatie. Ook is er diversiteit en verschil van inzicht bij medewerkers. We vinden het belangrijk om, als organisatie, kaders te stellen, maar ook dat iedereen zichzelf kan zijn en staat voor wat hij of zij doet.

Ook het varen van een eigen koers als organisatie vinden we belangrijk. Dit vooral in het kader van het bieden van persoonsgerichte en kwalitatief goede zorg en daarvoor staan.

Het zoveel mogelijk open en toegankelijk houden van al onze locaties en het blijven bieden van de zorg is uitgangspunt geweest in de afwegingen die we hebben gemaakt met betrekking tot de Coronamaatregelen.

We zijn blij dat het ernaar uitziet dat er in 2022 weer meer rust zal zijn.

We hebben in 2021 niet stil gestaan en doorgewerkt aan de verbetering van onze werkmethoden en organisatie. Hiermee is er een basis om aan verdere ontwikkelingen te werken. Dat is in dit rapport te lezen. Eveneens zien we dat we nog veel hebben om aan te werken en te verbeteren. We hebben er alle vertrouwen in dat we dat met elkaar blijven doen.

Carlien Rouschop adjunct directeur en

Arthur Sluismans, directeur/Bestuurder Stichting Mensen Met Mogelijkheden

1. Wie zijn wij en waar staan we voor?

Vanuit Stichting Mensen Met Mogelijkheden bieden we Ambulante Begeleiding, Wonen en Dagbesteding. Dat doen we vanuit een bepaalde overtuiging, gevoel en gedachten. We willen een positief verschil maken in het leven van kwetsbare mensen en mensen met een ondersteuningsvraag. En daarmee deze mensen en hun direct betrokkenen te helpen om een zo zelfredzaam mogelijk, prettig en zinvol leven te leiden met zoveel mogelijk kansen.

In 2021 is aan 136 cliënten zorg verleend. In december 2021 heeft St MMM hiertoe 36 medewerkers in loondienst. Er zijn 3 stagiaires en 9 vrijwilligers. Met 28 zzp-ers wordt structureel samen gewerkt. Met name voor de ambulante begeleiding.

1.1 Missie

“Een plek en ondersteuning die je goed doen”. Dat is wat we voor mensen willen realiseren. Of dat nu een woonplek is bij ons, een dagbestedingsplek of bij iemand thuis. We willen een plek creëren en begeleiding bieden die een wezenlijk verschil maakt voor de levensomstandigheden van mensen en hun welzijn, een verbetering van leven. We ondersteunen mensen in het vinden van hun eigen kracht en zoeken en creëren mogelijkheden om dat te realiseren. Hierdoor kunnen mensen zich verder ontplooiën. Ons credo is: ***“Er is altijd iets mogelijk dat je nog niet hebt geprobeerd”.***

1.2 Visie

Mensen die als gevolg van een beperking of omstandigheden in hun leven kwetsbaar zijn, zullen er altijd zijn. Deze mensen of hun naasten zijn vaak zoekende naar een manier om hiermee om te kunnen gaan en hun levensomstandigheden zo optimaal mogelijk te krijgen. Vaak kloppen mensen bij ons aan omdat ze op zoek zijn naar iets dat een verschil kan maken in hun leven. Wij geloven dat we met onze kleinschalige zorg dat verschil kunnen zijn. Dat doen we door te luisteren, mee te denken en te kijken welke mogelijkheden we kunnen organiseren of creëren binnen dagbesteding, ambulante begeleiding of wonen. Hierbij heeft iedereen zoveel mogelijk eigen regie, over zijn eigen proces en leven, maar ook over hoe wij organiseren. Dit kan zorgen voor voorkoming van crisis, stabilisering, ontwikkeling, participatie of een gevoel van geluk en een basis voor mensen zelf om hun eigen verschil te maken.

