



KWALITEITSRAPPORT 2019

Stichting de Wattering

VOLGENS HET KWALITEITSKADER GEHANDICAPTENZORG 2017-2022

Landelijk kader binnen de WLZ

Inhoud

Voorwoord	2
1 Inleiding	3
1.1 Historie de Wattering	3
1.2 Situatie anno 2019.....	3
2 Visie en werkwijze van de Wattering	4
2.1 Wie zijn wij?.....	4
2.2 Wat doen wij?	5
2.3 Waarom doen we dat zo?	7
3 De bouwstenen	8
3.1 Bouwsteen 1: Het zorgproces rond individuele cliënt	8
3.2 Bouwsteen 2: Het onderzoek naar cliëntervaringen.....	10
3.3 Bouwsteen 3: De teamreflectie	10
3.4 Bouwsteen 4: Het Kader voor de kwaliteitsrapport en visitatie	11
4 Het team	12
4.1 Onderzoek werknemerservaringen.....	13
5 Conclusie en actiepunten voor 2020	14
5.1 Conclusie	14
5.2 Actiepunten voor 2020.....	15

Voorwoord

Voor u ligt het kwaliteitsrapport 2019 van de Wetering. Het is voor het tweede jaar dat het kwaliteitsrapport van de Wetering opgesteld is volgens de richtlijnen van het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg 2017-2022.

Het rapport maakt de stand van zaken en de verbetering van kwaliteit en veiligheid in de zorg en ondersteuning inzichtelijk. De vragen die hierbij centraal staan zijn:

Waarom doen we dit op deze wijze, wat gaat goed en wat kan beter?

Het rapport is een middel om *interne* verantwoording af te leggen en als basis kan dienen voor overleg en reflectie met alle betrokkenen. Het rapport is tevens een middel voor *externe* verantwoording en transparantie naar diverse stakeholders, zoals de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ), het zorgkantoor en de diverse gemeenten waarvoor de Wetering de zorg uitvoert. Maar we informeren vooral graag over de manier waarop we op de Wetering zorgdragen voor elkaar binnen een warme leefgemeenschap waar iedereen die er woont en werkt zijn of haar steentje bijdraagt naar vermogen, draagkracht en interesse. Waar aan ieders behoefte om geaccepteerd te worden en werkelijk van betekenis te zijn, tegemoet gekomen wordt. Een mooie uitdaging waar we ons graag over verantwoorden!

2019 is een bijzonder productief jaar geweest voor de Wetering. Op de boerderij aan de Lindenlaan hebben we van begin januari tot eind november gebouwd aan de nieuwbouw van acht zorgappartementen met een gezamenlijke woonruimte. Op 30 november vond de feestelijke opening plaats. We zijn erg blij en dankbaar dat onze nieuwe huisgenoten bij ons zijn komen wonen. Samen met het nieuwe team van woonbegeleiders werken we er hard aan om iedereen ook een echt thuisgevoel te geven.

In juli 2019 bracht de Inspectie Gezondheidszorg Jeugd een bezoek aan de Wetering. Het bezoek is door de IGJ als positief beoordeeld. Het inspectierapport vindt u op onze site. Daarnaast vond een materiële controle plaats van het zorgkantoor. Ook hiervan hebben we een positieve beoordeling ontvangen.

Jan en Erika Pijnenburg

1 Inleiding

Stichting de Wattering heeft sinds oprichting een natuurlijke ontwikkeling doorgemaakt van een agrarisch bedrijf met zorg als nevenfunctie, naar een leefgemeenschap met drie locaties.

1.1 Historie de Wattering.

Nu in 2019 op de Wattering de uitbreiding heeft plaatsgevonden met de tweede woongroep, is het zinvol om deze gebeurtenis ook eens in historisch perspectief te plaatsen.

Stichting de Wattering is in mei 2003 opgericht met als doel:

“Het bevorderen van maatschappelijke participatie voor jongvolwassenen die vanwege beperkingen belemmeringen ervaren in het deelnemen aan de samenleving.”

Een overzicht van de belangrijkste gebeurtenissen:

- 2002: omschakeling reguliere varkenshouderij naar een biologische bedrijfsvoering.
- 2003: oprichting stichting de Wattering.
- 2005: kwaliteitskeurmerk ‘Kwaliteit laat je zien’ van de Federatie Landbouw & Zorg.
+ start leerwerktrajecten diervverzorging en groen.
- 2008: bouw en start paardenrusthuis
- 2010: start therapeutische paardrijlessen (SPPW methode)
- 2011: eigen WTZI toelating Stichting de Wattering
- 2012: verbouw en start woonzorgboerderij voor 10 huisgenoten (24-uurs zorg) in Dreumel
- 2013: start paardenfokkerij
- 2018: start lunchroom/atelier “bij van alles ’n bietje” in het dorp Alphen.
+ eerste jaarrapport kwaliteitsverantwoording vanuit het kwaliteitskader Gehandicaptenzorg.
- 2019: nieuwbouw en start van de tweede woongroep voor 8 huisgenoten (24-uurszorg) in Alphen.

