



Jaarplan Regionale Stichting WonenPlus

Jaarplan 2018-2020
Regionale Stichting WonenPlus

Deel I: Regionaal (deel II wordt ingevuld met de jaarplannen van de vestigingen)

1.1 Algemeen beleid /visie Regionale Stichting WonenPlus

Regionale Stichting WonenPlus (RSWP) blijft zich tot 2020 (en daarna) inzetten voor thuiswonende kwetsbare inwoners en hun mantelzorgers. Ons uitgangspunt is dat mensen zo lang mogelijk op een plezierige wijze thuis kunnen blijven wonen. Ons werk gaat om verbinding. De kwaliteit van ons werk is afhankelijk van de relatie die er is tussen mensen. Tussen consulent en vrijwilliger of mantelzorger en tussen vrijwilliger en zorgvrager. Het draait allemaal om de juiste match.

RSWP is er voor iedereen voor wie meedoen in de samenleving lastig is. We helpen mensen verder bij het zo lang mogelijk op een plezierige wijze zelfstandig thuis wonen en bieden hun mantelzorgers daarbij ondersteuning, altijd vanuit hun eigen kracht en talent. Dat drijft ons elke dag. Wij geloven namelijk dat iedereen ertoe doet. En dat onze samenleving pas een samenleving is als we doen wat het woord betekent: samen leven. In samenwerking met de gezondheidsraad en ZonMW is Huber gekomen met een nieuwe definitie van gezondheid: "Gezondheid als het vermogen om zich aan te passen en een eigen regie te voeren". Door deze definitie kunnen ook zieken of mensen met een beperking weer "gezond" worden door te investeren in persoonlijke groei en het vervullen van persoonlijke doelen. Of zoals we bij RSWP zeggen: "iedereen kan wel iets en niemand kan alles alleen". Volgens Huber is deze nieuwe definitie te verdelen in zes dimensies: lichamelijke functies, mentale functies, de spirituele dimensie, kwaliteit van leven, sociaal-maatschappelijke participatie en dagelijks functioneren. Wij richten ons vooral op de laatste drie.

We zien dat het aantal abonnees van WonenPlus blijft groeien dit komt voornamelijk door te investeren in de samenwerking met woningcorporaties en het zogenaamde gratis abonnement voor 65-plussers. In de communicatie zullen we ons nog meer moeten gaan richten op preventie en onze functie als wegwijzer in het regelwoud van de zorg.

In 2017 is een grootschalige actie gestart in samenwerking met Wooncompagnie: alle huurders van Wooncompagnie die 65 jaar of ouder zijn een jaar lang een abonnement op WonenPlus. Dit geeft RSWP de kans een nieuwe groep ouderen, de 65-plussers die de weg naar onze organisatie nog niet hebben weten te vinden, kennis te laten maken met al onze mogelijkheden. Na dit jaar willen we zoveel mogelijk huurders verleiden lid te blijven van onze organisatie. De gemeente Landsmeer biedt met ingang van 2018 alle inwoners van 75 jaar en ouder een gratis abonnement aan. Het is aan onze teams om op deze basis deze nieuwe groep abonnees de meerwaarde van onze organisatie te laten zien. Ook kunnen we op basis van wederkerigheid gaan inzetten op nieuwe vrijwilligers vanuit deze groep abonnees.

Het aantal vrijwilligers groeit in 2017 voor het eerst niet verder. Navraag leert dat dit te maken heeft met het "opschonen" van de vrijwilligersbestanden. Toch is het ook een teken aan de wand. WonenPlus heeft jarenlang een groeiend vrijwilligersbestand gehad, voor het eerst doet de schaarste zich nu ook bij ons op sommige plekken voor. Wellicht heeft dit ook te maken met de groei van het aandeel mantelzorgondersteuning in onze dienstverlening. In tegenstelling tot WonenPlus vraagt Mantelzorg om een ander type vrijwilliger. Een vrijwilliger die meer bereid is zich te binden aan de zorgvrager en aan de organisatie. Een vrijwilliger ook die meer vraagt voor wat betreft begeleiding en scholing. De mantelzorgondersteuning is de afgelopen jaren belangrijker geworden. In een aantal gemeenten zijn we verantwoordelijk geworden voor het mantelzorgcompliment (Beemster, Wormerland) in Purmerend werken we hierin samen met de gemeente. In Wormerland zijn we tevens deelnemer geworden in het kernteam zorg. Naast de reguliere mantelzorgondersteuning zal projectmatig aandacht worden besteed aan specifieke doelgroepen zoals jonge mantelzorgers en werkende mantelzorgers. Met behulp van onze website en sociale media willen we deze doelgroepen beter gaan bedienen.

