



## **Jaarverslag 2022**

## Jaarverslag 2022 Odensehuis Wageningen

Het Odensehuis rapporteert aan haar opdrachtgevers en financiers over de inzet van de middelen en de inhoudelijke resultaten waar dat van toepassing is. Hierbij valt te denken aan de gemeente Wageningen betreffende de inzet van Welsaam middelen, die aan het Odensehuis worden toegekend met de daarbij behorende doelstellingen. Maar ook besteding WMO middelen vanuit bijvoorbeeld Inkoop Sociaal Domein, worden verantwoord.

In dit document zijn de meest relevante ontwikkelingen in 2022 weergegeven, er hebben voor de organisatie behoorlijk intensieve ontwikkelingen, extern en intern, plaatsgevonden.

### Welsaam 2.0

Medio 2022 vond de aanbesteding van Welsaam 2.0 plaats, waarin het Odensehuis opnieuw een substantiële rol speelde. Niet alleen vormt de gemeente Wageningen via Welsaam een belangrijke opdrachtgever voor een deel van onze inhoudelijke taken (het wijkgerichte werk en de inloop-functie van het ODH) ook neemt het ODH een deel van de meer strategische en organisatorische taken binnen WelSaam op zich.

Zo is de huidige directeur lid van de kerngroep en kartrekker van een voor het ODH relevante themagroep, 2 medewerkers zijn leden van andere relevante themagroepen, de directeur is tevens de kartrekker van de Leerplaats binnen Welsaam en neemt deel aan een werkgroep die zich bezighoudt met diversiteit en inclusie binnen Welsaam. Daarnaast zorgen de voorzitter en de penningmeester voor een stevige afvaardig binnen het bestuurlijk overleg van Welsaam.

### Veranderingen op het gebied van het team

Begin 2022 koos de beleidsmedewerker voor een andere uitdaging en beëindigde haar contract bij het ODH. In maart van dat jaar werd er een nieuwe collega aangesteld, een sociaal cultureel werker. Haar taken werden vastgesteld op zowel het gebied van coördinatie van de groep, als inbreng op het gebied van wijkgericht werken en samenwerking met externe partners binnen Welsaam. Een deel van de taken van de beleidsmedewerker werden overgedragen aan een sociaal cultureel werker en aan de directeur.

In verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd werd ook overeengekomen tussen bestuur en directeur dat zij medio 2023 afscheid zou nemen en er een nieuwe directeur aangesteld diende te worden. De werving daarvan werd tijdig gestart en in juli startte de huidige directeur in haar functie. Het afscheid van de vertrekkend directeur vond uiteindelijk plaats in oktober en haar laatste werkdag was 31 oktober.

Daarnaast was er ook oog voor het op krachten houden van het bestuur van het ODH. Een bestuur dat met de voortschrijdende professionalisering van de organisatie, en in nauwe afstemming met de directeur, steeds meer een bestuur op afstand vormt tegenover het meer dagelijkse bestuur dat zij voorheen vormden. Met het oog op aflopende termijnen zijn in 2022 2 nieuwe bestuursleden geworven en stond er in 2023 opnieuw 1 vacature uit ter versterking (geen vervanging) van het bestuur (ook deze is inmiddels vervuld). De nieuw geworven leden zijn een secretaris en een nieuwe penningmeester. De vertrekkend secretaris heeft reeds afscheid genomen waar de vertrekkend penningmeester als lid nog enige tijd aan is gebleven om een goede overdracht te garanderen.

Dit laatste was niet alleen vanwege de grote en impact-volle portefeuille, maar ook omdat tevens de financieel medewerker van het ODH had aangegeven met vervroegd pensioen te willen. Zij heeft

eind 2022 laten weten toch graag iets langer aan te willen blijven, waardoor er rustig geworven kon worden en ook die overdracht op een prettige en verantwoorde manier kon plaatsvinden. Op 1 maart 2023 is er een nieuwe collega gestart als financieel administratief medewerker met een iets ruimer contract dan de vertrekkende collega. Dit in verband met een uitbreiding van taken (ter ontlasting van de sociaal cultureel werkers) en een toename van werk op financieel gebied in verband met het meer op afstand werkende bestuur.

### **Viering 10-jarig jubileum en afscheid**

Zoals gezegd werd er op 20 oktober afscheid genomen van de directeur en medeoprichter van het ODH. Een viering die plaatsvond in de Grote Kerk in Wageningen. Deze dag stonden ook de deelnemers centraal en werd het thema Zie De Mens middels het hele programma uitgedragen. Niet alleen waren er sprekers over het onderwerp 'De sociale benadering' en werd duidelijk hoe dit in Wageningen vorm gegeven wordt door de werkwijze en motto van het Odensehuis, ook werd er een voorstelling opgevoerd door deelnemers en vrijwilligers van het ODH. In een project dat maanden voorafgaand aan de viering is gestart werd er met deelnemers gewerkt aan hun voorstelling. Door middel van zowel beweging, dans en gesproken woord werd zichtbaar hoe zij leven met vergeten en ook niet vergeten te leven.

