

Stichting Wonen en Psychiatrie

Zeeuwse Gronden



Sociaal jaarverslag

2007

Bij Zeeuwse Gronden staan de cliënt en zijn familie centraal

Het jaar 2007 was voor de Stichting Wonen en Psychiatrie een jaar van explosieve groei, van anticiperen op de veranderde wet-, en regelgeving en van wijziging van de organisatievorm. Ook een jaar van nadenken over de toekomst, uitbreiding van woonvoorzieningen en accenten leggen.

Dichtbij

Betrokken

Deskundig



Uit een recente Kwaliteitstoets die het Landelijk Steunpunt Wonen en Perspectief gehouden heeft onder mensen met een beperking, komt naar voren dat bewoners van kleinschalige, particuliere wooninitiatieven beter scoren op de ladder van geluk, zelfontplooiing en algeheel welbevinden. Wie zelf kan kiezen hoe hij zijn leven inricht en invult, is veel gelukkiger dan iemand die daarin wordt beknot. Als mensen zelf keuzes kunnen maken, zijn ze veel meer tevreden over hun kwaliteit van leven. Zelf kiezen met wie je wilt wonen en waar je wilt wonen.

De Stichting Wonen en Psychiatrie biedt geïntegreerde zorg aan mensen met een langdurige psychiatrische aandoening, die op grond van deze aandoening last hebben van structurele tekortkomingen op het gebied van persoonlijk, sociaal en maatschappelijk functioneren. Voor de betrokken familie betekent dit dat 'de zorg' dichtbij is, met name ook als hun zieke familielid een terugval kent. Een woonvoorziening Zeeuwse Gronden is dichtbij.

Uit onderzoeken blijkt dat in 2020 psychiatrische aandoeningen na hart-, en vaatziekten tot de meest voorkomende ziektebeelden zullen behoren. Een constatering die ons aller zorg is. Dat de impact bij naastbetrokkenen van een gezinslid dat aan een psychische aandoening lijdt groot is, mag duidelijk zijn. Hulpverlening die ouders en familie nauw bij wonen en behandelen betreft, is een vereiste. De hulpverlening bij Zeeuwse Gronden is betrokken.

De zorg voor kwetsbare mensen is een graadmeter voor de kwaliteit van de samenleving. Goede zorg komt tot stand in de relatie tussen de cliënt en zijn directe zorgverlener en in de afstemming tussen de verschillende zorgverleners. Van zorginstellingen wordt meer en meer verwacht dat ze zich in hun aanbod afstemmen op de vraag van de cliënt. Bij de vaststelling van de zorgvraag is het van wezenlijk belang dat de familie nauw betrokken is, immers de cliënt zal soms meer zorg nodig hebben dan hij zelf nodig acht. Bij Zeeuwse Gronden zijn de professionals deskundig om de relatie met de cliënt in vertrouwen adequaat vorm te geven.

Openheid van zaken geven we verder in dit jaarverslag. Ik wens u veel leesplezier.

Jan Verhelst

Voorzitter Raad van Bestuur

Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE	3
1. INLEIDING	5
2. ALGEMENE INFORMATIE OVER DE ORGANISATIE	5
2.1. Algemene identificatie gegevens.....	5
2.2. Wat is Zeeuwse Gronden?	5
2.2.1. Missie	5
2.2.2. Organisatiedoelen en belangrijkste taken	5
2.2.3. Organisatiestructuur	6
2.3. Sociaal beleid	7
2.3.1. Sociaal beleid, personeel en kwaliteit	7
2.3.2. Doelstellingen	7
2.3.3. Ondernemingsraad	7
2.4. Cliënten	8
2.4.1. Zorgverlening	8
2.4.2. Cliëntenraad	8
2.4.3. Familieraad.....	9
2.4.4. Klachten	9
3. TERUGBLIK EN EVALUATIE	10
3.1. Personeel	10
3.1.1. Groei.....	10
3.1.2. Beleidsdag	11
3.1.3. Medewerkerstevredenheidsonderzoek	11
3.1.4. Werkdruk	11
3.1.5. Protocollen	11
3.1.6. Medewerkervertrouwenspersoon	11
3.2. Cliënten	12
3.2.1. Cliëntenraad	12
3.2.2. Cliënttevredenheid	12
3.2.3. Familieraad.....	12
3.3. Algemeen.....	13
4. VOORUITBLIK	14
4.1. Personeel	14
4.1.1. Groei.....	14
4.1.2. Beleidsdag	14
4.1.3. Werkdruk	14
4.1.4. Protocollen	14
4.2. Cliënten	15
4.2.1. Cliënttevredenheid	15
4.3. Algemeen.....	15

5.	PERSONEELSBELEID	16
5.1.	Algemeen.....	16
5.1.1.	Overheidsbeleid.....	16
5.1.2.	Interne communicatie	16
5.2.	Financieel	16
5.2.1.	Geldstromen	16
5.2.2.	CAO	16
5.3.	Personeelontwikkeling.....	17
5.3.1.	Werkgelegenheid en personeelsbeleid	17
5.3.2.	Arbeidsmarktsituatie in branche en regio.....	17
5.3.3.	Functioneringsgesprekken.....	17
5.3.4.	Opleiding en scholingsbeleid	18
5.4.	Diversen.....	18
5.4.1.	Activiteiten	18
5.4.2.	Mijlpalen	19
5.4.3.	Plaats in de samenleving	19
6.	ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	20
7.	CIJFERS EN GRAFIEKEN	21
8.	ZEEUWSE GRONDEN EN SOCIAAL BELEID.....	24

1. Inleiding

In dit sociaal jaarverslag geven we openheid van zaken over de vormgeving van het te voeren sociaal beleid. Hierbij ligt de focus op die beleidsonderdelen die voor het personeel van belang zijn. Tevens schenken we aandacht aan de relatie met de cliënt. Gedetailleerde en concrete informatie over interne en externe factoren met betrekking tot onderwerpen als werkoverleg, opleiding, beoordeling, verloop en verzuim komen aan de orde. Tenslotte evalueren we de invloed van externe factoren en van wetgeving op sociaal gebied.

2. Algemene informatie over de organisatie

In dit hoofdstuk verstrekken we algemene informatie over Zeeuwse Gronden, zodat iedere lezer een duidelijk beeld van de organisatie heeft.

2.1. Algemene identificatie gegevens

Adres:	Postbus 1156
Postcode:	4530 GD
Plaats:	Terneuzen
Telefoonnummer:	0115-621314
Identificatienummer Kamer van Koophandel:	22057719
E-mailadres:	info@zeeuwse-gronden.nl
Internetpagina:	www.zeeuwse-gronden.nl

2.2. Wat is Zeeuwse Gronden?

Stichting Wonen en Psychiatrie is voortgekomen uit familievereniging Ypsilon Zeeuws-Vlaanderen en opgericht 12 april 2005. Wonen en Psychiatrie is de wettelijk gedeponeerde naam van de Stichting. De 'werkomgeving' en de voorzieningen duiden we met Zeeuwse Gronden. Zeeuws-Vlaanderen is in het jaar 2007 het werkgebied.

2.2.1. Missie

De Stichting Wonen en Psychiatrie beoogt geïntegreerde zorg te bieden aan mensen met een langdurige psychiatrische aandoening. Geïntegreerde zorg houdt in dat cliënten ondersteuning wordt geboden op alle domeinen van hun leven waar zij een zorgvraag hebben die samenhangt met hun psychiatrische aandoening. Het kan gaan om behandeling, begeleiding, dagbesteding en het aanbieden van een eigentijdse woonvoorziening. Bijzondere aandacht is er voor de eenheid van zorg. Behandeling van de psychiatrische aandoening, begeleiding, wonen en het aanbieden van dagactiviteiten zijn niet van elkaar te scheiden. Goede zorg op het ene domein werpt vruchten af op de andere domeinen. In het bijzonder is er aandacht voor de participatie in sociale en culturele activiteiten. Daarnaast wordt waar mogelijk familie en andere belangrijke personen uit het sociale netwerk betrokken bij de zorg. Waar nodig zal de Stichting zelf initiatief nemen om de nodige voorzieningen voor cliënten tot stand te brengen.