1.2 Situatie anno 2019

Na de benodigde voorbereidingen in 2018, zijn we in januari gestart we met de bouw van nieuwe zorgappartementen met een gezamenlijke woonkeuken/-kamer in de voormalige varkensstal. De volledige bouwperiode duurde tot eind november.

Iedereen (medewerkers, huisgenoten, begeleiders) is op een bepaalde manier betrokken geweest bij de bouw en samen hebben we het hele bouwproces vanaf de grond af kunnen volgen. Het was voor huisgenoten boeiend en ook heel ondersteunend om het eigen appartement te zien ontstaan. Ook het contact met de bouwvakkers en de werknemers van toeleverende bedrijven was erg leerzaam.

Intussen vonden de gesprekken plaats met de toekomstige huisgenoten en hun ouders rondom de aanmelding, verkenning, voorbereiding en besluitvorming over het wonen. Deze processen van ouders met hun kinderen verdienden vanzelfsprekend maatwerk en zijn met de grootst mogelijke zorgvuldigheid gevoerd. Veel tijd en aandacht ging hiernaar uit. Het uitgangspunt was hierbij steeds de huisgenoot zelf met zijn individuele wensen en mogelijkheden. We zijn voorafgaand aan de start diverse avonden bij elkaar gekomen om elkaar te leren kennen, wensen en behoeften uit te wisselen

en vragen te beantwoorden. Belangrijkste doel van de bijeenkomsten was om zoveel mogelijk duidelijkheid te scheppen en onduidelijkheden weg te nemen.

We ondervonden een knelpunt op het gebied van de financiering vanwege de wens van de nieuwe huisgenoten en ouders voor een gefaseerde overstap van thuis naar de 24-uurszorg op de Wattering. Dit is besproken met ouders, de zorgadviseur en het zorgkantoor.

In april, mei en juni vonden de sollicitatiegesprekken plaats met de nieuwe woonbegeleiders. Zij gaan de bijzondere uitdaging aan om vorm te geven aan een hele nieuwe woongroep. We leggen de lat hoog. Zorg verlenen is één ding, maar huisgenoten werkelijk een thuis bieden is waar het werkelijk om draait in de leefgemeenschap van de Wattering.

2 Visie en werkwijze van de Wattering

2.1 Wie zijn wij?

De Wattering is een kleinschalige woonwerkgemeenschap in het Land van Maas en Waal bestaande uit drie locaties. Te weten:

- De leerwerk- en woonboerderij aan de Lindenlaan in Alphen
- De woonboerderij aan de Zijvond in Dreumel
- De lunchroom/atelier “Bij van alles ’n bietje” aan de Kerkstraat in Alphen.

Zelf wonen we met ons gezin aangeschakeld aan de woonboerderij in Dreumel.

In het dagelijks leven spreken we op de Wattering over ‘onze huisgenoten’, wanneer het gaat om cliënten die 24-uurszorg ontvangen en over ‘medewerkers’ wanneer het gaat om cliënten die dagbesteding ontvangen.

De doelgroep bestaat uit mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt als gevolg van diverse beperkingen. Een vast team van begeleiders (werknemers) ondersteunt ons bij de dagelijkse zorg voor alle huisgenoten en medewerkers.

In het jaar 2019 was de bezetting als volgt:

Personen:	Aantal:	Financieringsvorm:	Type zorg:
Huisgenoten	12	6 WLZ PGB 5 WLZ ZIN 1 WMO ZIN	24-uurszorg
Logees	1	1 WMO ZIN	Tijdelijk verblijf
Externe medewerkers	11	5 WMO ZIN 6 WLZ PGB	Individuele Begeleiding en Begeleiding Groep

Stagiairs spec onderwijs	3	-	stage
Stagiairs MBO/HBO	2	-	stage
Team begeleiders	16	8 woonbegeleiders 8 werkbegeleiders	
Huish.onderst	1	Huishoudelijke hulp	
Management	2	Jan en Erika	

2.2 Wat doen wij?

De Lindenlaan.

Op de Lindenlaan is de leer-werkboerderij gevestigd en sinds dit jaar ook de tweede woongroep. Ook in het woonhuis bij de boerderij biedt de Wattering nog ruimte voor 24-uurszorg of tijdelijk verblijf aan maximaal twee huisgenoten.

Op de leer-werkboerderij werken dagelijks 10 tot 15 medewerkers onder begeleiding van drie vaste werkbegeleiders. De boerderij omvat een paardenrusthuis, een scharrelvarkenshouderij, kippen, knaagdieren en diverse kleine huisdieren. Verder is er een houtwerkplaats, een kantine, een theorielokaal en enkele werkruimten voor diverse kluswerkzaamheden.

De focus bij het werkend leren ligt op het dagelijks werk in de praktijk op het agrarische bedrijf. Huisgenoten en medewerkers werken aan de ontwikkeling van basale werknemersvaardigheden en dragen samen de verantwoordelijkheid voor het verzorgen van de dieren, het groenonderhoud, diverse kluswerkzaamheden, houtproducten op bestelling en het zelf zoveel mogelijk onderhouden van alle bedrijfsgebouwen.