Aansluitend was er het afscheid, waarbij er gelegenheid was elkaar te ontmoeten en er een stadspenning werd uitgereikt aan vertrekkend directeur Louisa Bosker.

### **Verdere professionalisering van de organisatie**

Team en directeur werken sinds eind 2022 aan vernieuwde afspraken rondom samenwerking, taakverdeling en afstemming. Zo is er een nieuwe opzet voor de team-overleggen gemaakt, vindt er een maandelijks afstemmingsoverleg tussen de sociaal werkers plaats, wordt er per deelnemer een aanspreekpunt vastgesteld (en vastgelegd in het beheer-systeem) en nemen ook de sociaal werkers deel aan de samenwerkingsstructuur binnen Welsaam (middels de themagroepen). Er zijn nieuwe afspraken gemaakt rondom de bezetting (minimale aanwezigheid, afspraken betreffende de begeleiding van de wandelingen en uitjes etc.)

Ook is besloten om tijdelijke invalkrachten niet meer op basis van een vrijwilligersvergoeding maar middels een 0-uren contract in te zetten.

Ook zijn er afspraken gemaakt ten aanzien van de inzet van het Loopbaanbudget: medewerkers zijn geïnformeerd over de inzet en de mogelijkheden van dit budget, er is een registratie ontwikkeld en een aanvraagformulier opgesteld en in gebruik genomen.

Er is vernieuwde aandacht voor veiligheid binnen het ODH. Alle BHV bijscholingen zijn up- to-date, een bijeenkomst voor vrijwilligers met dit thema heeft plaatsgevonden, iedere teambijeenkomst wordt gestart met het onderwerp veiligheid ten behoeve van vernieuwing van afspraken of opfrissen van kennis. Ook is er tijdens de dag-start en -afsluiting aandacht voor het onderwerp veiligheid (van zowel deelnemers als team).

Met de huidige (nieuwe) eigenaar van het pand wordt gesproken over de aanschaf van een AED apparaat.

### **Financiering en contracten**

De toename in het aantal deelnemers leidde in het verleden al tot een groter aantal verschillende contracten met deelnemers. Van oudsher waren er al de inloop-contracten (gefinancierd vanuit Welsaam) met inwoners van Wageningen en WMO-contracten met deelnemers uit een aantal

gemeentes. Met de gemeente Ede wordt is het WMO-contract niet verlengd, maar komen de deelnemers op basis van een WMO-PGB, evenals deelnemers uit andere gemeenten waarmee geen WMO-contract is. We zien een toename van deze contracten.

Voor de regio Centraal Gelderland (Wageningen, Renkum, Arnhem, Overbetuwe) is er wel sprake van een WMO-contract.

We zien ook nog steeds een toename in WLZ-contracten. We kunnen daardoor veel deelnemers blijven ondersteunen totdat ze naar een andere woonvorm gaan. Deelnemers met een WLZ-indicatie kunnen alleen met een PGB naar het Odensehuis blijven komen. We zien nu ook deelnemers die reeds bij hun start bij het Odensehuis een WLZ indicatie hebben. Het organiseren van PGB's geeft zowel het Odensehuis als de deelnemers extra administratieve werkzaamheden. Hetzelfde geldt voor het regelen van vervoer.

Aangezien mensen langer thuis wonen en ondertussen hun ziektebeeld verergert, maakt dat we als Odensehuis een pilot zijn gestart met individuele begeleiding. Dat wil zeggen dat we een deelnemer een deel van de tijd dat hij bij het Odensehuis aanwezig is, individueel begeleiden. Deels door een professional en deels door een vrijwilliger. Hierop vindt rapportage, terugkoppeling met mantelzorger en casemanager en evaluatie plaats. Bij positieve bevindingen wordt overwogen dit aanbod uit te breiden en voor meer deelnemers (met zwaardere problematiek) beschikbaar te stellen.

### **Consolidering en versterking**

Zoals ook uit audit voor het kwaliteitslabel van SWN is gebleken, zijn vele aspecten van het werk binnen het Odensehuis zorgvuldig vormgegeven en vastgelegd. Bij zowel team als bestuur bestaat op dit moment de behoefte deze zaken te consolideren en verder te volmaken, meer dan nieuwe aspecten of onderdelen aan het werk toe te voegen. De wisselingen in team en de bijzondere omstandigheden in 2022 (zoals de aanbesteding Welsaam 2.0 en het Jubileum en afscheid) hebben tot een soms wat onrustige tijd geleid. Dit heeft geen negatieve effecten op het werk, de deelnemers en de mantelzorgers gehad. Maar het heeft veel gevraagd van het team.

Ook heeft een verandering van leidinggevende altijd invloed op een organisatie en het is belangrijk hier voldoende tijd en aandacht voor te hebben om te zorgen dat ook in de toekomst deelnemers en hun mantelzorgers centraal staan en de beste aandacht krijgen, passend binnen de missie en visie van het Odensehuis.