

## **Jaarverslag Betheljada 2015**

### **Introductie**

Stichting Betheljada introduceert met het verslag dat hier voor u ligt, een voor de instelling nieuwe manier van rapportage; de laatste jaren was het gewoonte geworden kwartaalrapportage te maken. Dit heeft tot voordeel dat de snelle en vele ontwikkelingen op de voet gevolgd kunnen worden.

Hoewel dit een verslag betreft over het kalender- en boekjaar 2015, is dan ook een introductie geïndiceerd, die inzicht biedt in de ontwikkelingen van de afgelopen jaren op instellings- en op nationaal niveau.

Op instellingsniveau zijn opvallend de punten m.b.t. onderbezetting van de maximale capaciteit van de 24 uurszorg en de dagopvang; discontinuïteit in het personeels- en instellingsgericht leidinggeven; onduidelijkheid inzake de financiële positie van de instelling.

Op nationaal niveau manifesteert zich een krachtige politieke verschuiving, waarbij de voorzichtige opbouw van een nationaal sociaal zekerheidsstelsel visie- en beleidsontwikkelingen binnen de instelling beïnvloedt.

In de jaren tot en met 2012 manifesteerde een en ander zich in snel wisselende leiding, met verschillende interim periodes, algehele ontevredenheid bij het personeel, compleet met wilde staking en met een uiteindelijk oordeel van de Bemiddelingsraad voor geheel Suriname inzake de lonen, hetgeen de financiële positie van Betheljada dramatisch verzwakte, terwijl het de attitude van het personeel niet ten goede kwam, en aldus evenmin de kwaliteit van de zorg.

In deze periode werden beleidsdocumenten geformuleerd, bestaande uit een missie en visie, als ook een strategisch beleidsplan voor de periode 2012-2016.

### **Missie**

Stichting Betheljada biedt vanaf november 1979 een liefdevol thuis aan kinderen en jong volwassenen met een ernstige meervoudige beperking door zowel 24-uurszorg als dagopvang aan te bieden en is op dat gebied een pionier in Suriname.

Zij creeërt een inspirerende plek waarin het welzijn van de kinderen en de medewerkers centraal staat. Daarnaast is Betheljada door het aanbod aan zorggerelateerde diensten een voorbeeld voor haar omgeving.

### **Visie**

Stichting Betheljada werkt innovatief door haar professionele kijk op hedendaagse zorg voor mensen met een beperking in Suriname.

Wij zijn ons bewust van onze omgeving. Door het verbeteren van de zorg neemt de levensverwachting van mensen met een beperking toe en de taboesfeer rondom beperkingen neemt af.

Voor een structurele verbetering van onze zorg nemen wij deel aan overleg structuren waaruit nationaal beleid voortvloeit.

Op operationeel gebied waarborgen wij kwalitatief hoogstaande zorg door het verschaffen van (interne) opleidingsmogelijkheden.

Opleidingsmogelijkheden dragen ook bij aan de individuele ontwikkeling en het welzijn van onze medewerkers.

Vanaf 2013 wordt gewerkt met themajaren, gericht op beleidsspeerpunten, die moeten leiden tot een instelling die gegarandeerde professionele zorg biedt. Een nieuwe directie werd benoemd en er werd krachtdadig een begin gemaakt met het op volle capaciteit brengen van de 24 uurszorg en de dagopvang. 2013 was het jaar waarin nadrukkelijk werd gekozen voor het sociaal agogisch beleid. Betheljada werd in 1979 opgericht vanuit een charitatief medisch model met een christelijke achtergrond. Het gaat bij Betheljada om mensen met complex meervoudige beperkingen. Een beperking is geen ziekte en thans wordt veel meer gekeken naar het totaal welbevinden van de bewoners en pupillen, dan alleen naar de lichamelijke medisch/hygiënische verzorging. In dit jaar werd een begin gemaakt met de overstap naar het sociaal agogisch model. Er werd vanuit de directie hard gewerkt aan de samenstelling van een handboek voor de organisatie, dat als groei-document van kracht werd en waar nog altijd aan 'gesleuteld' wordt. 2014 werd het jaar van de bewustwording. Bewustwording naar buiten toe, naar de samenleving, zodat men zich meer bewust zou worden van onze doelgroep. Bewustwording naar binnen toe; onszelf er bewust van doen worden wat we nog allemaal moeten leren om werkelijk een totaal welbevinden voor onze bewoners te bewerkstelligen.