Op de boerderij bieden leerkrachten van de Wattering individueel onderwijs op maat. Het niveau varieert van praktijkniveau t/m MBO-2-niveau (startkwalificatie) op het gebied van groene ruimte en dierverzorging. In samenwerking met Fairfield (opleidingsinstituut MBO-onderwijs) en de IVIO school (Instituut voor Individuele Ontwikkeling) kunnen medewerkers en huisgenoten landelijk erkende diploma's behalen. Eind 2019 is de samenwerking met Fairfield helaas beëindigd en zijn we genoodzaakt op zoek te gaan naar een andere samenwerkingspartner op het gebied van examinering voor het MBO-onderwijs. Iets dat lijkt te gaan lukken.

Ook bieden we LOL-trajecten (Leren Op Locatie) aan voor leerlingen die in het voortgezet (speciaal) onderwijs vastlopen en uitvallen. In dit alternatieve leertraject wordt les gegeven in de kernvakken van VMBO-Basis t/m VMB- TL. Maar ook wanneer een diploma niet haalbaar is, kunnen huisgenoten en medewerkers theorieles krijgen over een door henzelf gekozen onderwerp.

- *De Zijvond*

Op woonboerderij Zijvond kunnen tien huisgenoten begeleid zelfstandig wonen. Hiervoor zijn, aangeschakeld aan de boerderij, zes appartementen gebouwd en zijn in het achterhuis op de bovenverdieping vier kamers gemaakt. De huisgenoten beschikken over een gezellige gezamenlijke woonkeuken en een recreatieruimte.

De boerderij bevat binnen- en buitenstallen voor (opfok-)paarden, en een ruime overdekte rijbak om de paarden te trainen. Ook hier doen de huisgenoten het werk dat er binnen- en buiten op het erf gedaan moet worden zoveel mogelijk zelf, samen met de woonbegeleiders. De nadruk ligt op zelfredzaamheid bij het wonen en het deelnemen aan de samenleving in al zijn facetten. Het samen leven, het samen wonen en de zorg voor elkaar en voor de gezamenlijke leefomgeving staan centraal. Een team van vier woonbegeleiders biedt de 24-uurs zorg, aangevuld met de 24-uurs bereikbaarheid en nabijheid van de familie Pijnenburg.

- *Bij van alles 'n Bietje*

Om de mogelijkheden voor maatschappelijk participatie uit de doelstelling nog nadrukkelijker gestalte te kunnen geven heeft de Wattering in 2018 in de voormalige supermarkt in Alphen een sociale onderneming gerealiseerd.

In de onderneming, die bestaat uit een lunchroom en atelier, willen we op verschillende manieren ontmoetingen laten plaatsvinden tussen onze medewerkers, de dorpsgemeenschap en toeristen. “Bij van alles 'n Bietje” is geopend op maandag t/m zaterdag van 10:00 tot 17:00 uur. Dagelijks werken er ca. 6 tot 8 medewerkers onder begeleiding van twee à drie vaste begeleiders. Sinds november 2018 heten zij de bezoekers van harte welkom voor koffie/thee/sap en zelfgemaakt gebak of een eenvoudige lunch met soep van de dag.

In het atelier maken de medewerkers diverse cadeauartikelen voor de winkel. Ieder zoveel mogelijk vanuit zijn/haar eigen interesse en mogelijkheden. In de winkel kunnen klanten ook steigerhouten meubels ‘op maat’ bestellen die gemaakt worden op de zorgboerderij Lindenlaan

“Bij van alles 'n Bietje” biedt tevens onderdak aan het Servicepunt van het dorpsplatform SLAG (Stichting Leefbaar Alphen Gelderland), en de WHAM (Werkgroep Historisch Alphen aan de Maas).

Vanuit “Bij van alles 'n Bietje” zijn dit jaar diverse maatschappelijke projecten ontstaan zoals: de wekelijkse wandelingen vanuit het wandelcafé, jaarlijkse vrijwilligers-dag NL DOET, wekelijkse bijeenkomst brei- en haakclub, wekelijks droomdekentjes maken voor Stichting Droomdekens, diverse workshops op aanvraag, maandelijks het dorpsblaadje UNION drukken en vouwen, maandelijks vergaderingen van het dorpsplatform SLAG, lunch senioren op aanvraag, vast vertrekpunt voor de schoonmaakbrigade en de vaste verstellingsdienst. Daarnaast haken we zoveel als mogelijk aan bij de jaarlijkse evenementen uit het dorp zoals: de 4-daagse, kerst voor ouderen, spelletjes dag basisschool, lentefair, pleinpop.

In 2019 hebben we voor het eerst een zomerseizoen ‘gedraaid’ met een terras buiten. Dit was spannend vanwege de onvoorspelbaarheid van het aantal gasten per dag. Het vereiste veel flexibiliteit, durf en aanpassingsvermogen van alle medewerkers. Maar het is een mooi eerste seizoen geweest met voldoende gasten, waarmee we de grootste kosten konden dekken. Een goede prestatie van het hele team.