2.2.2. Organisatiedoelen en belangrijkste taken

De Stichting Wonen en Psychiatrie richt zich vooral op die groep mensen met een langdurige psychiatrische aandoening, die tal van beperkingen ondervindt op verschillende levensterreinen. Het doel is in de mate van het mogelijke de zelfredzaamheid en het herstel te bevorderen. We zijn ons ervan bewust dat dit een langdurig proces is dat zich kan uitstrekken over vele jaren. De zorg die we bieden situeert zich binnen de tweede lijn. Onze kernactiviteiten bestaan uit het bieden van behandeling, ondersteunende en activerende begeleiding, dagbesteding en kleinschalig wonen, zowel in geclusterde woonvormen als ambulant. Voor de dagactiviteiten hebben we in de binnenstad van Terneuzen een dagactiviteitencentrum dat zeven dagen per week open is. Een eigen crisisdienst is iedere dag 24 uur bereikbaar. Op dit moment hebben we twee verblijfplaatsen en een erkenning voor twaalf plaatsen.



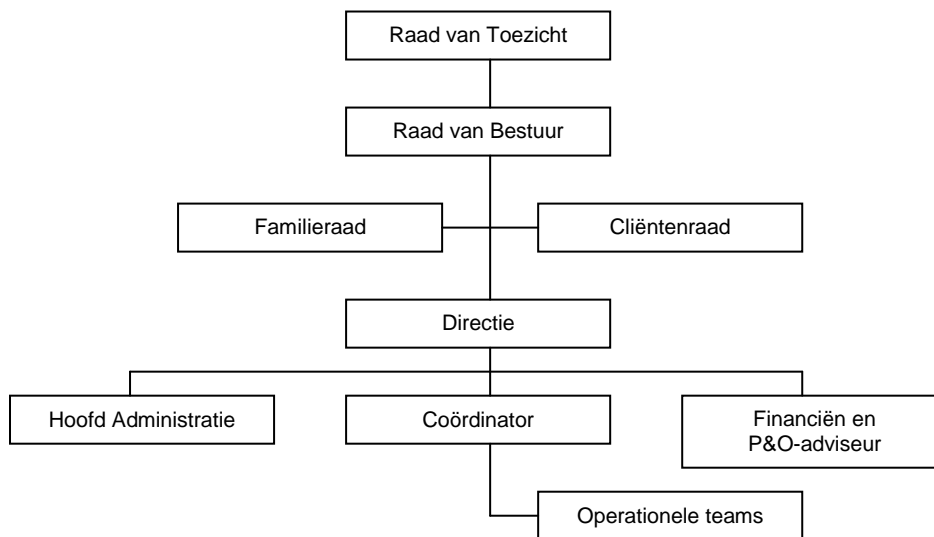
Ramona:

“Mijn werk bestaat uit het helpen van de cliënten bij het wonen. Als woonbegeleider ondersteun je de cliënt zodat hij zich staande kan houden in zijn woonomgeving. Bijvoorbeeld als een cliënt een bepaalde angst heeft. Dan heb je een gesprek om de angst weg te nemen, of je gaat mee naar de winkel of het ziekenhuis als dat de angst is.”

2.2.3. Organisatiestructuur

Stichting Wonen en Psychiatrie heeft in oktober 2007 een herstructurering ondergaan en functioneert nu volgens het Raad van Toezichtmodel, met twee bestuurs-, en drie organisatielagen. De Raad van Bestuur staat in voor de dagelijkse leiding van de Stichting. De uitvoerende werkzaamheden binnen de werkomgeving Zeeuwse Gronden zijn gedelegeerd aan de directie. De cliëntenraad en de familieraad maken deel uit van de Stichting.

Organogram



In het jaar 2007 bestaat de Raad van Bestuur uit J. Verhelst (voorzitter), H.C.Haak (penningmeester) en M.A.Net de Rijke (secretaris). De Raad van Toezicht bestaat uit J.F. Mulder (voorzitter), Y. van Renswoude en G. van Harten (secretaris). De directie is onderverdeeld in de directie zorg en directie bedrijfsvoering.

2.3. Sociaal beleid

2.3.1. Sociaal beleid, personeel en kwaliteit



Daniël:

'Zeeuwse Gronden bestaat uit zelffunctionerende teams. Het personeel voelt zich verantwoordelijk en zelfstandig. En er is expertise. De woonbegeleider neemt veel zelf de beslissingen. En dat is goed, want al die overleggen kosten alleen maar tijd en geld. Voor de dagdagelijkse beslissingen kun je best zelf beslissen, want je bent 36 uur per week met die cliënt in contact. En het werkt uitstekend.'

Sociaal beleid omvat datgene wat binnen de organisatie met personeel te maken heeft. We zijn als jonge Stichting volop in ontwikkeling en hebben daarbij ook aandacht voor ons personeel. We zijn lid van GGZ Nederland, waarmee personele zaken als CAO en functiewaardering geregeld zijn. Cliënten en opdrachtgevers verwachten een kwalitatief goede hulpverlening. De bevoegdheden ten aanzien van de bedrijfsvoering hebben we vastgelegd in een huishoudelijk reglement en een functiebeschrijving verwoordt de bevoegdheden van de directie. Het sociaal beleid integreren we in het kwaliteitsbeleid. Dit kwaliteitsbeleid hebben we niet ondergebracht bij een kwaliteitsfunctionaris. Op verschillende onderdelen van de organisatie, waaronder ook op personeelsniveau stellen we beleidscycli in. Diverse medewerkers werken de verbeterpunten verder uit binnen de organisatie. Zo beschouwen we verbetering van kwaliteit als een onderdeel van het dagelijks werk en garanderen we inspraak en participatie in het toekomstbeleid.

De structuur is een sterk punt van de organisatie. Hierdoor is de kwaliteit en vraaggerichtheid van werken geborgd, ook voor de toekomst. Zeeuwse Gronden is een platte organisatie met werknemers die hart hebben voor hun werk. We hebben uitstekend gekwalificeerd personeel in dienst, allen mensen die bewust gekozen hebben voor het werken in een woonvoorziening.

2.3.2. Doelstellingen

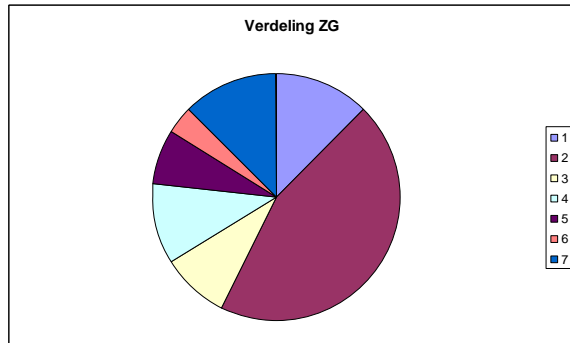
We hebben in het jaar 2007 nog geen expliciete doelstellingen geformuleerd op het gebied van inspanningen en gerealiseerde prestaties. Met het oog op een verdere kwalitatieve ontwikkeling van het personeelsbeleid zullen we in het voorjaar 2008 een personeelsmedewerker aanstellen.

2.3.3. Ondernemingsraad

Op dit moment is er nog geen ondernemersraad voor de werknemers. Gezien de omvang van de Stichting is dat vooralsnog geen wettelijke verplichting.