Dit jaar werd gemarkeerd door maandelijkse publieke activiteiten met veel positieve belangstelling vanuit de gemeenschap en de media, met als hoogtepunt de viering van het 35 jarig bestaan van de instelling. In dit jaar vond ook het definitief instellen van een unit ambulante hulpverlening plaats en het onderscheidelijk maken van de intra- en extramurale zorg.

Het betrekken van de werknemersorganisatie Betheljada, WOB, bij dit alles is jammerlijk mislukt, terwijl de negatieve impact daarvan werd onderschat.

Het strategisch beleidsplan werd in 2014 tussentijds geevalueerd en bijgesteld, terwijl de strategische doelen nog valide blijken te zijn. En dan wordt het 2015, waarbij als thema wordt vastgesteld:

### **2015, het jaar van de lerende instelling**

#### ***Onze instelling leert!***

Natuurlijk kan men zich afvragen of een instelling kan leren. Kinderen kunnen leren, volwassenen kunnen leren, veel diersoorten kunnen leren...maar instellingen?

Van instellingen wordt gevraagd de zorg te vernieuwen, te verbeteren, kindvriendelijker en professioneler te maken. Dit komt niet op commando tot stand, of via wetgeving, of door het volgen van protocollen en regels.

Daartoe moeten instellingen een *op leren gerichte houding* aannemen. Dat betekent dat iedereen in de instelling zijn voornemens voor zorgverandering waar maakt, werkt aan zijn houding en zijn capaciteiten ontwikkelt door samen te werken, samen te praten en door te onderkennen dat pupillen, verzorgsters, teamleiders, coördinatoren, van elkaar en met elkaar kunnen leren.

Dan is er sprake van een *lerende instelling*.

En als we zeggen dat een instelling leert dan is daarbij inbegrepen het lerende team met een lerende teamleider.

Volgens de standaarden behorend bij de 'wet opvang' moeten opvanginstellingen werken aan bij-scholing, upgrading van personeel. Betheljada heeft in het kader hiervan een uitwisselingsprogramma met Elver, een grote zorginstelling in Nederland. De resultaten van de stage- en studiereis van de 4 teamleiders van Betheljada naar Nederland in 2014, waren niet positief. Voor het jaar 2015 werd een speciaal programma samengesteld met workshops, trainings- en werksessies en collegiale consultaties. Ook kwamen er twee delegaties van Elver naar Suriname.

## **Personeel**

In het begin van 2015 werd een nieuwe leidinggevende voor de 24 uurszorg aangetrokken. Zij had goede qualificaties en was aanvankelijk zeer gemotiveerd. Het accepteren van leiding is binnen Betheljada een groot probleem. De in het contract opgenomen proefperiode was gelijk het eind van de samenwerking. Met veel moeite werd pas per 1-9-2015 wederom een leidinggevende aangetrokken, voor 20 uur per week.

Het personeelstekort in de 24 uurs zorg op de werkvloer werd opgeheven, doordat er goed gerespondeerd werd op de digitale advertenties die Betheljada heeft gezet. Een moderne nieuwe ontwikkeling, dit on line adverteren.

Ook werd er afgestapt van het systeem van de vaste nachtdiensten. Gebleken was dat de vaste nachtzusters in feite kwamen slapen tegen betaling, terwijl het andere personeel niet de kans kreeg nachttoelage te toucheren.