2.3 Waarom doen we dat zo?

Ieder mens is uniek en iedereen is even waardevol. We hebben allemaal onze eigen talenten en beperkingen, verlangens en behoeften. Dit gemeenschappelijk menszijn verbindt ons met elkaar. De medemens met een grotere behoefte aan zorg en begeleiding is zo mooi anders en toch hetzelfde.

In de leefgemeenschap van de Wattering willen we iedere dag vorm, inhoud en zin geven aan *het gewone (samen-)leven*. Dit willen we doen op alle levensgebieden: wonen, werken en leren. We gaan daarbij uit van ieders individuele kracht, talent en mogelijkheden om elkaar aan te vullen en bij te staan.

De achtergrond van deze drijfveer is de constatering dat de samenleving individualistischer is geworden waardoor we wat losser van elkaar zijn komen te staan. In onze visie heeft ieder mens in wezen dezelfde ‘mensbehoeften’: behoefte aan zingeving, aan de moeite waard zijn, je geliefd voelen, veiligheid en geborgenheid en van betekenis zijn voor een ander. Mensen zijn nu eenmaal gemaakt om in gemeenschap met elkaar te leven. Vanuit deze gedachte wil de Wattering meer zijn dan een leer-werkplek of een woon-zorgcombinatie. Ze wil een plek zijn voor zingeving, samen leven en ‘*gemeenschap vormen*’. Op die manier wil de Wattering ruimte bieden van waaruit iedere betrokkene, medewerker, huisgenoot, woon- of werkbegeleider en vrijwilliger een bijdrage kan leveren aan een empathische leefwereld.

Op de drie locaties van de Wattering doen we *samen gewoon wat nodig is vanuit de praktijk van alledag*. In plaats van systeemdenken en sturen van bovenaf is sinds het ontstaan van de Wattering een vanzelfsprekende cultuur gegroeid van ‘samen leven en doen wat goed voelt’. In deze cultuur is het van wezenlijk belang dat iedere betrokkene bij de zorg zich kwetsbaar op durft te stellen, authentiek kan te zijn en een persoonlijke relatie aan wil gaan met anderen.

Deze benadering komt op alle mogelijke manieren tot uiting en is richtinggevend in alle gebieden van beleid, organisatie en bedrijfsvoering.

- Zo heeft iedereen een vast werkrooster, ongeacht zijn/haar rol in de woon- en werkgemeenschap, of je nu huisgenoot, medewerker of de woon-/werkbegeleider of vrijwilliger bent.
- Bij “Bij van alles ’n bietje” vindt op een vanzelfsprekende manier maatschappelijke ontmoeting en integratie plaats die mensen met elkaar verbindt en meer ruimte geeft aan begrip voor elkaars leefsituatie.

- Inspraak van huisgenoten en medewerkers in hun traject en/of in de dagelijkse zorg is een natuurlijke vanzelfsprekendheid. Wat moet er gedaan worden, wie doet dat en wat wil en kan jij hierin betekenen? Iedereen heeft de keuze voor eigen taken, met wie samen te werken en hoe bepaalde taken uit te voeren.
- Ook in activiteiten op andere levensgebieden worden eigen keuzes gestimuleerd. Wat doe je in je vrije tijd? Wat eten we? Wie doet de boodschappen? Hoe richt je je eigen woon- en werkplek in? En wat wil je leren in de wekelijkse theorielessen?

3 De bouwstenen

Het kwaliteitskader van de Wattering is opgebouwd uit vier bouwstenen:

1. Het zorgproces rond de individuele cliënt.
2. Het onderzoek naar de ervaringen van de cliënt.
3. De teamreflectie
4. De kwaliteitsrapportage.

Binnen deze bouwstenen wordt ingegaan op de vragen:
'Wat gaat goed?', 'Wat kan beter?' en 'Hoe gaan we dat verbeteren?'

3.1 Bouwsteen 1: Het zorgproces rond individuele cliënt

Vanwege de kleinschaligheid van de Wattering en de persoonlijke betrokkenheid van het vaste team, kennen we onze huisgenoten en medewerkers met hun individuele mogelijkheden goed en weten we wie en wat belangrijk voor hen is. De huiselijke sfeer en de onderlinge verbondenheid met elkaar is groot. Dit vormt de voornaamste basis voor de kwaliteit van de alledaagse zorg.

Incidentenregistratie

Het protocol VIM (Veilig Incidenten Melden) heeft nav. de opmerkingen van het visitatieteam op het kwaliteitsrapport van 2018 een update gehad qua registratie. In de teamreflectie begin dit jaar bleek dat begeleiders toch verschillend dachten over wat wel of niet onder de noemer 'incident' valt. Om de kaders helderder te maken hebben we categorieën gemaakt met het type incident. De incidenten zijn steeds geëvalueerd en genotuleerd in het eerstvolgende werkoverleg (oorzaak, hoe gehandeld, benodigde preventieve actie) Punt van aandacht is de gewenning aan het consequent registreren op deze nieuwe wijze, waardoor in 2019 nog niet alle incidenten opgetekend zijn.

