



KWALITEITSRAPPORT 2020

Stichting de Wattering

VOLGENS HET KWALITEITSKADER GEHANDICAPTENZORG 2017-2022

Landelijk kader binnen de WLZ

Inhoud

Voorwoord	2
1 Inleiding	3
1.1 Het coronabeleid	4
1.2 Communicatie rondom corona	4
2 Zorg tijdens corona.....	7
2.1 Leer-werkboerderij locatie Lindenlaan	8
2.2 Woonboerderijen locatie Lindenlaan en Zijvond	9
2.3 Lunchroom/atelier “Bij van alles ’n bietje”	10
3 De bouwstenen	11
3.1 Bouwsteen 1: Het individuele zorgproces.....	11
3.2 Bouwsteen 2: ‘Dit vind ik ervan!’	14
3.3 Bouwsteen 3: Teamreflectie	14
3.4 Bouwsteen 4: Visitatie.....	15
4 Het team.....	16
4.1 Ervaringsmeting zorgmedewerkers.....	16
5 Conclusie en actiepunten voor 2021.....	16
5.1 Actiepunten 2020	17
5.2 Actiepunten 2021	17

Voorwoord

Voor u ligt het kwaliteitsrapport 2020 van de Wetering. Het is voor het derde jaar dat het kwaliteitsrapport van de Wetering opgesteld is volgens de richtlijnen van het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg 2017-2022.

Het rapport is een middel om *interne* verantwoording af te leggen en kan als basis dienen voor overleg en reflectie met alle betrokkenen. Het rapport is ook een middel voor *externe* verantwoording en transparantie naar diverse partijen, zoals de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ), het zorgkantoor en de verschillende gemeenten waarvoor de Wetering de zorg uitvoert.

De Wetering is een zorgboerderij in het Land van Maas en Waal met een integraal zorgaanbod (wonen, werken, leren) bestaande uit drie locaties. De doelgroep bestaat uit mensen met een bijzondere behoefte aan zorg en ondersteuning. We verantwoorden ons graag over de manier waarop we op de Wetering samen werken. *Hoe we zorgdragen voor elkaar binnen een warme leefgemeenschap, waarin iedereen die er woont en werkt zijn of haar steentje bijdraagt naar vermogen, draagkracht en interesse en waar aan ieders behoefte om geaccepteerd te worden en werkelijk van betekenis te zijn, tegemoet gekomen wordt.*

Door de coronapandemie was 2020 een jaar waarin bijna alle vanzelfsprekendheden in onze samenleving plotsklaps wegvielen. We werden gedwongen om samen een nieuwe weg te vinden in het leven van alledag. Dit gold voor onze huisgenoten en medewerkers (cliënten) en zeker ook voor hun ouders en familie. Daarnaast ook voor het team van zorgmedewerkers van de Wetering en voor onszelf als eindverantwoordelijken en voor ons gezin.

Op de Wetering kreeg het begrip 'leefgemeenschap vormen' door de coronapandemie een diepere betekenis. Zorgdragen voor elkaar is nog nooit zo'n uitdaging geweest als het afgelopen jaar. Jezelf dingen ontfeggen in het belang van de ander, rekening houden met elkaar, je voortdurend aanpassen, elkaars frustraties verdragen. En ook elkaar bemoedigen en troosten wanneer het leven verwarrend, onzeker en angstig is. En dan samen het beste ervan maken, creatieve oplossingen bedenken en het, ondanks alles, toch gewoon fijn en goed hebben met elkaar.

Gelukkig heeft er op de Wetering in 2020 geen enkele coronabesmetting plaatsgevonden. We beschouwen dit als een wonder, want we zijn toch dagelijks met veel mensen - ook van buitenaf - aan het werk! Consequent afstand houden bleek een onmogelijk opgave. Dankbaar zijn we daarom voor ieders inzet, ondersteuning en begrip; het team van de Wetering, ouders/vertegenwoordigers en familie, andere partners in de zorg, de RvT en vooral onze huisgenoten en medewerkers zelf. Wat hebben we het samen goed gedaan!

Jan en Erika Pijnenburg

1 Inleiding

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 gemaakt om in gemeenschap met elkaar te leven. *De Wattering wil dan ook een plek zijn voor zingeving, voor samen leven en ‘gemeenschap vormen’. Ze wil ruimte bieden aan iedere betrokkene bij de zorg om hieraan een bijdrage te leveren vanuit een persoonlijke relatie.*

Op de drie locaties van de Wattering doen we samen wat nodig is vanuit de praktijk van alledag. In plaats van systeemdenken en sturen van bovenaf, is sinds het ontstaan van de Wattering in 2002 een vanzelfsprekende cultuur gegroeid van ‘*samen leven en doen wat goed voelt*’. Deze benadering is richtinggevend in alle gebieden van beleid, organisatie en bedrijfsvoering.

De gevolgen van de coronapandemie dit jaar waren ingrijpend, want ze stonden haaks op deze visie en brachten met zich mee dat we onnatuurlijke veranderingen en beslissingen in het beleid moesten nemen.

