

Beleidsplan Stichting Camphillgemeenschap Maartenhuis

Nieuwe realiteit, 2017 – 2019.

Situatieschets

De samenleving bevindt zich meer in een verandering van tijdperk dan in een tijdperk van verandering. Voor de zorgsector in Nederland geldt dat des te meer.

De nieuwe realiteit is dat zekerheden uit het verleden niet langer zeker zijn en dat lange termijn afspraken over financiering plaats hebben gemaakt voor korte termijn politiek.

Het Maartenhuis heeft in 2015 diverse maatregelen getroffen om de continuïteit van de organisatie en de zorg te borgen. Een opdracht waarin wij goed zijn geslaagd maar die wel een wissel op de organisatie heeft getrokken.

De verwachting voor de komende jaren is dat de gemeente en zorgkantoor een selectie gaan maken voor een beperktere groep zorgaanbieders op basis van een aantal criteria. We zien dit in andere gemeentes al vorm krijgen. Ook zullen de tarieven en te contracteren volumes onder druk staan. Het Maartenhuis heeft zich goed voorbereid op de komende jaren en de uitwerking hiervan verwerkt in het beleidsplan.

Bewegen, zowel meebewegen als anticiperen, is noodzakelijk om de kwaliteit van de zorg op termijn te garanderen. Stilstaan betekent omvallen.

Hoofddoelen

In het beleidsplan richten wij ons op 4 hoofddoelen.



Gemeenschapsvorming is wat onze Camphillgemeenschap kenmerkt. De naam Camphill verwijst naar onze geschiedenis waarin de 3 pijlers van König de Camphill-identiteit vorm gaven. De komende jaren zullen we ons profileren als een organisatie met antroposofische zorg, groen, duurzaam, werkend aan gemeenschapsvorming en samenwerkend. Daarbij trekken we samen op met andere Camphilllocaties in Nederland. Het samen wonen, werken en leven van mensen met en zonder zorgvragen blijft een kernwaarde. De antroposofische levenswijze blijft het fundament onder het leven op het Maartenhuis.

Onze maatschappelijke verantwoordelijkheid refereert aan onze functie als zorginstelling en aan hoe wij als rentmeesters omgaan met het unieke stukje Texel waarop wij mogen wonen en werken. Op onze bescheiden schaal willen toch op een verantwoorde wijze, zorgvuldig en spaarzaam, omgaan met de aarde. De huidige maatschappelijke context appelleert anders aan onze verantwoordelijkheid en rol als professionele zorgaanbieder dan voorheen. Dit betekent dat we nieuwe vormen van organisatie, samenwerking en gemeenschapsvorming zullen onderzoeken. Een heldere visie op doelgroepen en aandacht voor kostenefficiënte en zijn daarbij belangrijke voorwaarden.

De ontwikkeling van mensen is een gegeven. Mensen volgen hun eigen levenspad. Als Maartenhuis willen we de mensen op dit pad begeleiden en hun ontwikkeling stimuleren waar dat gewenst en mogelijk is. Ontmoeting en cultuur spelen daarbij een rol. Eigen regie en verantwoordelijkheid staan voorop. Bij ontwikkeling hoort ook het ouder worden. Zowel wat betreft bewoners als medewerkers zien wij hier een opdracht voor de komende jaren.

Ontwikkeling van aanbod is een voorwaarde voor continuïteit. Zowel in kwalitatief en kwantitatief opzicht als in de diepte en breedte van de geleverde zorg is het belangrijk dat we ons blijven ontwikkelen. Zo houden we een passend antwoord op de vragen van bewoners, deelnemers, stakeholders en de maatschappij in het algemeen. Onze visie op zorg is daarbij leidend.

Elk hoofddoel is op zich een voorwaarde voor de andere hoofddoelen.

Realisatie van de hoofdoelen

Om de hoofdoelen te realiseren is een vorm van organisatie nodig, met medewerkers, bewoners, deelnemers, familie, met beschikbaarheid van middelen en materiele zaken en met samenwerking met partners en financiers.



Gemeenschapsvorming

Het Maartenhuis biedt op haar bijzondere locatie, vanuit haar antroposofische identiteit een zorg van zeer hoge kwaliteit. Aan deze kwaliteit ligt de visie ten grondslag dat de leefgemeenschap daaraan in belangrijke mate bijdraagt. Het Maartenhuis kan echter kwetsbaar worden als de kwaliteit of de financiële situatie niet op orde zijn.

De doelstellingen in de nabije beleidsperiode zijn daarom voornamelijk gericht op kwaliteitsverbetering, het verstevigen van de financiële positie en op beleidsbeslissingen van de overheid zoals extramuralisering en het invoeren van integrale tarieven.

Om dit beleid uit te voeren zijn investeringen nodig. Speerpunten in financiële zin zijn Iona (2017) en aanpassing van Brendaan (2018) en, buiten de periode van dit beleidsplan, Avalon (2020).