Lindenlaan boerderij	7 valincidenten /bijna ongevallen	4 incidenten gedrag, verbaal en fysiek
Zijvond wonen	4 vergeten medicatie registraties	4 incidenten gedrag, verbaal
Van alles 'n bietje	3 snij incidenten keuken	2 incidenten gedrag, verbaal

De Bedoeling

Goede zorg is 'precies dat doen wat nodig is' voor en met iemand. De begeleiding heeft daarom van iedere huisgenoot/medewerker 'De Bedoeling' beschreven voor op de Wattering; een kernachtige omschrijving wat precies betekenis, waarde en welzijn geeft aan het leven van ieder uniek individu.

Daarna hebben begeleiders aan alle huisgenoten/medewerkers gevraagd wat zijzelf vinden dat 'de Bedoeling' is van hun verblijf op de Wattering. Het was heel mooi en verrassend om te leren hoe deze twee bevindingen en belevingen elkaar overlaptten maar ook van elkaar verschilden. Begeleiders kijken juist meer naar het ontwikkelingsproces van jaren, terwijl huisgenoten en medewerkers alleen het nu beschrijven en hoogstens een idee hebben over hun nabije toekomst. Ze leven veel meer in het heden en op het moment.

Het Berenbordvolgsysteem

In 2018 is op de Wattering het 'Berenbord' ontwikkeld. In 2019 is hiervan een uitgebreidere beschrijving gemaakt, die vervolgens geïntegreerd is in het clientvolgsysteem dat op de Wattering daarom de naam het 'Berenbordvolgsysteem' gekregen heeft.

In het teamoverleg is ruim aandacht besteed aan het werken met het Berenbord. We hebben het gespeeld met elkaar en met de huisgenoten en medewerkers, zowel individueel als in groepsverband.

Dit jaar bleek dat de implementatie van het Berenbord voor begeleiders begint met de bewustwording van de eigen gesprekshouding en het loslaten van eigen overtuigingen en meningen. We zijn aan het leren om door middel van een systemische en open gespreksvoering ons met een open, nieuwsgierige houding beter in te leven in de ander en onze eigen overtuiging daarbij opzij te leren zetten. We merken dat huisgenoten en medewerkers het Berenbord eerst spannend vonden, maar nu gaandeweg beginnen te ontdekken dat er meer ruimte is om te vertellen wat zij belangrijk vinden. De foto die van het Berenbord gemaakt wordt als gespreksverslag helpt hen om alles later nog eens rustig na te kijken en er eventueel op terug te komen. Datzelfde geldt zeker ook voor andere betrokkenen als familie en begeleiders.

Het vraagt wel een omschakeling voor begeleiders om tijdens de dagelijkse gesprekjes het Berenbord erbij te nemen. Ook vraagt het oefening en gewenning om zich te bedenken op welke gespreksmomenten het Berenbord een toegevoegde waarde kan hebben. Bijvoorbeeld bij overlegmomenten met de groep huisgenoten/medewerkers, bij individuele dagplanning en evaluatie van de dag.

Woonbegeleidster Maske heeft samen met een mede-studente als afstudeeronderzoek voor de opleiding Pedagogiek aan de HAN een aangepaste variant van 'het Berenbord' ontwikkeld met als titel: 'Luister je wel naar mij?'. Dat is geschikt om ook de dag rapportages samen met de huisgenoten en medewerkers via 'het Berenbord' te maken. Onze wens is dat deze op termijn zelfs de huidige dag rapportages zouden kunnen gaan vervangen.

De IGJ schreef in september dit jaar na het inspectiebezoek in haar rapport: *"De Wattering heeft een eigen en creatieve wijze ontwikkeld om huisgenoten (/cliënten) te betrekken in zorgleefplanbesprekingen; het Berenbord. Deze werkwijze toont aan hoe groot de betrokkenheid is*

van De Wattering om zich in te zetten en aan te sluiten bij de behoeften en wensen van haar huisgenoten.”

3.2 Bouwsteen 2: Het onderzoek naar cliëntervaringen

In 2018 hebben we ons verdiept in de waaier van cliënt ervaringsinstrumenten van de VGN. We hebben ‘Dit vind ik ervan!’ geselecteerd als het best passend bij de visie van de Wattering.

Het doel van ‘Dit vind ik ervan!’ is om in onderzoekende dialoog ervaringen van cliënten te verzamelen en deze te benutten voor verbetering van de zorg- en dienstverlening.

In mei/juni 2019 hebben we met het hele team de basiscursus van ‘Dit vind ik ervan!’ gevolgd en afgesloten met een certificaat en de licentie verkregen. Als erg leerzaam werd ervaren dat we ons beter bewust werden van de manier waarop we doorgaans de dialoog voeren en daarnaast het onderling samen oefenen van de onderzoekende dialoog. Als knelpunt werd ervaren dat we de ‘dit vind ik ervan!’ momenten in de praktijk doorgaans wel herkennen als de waardevolle gesprekken, maar dat het noteren van die gesprekken toch gevoelsmatig een conflict oplevert omdat de spontaniteit ervan verloren gaat. Aan het einde van de cursus ontstond een boeiende discussie over hoe we ‘Dit vind ik ervan!’ het beste zouden kunnen invoeren in het Berenbordvolgsysteem. De uitgangspunten van ‘Het Berenbord’ en ‘Dit vind ik ervan!’ zijn nagenoeg dezelfde, het doel is echter verschillend.