Omdat 2020 in alle opzichten een bijzonder jaar geweest is, willen we in dit kwaliteitsrapport vooral concreet beschrijven wat we in de praktijk hebben gedaan om de kwaliteit en continuïteit van onze zorgverlening zo goed mogelijk te waarborgen. Daarin willen we de verschillende perspectieven en ervaringen van alle betrokkenen belichten.

De richtlijnen en adviezen van het RIVM en de VGN waren voor ons leidend en hebben we in elke fase van de coronapandemie opnieuw weten te vertalen in concreet beleid voor de Wattering.

Doordat de financiering van de zorgtrajecten doorliep, ook toen enkele huisgenoten en medewerkers (cliënten) noodgedwongen tijdelijk thuis kwamen te zitten of naar hun ouders wilden, konden we de zorgmedewerkers toch doorbetalen en blijven inzetten zodat ze elkaar konden vervangen bij afwezigheid. Dit gebeurde vaak, zeker in het eerste half jaar toen testen op corona nog veel tijd in beslag nam. Omdat iedereen elkaar kent op de zorgboerderij gaf vervanging weinig problemen. Het kostte wel veel extra tijd en energie om het aanbod aan werkzaamheden op een creatieve manier steeds weer aan te passen en de wijzigingen in het coronabeleid weer voor te bereiden, uit te leggen, uit te voeren en te evalueren met elkaar. Maar hiermee hebben we de kwaliteit van onze zorg samen toch kunnen waarborgen.

Het bewaren van elkaars gezondheid was de voornaamste uitdaging dit jaar. Het continue dilemma daarbij was het voortdurend zorgvuldig afwegen van alle gezondheidsrisico’s en een evenwicht vinden tussen veiligheid en maximale bewegingsvrijheid.

Door de coronapandemie zijn we ons nog sterker bewust geworden van de noodzaak om goed te zorgen voor onze weerstand, voldoende te sporten en te bewegen en zoveel mogelijk vers en gezond te eten. In 2021 willen we dit bewust op de agenda houden en ook onderzoeken waar we als leefgemeenschap ons steentje bij kunnen dragen aan een beter klimaat.

1.1 Het coronabeleid

Met de dreiging van het coronavirus en daarna de lockdown kwamen we begin maart plotseling en onverwacht in een onwerkelijke, bizarre situatie terecht, waarvan niemand had kunnen voorspellen dat deze zo lang zou duren. De vertaling van de RIVM maatregelen na iedere persconferentie in een concreet, duidelijk en praktisch uitvoerbaar coronabeleid voor de Wetering was intensief, emotioneel en een grote uitdaging. Regels moeten invoeren en afspraken moeten maken die de vrijheid van alle betrokkenen beperken, vonden we erg ingrijpend en stond haaks op de visie en missie van de Wetering.

Met elkaar hebben we het nieuws rondom het coronavirus op de voet gevolgd, de benodigde informatie ingewonnen bij het RIVM en de VGN, om daarna steeds zo goed mogelijk te anticiperen op de veranderende maatregelen.

Voor onze huisgenoten en medewerkers (cliënten) waren de persconferenties met nieuwe maatregelen aanleidingen voor gevoelens van angst, onzekerheid, verwarring en frustratie. Dit gold ook voor ouders, net als de inbreuk op hun privacy en vrijheid in het contact met hun kind. Voor zorgmedewerkers gold dat er steeds opnieuw weer een beroep op hun loyaliteit, flexibiliteit, inlevingsvermogen en extra sociale onthouding gedaan werd. Voor ons als zorgaanbieders was de verantwoordelijkheid groot. Deze te kunnen delen met onze Raad van Toezicht was een groot goed.

1.2 Communicatie rondom corona

We hebben geprobeerd om zorgvuldig, toegankelijk en open te zijn in de communicatie naar iedereen en, ondanks alles, zoveel mogelijk ruimte te geven aan inspraak, wensen en eigen regie.

Voor onze huisgenoten en medewerkers was het lastig om te begrijpen wat er in de samenleving gaande was en wat voor gevolgen het coronavirus had op alles en iedereen. Alle tumult in de media was daarbij niet helpend en zorgde voor veel extra en onnodige onrust en verwarring. Het was belangrijk om voldoende tijd te hebben om te luisteren, te vertalen, afleiding te brengen, te troosten en rust en vertrouwen uit te stralen. Het komt allemaal goed!

We hebben huisgenoten ondersteund in het beeldbellen naar hun ouders. En om in eenvoudige taal uitleg te geven aan de betekenis van alle maatregelen hebben we het informatiemateriaal over 'Corona in begrijpelijke taal' gebruikt zoals die beschikbaar waren op de sites van: de Rijksoverheid, de VGN, de GGD en op www.steffie.nl.