Het Maartenhuis heeft een traditie van inwonende medewerkers en inwonende cliënten met een verstandelijke beperking. Gemeenschapsvorming vanuit de antroposofische basis kan echter op meerdere wijzen worden vormgegeven. Wanneer zich kansen voordoen om de gemeenschapsvorming verder te stimuleren dan zullen we nieuwe initiatieven overwegen. Wonen en cultuur blijven belangrijke waarden.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

De kanteling in de zorg heeft tot gevolg dat een groter beroep moet worden gedaan op mantelzorgers en vrijwilligers. In samenspraak met de cliëntenraad zullen wij verder invulling geven aan de positie en taken van de mantelzorgers.

Het beleid om Texelaars naar het Maartenhuis 'te halen' werpt zijn vruchten af, het aantal vrijwilligers is de laatste jaren toegenomen, waarmee gevolg wordt gegeven aan de kanteling van de zorg. Vrijwilligers zijn in grote mate bereid zich voor de bewoners en deelnemers in te zetten. Het is belangrijk om te blijven zien en erkennen welke belangrijke bijdrage vrijwilligers leveren aan onze leefgemeenschap. Vrijwilligers worden betrokken bij culturele activiteiten en krijgen passende scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden aangeboden.

Door de invoering van de integrale tarieven en grote kortingen in de contracteringsruimte zijn de "ondernemersrisico's" voor zorgaanbieders vergroot. Om hiermee om te gaan is een flexibele kostenstructuur nodig. Doordat het Maartenhuis haar vastgoed in eigendom heeft is de kostenstructuur op dit vlak weinig flexibel. Dit impliceert dat flexibiliteit in kosten op het vlak van de personeelskosten moet worden gerealiseerd. Concreet betekent dit dat een "flexibele schil" moet worden opgebouwd.

In administratieve zin zijn er nog efficiëntievoordelen te behalen. Met investeringen, zowel op het gebied van automatisering, communicatie als veiligheidssystemen (domotica) kan hierin verbetering worden gebracht en simultaan kwaliteitsverbetering worden gerealiseerd.

Zorgkantoren voeren een 'scheiden wonen en zorgbeleid'. Dit beleid stelt het Maartenhuis voor grote uitdagingen omdat de woonhuizen hier veelal niet op zijn ingericht. Implicatie is dat het woonaanbod moet worden aangepast. Deze exercitie zal over een periode van 5 jaar worden uitgevoerd.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid betekent ook dat we zorgvuldig omgaan met de aarde waarop we leven en waarvan we voor dat leven afhankelijk zijn. Bij investeringen, bestedingen en gedragingen zullen we waar mogelijk kiezen voor het groene, duurzame alternatief.

Ontwikkeling van mensen

Stevig verankerd in de antroposofische beschouwing op de mens is de ontwikkeling van mensen. Niet voor niets heeft het Maartenhuis statutair vastgelegd dat het ontplooiingsmogelijkheden wil bieden aan medewerkers en cliënten.

Ontwikkeling wordt vanuit een holistisch standpunt vormgegeven. Het Maartenhuis wil bijdragen aan zowel de intermenselijke aspecten als samen werken en samen leven, als aan deskundigheid en ontwikkeling van het individu.

Samen werken doen we sinds 2007 binnen de huidige organisatiestructuur. Sindsdien is er afgezien van de ambulante zorg en het ontmoetingscentrum niet veel wezenlijk veranderd.

De vraag kan gesteld worden of de bestaande structuur geschikt is voor de toekomst, immers de taken van de ondersteunende diensten veranderen, de kennisintensiteit op bepaalde functies neemt toe en de vraag vanuit de maatschappij is anders.

Bij de heroriëntatie op een toekomstbestendige organisatiestructuur zullen we waar mogelijk rekening houden met het natuurlijk verloop onder medewerkers. Bij de organisatiestructuur hoort ook de samenstelling en ontwikkeling van de teams. Deze vormen een geheel.

Door middel van systematische verbetering van deskundigheid onderhouden wij de competenties van medewerkers, waarbij antroposofie een belangrijke rol speelt. De komende jaren zal de deskundigheidsbevordering nog meer vanuit het perspectief van het meerjarenplan worden ingevuld en er zal meer aandacht zijn voor toepassing en borging van verworven competenties. Speerpunten zijn: social media, dementie, job-coaching, zorg betreffende licht verstandelijk gehandicapten, ergonomie, computervaardigheden, agressie en werken met vrijwilligers. Tevens zullen wij, in samenwerking met het Texelse netwerk een basiscursus antroposofie ontwikkelen. Vanuit de antroposofische visie zal er ook ruimte zijn voor ontwikkeling van medewerkers buiten het kader van deskundigheid.