RSWP gaat zich in de periode van 2018-2020 nog meer inzetten op maatwerk per gemeente. RSWP zoekt daarin zoveel mogelijk samenwerking met lokale partners, om oplossingen dichtbij te kunnen organiseren. We verdiepen ons verder in contextgedreven werken ofwel van buiten naar binnen werken, inspelen op (lokale) behoeften.

In 2017 wordt een omvangrijk nieuw project in het kader van de Regionale Sociale agenda, het project “Werk- en mantelzorg” afgerond. In 2018 geldt dit ook voor het project Samenkracht in Purmerend en Beemster onder de vlag van WonenPlus Noord-Holland. Met dit laatste project komt er een einde aan het 20-jarige bestaan van WonenPlus Noord-Holland. Na het overlijden van de initiatiefnemer Piet Groot heeft WonenPlus Noord-Holland niet meer zijn oude glans herwonnen. Wellicht ook doordat veel van de geboden kennis inmiddels bij de steeds groter wordende aangesloten stichtingen zelf in huis is. Het is aan de aangesloten stichtingen hoe we verder gaan met de samenwerking in Noord-Holland.

1.2 Nieuwe initiatieven

In Alkmaar (Schermerhorn) beginnen we voorzichtig met het een voorliggende voorziening op het gebied van dagbesteding in De Horn. De senioren verhuisadviseur in Purmerend waarmee we in 2016 zijn gestart blijkt te voorzien in een grote behoefte en wordt in 2018 ingekocht door zowel de gemeente als de woningcorporaties. Nu mensen zo lang mogelijk zelfstandig blijven wonen in hun eigen woning is het juist van belang om tijdig het gesprek aan te gaan over passende woonruimte. Samen met DEEN is een boodschappenservice opgezet in Purmerend en Waterland die we verder kunnen gaan uitrollen over de regio. WonenPlus Welzijn is een project gestart op het gebied van re-integratie ook op dit terrein wil RSWP haar mogelijkheden onderzoeken. Verder onderzoeken we de (on)mogelijkheden van betaalde dienstverlening op basis van de regeling Dienstverlening aan Huis.

We gaan 2017 ook benutten om na te denken over ons verdienmodel. Een aantal belangrijke vragen liggen hieraan ten grondslag: Blijven we doen wat we deden of slaan we een andere weg in? Wat willen onze huidige en toekomstige gebruikers? Zijn ze nog geïnteresseerd in een abonnementensysteem? En wat doen we voor degenen die incidenteel gebruik willen maken van onze diensten? Hoe zorgen we dat we eerder in beeld komen bij jongere ouderen en/of mantelzorgers?

Directie, bestuur en beleidsteam hebben zich in 2 sessies verdiept in wat context gedreven werken kan betekenen voor onze dienstverlening. Context gedreven werken betekent uitgaan van wat de omgeving én onze doelgroep van ons verwacht (de context). We gaan ervan uit dat wat RSWP doet zoveel mogelijk moet aansluiten op de wens van de gebruikers van onze dienstverlening en hun omgeving, op onze eigen kennis en die van onze vrijwilligers en last but not least op de wens van de financiers van onze dienstverlening (gemeenten en woningcorporaties). In 2018-2020 willen we de kennis van deze werkwijze binnen onze organisatie verbreden en zoveel mogelijk medewerkers en vrijwilligers laten kennismaken met deze manier van werken. Dit vraagt wel een forse investering zowel in middelen als in tijd.

RSWP vindt het belangrijk om medewerkers én vrijwilligers te faciliteren én stimuleren in hun ontwikkeling en daarmee de wendbaarheid en flexibiliteit van de organisatie te vergroten. Dit ligt ook in lijn met onze cao die inzet op “duurzame inzetbaarheid” van de medewerkers. In de begroting reserveren wij jaarlijks circa 1000 euro per medewerker voor dit doel.