1.3 Praktijkvoorbeelden van een gemaakt positief verschil in 2021

Een ambulante begeleidster van een collega organisatie neemt contact met ons op voor de zoon van haar cliënte die bijna 18 jaar gaat worden en niet 'tussen de kinderen' wil blijven wonen bij zijn huidige zorgverlener. Daarnaast wil hij graag vrij zijn om ook bij moeder te zijn. Hij heeft een verstandelijke beperking, er is sprake van ADHD en hechtingsproblematiek en hij heeft behoorlijk wat meegemaakt in zijn leven tot zover. We gaan het samen proberen en in mei komt hij bij ons wonen. Er is sprake van veel onrust en variatie in dag- en nachtritme, eten, dagbesteding. Langzaam brengen we een structuur aan in afstemming met hem. Dat gaat goed. Na een paar maanden gaat het minder goed. Hij trekt zich terug, houdt zich niet aan de formele en informele leefregels van het huis en gebruikt drugs. Na een indringend gesprek over de voorwaarden van te kunnen wonen in een leefgroep als deze, geeft hij aan dat hij zelf graag bij ons wil blijven wonen. De voorwaarden waaronder dat kan en de afspraken die hij met zichzelf wil maken, komen vervolgens in het gesprek vanuit hemzelf. Hij heeft zich vanaf het najaar sterk ingezet om de afspraken met zichzelf na te komen en dat is gelukt. We vinden ook dit een ontroerend voorbeeld van de mogelijkheden die mensen zelf kunnen benutten en wat een menselijke, gelijkwaardige benadering kan betekenen voor iemand.

Een moeder was zoekende naar een woonplek voor haar hoogopgeleide zoon die na psychosen weer een eigen leven wilde vormgeven, maar dat niet lukte. Door zijn psychische gesteldheid, verslaving aan softdrugs en onaangepast gedrag lukte het thuis niet. Ze zijn op zoek naar kleinschaligheid omdat ze in grootschalige zorg geen oplossing zagen. Hij is bij ons wonen in een woning, waar later 3 anderen bij in trokken met 24 uren zorg. Na een aanvankelijke periode van weerstand, overschrijden van regels en niet houden aan afspraken en het geven van intensieve begeleiding daarbij, tot en met de directie aan toe, lukte het hem om dat op uitzonderingen na wel te doen. Hij woont er nog steeds en heeft een grotere mate van stabiliteit en tevredenheid dan een jaar eerder.

Een man van 36 woont al enkele jaren vanaf het openen van de woonvorm in een groep van 8 mensen. Na zijn eerdere woonervaringen, gaat dit heel goed. Vanaf 2020 lijkt de match echter niet meer zo goed te passen. Hij huilt regelmatig en maakt zich zorgen over zichzelf. De begeleiding signaleert dit en maakt het bespreekbaar met de directie. Er worden diverse gesprekken gevoerd met begeleiding, verpleegkundig specialist en de ouders omdat de inschatting is dat hij zich in een andere woonvorm prettiger zou kunnen voelen. Ouders willen niet dat hun zoon gaat verhuizen. Hij is hier op zijn best in vergelijking tot eerdere woonsituaties, ondanks zijn huidige uitingen. Een half jaar later ontstaat er een situatie waarin er iets bij de bewoner 'lijkt te knappen'. Op basis hiervan vinden nieuwe gesprekken plaats met de ouders en gaan zij akkoord met een verhuizing naar een rustiger huis met 1

huisgenoot binnen onze Stichting. Tot op heden lijkt deze woonsituatie een veel betere match met meer rust waardoor de man meer ontspannen en vaak zelfs vrolijk overkomt.

2. Persoonsgerichte zorg

We vinden dat we bij Stichting Mensen Met Mogelijkheden in de grote lijn goed insteken op persoonsgerichte zorg. Binnen de woningen en dagbesteding gaat dit altijd gepaard met de context van wonen of werken met een groep. Dit groepsgebeuren vraagt organisatie.

Daarbinnen is er oog voor het individu. We hebben niet altijd alles in de gaten en daarom zijn we blij met de samenwerking met allerlei partijen, zoals ouders, vertegenwoordigers en deskundigen. We proberen zoveel mogelijk open te staan voor verschillende perspectieven en samen op te trekken waar nodig om de persoonsgerichte zorg vorm te geven. We vinden ook dat we nog een aantal zaken beter kunnen doen.

2.1 Wat doen we goed in de persoonsgerichte zorg?

2.1.1 Zelfredzaamheid en keuzevrijheid

Bij het organiseren van de zorg zijn er voor ons een heleboel vanzelfsprekendheden die kennelijk toch soms bijzonder blijken te zijn. Bewoners kiezen bij ons hun eigen kleding uit, kiezen hun eigen bedtijd, stellen hun weekmenu samen, hebben vrienden of vriendinnen die op bezoek komen of blijven slapen, kunnen in overleg huisdieren hebben. De bewoners van woonvorm de Auw Sjoal hebben gezamenlijk besloten dat er in 2022 onder hun verantwoordelijkheid een zwembad in de tuin komt. We willen mensen graag datgene zelf laten doen dat ze zelf kunnen, qua praktisch handelen, maar bijvoorbeeld ook in het maken van keuzes. Iedereen heeft een niet georganiseerde inspraak in hoe hij of zij zijn leven wil leiden.

