



## Beleidsjaarplan WMZO 2025

### Inleiding

Stichting Wonen Met Zorg en Ondersteuning (WMZO) is opgezet door een enthousiaste groep (pleeg-) ouders. Zij hebben voor hun tien kinderen met een verstandelijke en / of meervoudige beperking, een kleinschalige woonvorm gerealiseerd met 24-uurs zorg en begeleiding. Ook zinvolle daginvulling voor de eigen bewoners is hier mogelijk. De stichting is in 2006 opgericht. Zij is ontstaan vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid en solidariteit, waarbij de bewoners centraal staan. De woning is in 2011 tot stand gekomen en wordt gehuurd van woningcorporatie Woongoed. Elke bewoner heeft de beschikking over een eigen appartement met woon-, slaap- en badkamer, een keukenblok en een bergruimte. Er is een gemeenschappelijke huiskamer met woonkeuken en eetgelegenheid. De woning biedt volop ruimte, veiligheid en faciliteiten en beschikt over een grote tuin.

Stichting WMZO heeft met samenwerkingspartner WoonDroomZorg (WDZ) een team zorgmedewerkers samengesteld met hart voor de zorg, waarbij de ouders / wettelijk vertegenwoordigers een beslissende stem hebben bij de aannahme van personeel.

De bewoners zijn verenigd in de vereniging De Tromp, waarbij de wettelijk vertegenwoordigers de bewonersbelangen behartigen. De vereniging is het richtinggevend en controlerend orgaan voor de stichting. De stichting wordt bestuurd door een door de wettelijk vertegenwoordigers gekozen bestuur.

Dit beleidsjaarplan geeft de doelstellingen voor de komende periode weer en is opgesteld door het bestuur van de stichting.

De doelstellingen leveren een bijdrage bij het realiseren van de missie en visie van stichting Wonen Met Zorg en Ondersteuning.

## Missie en visie

De missie en visie WMZO zijn in 2021 opnieuw vastgesteld. Zie hiervoor het document "Missie en Visie WMZO 2021". Dit document zal in 2025 wederom worden herzien en vastgesteld.

De belangrijkste doelstellingen in deze missie en visie zijn:

- A. Bieden van 24-uurs zorg en begeleiding;
- B. Bieden van zinvolle daginvulling voor bewoners;
- C. Meebeslissen over aannahme van personeel opdat zorg en begeleiding door gekwalificeerd personeel wordt geboden;
- D. Bieden van een omgeving aan bewoners ter bevordering van de persoonlijke ontwikkeling en ontspanning;
- E. Bieden van zorg en begeleiding gebaseerd op de specifieke wensen en behoeften van de individuele bewoner;
- F. Bieden van een veilige woon- en leefomgeving voor bewoners, geïntegreerd in de maatschappij (activiteiten in de maatschappij, inzet van vrijwilligers);
- G. Duurzaam, gericht op het ontlasten van ouders / wettelijk vertegenwoordigers en familie. Toekomstvast;
- H. Zorgen voor een open en duidelijke communicatie;
- I. Kwaliteitsnormen zijn duidelijk beschreven en worden getoetst;
- J. Bieden van op de bewoners afgestemde activiteiten gedurende het gehele jaar;
- K. Aandacht voor gevarieerde, verse en zo gezond mogelijke maaltijden;
- L. Bewoners hebben inspraak;
- M. Betrekken van de volgende generatie.

## Huidige situatie

Sinds 2021 werken we volgens een beleidsjaarplan. Dit geeft richting aan hetgeen we doen om de missie en visie na te streven. Die stip op de horizon is fijn om te hebben. Maar het betekent ook dat er zaken in het beleidsjaarplan opgenomen worden waarvan gedurende het jaar blijkt dat deze te ambitieus zijn. Dat is niet erg, dergelijke zaken vergen meer tijd maar worden op deze manier niet vergeten.

In 2024 hebben we o.a. de volgende zaken af kunnen handelen:

- In samenwerking met coördinator en WZV zijn de noodzakelijke voorwaarden gecreëerd teneinde te voldoen aan de voorgeschreven (IGJ) kwaliteitseisen van een door ouders geïnitieerd wooninitiatief;
- Handboek deel II is in een digitale omgeving gerealiseerd;
- Toekomstperspectief stichting WMZO / De Tromp: de werkgroep Toekomst heeft onderzoek gedaan naar de zaken, die voor ouders belangrijk zijn om in de toekomst te behouden. Alle ouders zijn door de werkgroep bezocht en bevroegd. De uitkomsten zijn in een rapportage beschreven (stap 1). Deze rapportage is gedeeld met het bestuur en in de ALV (november). Er is toen besloten dat met stap 2 (onderzoek welke partners er wellicht in aanmerking komen om de toekomst van De Tromp veilig te stellen) wordt gewacht tot het moment dat (externe) omstandigheden hierom vragen. Het toekomstperspectief blijft een vast agendapunt op de ALV's;
- Aandacht is besteed aan de relatie ouders / wettelijk vertegenwoordigers en personeel middels twee sessies door coach Oei van Oei voor Groei.

## Strategie

Het komend jaar gaat onze aandacht vooral uit naar de volgende hoofddoelen, met de daarbij behorende activiteiten; in willekeurige volgorde:

- Concretiseren van de zaken die aan het team kunnen worden overgedragen;
- Verankering van het vereenvoudigen van besturen;
- Communicatieschema (Handboek deel II) vereenvoudigen;
- Borgen van de werkzaamheden van de penningmeester;
- Toetsing kwaliteit bij WMZO;
- Herzien Missie en Visie WMZO.

## Financiën

In de begroting zal rekening gehouden worden met de gevolgen van bovenstaande doelstellingen.

## Voortgang

Over de voortgang van de in dit beleidsplan benoemde activiteiten wordt 2 keer per jaar, voorafgaand aan de ALV, gerapporteerd aan ouders / wettelijk vertegenwoordigers.

## Activiteiten

We zullen ons op de volgende activiteiten richten:

Activiteit	Hoort bij	Q1	Q2	Q3	Q4
Toetsing kwaliteit bij WMZO - Externe audit	Kwaliteit				
Herzien Missie & Visie WMZO - In een verenigingsbijeenkomst hiermee aan de slag gaan	Toekomstvast Kwaliteit				
Borgen van de werkzaamheden van de penningmeester - Takenpakket reduceren en deel werkzaamheden uitbesteden aan derden	Toekomstvast				
Communicatieschema (zie: Handboek deel II) vereenvoudigen	Communicatie				
Concretiseren van de zaken die aan het team kunnen worden overgedragen - Werken met budgetten; denk hierbij aan schoonmaak, tuinonderhoud e.d. - Aanpassen sollicitatieprocedure met een grotere rol coördinator - Grotere rol van het team bij het toelaten van een nieuwe bewoner	Toekomstvast				
Verankering van het vereenvoudigen van besturen - Vergaderfrequentie verminderen en niet in januari, juli en augustus - Evaluatieoverleg met WZD inhoudelijk beter afstemmen - Intensiveren e-mailcontact tussen bestuursleden	Toekomstvast				