1.3 Professionalisering

Een toekomstbestendige organisatie vraagt van alle medewerkers en vrijwilligers het nodige. We hebben in 2016 fors geïnvesteerd in het organiseren van de zelfsturende teams, dit laatste maakt dat medewerkers meer gaan meedenken over (lokale) organisatieproblemen. Elke medewerker (ook de vrijwilliger) krijgt jaarlijks een POP-gesprek/functioneringsgesprek. Hierin komen ontwikkelingspunten voor de korte- en lange termijn aan de orde en wordt gekeken wat er nodig is aan middelen en ondersteuning om deze te realiseren. We investeren voortdurend in deskundigheidsbevordering van onze medewerkers en vrijwilligers. We maken daarvoor gebruik van de kennis van verschillende brancheorganisaties zoals Sociaal Werk Nederland, Movisie en Mezzo. In de periode 2018-2020 bieden wij opnieuw een eigen cursusaanbod voor vrijwilligers, ook met online cursussen. Nu de samenwerking binnen WPNH eindigt gaan wij dit wellicht in samenwerking doen met andere organisaties zoals MEE. Weer een stap op weg naar verdere professionalisering.

Wij hebben een certificaat “Goed geregeld in Landsmeer” en onze brancheorganisatie is bezig met de ontwikkeling van een andere manier van certificeren. RSWP heeft besloten hiermee verder te gaan, mits de inspanningen die het

kost om het certificaat te verkrijgen opwegen tegen de voordelen. We zijn tegen het ontstaan van zogenaamde "papieren tijgers".

Na een succesvolle juridische procedure heeft onze instelling de komende 3 jaar toestemming om gratis VOG's aan te vragen. We zijn daarmee landelijk één van de koplopers. Sommige zorginstellingen koppelen de VOG als voorwaarde aan de samenwerking met hun kwetsbare cliëntengroep. Dit vergroot dus mogelijkheden voor samenwerking. Ook gemeenten vragen steeds vaker om VOG's bijvoorbeeld in prestatieafspraken of bij een aanbesteding.

1.4 Cliëntenbeleid en vertrouwenspersoon

Jaarlijks komt ons klantenpanel ongeveer 6 x per jaar bijeen. We bespreken zaken waar onze cliënten mee te maken krijgen zoals mantelzorg maar ook PGB's en de veranderende regels in de zorg. Er is 2x per jaar een themabijeenkomst die openstaat voor al onze klanten. Denk hierbij aan thema's als eenzaamheid of financiële uitbuiting van ouderen. Ook vrijwilligers kunnen deelnemen in ons klantenpanel.

Mieke Boon leidt het klantenpanel en is tevens vertrouwenspersoon in onze organisatie. Dit leidt weleens tot spanning met haar functie van beleidscoördinator, Om die reden hebben we besloten Janny Eggens te gaan inzetten als vertrouwenspersoon. Klanten en vrijwilligers kunnen voor een onafhankelijk oordeel met hun klachten terecht op het hoofdkantoor. De meeste klachten worden echter door de medewerkers op de vestigingen al naar tevredenheid afgehandeld.

1.5 Kwaliteit en effectiviteit van het dienstenaanbod

WonenPlus

WonenPlus vormt van oudsher de basis van onze activiteiten. De vrijwilligers krijgen allemaal een intake en worden begeleid door de consultant. Ook is er een cursusaanbod op maat voor de verschillende werkzaamheden en doelgroepen waarmee de vrijwilligers in aanraking komen. We zien dat de werkzaamheden met het kwetsbaarder worden van onze doelgroep steeds meer structureel in plaats van incidenteel worden. Om aan de structurele vraag tegemoet te kunnen komen overwegen we het opzetten van vormen van betaalde dienstverlening. Het huidige verdienmodel staat onder druk door de lage instroom van jonge gezonde 65+-ers als abonnee en/of vrijwilliger. De oudere doelgroep wordt steeds kwetsbaarder en heeft meer hulp nodig. Daarom willen we tegen betaling structurele dienstverlening zoals de boodschappenservice gaan aanbieden. De dienstverlening wordt steeds meer benut door de minima waardoor de inkomsten voor lidmaatschappen minder snel stijgen dan het aantal deelnemers. We blijven in overleg met gemeenten en corporaties over de financiering van de gratis deelnemers. Bij andere WonenPlus organisaties is al afscheid genomen van het gratis abonnement. Wellicht gaan wij de gratis abonnementen omzetten naar een basis-abonnement. Dan wordt de abonnementenstructuur als volgt:

Basis abonnement €1,50 per maand*:

- Bellen naar het Servicepunt voor al uw vragen
- 4x per jaar het Magazine van RSWP
- Kortingen bij geselecteerde bedrijven

*Gratis voor minima

Regulier abonnement €5,00 per maand, €2,50 voor huurders van aangesloten corporaties:

- Bellen naar het Servicepunt voor al uw vragen
- 4x per jaar het Magazine van RSWP
- Kortingen bij geselecteerde bedrijven
- Dienstverlening gratis of voor een kleine eigen bijdrage

Plus abonnement voor leden van ServicePlus €25,00 per maand (*20 euro voor corporatielieden):

- Bellen naar het Servicepunt voor al uw vragen
- 4x per jaar het Magazine van RSWP
- Kortingen bij geselecteerde bedrijven
- Dienstverlening gratis of voor een kleine eigen bijdrage
- 12 uur per jaar betaalde dienstverlening via Service Plus*

Service Plus is een zusterorganisatie van RSWP waar mensen op basis van de regeling Diensten aan Huis als zelfstandige hun diensten op het gebied van mantelzorgondersteuning of tuinonderhoud kunnen aanbieden aan onze abonnees/mantelzorgers. Voor deze dienstverlening zou ook samengewerkt kunnen worden met organisaties als "Saar aan Huis".

Mantelzorgondersteuning

WonenPlus wordt in steeds meer gemeenten uitgevoerd in combinatie met mantelzorgondersteuning. Ruim 25% van de mantelzorgers is 65 jaar of ouder en van de overbelaste mantelzorgers meer dan 50%. Via de WonenPlus vrijwilligers (onze ogen en oren) krijgen we deze groep snel in beeld.

Gemeenten willen echter ook andere groepen mantelzorgers in beeld brengen. Hoe eerder de mantelzorger in beeld is hoe meer mogelijkheden er zijn om overbelasting te voorkomen. Door projecten als "WerkenZorgenSamen" wordt in steeds meer gemeenten ervaring op gedaan met de dienstverlening aan werkende mantelzorgers maar ook jonge mantelzorgers komen steeds vaker in beeld. In Purmerend gaat RSWP zich actief richten op de groepen jonge- en werkende mantelzorgers.

Eenzaamheidspreventie en netwerkversterking

De Samenkracht methode wordt inmiddels ingekocht door de gemeente Landsmeer en Wormerland. Het gaat om netwerkversterking (max. 1 jaar) door vrijwilligers onder leiding van een Samenkracht Consulente. In Edam/Volendam heet dit project MGZ (Maakt u over mij Geen Zorgen) In Landsmeer wordt gestart met een maatjesproject en ook in Edam/Volendam wordt een maatjesproject gezien als een logische aanvulling op een project voor netwerkversterking. Soms blijken mensen de vrijwilliger structureel nodig te hebben als "maatje". In de Horn starten wij met een alternatief voor de dagbesteding in Aangenaam Alkmaar. Wij hopen hiermee te voorzien in een behoefte van mantelzorgers en ouderen die geen aansluiting meer vinden binnen het bestaande aanbod van activiteiten. Er zijn een aantal succesvolle ontmoetingsactiviteiten voor grotere groepen opgezet onder de naam "Te Gast" in de Rijper eilanden. We gaan hiermee in 2017 ook starten in Wormer. In Waterland organiseren wij in diverse kernen een gezamenlijke maaltijd. In Purmerend doen we dat samen met o.a. Zorgcirkel en SWZP. Ook in Edam/Volendam worden lunches georganiseerd op het wijksteunpunt. De vraag naar ontmoetingsactiviteiten neemt in alle gemeenten toe, dit geeft aan dat veel ouderen behoefte hebben aan meer contacten buiten de deur.