Overleggen zit in onze cultuur maar kan soms effectiever. Een kritische blik hierop is steeds gewenst omdat overleg kostbaar is. In de planjaren zullen wij deze kritische blik zeker inzetten om zodoende de effectiviteit te optimaliseren.

Het Maartenhuis kent nauwelijks verloop onder haar cliënten. Diverse bewoners wonen al dertig jaar op het Maartenhuis. Het gevolg is dat er vergrijzing optreedt en dat de zorgvraag verandert. In de dagbesteding heeft dit geleid tot het Arthurproject en later Aventurijn, waar oudere deelnemers een minder arbeidsmatige dagbesteding krijgen aangeboden. Zonder afbreuk te doen aan rechten van wenswachtenden zal met een selectief intakebeleid de samenstelling en dynamiek in de groepen worden bewaakt.

De ontwikkeling van bewoners krijgt traditioneel aandacht via een rijk en gevarieerd cultureel programma en door het aanbieden van cursussen. In 2015 is het Maartenhuis gestart met een cursus antroposofie. De komende jaren willen we daar meer invulling aan geven.

Evenals onder de cliënten is er onder medewerkers nauwelijks verloop. Ook de intern wonende medewerkers vergrijzen. Mogelijkheden om na pensionering te blijven wonen op het Maartenhuis zijn er op dit moment niet. Vanuit de Camphillgedachte is dit een wens.

De hoge gemiddelde leeftijd van medewerkers krijgt veel aandacht. Om de ouder wordende medewerker vitaal aan het werk te houden wordt een actief

preventiebeleid gevoerd. Bij aanneming van nieuwe medewerkers wordt gestreefd naar een passende afspiegeling van de leeftijdsopbouw in relatie tot andere organisaties.

Bij ontwikkeling van mensen past onze visie op het Maartenhuis als leerbedrijf. Door als erkend leerbedrijf te fungeren dragen we bij aan de ontwikkeling van (jonge) mensen die onze toekomstige zorgverleners worden.

Ontwikkeling van aanbod

Het aanbod van het Maartenhuis op het gebied van wonen, werken en zorg is voor een deel op organische wijze ontstaan, als gevolg van vraag en aanbod, en voor een deel ontstaan vanuit visie en plan. Het is goed om stil te staan bij de huidige zorgverlening in relatie tot de vraag van bewoners, deelnemers en maatschappij om te allen tijde een passend aanbod te kunnen doen. Het is ook belangrijk dat wij een herkenbaar aanbod hebben. Met de formulering en waar nodig ontwikkeling van zorgconcepten, zowel voor wonen als dagbesteding, zullen we beter in staat zijn onze kwaliteit bij stakeholders te presenteren.

Het woonaanbod van het Maartenhuis krijgt de komende jaren diverse impulsen. Uitbreiding, kwaliteitsverbetering en het scheiden van wonen en zorg krijgen aandacht. Belangrijk is dat hierbij de waarden van Camphill en onze visie op de zorg uitgangspunt blijven. Wij streven ernaar voor elk huis een visie te hebben op het wonen en hanteren de algemene visie dat de diversiteit van de woongroepen bijdraagt aan de kwaliteit van leven.

In toenemende mate vragen deelnemers naar dienstverlenende vormen van dagbesteding. Met de ingebruikname van de Windroos heeft het Maartenhuis hieraan gehoor gegeven. Indien gevraagd en mogelijk zullen wij het werkaanbod verder aanpassen.

Als gevolg van keuzevrijheid van deelnemers hebben deelnemers in toenemende mate een versnipperde dagbesteding. Dit betekent dat deelnemers soms nog maar enkele dagdelen per week dagbesteding krijgen op het Maartenhuis. Op deze ontwikkeling zullen wij een antwoord moeten hebben om zowel effectief als efficiënt te blijven.

Als gevolg van individualisering zien wij dat de groep deelnemers met dagbesteding buiten het Maartenhuis toeneemt. Ook hier willen wij kwalitatief goede begeleiding kunnen bieden. De vorm hiervoor is job-coaching. Job-coaching zal door het Maartenhuis worden ingericht als volwaardige vorm van dagbesteding.

Enkele jaren geleden is het Maartenhuis gestart met het begeleiden van mensen die zelfstandig wonen buiten het terrein van het Maartenhuis; de zogenaamde ambulante begeleiding. Tot heden heeft de ambulante begeleiding een bescheiden omvang. Om de ambulante begeleiding levensvatbaar te laten zijn is groei nodig. Wij stellen ons de vraag op welke wijze de ambulante begeleiding waarde toevoegt aan het zorgaanbod op Texel. Deze vraag is bepalend voor onze besluitvorming over de ambulante begeleiding.

Uitwerking

Dit beleidsplan heeft een bereik van drie jaar en de gehele organisatie. Het dient als leidraad voor de diverse organisatiedelen bij het opstellen van de jaarplannen.

Franck van den Broeck