2.4. Cliënten

Cliënten van Zeeuwse Gronden zijn mensen met een langdurige psychiatrische aandoening die van de aangeboden diensten van Zeeuwse Gronden gebruikmaken. Deze mensen ervaren veel beperkingen op verschillende levensterreinen en bezitten daardoor een specifieke kwetsbaarheid.



	Aandoening	Aantal
1	Middelen misbruik	7
2	Schizofrenie	25
3	Schizo-affectieve stoornis	5
4	Bipolaire stoornis	6
5	Dysthyme stoornis	4
6	PTSS	2
7	Persoonlijkheids stoornis	7
	Totaal aantal	56

2.4.1. Zorgverlening

Als zorgverleners werken we naar het Amerikaanse rehabilitatiemodel van Anthony. De cliënt is nadrukkelijk 'consumer' die zorg afneemt van 'aangeboden diensten' van psychiater, psycholoog, sociaal psychiatrisch verpleegkundigen en woonbegeleiders. Zelfhulp geven we vorm door de cliënten te stimuleren zelf te zoeken naar mogelijkheden die passen bij hun ontwikkeling en door contacten tussen cliënten onderling te stimuleren. Bij het verlenen van zorg ligt de nadruk op recovery (herstel), gegeven de beperkingen op het gebied van het persoonlijk, sociaal en maatschappelijk functioneren voortkomend uit de langdurige psychiatrische aandoening. We beschrijven de aangeboden zorg concreet in een zorgplan dat we ieder jaar samen met de cliënt en eventueel andere relevante personen (onder andere familie) opstellen. Ieder half jaar evalueren we dit plan. Daarnaast vindt wekelijks bijsturing plaats tijdens de bewonersvergaderingen.

Gezien de aard van de problematiek behoort bij het bevorderen van de autonomie ook dat we soms beperkende maatregelen aan de cliënt moeten opleggen, bijvoorbeeld de nadruk en het toezicht op het gebruik van medicijnen en de controle op drugsgebruik. Deze maatregelen zijn alleen dan gerechtvaardigd als ze terugval voorkomen, die tot minder vrijheid in het leven van de cliënten leidt dan de voorgestelde beperkingen.

We werken als Stichting op verschillende onderdelen binnen de organisatie nauw samen met Emergis en RGC. Zo ontwikkelen we samenwerkingsprotocollen om te komen tot een soepele onderlinge doorverwijzing en is er een jaarlijks overleg op directieniveau. Ook zijn meerdere behandelaars in dienst van beide organisaties, wat de continuïteit van zorg kan garanderen.

2.4.2. Cliëntenraad

De medezeggenschap van cliënten binnen de Stichting Wonen en Psychiatrie is geregeld in de Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen (WMCZ). We werken nog aan een samenwerkingsovereenkomst, welke begin 2008 gereed moet zijn.

Februari 2007 is de cliëntenraad opgericht. In het begin bestond de raad uit drie leden, maar inmiddels maken zeven leden deel uit van de raad. Idealiter heeft iedere locatie een vertegenwoordiger in de cliëntenraad. De cliëntenraad heeft de bevoegdheid om gevraagd en ongevraagd adviezen uit te brengen naar de directie en Raad van Bestuur. Deze maakt hij schriftelijk kenbaar. De directie en/of de Raad van Bestuur bespreekt vervolgens de adviezen in een overleg, waaruit eventuele beleidsaanpassingen of concrete acties kunnen voortvloeien. In de toekomst zal een onafhankelijke cliëntondersteuner de raad gaan ondersteunen. Ook kan de raad een beroep doen op het secretariaat van Zeeuwse Gronden.

De Stichting Wonen en Psychiatrie stelt ieder kalenderjaar samen met de cliëntenraad een budget op wat toereikend moet zijn voor bijscholing, werkbezoeken, etc.

2.4.3. Familieraad

Naast de cliëntenraad bestaat binnen Zeeuwse Gronden de familieraad, opgericht maart 2007. Vanaf de oprichting van de Stichting hebben familie en naasten van de cliënten een belangrijke stimulerende rol gespeeld. De nu opgerichte raad vertegenwoordigt de collectieve belangen van familieleden en naasten van in de voorziening verblijvende of in behandeling zijnde cliënten.

2.4.4. Klachten

Door middel van een cliënttevredenheidonderzoek meten we de kwaliteit van zorg. Daarnaast kunnen de cliënten wensen en verbeterpunten laten opnemen in het zorgplan. We hebben een klachtenprocedure opgesteld die we gebruiken bij ernstige klachten die we niet in onderling overleg kunnen oplossen. Bovendien zijn we als Stichting aangesloten bij een externe, onafhankelijke klachtencommissie. De klachtencommissie bestaat uit leden die onafhankelijk zijn, zij werken niet in één van de instellingen welke zijn aangesloten bij de Klachtencommissie Zeeuws-Vlaanderen. We achten het wenselijk aangevoerde klachten in eerste instantie intern te behandelen. Leidt dit niet tot het gewenste resultaat dan bestaat de mogelijkheid om de klacht neer te leggen bij de klachtencommissie.

3. Terugblik en evaluatie

In dit hoofdstuk beschrijven we globaal enkele gebeurtenissen van het afgelopen jaar die betrekking hebben op het sociaal beleid.

3.1. Personeel

Daniël:

“Zeeuwse Gronden is een leuke kleine organisatie. Werken bij deze organisatie is aantrekkelijk, niet in het minst doordat de meeste werknemers verschillende petten ophebben. Dat geeft variatie en uitdaging binnen het bedrijf. Al is het ook wel eens lastig, want wie moet je waar voor vragen? Ik ben ook zo iemand met verschillende petten op. In 2007 was ik woonbegeleider, vooral volop bezig woonbegeleider te worden, inmiddels ben ik administratief medewerker. Maar eigenlijk ben ik allround inzetbaar. Ik neem namelijk ook de telefoon op en als er problemen zijn, komt men dus vaak als eerste bij mij terecht. Ik vind dat wel leuk. Vaak zijn het kleine dingetjes die ik wel kan oplossen, problemen met de programmatuur bijvoorbeeld. Verder ben ik bezig met het schrijven van protocollen en procesbeschrijvingen, met de administratie en CIZ-indicaties.”

Het personeel van Zeeuwse Gronden was in het jaar 2007 verdeeld over twee woonclusters (Klaassenstraat en Grenulaan), het ambulante team, het dagactiviteitencentrum en het kantoor.



3.1.1. Groei

Daniël:

“Wat ik me kan herinneren van het jaar 2007 is de enorme groei van het aantal personeelsleden en cliënten. Door de grote groei was het ook heel hectisch.”

Aantal werknemers in en uit dienst in 2007:

In dienst	Uit dienst
9	2
In Fte	In Fte
6,1	1,1

Als organisatie willen we de groeiende zorgvraag beantwoorden. Daartoe zijn veranderingen binnen de organisatie nodig. Zodoende heeft het bestuur in 2007 een reorganisatie ondergaan naar het Raad van Toezichtmodel en hebben we extra personeel aangenomen.

De Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur hebben vastgesteld dat de organisatie op dit moment nog onvoldoende toegerust is om de complexe ontwikkelingen in de zorg en de schaalvergroting binnen de organisatie voldoende het hoofd te kunnen bieden. We hebben daarom de komende jaren de noodzakelijke aandacht voor ontwikkeling.

3.1.2. Beleidsdag

Eén keer per jaar organiseren we iets voor het personeel. Zo heeft het personeel eind 2007 een personeelsdag gehad. Op deze dag hebben we vanuit de verschillende locaties actiepunten geformuleerd voor verbetering van het beleid van Zeeuwse Gronden. Ook hebben we het medewerkerstevredenheidsonderzoek gepresenteerd en besproken.