Aanvullende (lokale) dienstverlening

In Wormerland wordt het project Wijkbus Wormerland voortgezet met enige extra subsidie van de gemeente voor de aanschaf van een nieuwe bus. We zijn naar aanleiding van de succesvolle start van het project Senioren Woonadviseur in Purmerend met diverse partijen (waaronder woningcorporaties) in gesprek over extra dienstverlening op het gebied van wonen. We hebben een project gekoppelde rookmelders uit in Graft-De Rijk uitgevoerd in samenwerking met onder andere de gemeente en de Veiligheidsregio NHN, de huisbezoeken aan 75+-ers kunnen uitgebreid worden met extra aspecten naast veiligheid bijvoorbeeld duurzaamheid (energiebesparingsmogelijkheden) en toekomstige woonwensen of eenzaamheid. We gaan kijken hoe we hier in samenwerking met één of meer corporaties/gemeenten in ons gebied handen en voeten aan kunnen geven.

In de komende periode (2018-2020) willen we een start maken met activiteiten op het gebied van arbeidsmarktparticipatie. Vrijwilligerswerk kan een goede opstap zijn om weer fit te worden voor de arbeidsmarkt. Voor ouderen met afstand tot de arbeidsmarkt gaan we verder met het ontwikkelen van een 1500 euro baan (max 1500 euro verdienen en max 4,50 per uur) als aanvulling op het reguliere vrijwilligerswerk. Ook willen we in overleg met het UWV een reïntegratietraject opzetten en onderzoeken we de mogelijkheid om gebruik te maken van de regeling "Diensten aan Huis" om betaald "structurele" diensten te gaan leveren naar het model van bijvoorbeeld "Saar aan Huis" via een nog op te zetten zusterorganisatie "Service Plus"

1.5 Facilitaire zaken, huisvesting en organisatie

In 2018-2020 gaan we op zoek naar aanvullende huisvesting in Purmerend en nieuwe huisvesting in Monnickendam. We zouden graag samen met De Bolder een plekje krijgen in de nieuw te bouwen multifunctionele accommodatie. Op basis van onze samenwerking wordt in 2018-2020 samen met Wooncompagnie het plan uitgewerkt om meerdere locaties te delen, te beginnen in Heel Europa. In 2017 zijn we gestart met onze

dienstverlening in de Zaanstreek. Vanaf 1 maart zijn we begonnen in De Lorzie in Wormerveer in 2018 zetten we in op aanbesteding van onze diensten binnen tenminste 1 wijkteam daarnaast hebben we de gemeente Zaanstad een voorstel gedaan voor preventieve huisbezoeken, wie weet zijn er ook kansen op het gebied van mantelzorgondersteuning.

1.6 Samenwerkingsrelaties

Er zijn goede samenwerkingsrelaties met de gemeenten in ons werkgebied. Overal in Zaanstreek/Waterland en in Alkmaar blijkt RSWP een belangrijke schakel tussen wonen, zorg en welzijn. Ook met de meeste woningcorporaties in het gebied is een goede samenwerking. Rochdale en Woonzorg Nederland werken (nog) niet met ons samen. Ook zullen de corporaties in Alkmaar benaderd worden. Ons doel is om deze samenwerking verder uit te bouwen en te intensiveren. Wooncompagnie vormt daarbij de belangrijkste partner. Met ingang van 2017 gaat Wooncompagnie alle huurders van 65 jaar en ouder in hun hele werkgebied gratis één jaar lid maken van WonenPlus. Wij willen deze abonnees graag allemaal enthousiast maken voor onze dienstverlening. Hiertoe zullen in de loop van het jaar lokaal diverse acties worden opgezet. Na een jaar wordt het abonnement voortgezet als regulier abonnement of omgezet in een basis abonnement.

In alle gemeenten organiseren wij of nemen wij deel aan platformoverleg met andere vrijwilligers en of professionele zorg- en welzijnspartijen. Er zijn in 2016 gesprekken gestart met MEE over een verdergaande samenwerking. In 2017 willen we in een drietal gemeenten intensiever gaan samenwerken. Van daaruit kunnen we in de periode 2018-2020 gaan werken aan een integraal aanbod. Deze periode kan ook worden benut om de samenwerking tussen de medewerkers van onze organisaties verder te intensiveren.