We hebben een werkgroep geformeerd die de argumenten uit gaat werken en hiervoor een voorstel maakt: Wat is haalbaar? Wat doet recht aan beiden? Hoe versterken ze elkaar het meest? Ook hoe we op een fijne, vanzelfsprekende manier ouders kunnen gaan betrekken bij het afnemen van ‘Dit vind ik ervan!’ middels ‘Ik zie en vertel’. Dit gaan we in 2020 verder bespreken en uitwerken.

Woonbegeleidster Femke is haar afstudeeronderzoek voor de opleiding SBE (Sport en Beweging Educatie) aan de HAN met de huisgenoten van de Zijvond gestart met de thema’s ‘lijf’ (lichamelijk welbevinden) en ‘huis’ (materieel welbevinden). Zij heeft deze items via de onderzoekende dialoog met hen besproken en de onderlinge verbanden uitgewerkt. Negen van de tien huisgenoten waardeert zijn lichamelijk en materieel welbevinden met ‘goed’ of ‘top’ en willen hierin geen verandering. Een huisgenoot streeft naar verandering op het gebied van lichamelijke gezondheid. Een andere op het gebied van meer zelfstandigheid. Aan de hand van deze uitkomsten hebben we concrete acties uitgezet.

3.3 Bouwsteen 3: De teamreflectie

In onze visie begint gemeenschapsvorming bij de overtuiging dat je niet voor jezelf leeft, maar voor en met elkaar. Het vraagt van ons dat we ons eigen belang opzij kunnen zetten voor dat van anderen. Dat is zeker niet in elke situatie gemakkelijk. En het betekent ook dat we onszelf iedere keer weer bewust de vraag moeten willen stellen: “Hoe kan ik op dit moment iets voor deze ander betekenen?”

Het vraagt openheid en vertrouwen om in een goede sfeer binnen het team hierop te durven reflecteren. Hiervoor was het nodig meer tijd te reserveren om bij elkaar te komen.

In 2019 zijn daarom de wekelijkse overlegmomenten met de vier sub teams en het maandelijks teamoverleg structureler neergezet, ook met een duidelijke agenda vooraf. Hierin delen we bewust

met elkaar juist ook de waardevolle momenten in plaats van ons alleen te richten op dat wat nog niet goed gaat en beter moet.

De thema's op de maandelijkse teamagenda waren:

'De Bedoeling'; het Berenbordvolgsysteem; 'Dit vind ik ervan!'; onze visie: waarom doen we de dingen zoals we ze doen?; en de interne communicatie. Hier gaan we in 2020 een vervolg aan geven.

De geplande BHV cursus is doorgeschoven naar begin 2020 omdat dan ook de nieuwbouw meegenomen kan worden in de praktijkoefening.

In april 2019 zijn de jaarlijkse functioneringsgesprekken met begeleiders gevoerd middels het Berenbord met als centrale thema: 'Ik lever met plezier kwaliteit van zorg'. Dit maakte dat begeleiders zelf ervaring opdeden hoe het is om "inbrenger" te zijn bij het Berenbordgesprek. Wat doet dit met mij? Wat zijn mijn mijlpalen? Waar ervaar ik beren op de weg? Wat heb ik nodig? Waar wil ik aan werken? Dit leverde boeiende, verhelderende gesprekken op.

Jan en Erika hebben samen met de Raad van Toezicht in een bijeenkomst uitgebreid stil gestaan en gereflecteerd op het verleden, het heden en de toekomst. Anne heeft dit verhaal opgetekend wat in een wordt-vervolgd-verhaal verder geschreven mag worden. Het dient als basis voor de teamreflectie in 2020.

In samenwerking met een extern HR-adviseur is een start gemaakt met een personeelshandboek waarin de kaders voor het personeelsbeleid duidelijk geformuleerd worden volgens de CAO Sociaal Werk. In 2020 wordt dit personeelshandboek verder afgemaakt

3.4 Bouwsteen 4: Het Kader voor de kwaliteitsrapport en visitatie

Kwaliteitssysteem

Na de start in 2018 is in 2019 het huis verder op orde gebracht. Het kwaliteitssysteem van de Wetering is opgeschoond en heeft een nieuwe indeling gekregen en is voor alle begeleiders op de drie locaties gemakkelijker toegankelijk gemaakt. Uitgangspunt daarbij was nadrukkelijk dat het systeem praktisch en passend diende te zijn en ondergeschikt aan de dagelijkse praktische zorg. Daarnaast hebben alle protocollen en documenten begin dit jaar een uitbreiding en update gehad. Het is fijn dat dit kwaliteitshandboek daarna in juli door de IGJ beoordeeld en goedgekeurd is.