Sedert 2013 werden er vanuit de directie pogingen ondernomen een constructieve samenwerking op te bouwen met de bond, de Werknemersorganisatie Betheljada, [WOB]. De respons m.n. van de zijde van de voorzitter, die niet werkzaam is binnen Betheljada, was vrijwel nihil. Tot medio december j.l. een concept CAO uit de lucht kwam vallen. Overigens een document dat nauwelijks hout sneed en voorbij ging aan de recente sociale wetten. Zijdens bestuur en directie werd hier serieus op in gegaan. Niettemin heeft de voorzitter zich schriftelijk gewend tot de Bemiddelings-Raad voor geheel Suriname.

Het door de bemiddelingsraad uitgebrachte advies om te komen tot constructieve onderhandelingen resulteerde in vijf achtereenvolgende brieven zijdens de directie met uitnodigingen om reacties van de WOB, allen zonder antwoord.

Een bron van zorg is de vraag of de wel bij Betheljada werkzaam zijnde bestuursleden van de WOB volledig op de hoogte zijn van de inhoud van stukken en de impact van e.e.a. begrijpen.

Die algemene basisattitude is een ernstig zorgpunt. Dit geldt m.b.t. de bejegening van bewoners, maar ook m.b.t. de houding naar de instelling toe. Tijdens de rondes functioneringsgesprekken werd extra nadruk gelegd op koude/warme zorg en op de gevaren van onzorgvuldigheid bij het voeden van de bewoners. Het zeer slordige omgaan met eigendommen van de stichting, het wegnemen van dingen die gedoneerd worden voor de bewoners, al deze zaken werden telkenmale onder de aandacht van de WOB gebracht echter zonder constructieve reactie. Het enige commentaar is letterlijk: 'Dan moet je maar maatregelen treffen!'

Dit ter harte nemend wordt er gewerkt aan het opbouwen van cases volgens de toegestane disciplinaire maatregelen. Ook werd er aangifte gedaan bij de politie van het verdwijnen van groente e.a. artikelen die in het weekend gedoneerd zijn.

In juni escaleerde e.e.a. in een onaangekondigde werkneerlegging.

Interventies van bestuur, directie, noch de BemiddelingsRaad hadden resultaat, ondanks alle stukken, motivaties, onderbouwingen, die vanuit de werkgever werden aangedragen. In het vierde kwartaal werd er weer vier dagen gestaakt.

Helaas hebben deze stakingen wel invloed gehad op de onderlinge- en arbeidsverhoudingen.

Op verzoek van de BemiddelingsRaad is de beslissing over het principe 'no work, no pay' nog niet genomen en werden de onderhandelingen weer hervat.

In de periode van de eerste, vier weken durende, staking werden contractanten in dienst genomen teneinde het tekort aan 'werkwillig' personeel op te vangen.

Het betrof enkele 'oude' oproepkrachten en verder nieuwe mensen.

De contracten werden afgesloten voor zes maanden en liepen af in het laatste kwartaal. Een deel van deze contractanten kan in dienst blijven, met een ander deel werd in overleg met Arbeidsinspectie het contract beëindigd.



Gezien de houding van dat deel van het personeel dat lid is van de WOB, inclusief de teamleiders, moet het teamleiderschap en het mentorschap opnieuw in overweging genomen worden.

Om al deze lastige personele aangelegenheden in goede banen te helpen leiden en ter ondersteuning bij de steeds grimmiger wordende CAO onderhandelingen werd voor de duur van drie maanden een advocaat ingehuurd in het laatste kwartaal.

**Samenvattend** kan van het jaar van de lerende instelling met als focuspunt het personeel, het volgende gezegd worden:

Het begin was vol enthousiasme gericht op 'de lerende instelling'. Hierbij was het doel om door middel van maandelijkse workshops, training- of werksessies het werk- en denkniveau van de medewerkers te verhogen, waarbij wellicht enkelen het mbo niveau zouden kunnen behalen, uitgaande van de 'nieuwe' manier van bejegening en verzorging binnen het sociaal agogisch model.