3.1.3. Medewerkerstevredenheidsonderzoek

In november 2007 hebben we onder alle medewerkers van de Stichting Wonen en Psychiatrie een medewerkerstevredenheidsonderzoek gehouden. Uit de resultaten van dit onderzoek konden we concluderen dat een groot deel van de medewerkers tevreden is over het werken bij Zeeuwse Gronden. Wel gaf men aan de werkdruk te hoog te vinden. Dit blijft een aandachtspunt.

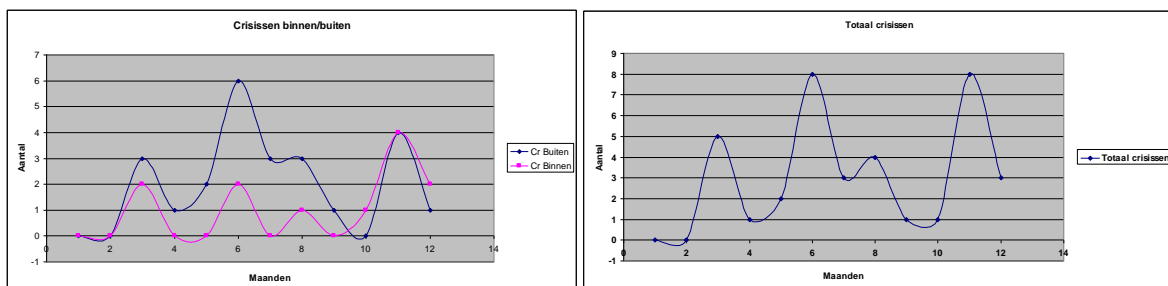
3.1.4. Werkdruk

Daniël:

'Er is een verschil tussen werkdruk en stress. Ik houd van een beetje druk, maar stress is niet goed.'

Binnen alle GGZ-instellingen valt de tendens te vernemen dat de problematiek van de cliënt complexer wordt: er is niet meer 'alleen maar' sprake van een psychiatrische ziekte.

Drugsproblematiek, gedragsproblematiek en vervreemding van de sociale omgeving spelen steeds meer een belangrijke rol. Dit zijn complexe gebieden wat tot een verhoging van de ervaren werkdruk bij het personeel leidt. Dit resulteerde weer in een vraag naar (extra) bijscholing. We hebben de in 2006 gestarte interne bijscholingscursussen door de Gz-psycholoog in 2007 gecontinueerd. Specifieke bijscholing moet een bijdrage leveren aan de verlichting van de ervaren werkdruk.



Op de grafieken is te zien dat de crisisdienst in de maanden juni en november een piekdrukte hadden wegens een enorme stijging van het aantal crisissen.

3.1.5. Protocollen

Dit jaar hebben we nieuwe protocollen ontwikkeld ten aanzien van agressie en fysiek ingrijpen, bejegening medewerkers en cliënten, medicijnverstrekking en het melden van incidenten.

3.1.6. Medewerkervertrouwenspersoon

Voor medewerkers van Stichting Wonen en Psychiatrie hebben we in 2007 een medewerkervertrouwenspersoon aangesteld, mevrouw Y. van Renswoude. Zij is onafhankelijk van de cliëntvertrouwenspersoon en niet verbonden aan de klachtencommissie Zeeuws-Vlaanderen.

3.2. Cliënten

We hebben in 2007 onze cliënten weer vaak kunnen helpen zich staande te houden in hun woon-, en leefomgeving. We hebben dat met de nodige expertise, aandacht, kennis en liefde kunnen doen. Cliënten hebben het dagactiviteitencentrum regelmatig bezocht. In het begin was de toeloop nog niet zo groot. Dit was te wijten aan onbekendheid met het centrum. Na de eerste tijd kwamen er echter steeds meer mensen, zodat er nu eigenlijk altijd wel aanloop is.

In 2007 is de Stichting Vrienden van Zeeuwse Gronden opgericht. Deze Stichting heeft haar wortels in het vroegere Cultureel Fonds en beoogt het bevorderen van culturele activiteiten (bijvoorbeeld theater, bioscoop, concerten) voor cliënten. Inmiddels kunnen we een grote toename van deelname aan dergelijke activiteiten constateren.

3.2.1. Cliëntenraad

In het jaar 2007 bestond de cliëntenraad uit vier leden, te weten Hanneke Sprooten, Ria de Koning, Lianne Ooms en Jettie Vermaire en twee bestuursleden, te weten Jos van de Velde en Sara van de Wege. Er was dit jaar nog geen cliëntondersteuner. In het jaar 2008 zullen we een cliëntondersteuner aanstellen.

Het verslagjaar stond in het teken van kennismaking met de werkzaamheden van de raad, het verwerven van gerichte kennis, het aantrekken van nieuwe raadsleden, het organiseren van werkfaciliteiten, het zichtbaar worden naar de achterban en het informeren van de directie over rechten en plichten in het kader van de WMCZ en de samenwerkingsovereenkomst. De cliëntenraad heeft zich dit jaar nog niet intensief beziggehouden met het beleid van Zeeuwse Gronden. Wel hebben de cliëntenraad en de familieraad aanbevelingen gedaan voor verbetering van kwaliteit die hebben geleid tot concrete veranderingen. Het ging hierbij om praktische, kleinschalige veranderingen, zoals vragen rond het koffie-uurtje, het gebruik van de gemeenschappelijke ruimte, het dagactiviteitencentrum en begeleiding bij bezoek aan arts en tandarts.

Aan het eind van 2007 is op voordracht van de cliëntenraad en in samenwerking met de directie een cliëntvertrouwenspersoon aangesteld, de heer Munnik, huisarts te Terneuzen. Hij werkt onafhankelijk van de medewerkervertrouwenspersoon en is niet verbonden aan de klachtencommissie Zeeuws-Vlaanderen.

3.2.2. Cliënttevredenheid

De cliënttevredenheid meten we tijdens de dagelijkse omgang met en de behandeling van de cliënten en door middel van een cliënttevredenheidsonderzoek. Het resultaat in het jaar 2007 was één klacht. Deze hebben we met de betreffende cliënt na een organisatorische wijziging in goed overleg kunnen oplossen. Een aantal verbeterpunten die voortkwamen uit het cliënttevredenheidsonderzoek hebben we opgepakt, waarna de directie maatregelen heeft genomen om de verbeteringen door te voeren.

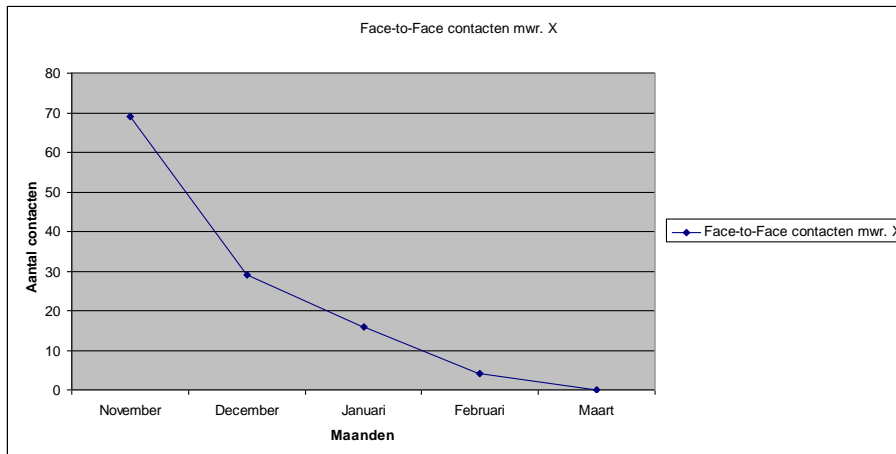
3.2.3. Familieraad

De familieraad is in 2007 opgericht en bestond dit jaar uit mevrouw de Rijke, mevrouw Dieleman, de heer de Winter, de heer Ooms, mevrouw Kind en mevrouw Collot d'Escury.