Het bleek ook nodig om de drie locaties beter op elkaar af te stemmen. Er is een overzichtsrooster gemaakt (wie is waar wanneer?) wat gemakkelijk door iedereen aan te passen is. Daarnaast zijn ook de agenda's en notulen van de verschillende overlegmomenten in een computerprogramma met elkaar verbonden en kunnen de teams gemakkelijk van elkaar lezen wat waar wanneer besproken is. Punt van aandacht is dat begeleiders zichzelf gewend maken om ook elkaars notities consequent te lezen. Dit vraagt een inspanning die nog niet iedereen zich eigen heeft gemaakt. In 2020 is daar verder aandacht voor.

Visitatie

In 2018 hebben we samen met zorgboerderij de Witte Hoeve in Oploo en met twee externe deskundigen uit de zorg, een team samengesteld voor wederzijdse visitatie. De eerste visitatie voor “de Witte Hoeve” vond plaats in november 2018.

Dit jaar vond de visitatie plaats op de Wattering. De visitatie stond aanvankelijk gepland in het voorjaar maar heeft door de bouwwerkzaamheden uiteindelijk pas plaatsgevonden in november. Dit bleek niet handig, omdat de basis voor de visitatie het kwaliteitsrapport van 2018 was, terwijl 2019 al bijna voorbij was. Desondanks was het een waardevolle visitatie.

De keuze om het visitatiegesprek middels ‘het Berenbord’ te houden was aan de ene kant goed omdat het de leden de gelegenheid gaf om kennis te maken met en te reflecteren op ‘het Berenbord’. Aan de andere kant konden zij niet voldoende hun vragen en bevindingen kwijt nav het kwaliteitsrapport 2018 waarop zij zich wel hadden voorbereid. Zij hebben deze na het Berenbordgesprek alsnog kunnen delen. Voor de volgende visitatie gebruiken we daarom het Berenbord niet meer en zal de visitatie ook in het voorjaar plaatsvinden.

Actiepunten die voortvloeiden uit de visitatie:

- Begeleiders inzicht geven in de visie van de Wattering, zodat ze deze ook kunnen dragen en uitstralen.
- Teamoverleg plannen, om met begeleiders in gesprek te gaan over hoe ze de toekomst van de Wattering zien en hoe ze de visie kunnen leven.
- Taken en verantwoordelijkheden verdelen en overdragen.
- In het kwaliteitsverslag opnemen: ‘waar staan we nu en waar willen we naar toe?’.
- Hoe gaat de Wattering om met de melding van incidenten? We willen dit opnemen in het kwaliteitsverslag, zodat er meer inzicht komt en er acties op uitgezet kunnen worden.

4 Het team

Het team van de Wattering is in 2019 uitgebreid en bestaat uit 16 vaste woon- en werkbegeleiders. We gaan zoveel mogelijk uit van ieders kwaliteiten en vullen elkaar aan waar nodig. We vragen van begeleiders dat ze zich persoonlijk willen en durven te verbinden aan de woon-werkgemeenschap. Dat wil zeggen dat ze ondersteunend aanwezig kunnen zijn, en tegelijkertijd ook zelf initiatief willen en kunnen nemen, dat ze doen wat nodig is en gezamenlijke verantwoordelijkheid willen en kunnen dragen. Dit klinkt gemakkelijk, maar dat is het zeker niet. Het is *niet* het soort vakmanschap dat je aangeleerd krijgt op de zorgopleidingen. Toch is dit in onze visie precies waar “de kwaliteit” van de zorg om draait.

In de sollicitatieprocedure is bewust gekozen om jonge begeleiders aan te nemen voor de tweede nieuwe woongroep. We kunnen de ervaring die is opgedaan met de woongroep op de Zijvond aan hen overdragen. Ook de gezinsouder van de Lindenlaan is aan het nieuwe woonteam toegevoegd,

met een ruime ervaring in de zorg. Daarnaast werkt ook Jan mee in het rooster van het nieuwe woonteam. In 2020 gaat uitwisseling plaatsvinden tussen de woonbegeleiders van de twee woongroepen om van elkaar te leren en ook elkaar te kunnen vervangen indien nodig. In de opstartfase van de nieuwe woongroep zullen steeds twee woonbegeleiders aanwezig zijn om te investeren in veiligheid, geborgenheid, aandacht en het opzetten van alle items die nodig zijn voor de dagelijkse zorg. We stimuleren begeleiders om zich (bij) te scholen en hun studie ervaring te delen zodat we ook van elkaar blijven leren. In 2019:

- Heeft woonbegeleidster Maske haar diploma Pedagogiek behaald met een afstudeeronderzoek op de Wattering;
- Heeft woonbegeleidster Femke haar diploma SBE (Sport en Beweging Educatie) behaald met een afstudeeronderzoek op de Wattering;
- Is werkbegeleider Jip per sept 2019 met de HBO opleiding Social Work gestart in BBL vorm op de Wattering;
- Heeft leerkracht Toos een bijscholingscursus Remedial Teaching gevolgd om nog beter toegerust te zijn op de individuele maatwerk theorielessen voor huisgenoten/medewerkers van de Wattering.