2.1.2 Georganiseerde medezeggenschap

Bij Stichting Mensen Met Mogelijkheden hebben we op verschillende manieren formeel cliëntmedezeggenschap georganiseerd..

Namelijk door:

- De begeleidingsplannen en halfjaarlijkse evaluatie
- Maandelijkse bewonersoverleggen in de woningen
- Halfjaarlijkse deelnemersoverleggen bij de dagbesteding
- Halfjaarlijkse plenaire cliënt- en medewerkers bijeenkomsten
- Een 2-jaarlijks breed cliënttevredenheidsonderzoek (CTO)
- Een halfjaarlijks ouder- of verwantenoverleg bij de woonvormen
- Een cliëntenraad met 4 keer per jaar een overleg met de organisatie

In het bewonersoverleg en deelnemersoverleg wordt besproken wat er relevant is voor cliënten. Dat is zowel op initiatief van cliënten als van de organisatie. Het kunnen zaken betreffen aangaande de woning, de begeleiding, de samenwerking.

Daar waar cliënten vertegenwoordigers hebben worden deze ook betrokken bij diverse afstemmingsmomenten

2.1.3 Het begeleidingsplan

het begeleidingsplan wordt samen met de cliënt gemaakt. Er worden doelen benoemd vanuit de cliënt zelf. Halfjaarlijks wordt samen geëvalueerd. Daarmee wordt de ontwikkeling en/of groei besproken die er heeft plaatsgevonden. In de evaluatie wordt ook gevraagd naar een beoordeling van het functioneren van de begeleider. Indien er sprake is van een vertegenwoordiger kijkt deze mee naar het plan of wordt in bepaalde situaties betrokken bij de totstandkoming.

In de begeleidingsplannen is aandacht voor alle aspecten van het leven volgens het model van positieve gezondheid. De coördinatoren kijken nauw mee met het formuleren van de doelen en de daaraan verbonden begeleiding.

2.2 Wat gaan we verbeteren in de persoonsgerichte zorg?

2.2.1 De cliëntenraad

De cliëntenraad bestaat begin 2021 uit 5 leden (4 cliënten, 1 cliëntvertegenwoordiger), een ondersteunende vrijwilliger en een notulist. In 2021 hebben we een externe ondersteuner georganiseerd om volgens de Wmcz (Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen) de cliëntenraad nog wat anders te organiseren. Dat is echter geen succes geweest. Omdat het te ingewikkeld werd, heeft 1 lid opgezegd. En hebben enkele cliënten bijna afgehaakt. Dit is voorkomen door de formaliteiten van de Wmcz (medezeggenschapsregeling en huishoudelijk reglement) even los te laten.

In 2022 wordt de cliëntenraad uitgebreid met enkele leden en zal de medezeggenschapsregeling en het huishoudelijk reglement in cliëntversie worden gemaakt en ook zo worden toegepast dat cliënten graag in de cliëntenraad blijven. Er wordt een ouder van een cliënt lid die mede een ondersteunende rol kan hebben in de vertaling en vormgeving van zaken. De verwachtingen naar de cliëntenraad zullen zo aangepast worden dat dit voor cliënten interessant en leuk blijft en dat daarmee de cliëntenraad in elk geval blijft bestaan en haar waarde behoudt.

2.2.2 De gedragscode

Sommige zaken zijn toe aan een herziening. Zo ook de gedragscode. Deze is in 2018, opgesteld voor medewerkers. We verwachten dat we omgaan met een ander zoals we zelf ook graag willen dat er met ons wordt omgegaan. Dat geldt voor medewerkers en cliënten. De omgangsregels voor cliënten hebben we eerder met een huishoudelijk reglement vastgelegd. Dat blijft gehandhaafd. Maar we gaan de gedragscode ook herschrijven naar een gedragscode voor zowel medewerkers als cliënten. Hiermee willen we er onder andere voor zorgen dat iedereen zich bewust is van de omgangsvormen met elkaar en dat we daarmee een uitgangspunt hebben om de sfeer zo goed mogelijk te behouden met elkaar.