Er is ook een goede samenwerking met de Zorgcirkel. Door een nieuw bestuur en een nieuwe wind binnen de Zorgcirkel zal moeten blijken of we deze contacten op dezelfde voet kunnen voortzetten of zelfs intensiveren. We zijn in 2018 deel gaan nemen aan een proeftuin dementiezorg Purmerend op initiatief van De Zorgcirkel. Met Odion is in 2015 voorzichtig kennisgemaakt. Zij hechten vanwege hun kwetsbare doelgroep veel waarde aan een VOG voor onze vrijwilligers en trainingen op maat. Het afgelopen jaar zijn hier goede stappen mee gezet waardoor ook de samenwerking met Odion verder uitgebreid kan worden. Wellicht biedt dit mogelijkheden in Zaanstad waar Odion in tegenstelling tot RSWP met Leviaan en Leger des Heils deelneemt in de wijkteams. Ook Zorgcirkel wil met ons samenwerking in het Zaanse. De gemeente geeft aan geïnteresseerd te zijn in ons project "Werk & Mantelzorg" en ook kansen te zien voor preventieve huisbezoeken. Al het budget van de gemeente wordt echter besteed in de wijkteams die zelf te kennen geven onvoldoende middelen te hebben om een extra partij in te zetten. We zullen in Zaanstad dus kostendekkend moeten gaan werken of in het begin zelfs investeren.

1.7 Personeel

Als een van de eerste welzijnsorganisaties in Nederland (wellicht de eerste) komen wij in aanmerking voor een gratis VOG van het ministerie. In 2017 is deze overeenkomst verlengd voor 3 jaar (tot 2020). Dit zal onze samenwerking met zorgpartijen aanzienlijk vereenvoudigen. Ons personeel en onze vrijwilligers kunnen gebruik maken van cursussen om hun professionaliteit te vergroten. Als ons personeel een cursus wil volgen betaalt men soms een deel zelf uit het Individueel Keuze Budget maar het merendeel wordt vergoed uit het LoopBaan Budget. Dit is bedoeld om werknemers duurzaam inzetbaar te maken. Als een vrijwilliger een cursus wil volgen die niet geheel aansluit op zijn/haar werk voor de organisatie kan er een eigen bijdrage gevraagd worden. De tijd is voor eigen rekening. Reiskosten worden wel vergoed. Er is nu een jaar gewerkt met regiocoördinatoren en zelfsturende teams. Langzamerhand gaan we hier de eerste vruchten van plukken in 2016. De rol van coördinator is nog volop in ontwikkeling. Zo blijft de vraag of we met beleids- en gebiedscoördinatoren moeten werken of uitsluitend met beleidscoördinatoren.

Het ziekteverzuim blijft een punt van aandacht. De 2 jaar doorbetaling bij ziekte is voor onze organisatie een loden last evenals de nieuwe wet Flex en Zekerheid. Bedrijven met meer dan 25 werknemers kennen meer Arboverplichtingen, men moeten een preventiemedewerker aanstellen. Bedrijven met minder dan 25 werknemers kunnen onder voorwaarden in aanmerking komen voor een lagere transitievergoeding. We zijn daarom in 2016 gestart met de samenwerking met WGI, een detachingsbureau dat gespecialiseerd is in onze branche. Omdat we een ANBI zijn kunnen we opteren voor Btw-vrijstelling. Wij hopen hier in 2018 duidelijkheid over te krijgen.

In 2015 zijn we gestart met de zelfsturende teams en de regiocoördinatoren. Dit biedt voor veel mensen een nieuwe uitdaging maar het is ook wennen en afwegen welke verantwoordelijkheden gedelegeerd kunnen worden. Dit zal in 201-2020 voortgezet gaan worden. In 2018 beginnen we met een eigen PR-budget voor de teams.

In 2016 zijn we samen met Bascole, een organisatie die ook de gemeente Purmerend en de politie adviseert, gaan nadenken over de toekomst van onze organisatie met bestuur en beleidsteam. In 2017 zullen we het traject met Bascole vervolgen met een aantal cursussen op maat en individuele leergangen voor het Beleidsteam. In 2018 gaan we dit traject vervolgen met een cursus voor de medewerkers. Op termijn zullen ook de vrijwilligers meegenomen worden in deze manier van werken.