3.3. Algemeen

In het verslagjaar 2007 hadden we aandacht voor de volgende doelstellingen: een toename van de capaciteit van de woonvoorziening van bestaande woonclusters, het verwezenlijken van nieuwbouw in Axel en Terneuzen, het verwerven van een extern kantoor voor Zeeuwse Gronden, een erkenning van de functies behandeling en verblijf, een verhoging van de participatie van de cliënt in de samenleving en een uitbreiding van de ambulante zorg (o.a. het opzetten van het FACT-team). Het nut van de uitbreiding van de ambulante zorg illustreert de onderstaande grafiek.

Mevrouw X



Uitbreiding ambulante zorg: deze grafiek beschrijft een daling van het aantal face-to-face-contacten nadat bij een crisis in november een sterke intensivering van het aantal face-to-face-contacten heeft plaatsgevonden. Deze gegevens duiden op een effect van intensieve begeleiding na een crisissituatie. Doel van de intensieve begeleiding is opname voorkomen.

Bovendien hebben we juni 2007 een dagactiviteitencentrum geopend. Hier kunnen de cliënten zeven dagen per week overdag binnenlopen voor een kopje koffie of een praatje, voor werk op de computer of het volgen van internetcursussen. Ook kunnen ze meedoen met allerlei georganiseerde activiteiten. In het dagactiviteitencentrum werken activiteitenbegeleiders.



Verder hebben we een telefooncentrale aangeschaft waardoor de telefonische bereikbaarheid verbeterd is. Vaste medewerkers bemannen deze tijdens kantooruren. Cliënten nodigen we uit in het kader van arbeidsparticipatie werkzaamheden als bijvoorbeeld telefonist te verrichten.

4. Vooruitblik

In dit hoofdstuk anticiperen we op de te verwachte belangrijke veranderingen voor het jaar 2008.

4.1. Personeel

Ramona:

“Het team aan de Klaassenstraat is een superleuk team. We vullen elkaar volledig aan. Het is ook heel leuk werken, want we krijgen het vertrouwen en de vrijheid om de eigen werkzaamheden in te plannen. Niemand kijkt over je nek mee. Maar ook niemand maakt misbruik van het vertrouwen!”

Vanaf het voorjaar van 2008 zal een nieuw aangestelde personeelsmedewerker zorg dragen voor een verdere kwalitatieve ontwikkeling van het personeelsbeleid.

4.1.1. Groei

We werken de komende jaren aan een verbreding van het management. Om de eigen identiteit van de Stichting te waarborgen, zullen we binnen het bestaande personeelsbestand uitkijken naar werknemers die mogelijkheden in zich hebben om zich in de richting van het managementniveau te ontwikkelen. Hiervoor zullen we op het gebied van opleiding en personeel het nodige investeren. Ook was bij een aantal personeelsleden een expliciete vraag naar scholing aanwezig, bijvoorbeeld scholing naar een hoger verpleegkundig niveau of een specialisatie ten aanzien van bepaalde doelgroepen. Met de betreffende personeelsleden stellen we daartoe opleidingsplannen op. In het jaar 2008 zullen we anticiperen op een verdere toename van zorg. Naar verwachting zal eind 2008 in totaal een tachtigtal cliënten in zorg zijn bij Stichting Wonen en Psychiatrie. Dit vraagt om een zeer efficiënte inzet van middelen, op grond van een beperkt toegekend budget. We hebben hierbij aandacht voor zowel de kwantitatieve groei als de kwaliteit van de zorg. We denken hierbij aan de ontwikkeling van nieuwe voorzieningen, zoals nieuwbouw van geclusterde woonvormen, uitbreiding van het dagactiviteitscentrum, ontwikkeling van een nieuwbouwvoorziening kleinschalig verblijf en de opzet van een eigen crisisunit / logeervoorziening.

Ypsilon boven de Westerschelde heeft contact gelegd met de Stichting. De wens leeft om in of rond Goes en Middelburg tot eenzelfde voorziening te komen, in de vorm van geclusterde woonvormen. We zijn op dit moment in overleg en bekijken de mogelijkheden.

4.1.2. Beleidsdag

Naar aanleiding van de personeelsdag stellen we in het volgend jaar een aantal werkgroepen op die op te verbeteren onderdelen aan de slag zullen gaan.

4.1.3. Werkdruk

Naar aanleiding van de uitkomsten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek blijft de hoge werkdruk een aandachtspunt in 2008. Onder andere door het aannemen van nieuw personeel en door gepaste bijscholing proberen we de werkdruk te verlagen.

4.1.4. Protocollen

We blijven ook in het volgend jaar aandacht houden voor de ontwikkeling van nieuwe protocollen.

4.2. Cliënten

De komende vier jaar verwachten we een toename van het aantal cliënten. We ontwikkelen een toekomstscenario om deze groei in goede banen te leiden.

De Stichting Vrienden van Zeeuwse Gronden maakt mogelijk dat we voor het komend jaar nieuwe culturele activiteiten plannen.

4.2.1. Cliënttevredenheid

Kwaliteitsverbetering vanuit en op cliëntniveau staat volop in de aandacht binnen de GGZ.

Meetinstrumenten zijn in ontwikkeling, zoals de cliëntthermometer. Deze zijn echter niet altijd even geschikt voor kleinschalige instellingen. In het jaar 2008 wil de Stichting komen tot de ontwikkeling van een geschikt meetinstrument, aangepast aan de schaal van de organisatie en in samenhang met de vereiste prestatie-indicatoren. Dit meetinstrument zullen we dan gebruiken voor het cliënttevredenheidonderzoek 2008.

4.3. Algemeen

Het komend jaar zetten we de besprekingen voort met de gemeente en woningbouwvereniging voor nieuwe te ontwikkelen locaties. Het gaat hier om geplande nieuwbouwvoorzieningen geclusterde woonvormen in Terneuzen, die binnen drie jaar tot stand moeten komen, en een nieuwbouwproject voor een kleinschalige woonvoorziening, waar inmiddels een plan voor is ontwikkeld en een locatie is aangewezen. We zijn op zoek naar een geschikt perceel in de binnenstad van Terneuzen voor vervangende nieuwbouw van de huidige woonclusters aan de Klaassenstraat en de Grenulaan. Om de periode naar nieuwbouwvoorzieningen te overbruggen, kijken we naar de mogelijkheid voor de ontwikkeling van tijdelijke voorzieningen. Ook willen we een eigen crisisopvang ontwikkelen.

We zullen in samenwerking met Emergis de oprichting van het FACT-team voortzetten. Dit team zal bestaan uit werknemers van beide organisaties zodat de samenwerking optimaal is tijdens crisissituaties voor cliënten die tot dezelfde doelgroep behoren.

5. Personeelsbeleid

Ramona:

“Ik heb een hartstikke leuke baan met leuke collega’s. Er is verbondenheid met iedereen en dat vind ik belangrijk.”

Veel zaken die binnen en buiten Zeeuwse Gronden gebeuren, hebben invloed op het personeelsbeleid. In dit hoofdstuk beschrijven we deze invloeden.

5.1. Algemeen

5.1.1. Overheidsbeleid

De overheid stimuleert nadrukkelijk door middel van verschillende maatregelen dat nieuwe zorgaanbieders zich een plaats op de markt kunnen verwerven. Dit biedt meer mogelijkheden voor nieuwkomers zoals Stichting Wonen en Psychiatrie. Ons streven is om deze mogelijkheden ten volle te benutten. Als Stichting introduceren we een volledig nieuw concept door behandelen en wonen te integreren. Intussen blijkt dat er nog voldoende ruimte is om te groeien en te ontwikkelen, ten eerste omdat de vraag veel groter is dan de capaciteit die wij op dit moment hebben en ten tweede omdat er nog groeimogelijkheden in de breedte zijn. De ontwikkeling van het FACT-team is hiervan een voorbeeld. Deze groei en ontwikkeling vraagt ook om personele groei. Daarom zullen we de komende jaren investeren op de werving en selectie van nieuw personeel.