2.2.3 Deskundigheid

Er worden veel verschillende mensen door ons verzorgd, begeleid en ondersteund. Elke medewerker zijn eigen competenties, vaardigheden en eigenschappen van waaruit die begeleiding wordt vorm gegeven. Dat waarderen wij, maar we zoeken ook naar optimale professionele kaders waarbinnen de zorg en begeleiding geboden wordt. Afgelopen jaar hebben we ingestoken op deskundigheidsbevordering in relatie tot autisme en weerbaarheid en de-escalatie. Dit is een welkome voedingsbron geweest om nog persoonlijker te kunnen signaleren en te kunnen handelen vanuit een professioneel kader. Deze weg van deskundigheidsbevordering zetten we in 2022 voort.

2.2.4 Inzage in de dossiers via Extranet

Cliënten en vertegenwoordigers kunnen het eigen dossier inzien. Een aantal vertegenwoordigers hebben in 2021 al een extranet toegang gekregen in ons zorgadministratiesysteem Zilliz. Hiermee kunnen ze via een inlog de rapportages en het dossier lezen. In 2022 zullen we dat standaard voor iedereen inrichten. We maken daar afspraken over wat betreft het reageren op rapportages. Dat willen we niet via het systeem laten lopen. Als er iets belangrijk is om te bespreken, willen we graag dat er direct contact is.

Dat er wordt meegelezen met de rapportages betekent dat er nog meer aandacht mag zijn om objectief en correct op doelen te rapporteren en ervan bewust te zijn dat er wordt meegelezen. Per locatie verschilt de rapportagestijl enigszins. Dat zal voor een deel zo blijven. Er is aandacht voor verbetermogelijkheden.

3. Meldingen: klachten, incidenten en vertrouwenspersoon

3.1 Klachten

Er zijn in 2021 4 cliënten geweest waarbij betrokkenen wel ontevreden waren over (bepaalde aspecten van) de zorg, maar deze betrokkenen geen formele klacht hebben ingediend.

2 van deze meldingen zijn gerelateerd aan incidenten die hebben plaats gevonden. Met betrekking tot deze bijna klachten hebben we diverse gesprekken gevoerd met betrokkenen en begeleiding. Deze hebben gezorgd voor een redelijke tevredenheid van de melders m.b.t. onze aanpak. Ook heeft dit geleid tot verbetering van de kwaliteit van zorg, welke wordt doorgezet in 2022. Er is een aangepast positief signaleringsplan. Diverse afstemmingsgesprekken hebben plaatsgevonden tussen directie en een team ter verbetering van zaken. Wat we onder andere verbeterd hebben, is:

- Het proces van aanname van cliënten door aanstelling van een coördinator intake en ambulante begeleiding die goed kan meedenken over de passendheid van de dienstverlening
- De afstemming tussen de teams en directie aangaande het nemen van besluiten
- Specifieke deskundigheid door het inzetten van opleidingen
- Vergroting van de preventieve relatie tussen een risico-inventarisatie en het zorgplan

3.2 Melding Incidenten Cliënten

In totaal zijn er in 2021 22 incidenten gemeld binnen de organisatie. Deze betroffen de volgende categorieën: medicatie vergeten, ongeluk, gedrag, vallen, anders. De meldingen werden vanuit 4 locaties gedaan. Stichting Mensen Met Mogelijkheden heeft 8 locaties. Dat betekent dat er vanuit 4 locaties niets is gemeld. We vragen ons af hoe dat kan. De meeste incidenten vinden plaats in het verstrekken van medicatie, met name op 1 locatie. Hierop zijn al eerder maatregelen genomen. De druk heeft hoog gelegen afgelopen jaar, onder invloed van Covid en de uitval van medewerkers daardoor. De werving van nieuwe medewerkers en opnieuw creëren flexibele schil is wederom ingezet.