1.8 Bestuur

Met Wooncompagnie is een gesprek geweest over hun "vaste" zetel in het bestuur. Na 10 jaar zelfstandig WonenPlus is wellicht de tijd gekomen voor meer afstand. Gesproken is over een kwaliteitszetel voor 4 jaar die de corporaties in het werkgebied mogen invullen. Het blijft een uitdaging om goede bestuurders aan de organisatie te binden.

1.9 Knelpunten en Kansen

Personeel

De flexibiliteit van het personeel is een knelpunt, zeker in het licht van de nieuwe wet werk- en zekerheid. Inmiddels is bijna iedereen vast in dienst wat de flexibiliteit een stuk kleiner maakt. Het niet inzetten van bestaande consultants betekent bijna automatisch dat we een transitievergoeding verschuldigd zijn waar geen subsidie tegenover staat. Een ander knelpunt is de niet automatische indexering van subsidies waar de Cao wel een (forse) stijging laat zien. Dat betekent dat de consultants meer werk moeten gaan doen in minder uren. De laatste jaren hebben we te maken met langdurig ziekteverzuim wat een behoorlijke aanslag doet op de organisatie. Ook hebben we te maken met een vergrijzende groep consultants waarvan de eerste in 2016 met pensioen is gegaan.

Grote gemeenten

Veel gemeenten hebben het zo druk met het inkopen van zorg dat ze op welzijnsgebied vrijwel stilstaan. Dat betekent dat er weinig ruimte is voor vernieuwing, iets wat nu juist de kracht is van onze organisatie. Grotere gemeenten zijn te weinig overtuigd van de meerwaarde van onze, relatief nieuwe en onbekende, organisatie. Dat betekent dat wij ons nog meer zullen moeten inspannen om onze meerwaarde als professionele vrijwilligersorganisatie ook in het stedelijk gebied voor het voetlicht te brengen bij de bestuurders en beleidsambtenaren.

ICT en Telefontie

De ICT van onze organisatie is kwetsbaar. De ICT wordt gedaan door vrijwilligers of ingekocht bij externe partijen (kostbaar). We zijn net overgestapt naar het online werken bij Centa op de server en het werken met Outlook. Dat brengt de nodige kinderziektes met zich mee. Ook het SW-Office programma kent zijn beperkingen echter het lage niveau van ICT kennis bij medewerkers en vrijwilligers beperkt ons in de mogelijkheden op dit gebied. Onze telefonie is in 2017 opnieuw gestroomlijnd. Op een paar kleine knelpunten na werkt dat nu. Hoewel we een kleine organisatie zijn hebben we wel een ingewikkeld kantorennetwerk, dat heeft in het verleden vaak tot problemen geleid. In de periode 2018-2020 willen we onze manier van werken verder vereenvoudigen. We denken daarbij aan klussen melden via WhatsApp en het ontwikkelen van een WonenPlus app.

Samenwerking WPNH

In 2018 wordt het laatste grote project van WPNH "Samenkracht" afgerond. De samenwerking met WPNH brengt ons al enige tijd niet wat wij verwachten. We blijken hier niet alleen in te staan. De samenwerking met het bestuur van WPNH loopt niet naar wens.

Het bestuur van WPNH bestaat nog maar uit 2 mensen. Inmiddels is besloten dat 2018 het laatste jaar wordt voor WPNH. Er is nog discussie over de verdeling van de reserves. Het bestuur van WPNH wil hierbij een grote vinger in de pap houden.

Geld voor vernieuwing

Onze organisatie is heel innovatief echter daardoor in steeds grotere mate afhankelijk van fondsen en subsidies van de provincie (RSA). De provincie trekt zich terug uit het sociale domein waardoor alleen de fondsen overblijven. Gemeenten zouden ook een pot moeten hebben voor innovatie, wellicht kan ook hiervoor de samenwerking gezocht worden met bijvoorbeeld de corporaties/zorginstellingen. Na enige tijd is het echter wel de bedoeling dat de gemeente gaat (mee)betalen. Er heeft echter wel een verschuiving plaatsgevonden naar minder zware zorg maar de verbinding tussen informele en formele zorg wordt nog onvoldoende benut. Gemeenten zouden hier meer op moeten inzet. Professionele vrijwilligers kosten ook geld.