5.1.2. Interne communicatie

De platte structuur en kleinschaligheid van Zeeuwse Gronden stimuleren een open communicatie onder de personeelsleden. Het afgelopen jaar bespraken we zaken over het werk informeel in de wandelgangen. Het komend jaar zullen we het werk meer structureel bespreken op een in te voeren werkoverleg. Wel waren er wekelijks bewonersvergaderingen om als behandelaars en begeleiders samen de gang van zaken rondom een individuele cliënt te bespreken. Deze vergaderingen zullen we in 2008 voortzetten.

5.2. Financieel

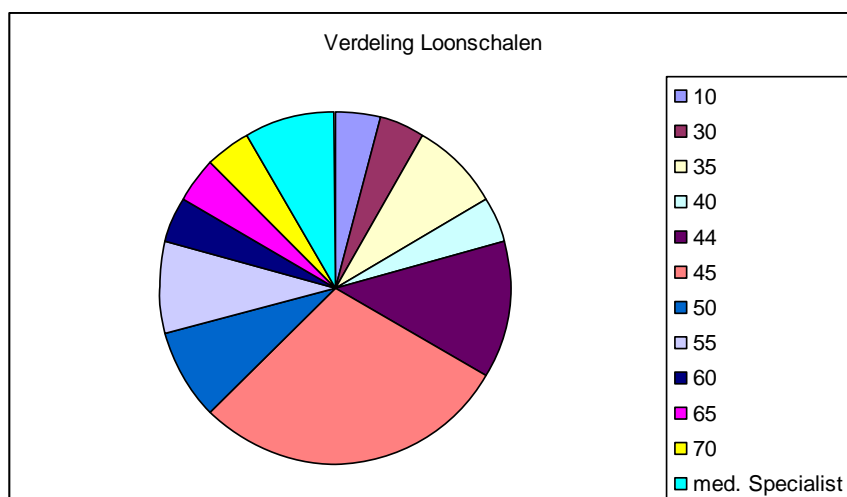
5.2.1. Geldstromen

De financiering van de zorg gebeurde in 2007 voornamelijk vanuit de AWBZ. Hiernaast ontving de Stichting ook gemeentelijke subsidie vanuit de centrumgemeente Vlissingen. Met de invoering van de zorgverzekeringswet in 2008 zal een aantal functies gefinancierd worden vanuit de zorgverzekeraars. In totaal besteden we 69% van de bedrijfsopbrengsten aan bruto salariskosten van het personeel.

5.2.2. CAO

We zijn als Stichting aangesloten bij GGZ Nederland, waar zaken als de CAO, salariering en functiewaardering zijn geregeld. In 2008 zal een nieuwe CAO voor de GGZ ingaan. Over wijzigingen betreffende bijvoorbeeld salarisverhoging, eenmalige uitkering en reiskostenvergoeding in de nieuwe CAO wordt nog onderhandeld.

Verdeling van het personeel naar salarisschaal in 2007:



Schalen											
10	30	35	40	44	45	50	55	60	65	70	med. Specialist
1	1	2	1	3	7	2	2	1	1	1	2

5.3. Personeelsontwikkeling

5.3.1. Werkgelegenheid en personeelsbeleid

Ramona:

“Ik had eigenlijk nog nooit van Zeeuwse Gronden gehoord. Een klasgenootje die hier haar stage had gelopen, adviseerde me te solliciteren. Ik schreef een brief en twee dagen later was ik aangenomen!”

Goed personeel in de zorg is een voortdurend aandachtspunt en de laatste jaren is er sprake van krapte op de arbeidsmarkt. Hierom investeren we in opleiding en bieden we ruim stageplaatsen aan, zodat dit kan leiden tot het aanwerven van nieuw personeel.

5.3.2. Arbeidsmarktsituatie in branche en regio

Het werkgebied van onze Stichting richtte zich in 2007 op Zeeuws-Vlaanderen. Dit gebied valt onder de verantwoordelijkheid van Zorgkantoor Zeeland. Voor het volgend jaar bekijken we de mogelijkheid om een tweetal woonclusters in Middelburg /Goes te realiseren.

Vanuit onze overtuiging dat een cliënt niet op zichzelf staat, werken we in Zeeuws-Vlaanderen nauw samen met de plaatselijke familievereniging Ypsilon. Ook hebben we intensief contact met andere GGZ-partners in de regio, zoals Emergis en RGC Zeeuws-Vlaanderen. Verder hebben we sinds de zomer van 2007 contact met het ministerie van VWS over de invoering van de DBC-systematiek. Tevens hebben we regelmatig overleg met de Nederlandse Zorg Autoriteit over zorgfinanciering en regelgeving. We zorgen dat de informatie uit overleggen en contacten terecht komt bij de juiste personeelsleden.

5.3.3. Functioneringsgesprekken

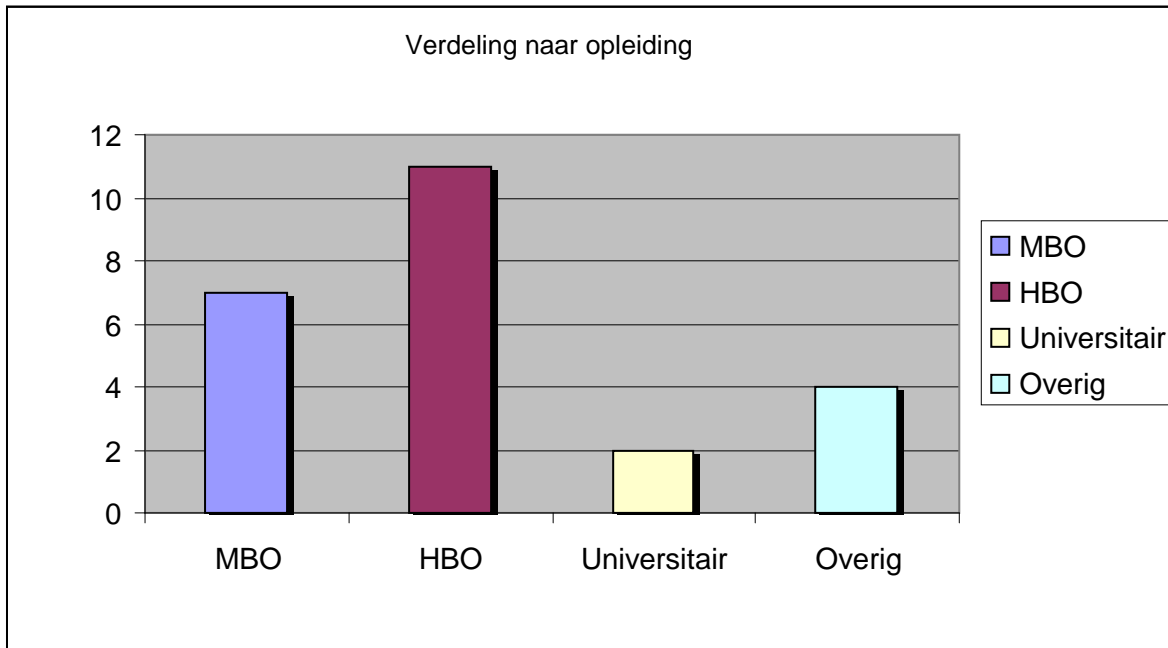
Ieder jaar houden we functioneringsgesprekken met de individuele medewerkers. Ook in 2007 hebben we deze gesprekken gevoerd.