Genomen verbetermaatregelen:

- *Het formulier voor de meldingen is versimpeld en hoeft niet meer ondertekend te worden*
- *Het bespreken van meldingen is structureel onderdeel gemaakt van de teamoverleggen.*
- *Eind 2021 is een nieuwe incidentencommissie vorm gegeven. De incidentencommissie van 2021 was vertegenwoordigd door mensen die door de veelheid van taken hier niet goed inhoud aan konden geven. Voor 2022 zijn er andere mensen in de incidentencommissie gekomen er is deze anders georganiseerd. De verwachting met de nieuwe inrichting procedure incidenten is dat het melden wordt verbeterd, ook vanuit de andere locaties. Incidentmeldingen worden altijd gezien en behandeld door de directie in samenwerking met de coördinator en het team.*

Ook in 2020 betrof het grootste aantal incidentmeldingen het thema medicatie. In 2019 is een nieuwe woonlocatie geopend waardoor er in dat jaar ongeveer evenveel meldingen van gedragsmatige aard waren. In 2021 is daar de rust hersteld en zien we dat terug in het aantal en de aard van de incidentmeldingen.

3.3 Vertrouwenspersoon

In 2021 zijn er geen meldingen geweest bij de externe vertrouwenspersoon. Deze is beschikbaar voor cliënten en

4. Medewerkers en deskundigheid

Net zoals elke cliënt uniek is, is ook elke medewerker dat. Bij Stichting Mensen Met Mogelijkheden verbinden we mensen aan ons die vanuit hun hart en persoonlijkheid betrokken zijn bij cliënten, maar die ook kunnen werken vanuit een professioneel kader. Dat ze de gevolgen en de invloed van iemands beperking op het dagelijks leven kunnen (her)kennen en begrijpen. En cliënten passend ondersteunen om daarmee om te gaan, met zoveel mogelijk eigen regie bij de cliënt.

4.1 Wat doen we goed?

4.2.1 Open cultuur

Medewerkers kunnen zichzelf zijn. Onderling kunnen er verschillende visies of interpretaties zijn, maar zaken zijn altijd bespreekbaar. Ook als medewerkers het niet eens zijn met bepaalde voorgenomen besluiten door de directie, horen we het terug. Medewerkers signaleren ook zaken waar ze zich zorgen over maken en maken dat bespreekbaar.

4.2.2 Betrokken medewerkers

We zien de medewerkers bij Stichting Mensen Met Mogelijkheden nauw betrokken zijn bij het welzijn van de cliënten en zich inspannen om goed te kunnen begrijpen welke zorg iemand wel en niet nodig heeft. Er worden vragen gesteld om daarop af te stemmen en creatief gedacht ter ondersteuning van het bereiken van doelen. In het belang daarvan wordt er ook geschakeld met andere deskundigen.

4.2.3 Samenwerking

Ondanks dat de meeste begeleiders solistisch werken bij Stichting Mensen Met Mogelijkheden is er veel aandacht voor een nauwe samenwerking. Huishoudelijke hulpen, begeleiders en coördinatoren werken samen om in de zorgbehoefte te voorzien.

4.2.4 Wet Zorg en Dwang

Bij Stichting Mensen Met Mogelijkheden is het uitgangspunt om zorg vrijwillig te organiseren. Dat hebben we altijd al gedaan. Dat betekent dat we vaak in gesprek zijn met cliënten en of hun vertegenwoordigers. We hebben oog voor individuele behoeften en proberen zo creatief mogelijk te zijn in het aanbieden van mogelijkheden ter vervulling hiervan.

Cliënten maken bij ons hun eigen keuzes en afspraken. Uiteraard stellen we wel een kader en verwachten dat mensen met respect omgaan met anderen. Daar waar sprake is van onbegrepen gedrag, proberen we dat zoveel mogelijk te gaan begrijpen met de ondersteuning van anderen.

Een verbetering daarop voor 2022 is dat we met positieve signaleringsplannen zullen werken om de-escalatie en proactief werken nog meer te bevorderen. We zullen ook onze werkwijze met betrekking tot het bedenken en toepassen van alternatieven bekijken.

4.2 Wat kunnen we beter doen?

4.2.1 Expertiseteams

De deskundigheid die we in huis hebben, kunnen we meer met elkaar verbinden waardoor er een versterkend effect ontstaat. De deskundigheid die medewerkers in huis hebben, is versnipperd door de organisatie. Af en toe komt deze deskundigheid bij elkaar of wordt er kruislings gebruik van gemaakt. Maar dat is nog vrij beperkt. We willen graag expertiseteams creëren waarin deze deskundigheid structureel aan elkaar is verbonden waardoor er een versterkend effect kan optreden. Bijvoorbeeld op het gebied van Autisme, psychosen, hechtingsproblematiek.