Dit bleek te hoog gegrepen, ondanks laagdrempelige 'collegiale consultatie', mooie handouts bij een gedegen jaarprogramma en begeleiding bij de samenstelling van individuele portfolio's. Gebrek aan belangstelling voor up-grading van personeel van de zijde van de bond, WOB, maakte dat er in het geheel geen interesse in en motivatie voor het jaarprogramma in het kader van de lerende instelling was. De uitwisseling met Elver, bood evenmin voldoende stimulans.

Het gehele jaar stond bovendien in het teken van vakbondsangelegenheden, compleet met stakingen. Omdat er geen sprake was van een lerende houding onder het personeel werd er tenslotte toe gewerkt naar de beleidsomgeving van '[het jaar van] de lerende instelling' naar 'onderzoek'. Op basis van onderzoek kunnen volgende stappen in beleidsontwikkeling worden genomen, projecten geïdentificeerd en wellicht nieuwe strategische doelen gesteld worden in 2016, als het vigerende strategisch beleidsplan afloopt.

## **Projecten**

### Inleiding

Ten gevolge van de nieuwe sociale wetten, m.n. de zorgverzekeringen, is het mogelijk om externe disciplines binnen te halen, zo als diëtik en logopedie, maar ook orthopedagogiek. Na onderzoek uitgevoerd door afstuderenden werd er meer inzicht verkregen in de werking en de impact van de sociale wetten en de hulpvragen van 'cold cases'. Verschillende projecten konden met behulp van door de verzekering gedekte kosten en door goodwill van betrokken para-medici uitgevoerd worden. Vele projecten vragen gedegen voorbereiding en onderzoek naar haalbaarheid. En sommige zijn zo groot wat betreft omvang en kapitaalsintensiteit dat ze meer jaren lopen. Alle projecten moeten altijd ten dienste staan van het welbevinden van de bewoners en de kwaliteit van de zorg.

### Voedingssituatie

In 2014 werd ingesteld dat alle bewoners 1 x per maand gewogen moeten worden. Analyse van de gewichten toonde aan dat over dat kalender jaar er sprake was van structurele afname in gewicht.

Er vonden verscheidene werksessies plaats met een diëtiste in de keukens over de manier van samenstellen van de maaltijden en het blenderen. Zo ook met een logopediste, over de manier van toedienen van de voeding. Voor elke bewoner is er een specifieke zit-houding van toepassing, i.v.m. de werking van de mond-motoriek. Inmiddels is er een nieuw voedingsschema dat bestaat uit 5 voedingsmomenten verdeeld over de gehele dag, waarbij twee hiervan bestaan uit yoghurt, pap, fruit o.i.d. Alle bewoners zijn daarna in gewicht toegenomen. De meer kosten voor de keukens in het kader van het 'vijfgangenmenu' zijn zeer hoog en aan donateurs wordt expliciet gevraagd te doneren in de vorm van b.v. yoghurt... enz.

### Rolstoelen e.a. hulpmiddelen

Realisatie van het meerjaren lopend rolstoelproject betekende dat elke bewoner een eigen voor hem/haar geschikte duwwagen of rolstoel heeft. Vele verschillende grote en kleine donoren en sponsors droegen bij aan de aanschaf van de stoelen.

Projectpartner in deze is Caribbean Scientifica, CS, een



bedrijf dat zowel op de Antillen als in Suriname actief is. Van belang is dat door CS bij fabrieken bedongen kortingen worden doorberekend voor Betheljada, een geweldige besparing.

Elke mentor heeft de stoel voor haar mentorkind in ontvangst genomen en de overdracht ondertekend en werd getraind in het gebruik en onderhoud. Het doel hiervan was dat de stoelen op de juiste manier gebruikt en onderhouden zouden worden. En dat de bewoners in de juiste houding in de juiste stoel zitten, hetgeen o.a. van belang is bij het toedienen van voedsel. Dit doel werd niet gehaald.