5.3.4. Opleiding en scholingsbeleid

We hebben binnen Zeeuwse Gronden ruime aandacht voor de ontwikkeling van ons personeel. Sommige personeelsleden hebben aangegeven een bepaalde opleiding te willen volgen, bijvoorbeeld naar een hoger verpleegkundig niveau of voor een specialisatie. Ook willen we vanuit het eigen personeelsbestand mensen opleiden richting managementniveau. Met geïnteresseerde personeelsleden stellen we opleidingsplannen op.

Vier personeelsleden volgden een opleiding in 2007. Een behandelaar gaat zich specialiseren in de toenemende drugsproblematiek bij cliënten en deze kennis door interne bijscholing verder verspreiden onder de medewerkers. De personeelsleden hebben het afgelopen jaar interne bijscholingscursussen van de Gz-psycholoog gevolgd.

Verdeling van het personeel naar opleiding in 2007:



MBO	HBO	Universitair	Overig
7	11	2	4

5.4. Diversen

Het is voor alle medewerkers van Zeeuwse Gronden belangrijk om een goed en prettig werkklimaat te hebben. Veel zaken hebben invloed op dit werkklimaat. We noemen hier enkele.

5.4.1. Activiteiten

Ramona:

De beleidsdag vorig jaar was best leerzaam. We hebben een discussie gehad en een bijscholing. En 's avonds gingen we nog een hapje eten en een drankje drinken in het Arsenaal. Dat was supergezellig!"

We organiseren één keer per jaar iets voor het personeel. Zo hadden we in 2007 de beleidsdag, waarna we aansluitend gezamenlijk uit eten zijn geweest in het Arsenaal.

Verder hebben we september 2007 in het kader van de landelijke monumentendag een grote tentoonstelling georganiseerd onder het thema 'In en uit de samenleving'. Cliënten, kunstenaars en hulpverleners namen hieraan gezamenlijk deel.

We organiseren regelmatig activiteiten voor cliënten, bijvoorbeeld een barbecue of vakantieweek. Bij deze activiteiten nodigen we de personeelsleden veelal ook uit.

5.4.2. Mijlpalen

De Stichting bezit een kwaliteitscertificaat Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector (HKZ). In het najaar van 2007 zijn we hiervoor hertoetst met een positief resultaat. In verband met de uitbreiding van functies (behandeling en kleinschalig wonen) hebben we in overleg met KEMA een nieuw certificeringstraject opgestart, dat februari 2008 heeft geleid tot een HKZ-certificering op het gebied van geïntegreerde zorg.

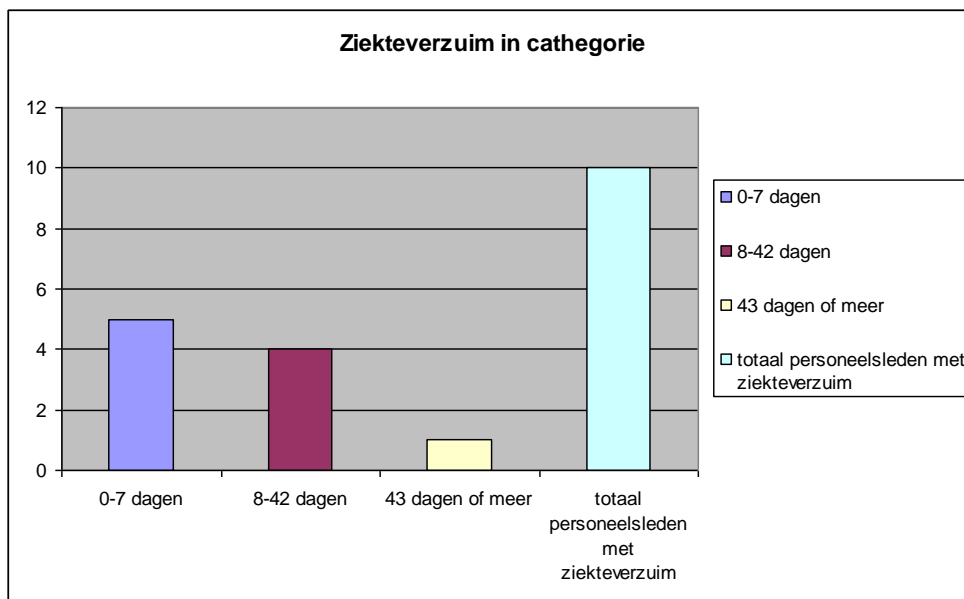
5.4.3. Plaats in de samenleving

Stichting Wonen en Psychiatrie zoekt nadrukkelijk de dialoog met de samenleving. We hebben niet alleen als doel geïntegreerde zorg te bieden en eigentijdse woonvoorzieningen voor cliënten te realiseren, maar willen ook laten zien hoe het leven weer opnieuw zin kan krijgen wanneer het wonen en het leven in de maatschappij op een goede, verantwoorde wijze tot ontwikkeling komt. Belangstellenden die in het werk van Stichting Wonen en Psychiatrie een voorbeeld zien, zijn daarom van harte welkom voor een werkbezoek. Zorgverzekeraars, gemeentes, leden van de familievereniging Ypsilon, ouders die dergelijke woonvoorzieningen elders in het land willen realiseren, medewerkers van andere GGZ-instellingen en politiek belangstellenden, zowel op provinciaal als landelijk niveau mogen we tot onze bezoekers rekenen. Daarnaast stelt de Stichting zich ook voor op symposia rond wonen en sociale psychiatrie elders in het land.

6. Arbeidsomstandigheden

Veilig en gezond werken, dat willen we als Stichting. Daarom zijn we aangesloten bij GGZ Nederland, waarmee het arbobeleid verankerd is. We werken actief aan ziekteverzuimpreventie, onder andere door het opstellen van protocollen betreffende psychische belasting, agressie en fysiek ingrijpen. Het ziekteverzuimpercentage van 2007 bedraagt 3,55 %. Na opsplitsing van dit ziekteverzuim in aantal verzuimdagen, blijkt dat slechts één medewerker langer dan 42 dagen ziek is geweest en meer dan de helft van de medewerkers (14 in totaal) niet ziek is geweest. Hierbij kan opgemerkt worden dat de medewerkers zeer betrokken zijn bij hun werk bij Zeeuwse Gronden en dat er een collegiale werksfeer is, wat wellicht invloed heeft op het verzuim.

Ziekteverzuim naar categorie in 2007:



0-7 dagen	8-42 dagen	43 dagen of meer	totaal personeelsleden met ziekteverzuim
5	4	1	10