4.2.2 Zelforganiserend vermogen

Niet alleen verschillen individuen, maar ook teams functioneren verschillend. Daar waar in het ene team proactief veel taken worden opgepakt en zelfstandig vorm gegeven, is het andere team nog meer afhankelijk van aansturing van de coördinator en/of directie. We kunnen als organisatie nog meer toewerken naar zelforganiserend handelen binnen enkele teams, passend binnen hun vermogen.

4.2.3 Blijvend lerend opstellen

Vanuit betrokkenheid en de aanwezige deskundigheid is er kwaliteit van zorg. Vaak zien we daarin toch dat bepaalde overtuigingen en oordelen van invloed zijn op de zorg die wordt verleend. We kunnen met elkaar een nog meer open houding creëren waarmee we ons blijvend lerend opstellen. Wanneer helder is dat 'fouten maken niet bestaat' (iets heel anders dan bewuste nalatigheid), dat er alleen maar sprake is van onderlinge feedback, kan alle ervaren 'bedreiging' wegvallen bij de interpretatie van feedback en samen gekeken worden naar wat wenselijke keuzes zijn en/of gedrag is voor de toekomst. Reflectie op je eigen handelen en het handelen als team hoort daarbij. Dit is structureel onderwerp in de teamoverleggen. Als directie stellen we onszelf ook lerend op en geven persoonlijke voorbeelden. We mogen daar met zijn allen nog veel bewuster mee omgaan.

4.2.4 Positieve signaleringsplannen

Dat wat je bespreekt of visualiseert krijgt zijn werking in ons brein. We willen dat er in de signaleringsplannen een positief uitgangspunt wordt genomen. Dus niet: het gedrag wordt steeds erger, wat doe je bij elke stap die erger is? Maar: we signaleren gedrag en willen naar de rust toe; wat zijn de stappen om tot rust te komen?

4.3 Samenwerking met externe deskundigen

We hebben als Stichting Mensen Met Mogelijkheden begeleiders met diverse opleidingsachtergronden in dienst. Mensen met kennis van de begeleiding van verstandelijk gehandicapte mensen of met kennis van psychiatrische problematiek. In de behoefte aan andere deskundigheid wordt er samengewerkt met mensen met specifieke deskundigheid. In 2021 hebben we onder andere structureel samengewerkt met een verpleegkundig specialist, een GZ psychologe, een psychotherapeute gespecialiseerd in traumabehandeling, opleidingsinstituut Extrass met deskundigheid in autisme, een psychologe en de thuiszorg. Daarnaast hebben we een beroep gedaan op het Centrum voor Consultatie en Expertise (CCE) voor expertise betreffende probleemgedrag.

5. Sturen op kwaliteit en veiligheid

5.1 Onderscheid blijven maken

In de afgelopen jaren hebben we een aantal zaken meer uniform georganiseerd, zoals bijvoorbeeld het melden van incidenten of de medezeggenschap van cliënten. Daarnaast blijft de vertaling van het uniform beleid per locatie soms toch ook verschillend en willen we ook dat in de verschillende contexten ruimte blijft voor keuzes die passen bij een bepaalde locatie. De externe auditor heeft ons gecompimenteerd over de manier waarop we dit doen.

5.2 Coördinatoren

In 2021 hebben we een extra coördinator kunnen aanstellen. Hiermee is elk project voorzien van een coördinator die oog heeft voor kwaliteit op de locatie. De insteek hiervan verschilt per locatie. Eind 2021 hebben we ook nog net een coördinator voor de ambulante begeleiding weten te werven. Hiermee kan de directe uitvoering van zaken volledig door de directie worden overgedragen. We blijven uiteraard sparren met elkaar. Onze lijnen zijn nog steeds kort en dat willen we zo houden.

5.3 Nieuw toezicht

Om onze kennis en kwaliteit te vergroten zijn we per 2021 lid geworden van de VGN (Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland). We hebben ook mede in het licht daarvan onze statuten aangepast zodat ze voldoen aan de nieuwe wetgeving. Dit was ook nodig vanwege

aanpassing naar de richtlijnen van goed bestuur en nieuwe wetgeving. In kader hiervan is er ook een nieuwe Raad van Toezicht georganiseerd, waarbij 1 lid is gebleven en er 3 nieuwkomers zijn. De achtergrond van de nieuwe leden (zorg, recht en financiën) past bij de fase waarin we ons bevinden als organisatie. In 2022 zullen we nog een 5^e lid werven.