Voor 2015 werd een onderhoudscontract middels sponsoring door Tullowoil gefinancierd, hetgeen niet geprolongeerd werd voor 2016. In het verlengde van de aanschaf van rolstoelen werd in het kader van hetzelfde project gewerkt aan spalken en bionixmatrassen voor die bewoners voor wie dit geïndiceerd was.

Er kwam in 2015 twee keer een delegatie [para]medische specialisten uit de Antillen voor aanmeten, onderhoud van de hulpmiddelen en verdere training van de medewerkers. Beide keren waren de resultaten en bevindingen van de externe experts niet positief.

### Mentorschap

Naast de training in het goed gebruik van de rolstoel, spalken en bionix voor de mentorkinderen van de mentoren, werden er ook verschillende sessies gehouden met orthopedagogen teneinde de mentoren meer inzicht te verschaffen in de aard van de beperkingen en de mogelijkheden van hun 'mentorkind'. In deze, vrijwel individuele sessies werd op zeer basale wijze ingegaan op de ontwikkelings-  
-psychologie, terwijl werd gerelateerd aan de reeds aanwezige kennis van meervoudige intelligenties [MI]. MI was een belangrijk onderwerp tijdens het jaar van het sociaal agogisch model, 2013. In 2014 werd er op de werkvloer steeds op MI gewezen. Het doel was verdieping te brengen in het omgaan het mentorkind en tools aan te reiken voor het opstellen van activiteiten schema's, i.c. uitvoeren van stimulerende activiteiten met de bewoners. Dit doel werd niet gehaald, ondanks verschillende extra toevoegingen in de vorm van externe vrijwilligers, HBO-stagiaires en speciaal een activiteitenbegeleidster en fysiotherapeute in de delegaties van Elver.

### Uitbreiding van de opnamecapaciteit

Uitbreiding van de opnamecapaciteit is een doorlopend en meerjarig project dat in verschillende stappen gedaan wordt. De eerste stap was in 2013/2014 waarbij het ging om het komen tot volledige bezetting van de toen beschikbare opname capaciteit, t.w. 30 bewoners over 3 leefgroepen verdeeld en 15 kinderen in de dagopvang. Daarna volgt de stap van uitbreiding van de dagopvang.

Per jaareinde 2015, bij de opening na de kerstvakantie wordt het aantal van 20 kinderen in de dagopvang behaald.

Op basis van de bevindingen uit het onderzoeken van cases en de



screening van de 'wachlijsten' bleek dat het geïndiceerd is een vierde leefgroep te starten.

Deze vierde groep zou onder het huis van groep drie komen. Hier was speel en – recreatieruimte , daarom werd een nieuwe speeltent gebouwd middels sponsoring van Tullowoil en een grote zandbak door sponsoring van de Julianaschool in Apeldoorn, Nederland.

Bij de Suriprofs werd een nieuwe bus aangevraagd want meer bewoners en pupillen betekenen meer vraag naar transport en deze aanvraag is gehonoreerd door de schenking van een 16 persoonsbus eind 2015.

De bouw van de nieuwe leefgroep werd voltooid in het eerste kwartaal 2015.