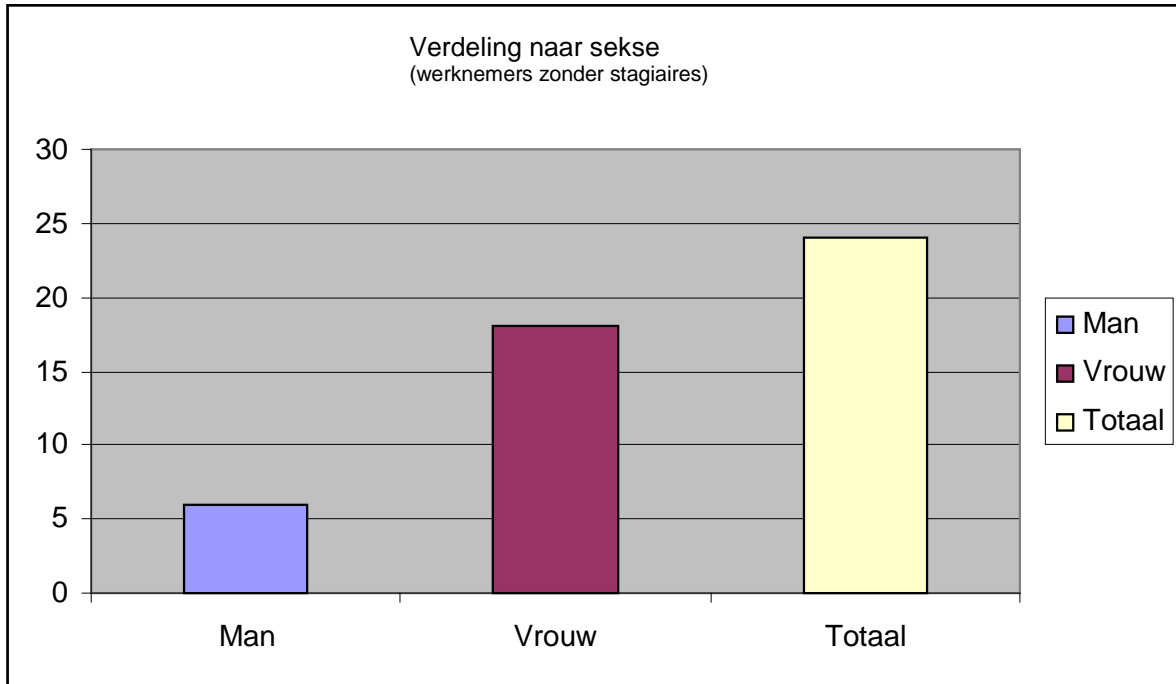
In verband met de veiligheid van cliënten en personeel hebben we een protocol agressie en fysiek ingrijpen ontwikkeld. In het jaar 2008 gaan we een bijscholing op het gebied van agressie regelen. In 2007 hebben we een eigen incidenten registratiesysteem (MIC) ontwikkeld. Incidenten melden we aan de directeur zorg. Zonodig vinden direct maatregelen plaats om incidenten te voorkomen. Daarnaast houden we een inventarisatie van de incidenten bij. Dit kan leiden tot structurele verbeteringen op de lange termijn.

7. Cijfers en grafieken

In dit hoofdstuk presenteren we kwantitatieve gegevens van het personeelsbestand van het verslagjaar 2007.

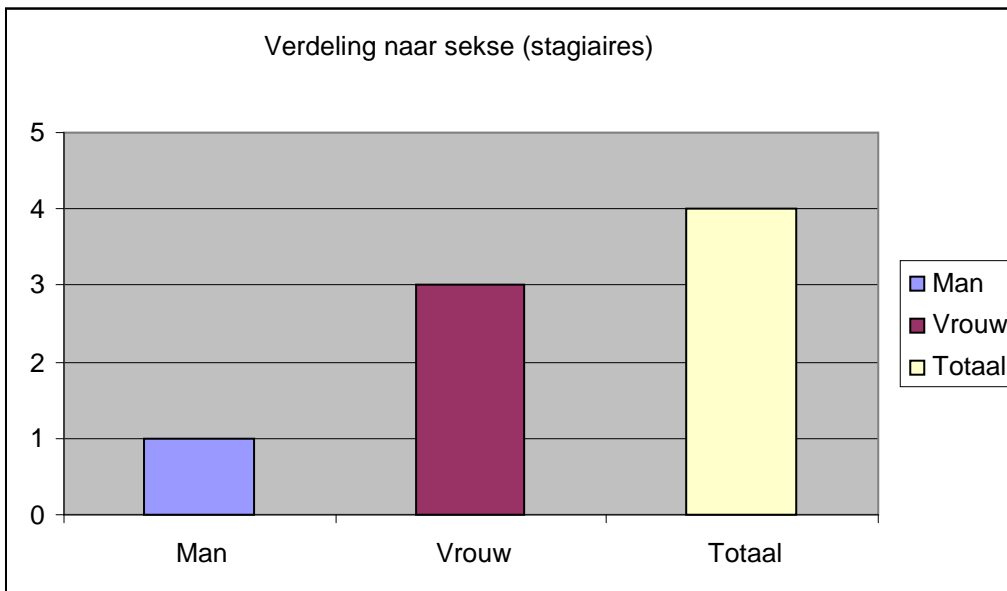
Aantal cliënten in zorg/behandeling per einde verslagjaar	45
Aantal personeelsleden in dienst	24
Aantal stagiaires in dienst	4
Aantal fte	17
Brutototaal aan salariskosten	€ 569.623,-
Totaal bedrijfsopbrengsten	€ 830.836

Verdeling naar sekse (werknemers zonder stagiaires):



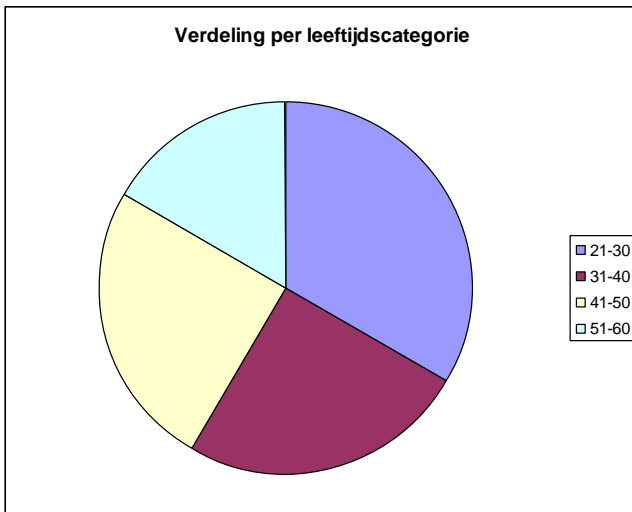
Man	Vrouw	Totaal
6	18	24

Verdeling naar sekse (stagiaires)



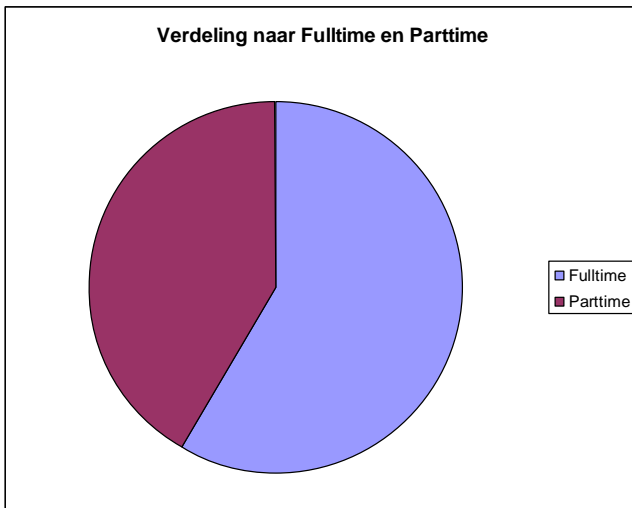
Man	Vrouw	Totaal
1	3	4

Verdeling naar leeftijdscategorie:



21-30	31-40	41-50	51-60
8	6	6	4

Verdeling naar fulltime en parttime:



Fulltime	Parttime
14	10

Verdeling naar vast en tijdelijk contract:



Vast	Tijdelijk
23	1

8. Zeeuwse Gronden en sociaal beleid

We hebben bij Zeeuwse Gronden veel aandacht voor zowel de werknemers als de cliënten. Er heerst een prettige, open sfeer onderling en naar buiten toe. We zijn als organisatie nog volop aan het groeien en ontwikkelen en blijven daardoor continu veranderen en verbeteren. In een steeds veranderende samenleving vraagt dat flexibiliteit van zowel werknemers als cliënten. Daarom zijn we intensief bezig met ons sociaal beleid.

Ramona:

“Zeeuwse Gronden heeft in principe dezelfde achtergrond als andere zorginstellingen. Maar hier werken de mensen vanuit dezelfde ervaring en kennis met meer liefde voor de cliënt. Hier is meer ruimte voor echt persoonlijke aandacht, om bijvoorbeeld eens lekker de stad in te gaan, een persoonlijk gesprekje te voeren of samen met een cliënt te lunchen.”

Terneuzen, september 2008

Raad van Bestuur

J. Verhelst
Voorzitter

Raad van Toezicht

J.F. Mulder
Voorzitter