Verdienmodel

Het verdienmodel van WonenPlus baart ons ook zorgen. De laatste jaren zien we de doelgroep steeds kwetsbaarder worden en komt de groei vooral van niet betalende leden. We hebben ons eind 2016 met bestuur en beleidsteam verdiept in deze materie. Een idee, dat we in 2018-2020 verder gaan uitwerken, is het onderbrengen van een aantal activiteiten van RSWP in een tak die tot doel heeft haar activiteiten kostendekkend of zelfs winstgevend (zonder subsidie) aan te bieden.

Ondanks de hiervoor genoemde bedreigingen laat de organisatie een gestage groei zien. We verwachten in 2017 opnieuw meer omzet te gaan halen. Daarmee is de omzet vanaf 2010 verdrievoudigd. We sluiten dan ook af met een aantal kansen.

Gebiedsuitbreiding

Kansen liggen er ook en dan in het bijzonder in gebiedsuitbreiding in de Zaanstreek en Alkmaar. In 2017 gaan we starten met WonenPlus in Zaanstad. Verder zijn er in Zaanstad mogelijkheden op het gebied van mantelzorgondersteuning. In Alkmaar (de Horn) beginnen we met kleinschalige activiteiten op het gebied van dagbesteding. We zien ook mogelijkheden in de samenwerking met bewonersorganisaties.

Samenwerking met MEE

Waar MEE sterk is in de steden zijn wij dat juist in plattelandsgemeenten. Waar MEE uitstekend op de hoogte is van het zorgaanbod weten wij alles van vrijwilligerswerk- en vrijwilligersorganisaties. Samen kunnen we een brug slaan tussen zorg en voorliggende voorzieningen. Wij gaan in 2018-2020 verder onderzoeken of onze organisaties samen onze klanten en onze subsidieverstrekkers nóg beter kunnen bedienen.

Eenzaamheid

Onze organisatie heeft een consulente die is gespecialiseerd in eenzaamheidspreventie. Het rijk heeft nu zelfs geld uitgetrokken voor het doen van huisbezoeken aan 75+ers. RSWP voert dergelijke huisbezoeken al in diverse gemeenten uit. Ook de diensten "Samenkracht" en "Maatjes" kunnen worden ingezet om ouderen met een klein netwerk te ondersteunen. Het is overigens niet gezegd dat alleen mensen met een klein netwerk eenzaam zijn. Eenzaamheid is een complexe problematiek waarvoor een maatwerk aanpak nodig is.

Verdienmodel

WonenPlus blijft een dienst die kansen biedt al zal hiervoor het verdienmodel wellicht moeten worden aangepast. Te denken valt aan een bescheiden bijdrage (van 1,50 per maand) voor een basis abonnement, minima zouden dit kunnen gaan betalen voor de reguliere dienstverlening. Een basis abonnement blijft dan gratis voor deze groep. In het tevredenheidsonderzoek onder abonnees, wat we hebben gehouden in Alkmaar in samenwerking met WonenPlus Alkmaar, is te zien dat abonnees ook bereid zijn te betalen voor de geleverde dienstverlening. Ook kan de goede samenwerking met de corporaties verder worden verbreed op de wijze zoals in 2017 wordt ingezet met Wooncompagnie. Er is een structurele boodschappendienst opgezet samen met Deen. Deze dienst kan de start zijn van een deel van de organisatie dat kostendekkend draait en zelfs een bescheiden winstmarge realiseert. Ook de participatie activiteiten kunnen hier worden ondergebracht. Dat laatste kan weer ten goede komen aan nieuwe innovaties. Onze organisatie is van oudsher sterk in het vertalen van marktfragen naar innovatieve dienstverlening op maat. Daarmee verwachten we ons in 2017 en verder te kunnen blijven onderscheiden van vele andere organisaties. Met onze professioneel begeleide vrijwilligers kunnen we de schakel vormen tussen zorg- en welzijn.