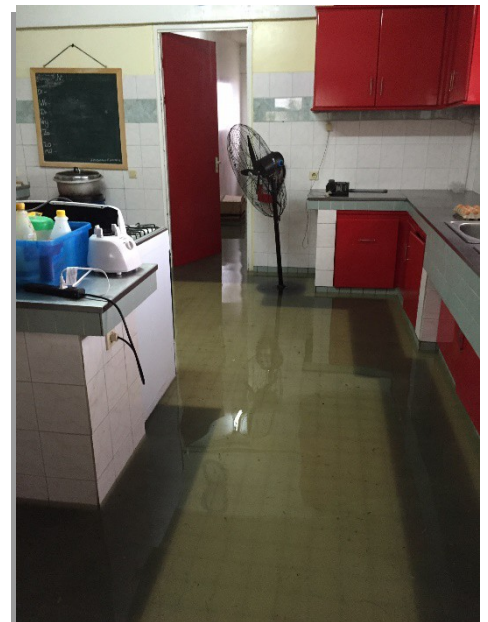
Fondsen werden verzameld uit een groot aantal donaties en een enorm groot bedrag t.g.v. de 85<sup>ste</sup> verjaardag van een donateur die anoniem wenst te blijven.

Hierna is gewerkt aan de inrichting eveneens als project, waarbij de Wings of Support en SuAid substantiele bijdragen leverden.

Terreinontwatering is een project dat in 2015 nog niet definitief opgelost is. De eerste twee fasen werden reeds eerder uitgevoerd.

Goedkeuring voor financiering van fase drie was gegeven, maar de donor moest zich terugtrekken i.v.m. de achteruitgaande economische situatie. Het project werd opnieuw ingediend bij SuAid en gehonoreerd, waarbij financiering in 2016 zal plaatsvinden.

De gezondheidsaspecten van het onderwaterstaan zullen duidelijk zijn voor wat betreft de bewoners, maar ook voor het personeel is het van belang dat zij met droge voeten op het werk kunnen komen, en zij zullen zeker niet met de kinderen naar buiten gaan als het erf onder water staat. Als er extreme regenval is loopt zelfs de keuken, wasserij en het magazijn onder water, wat de instelling komt te staan op verliesposten door waterschade.



### Watertoevoer

Het watertoevoer probleem werd projectmatig aangepakt en was een langa bere tori. Er was niet genoeg waterdruk vanuit de SWM om onze ruime opslag te vullen, terwijl er op mysterieuze wijze water verdween. Met hulp van vele kanten werden verschillende oplossingen geprobeerd en langzaam aan schijnt het wateraanvoer probleem opgelost te worden, met dank aan allen die zich hiermee bezig hielden.

### Facilitaire projecten

Ten behoeve van de facilitaire diensten werden verschillende acties uitgevoerd. Helemaal aan het eind van 2014, bij het 35 jarig bestaan kreeg Betheljada 2 grote, zeer gebruiksvriendelijke wasmachines, geïmporteerd uit Amerika m.b.v. Krotong Rojong, terwijl Tullowoil medefinancierder was. In het verlengde hiervan werd door bemiddeling van Roy Defaria ook nog een grote wasdroger geïmporteerd. Bijbehorende gebruikstraining en wasmiddelen toevoer werd geregeld. De droger werkt op gas, wat een grote toename is van de maandelijkse gasrekening. Twee droogmolens werden bij een lasbedrijf besteld, terwijl de vrijwilligers van de Suralco

het waslijnen bestand uitbreidden. Ook werd een gedeeltelijke middagdienst voor de wasserij geïntroduceerd.

Voor de keuken, ter bereiding van de geblenderte hoofdmaaltijden voor de bewoners werd een 25 liter industrie-blender geïnstalleerd. De uit schenkingen verkregen huishoudblenders, één voor elke groepskeuken, ter vergemakkelijking voor het zorgpersoneel i.v.m. het '5 gangen menu', waren binnen enkele weken buiten werking.

Gaandeweg het jaar werd een nieuw contract voor de bewaking afgesloten.

Van 19 uur tot 7 uur is er bewaking op het terrein. Ondanks de toegezegde korting is dit een zeer hoge post in de maandelijkse exploitatie.

### Promotie & Documentaire Betheljada

Door de vele activiteiten in 2014 werd nog duidelijker hoe belangrijk het is om de instelling op positieve wijze uit te dragen.