5.4 Doelstellingen 2021

Ondanks de drukke Corona tijd hebben we toch voldoende focus gehad op de gestelde doelen voor 2021 en zijn deze geheel of deels behaald.

- We hebben een gehele nieuwe bezetting voor de administratie. Hierbij hebben we nu vanuit 3 medewerkers met focus op 3 verschillende aspecten; de financiële administratie, de cliëntenadministratie en de personeelsadministratie en onderlinge vervangbaarheid.
- Dagbestedingslocatie de Graasj is overgenomen door Triade Zorggroep die met een bredere doelgroep en meer beschikbare middelen voor een beter toekomstperspectief van deze mooie locatie kan zorgen. Hierdoor konden de cliënten bij de Graasj werkzaam blijven.
- Er is hard gewerkt om de functionaliteit van het cliëntadministratiesysteem Zilliz meer te gebruiken. De digitale dossiers van de cliënten zijn bij Wonen en Dagbesteding nu zoals ze horen te zijn. Voor de ambulante begeleiding is hier nog een verbetering nodig. Gelukkig hebben we eind 2021 nog net een coördinator intake en ambulante begeleiding kunnen aannemen. Deze zal hier in 2022 aandacht voor hebben.
- De voorbereiding voor 2 nieuwe woonvormen in de Geenstraat te Geleen heeft ondanks Corona gewoon doorgang gekregen. Begin 2023 worden ze naar verwachting opgeleverd. We hebben al geïnvesteerd in een coördinator die op voorhand al de ruimte heeft om de start zo soepel mogelijk te laten verlopen.
- Onze financiële middelen zijn in 2021 substantieel verbeterd. We kunnen onszelf weer een gezonde financiële organisatie noemen. We zijn veranderd van accountant om deze meer proactief met ons te laten meedenken.
- Uiteraard zijn we in 2021 verder aan de slag gegaan met de Wmcz (Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen) die op 1 Juli 2020 van kracht is gegaan. Er was al een cliëntenraad, maar deze wordt nu weer wat anders georganiseerd.
- Met onze verbeterde financiële positie was er ook weer meer ruimte voor ontwikkeling en deskundigheidsbevordering door middel van opleiding. Voor de woonteam zijn er

opleidingen ingezet ter bevordering van autisme deskundigheid en het handelen vanuit een professionele rol.

Wat in 2021 ook een belangrijke rol heeft gespeeld, is de afweging tot de keuze om al dan niet mee te doen aan de aanbesteding Wmo 2022 van de gemeenten Sittard-Geleen, Beek en Stein. Ondanks dat dit de regio is waar we vanaf het ontstaan van de organisatie hebben samengewerkt met de gemeenten, hebben we toch besloten niet meer in te schrijven voor WMO Zorg In Natura, maar op basis van Persoons Gebonden Budgetten onze dienstverlening in 2022 voort te zetten. Het kader van de aanbesteding paste niet bij onze interpretatie van kwaliteit van zorg.

5.5 Doelstellingen 2022

Voor 2022 hebben een aantal thema's onze prioriteit in het verbeteren van onze kwaliteit van zorg, namelijk:

1. Het versterken van de bezetting van de teams.
Als gevolg van een combinatie van de kleinschaligheid met uitval van medewerkers gedurende de Covid periode is het soms een behoorlijke uitdaging geweest om de roosters rond te krijgen en de continuïteit van zorg te leveren. We willen op iedere locatie de kern van het team stevig genoeg hebben en een structurele flexibele schil per locatie.
2. Een verdere automatisering van de administratieve processen. Hoe gemakkelijker we het werk maken, des te meer tijd is er over om aan ons primaire proces te besteden, het leveren van zorg.
3. De ambulante begeleiding kwalitatief verbeteren met een daaraan verbonden coördinator. Hoe wordt de begeleiding vorm gegeven en hoe wordt dit ook gerapporteerd.

In 2022 zullen we verder ontwikkelen. We blijven staan voor dat wat we belangrijk vinden en zullen de begeleiding, zorg en ondersteuning zoveel mogelijk vormgeven vanuit contact en verbinding en eigen regie bij de cliënt. In dit rapport staan een aantal verbeterpunten benoemd, maar daarnaast zijn er natuurlijk nog veel meer die we in de dagdagelijkse praktijk oppakken. Gelukkig is elke dag een nieuwe dag waarin er ook voor ons ***“altijd iets mogelijk is dat we nog niet hebben geprobeerd”***.