4.1 Onderzoek werknemerservaringen

Om begeleiders zelf te laten ervaren hoe het is om op de manier van 'Dit vind ik ervan!' hun eigen ervaringen over het werken op de Wattering te beschrijven, hebben we in overleg met Anouk Vorselman, een 'Dit voeg ik toe' conceptvariant gemaakt en gebruikt voor de werknemers tevredenheidsmeting van 2019. Werknemers hebben de vragenlijst thuis ingevuld; er was dus geen sprake van een dialoog. Wel gaan we de resultaten uit de lijsten in 2020 gebruiken als basis voor gesprekken binnen het team. De uitkomsten van de kernomschrijvingen en scores zijn als volgt:

Betrokkenheid: scores: top en goed

Voldaan gevoel, voel me op mijn plek, fijne werkplek, ik wordt gewaardeerd, ik kan me vinden in de visie, fijne gesprekjes tussendoor, warme-deken-gevoel, interesse voor de ander.

Gezondheid: scores: top en goed

Goede balans tussen werk en privé wordt wisselend ervaren, nu de verbouwing klaar is komt er meer rust, geen werkdruk, werkplezier, lekker bezig.

Collega's en team: scores: top en goed

Goed gevoel, fijn team, open naar elkaar, behulpzaam naar elkaar, op elkaar kunnen rekenen, altijd overleg mogelijk, kunnen bij elkaar terecht, goede samenwerking, vertrouwen, warm welkom.

Leidinggevenden: scores: goed, ruim voldoende en matig

Combinatie privé en werksituatie soms lastig, soms moeilijk te bereiken in drukke tijden, ondersteunend en positief, fijn contact, meer met elkaar praten, voldoende overleg mogelijk, proberen altijd wel tijd te maken, prima, vertrouwen, ondersteuning

Meedoen en inzetbaarheid: scores: goed

Genoeg kansen en uitdagingen, voelt goed zoals het nu gaat, samen eens sparren hierover, ik krijg verantwoordelijkheid, eigen initiatief is goed mogelijk

Werkplek: scores: goed en matig

Teveel stof, geen overzicht in urenregistratie, fijne werkplek, buitenstallen en paddocks kunnen beter, rommelige meubels, gezellig en prettig

Veilig voelen: scores: goed

Spanningen worden goed overlegd, fijne sfeer, veilig, er wordt goed geluisterd, steunende basis, prima

Talenten: scores: top en goed

Voldoende tijd en ruimte voor scholing, zou wel een cursus willen doen maar welke, ruimte om te mogen ontwikkelen, ik wil blijven groeien en nieuwe dingen leren, iedereen blinkt op zijn eigen manier, het is goed zo, ik hou van bijscholing

5 Conclusie en actiepunten voor 2020

Na twee intensieve bouwjaren van 2018 (vernieuwing van de daken bedrijfspanden Lindenlaan en verbouw 'Bij van alles 'n bietje') en 2019 (nieuwbouw woongroep Lindenlaan) is de lijn voor 2020 en de jaren daarna om te consolideren.

5.1 Conclusie

De focus komt te liggen op het proces van het overdragen van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden aan de woon- en werkbegeleiders van de drie teams.

Door:

- **Intervisie binnen het team.** Met elkaar spreken over het verhaal, de missie, de visie en de toekomst van de Wattering. Ervaringen delen, leren van elkaar, reflecteren op elkaars manier van werken, gebruik maken van elkaars kwaliteiten en verdelen van taken en verantwoordelijkheden.
- **Uitwisseling binnen de twee woonteam**s met als doel de nieuwe woongroep voor de huisgenoten op de Lindenlaan ook echt tot een thuis te maken en ook met de huisgenoten van de Zijvond gezamenlijke activiteiten te ondernemen (sport, spel, uitjes, wandelcafé, vrije tijds besteding)
- **Meer ruimte voor werknemers** middels structurele aandacht voor het personeelsbeleid (personeelshandboek, eigenaarschap, coaching op individueel en teamniveau)

5.2 Actiepunten voor 2020

Uit de gebeurtenissen en ontwikkelingen in 2019 komen de volgende actiepunten naar voren voor 2020:

Bedrijfsorganisatie:

- Overleg huisartsenpraktijk voor een vaste basisarts.
- Structurele aandacht voor het personeelsbeleid.
- BHV cursus en ontruimingsoefening bij nieuwbouw Lindenlaan.
- Samenwerking zoeken met ander onderwijsinstituut voor scholingsmogelijkheden.
- Oriëntatie op erkenningen voor de MBO-1-opleiding Horeca en andere Entree-opleidingen.
- Update geven aan website en logo.

Team:

- Vormgeven aan de zorg op de nieuwe tweede woongroep Lindenlaan.
- Verdere verdieping en reflectie op visie, missie en toekomst van de Wattering.
- Verdere implementatie van het Berenbordvolgsysteem.
- Uitwisseling en intervisie woonbegeleiders van de twee woongroepen.
- Uitwerking verdere implementatie van 'Dit vind ik ervan!' in het volgsysteem.
- Taken en verantwoordelijkheden verdelen.
- Aandacht voor beter registreren en reflecteren op de VIM.
- Training en intervisie op systemische gespreksvoering en onderzoekende dialoog.
- Interne communicatie verbeteren (notities overleg, kwaliteitssysteem, volgsysteem)