Deelname aan de KinderBoekenFestivals was een belangrijke manier om Betheljada en de doelgroep te promoten. Dit leverde de nieuwe 'look' op met posters, die terugkeren in bestickering van de nieuwe bus. Met minimale kosten door de inzet en deskundigheid van Kevin Thomson werd een nieuwe documentaire gemaakt, die ook op de website te zien is. Sinds Betheljada participeert in het KBF en bezoeken heeft gebracht aan scholen komen er ook steeds meer schoolklassen op bezoek.

### Inkomen genererende projecten

Conform de strategische doelen, die in 2012 zijn gesteld dient Betheljada actief te zijn op het gebied van het genereren van een eigen inkomen. Dit is moeilijk voor een stichting die geen winst mag maken en voor een instelling met de meest dure vorm van zorg. Niettemin zijn er kleine mogelijkheden.

Uit besparingen op representatiekosten werd bij het 35 jarig bestaan een boek uitgegeven 'Mysteries in de planterswoning'. Hoewel dit voornamelijk werd gebruikt als relatiegeschenk, worden de boeken ook verkocht, waarbij de royalties geheel ten bate van Betheljada zijn. Uit besparingen op bepaalde uitgaven en bedongen kortingen, met aanvulling vanuit het budget van het uitwisselingprogramma met Elver, konden enkele kamers gebouwd worden in het onderhuis van de beheerderswoning. Deze kamers zijn geschikt voor verhuur aan stagiaires en toeristen. In de loop van 2015 werd het gebruik van het leslokaal geactiveerd. Bij presentaties en bepaalde bijeenkomsten kan het leslokaal verhuurd worden. Incidenteel kan het inzetten van de rolstoeltoegankelijke bus een klein bedrag opbrengen, b.v. bij vervoer naar Zanderij v.v.

Op twee plaatsen heeft Betheljada in Paramaribo donatieboxen geplaatst, t.w. bij Tifi Datra en bij Kempes. In Nederland staat er een bij Fly-Su in de Bijlmer. In januari en februari van elk jaar staat er een donatiebox bij Hotel Perola, ter gelegenheid van carnaval. De opbrengst uit deze boxen is bestemd voor het hulpmiddelenproject. Veel donaties komen in natura, wat betekent dat er soms in de magazijnen een overschot ontstaat. Goederen, artikelen worden dan geruild met collegainstellingen, of worden ter verkoop aangeboden aan het personeel.

Reeds twee jaar achter elkaar is er door de judofederatie een sponsorloop ten bate van deelname aan buitenlandse toernooien gehouden. Hiervan is een percentage voor de bewoners van Betheljada, waarbij de judo-kinderen zelf aanwijzen wat de bestemming van hun opbrengst moet zijn.



**Samenvattend** kan van het jaar van de lerende instelling met als focuspunt het projectmatig werken, het volgende gezegd worden: Op het gebied van projecten initiëren en uitvoeren is Betheljada succesvol. Er is goed geleerd gebruik te maken van beschikbare middelen en het aangrijpen van kansen, terwijl het leggen van verbanden tussen verschillende deelprojecten de haalbaarheid vergroot. Betheljada is in staat gebleken nationaal ondersteunend beleid te herkennen en te gebruiken. Strategisch denken en systeemdenken maken dat projecten en project-onderdelen altijd in samenhang zijn met de strategische doelen.



### **Zorg in goede handen**

#### **Intramurale zorg**

In dit jaar zijn er twee bewoners overleden, terwijl de open plaatsen na een gepaste periode, terstond werden opgevuld, zodat de volle bezetting bleef gehandhaafd. Binnen de 24 uurszorg werd gezocht naar een betere manier om de betrokkenheid en motivatie van het personeel te vergroten. Wijzigingen in de roosters, 'special sessions' buiten het gebouw, geleid door externe deskundigen, de instelling van mentormappen en weekprogramma's mocht niet baten. Ook het tijdelijk full-time aanwezig zijn en meewerken van fysiotherapeuten en het instellen van een controle mechanisme voor het gebruik van hulpmiddelen bood geen soelaas. De wekelijkse komst van de Cliniclowns zal wellicht in de toekomst leiden tot meer pro-activiteit. Op verzoek van het personeel werd gezorgd voor nieuwe computers, één op elke groep. Het doel was de mentormappen bij te houden, zorgdossiers te optimaliseren en een eenvoudig digitaal rapportage- en overdracht systeem te introduceren. In de loop van het jaar bleek dat de ene computer na de andere buiten werking was, en er niet met de nieuwe systemen werd gewerkt. Het aanstellen van een nieuwe, hoog gequalificeerde leidinggevende en de komst van een gedelegeerd huisarts in de tweede helft van 2015, bracht steeds meer naar voren hoe het gesteld is met de bejegening van de bewoners en wat er schort aan de kwaliteitszorg. De werkdruk wordt redelijk gehouden door de norm van 1: 5 te hanteren in de dagdienst, t.w. 1 verzorgster per 5 bewoners en 1 schoonmaakster per leefgroep. Bovendien is er een overlap in de shift, zodat er tijdens het 'spitsuur' van de middagmaaltijd een dubbele bezetting is. Alle benodigde hulpmiddelen zijn aanwezig; in- en uitpandige liften, tilliften, hydraulische bedden, badbrancards, zadelkrukken en natuurlijk rolstoelen. Reparaties komen helaas veelvuldig voor.

#### **Extramurale zorg**

Onder de extramurale zorg wordt gevat de dagopvang en het unit ambulante hulpverlening [AH], alsmede transport. Binnen de dagopvang werden 5 extra plaatsen gecreeerd, terwijl, toen het aantal van 18 werd bereikt, er een extra medewerker bij kwam, die ook de busroute voor haar rekening nam. De capaciteit is daarmee op 20 pupillen gesteld. De personele problemen die in de gehele instelling spelen, zijn in de dagopvang duidelijk merkbaar, mede doordat drie bestuursleden van de WOB hier werkzaam

zijn, waarvan er twee gefaciliteerd werden aangezien zij geen shift meer wilden doen. Inzet van externen, [vanuit unit AH worden de buitenlandse stagiaires aangestuurd] was een strategie om de attitude van en de bejegening door de medewerkers positief te beïnvloeden en voortgang van werkzaamheden te garanderen, ook tijdens de stakingen. Per jaareinde verliet de teamleidster op eigen verzoek Betheljada.

Contact met ouders werd in de loop van het jaar geheel gebracht naar unit AH, zowel voor de bewoners van de 24uurszorg als de pupillen van de dagopvang. Het streven om elk kwartaal een ouderbijeenkomst te hebben werd niet helemaal behaald. Wel is geconstateerd dat deze oudermiddagen voorzien in een behoefte. Vanuit dit unit werd het hele jaar door gewerkt aan het verder screenen van de 'oude cases' en het evalueren van het unit. Immers unit AH werd in 2014 opgezet, en structuren en methodieken waren toen nieuw en aan verdere ontwikkeling toe. Opgemerkt werd dat de hulpvragen uiteen vallen in materiele en immateriele vragen, terwijl ook combinaties voorkomen. Er is een cliëntenbestand van zo'n 25 externe cases.

### **Bestuur**

In de loop van het jaar droeg de voorzitter mw. A. Boetius-Mahes haar hamer over en waren er opschuivingen in de functies, terwijl in het laatste kwartaal verscheidene bestuursleden zich schriftelijk terugtrokken wegens toegenomen andere activiteiten en werkzaamheden. Bestuurswijzigingen en aanvulling staan gepland voor 2016. Aan het eind van het jaar bestaat het bestuur uit de volgende personen:

S. Raghoe,	voorzitter
R. Briedjlal,	secretaris
J. Pawirisonto,	penningmeester
I. Marengo,	lid
C. Jacott,	„
J. Sendar	„