De noodzaak van een goede samenwerking in de driehoek cliënt, begeleider, ouders / vertegenwoordigers is door corona nog wezenlijker aan het licht gekomen. Met informatiebrieven per mail hebben we ouders op de hoogte gehouden en zoveel mogelijk meegenomen in de keuzes die we maakten in het coronabeleid. Liever hadden we hen aan de keukentafel gehad zoals we gewend zijn, zeker in deze tijd. Dit was een groot gemis voor beide partijen. Via de telefoon en buiten op 'veilige' afstand probeerden we met het team het noodzakelijke contact te bewaren met begrip voor elkaar en onze ongerustheid maar ook creatieve oplossingen te delen.

Nu volgt een overzicht van de fasen en maatregelen van de rijksoverheid in de coronapandemie en de stappen in het coronabeleid die we op de Wetering genomen hebben.

Tijdstip/maand	Rijksbeleid	Op de Wettering
12 maart	<i>Rijksoverheid stelt maatregelen in om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan</i>	plan gemaakt
15 maart	<i>Rijksoverheid maakt aanvullende maatregelen bekend</i>	overleg en mailing RvT en team; nieuwsbrief naar ouders met daarna individuele telefonische afstemming; nieuwsbrief contractmanagers gemeenten; dagbesteding voor externe medewerkers twee weken stopgezet; vrijwilligers afgezegd, regeling nee / tenzij voor bezoek huisgenoten, hygiënerichtlijnen gecommuniceerd, zorgmedewerkers blijven thuis bij klachten, sociale contacten buiten de deur beperkt, zakelijke afspraken en evaluatiegesprekken afgezegd, voorbereidingen getroffen bij evt. besmetting, overleg GGD en huisarts gevoerd, beschermende middelen aangeschaft.
23 maart	<i>kabinet komt met aangescherpte maatregelen</i>	plan opnieuw bekeken en waar nodig aangescherpt
31 maart	<i>kabinet besluit tot verlenging van alle coronamaatregelen tot 28 april</i>	mail RvT over stand van zaken; overleg met ouders en huisgenoten over beslissing waar te verblijven tijdens de lockdown; mail naar ouders externe medewerkers: Tot 28 april dagbesteding gesloten; gebeld met de externe medewerkers en gevraagd naar hun wensen voor begeleiding op afstand. Hetzelfde gedaan met de huisgenoten die tijdelijk even bij hun ouders willen verblijven.
21 april	<i>kabinet besluit dat alle maatregelen nog worden verlengd.</i>	ingezet op de rust bewaren, in gesprek blijven met huisgenoten, ouders, het team, enz
6 mei	<i>vanaf 11 mei komt er weer extra ruimte in de maatregelen, aankondiging van versoepelingen</i>	informatiebrief naar ouders met coronaprotocol voor de dagbesteding; dagbesteding voor externen weer voor 3 dagen per week opgestart; terugkeer huisgenoten naar de woongroep; ouders huisgenoten in enquête naar hun mening gevraagd over het voorstel bezoekregeling en afspraken voor de maanden juli, aug en sept vanuit het oogpunt van overleg en gezamenlijke verantwoordelijkheid.
19 mei	<i>de stappen na 1 juni worden bekend gemaakt</i>	inventarisatie reacties ouders; alle ouders gaan akkoord met het voorstel en noemen de richtlijnen van het RIVM als belangrijke voorwaarde om de verruiming in de afspraken mogelijk te maken. Zij verwachten van elkaar dat een ieder hierin de eigen verantwoordelijkheid neemt; informatiebrief naar ouders huisgenoten met het nieuwe, ruimere coronabeleid miv 13 juni.

24 juni	<i>verdere versoepeling van de maatregelen</i>	7 juli informatiebrief naar de ouders over handhaving coronabeleid wonen en coronaprotocol dagbesteding; tijdens de vakantie van de huisgenoten kunnen de externe medewerkers op de hele boerderij werkzaam zijn en ook meedoen in de lunchroom/atelier.
6 augustus	<i>aanvullende regels worden gepresenteerd</i>	ingezet op de rust bewaren, in gesprek blijven met huisgenoten, ouders, het team, enz
18 augustus	<i>regels worden aangescherpt vanwege toenemende aantal besmettingen</i>	idem
1 sept	<i>uiteenzetting over mogelijke tweede golf</i>	idem
28 sept	<i>aangescherpte maatregelen aangekondigd</i>	idem
13 okt	<i>gedeeltelijke lockdown om het aantal besmettingen te laten dalen</i>	idem & informatiebrief naar de ouders; coronabeleid huisgenoten en coronaprotocol dagbesteding blijft nog steeds van kracht ivm tweede coronagolf.
3 nov	<i>aanvullende maatregelen bovenop de gedeeltelijke lockdown</i>	idem
19 nov	<i>maatregelen van de gedeeltelijke lockdown worden voortgezet</i>	idem
15 dec	<i>de rijksoverheid kondigt opnieuw een algehele lockdown af</i>	informatiebrief naar ouders; handhaving van hetzelfde coronabeleid wonen en coronaprotocol dagbesteding; communicatie over de kerstvakantie en de kerstviering met een kerstwens; blik vooruit met de hoop op snelle vaccinatie in 2021.

2 Zorg tijdens corona

We hebben ‘in coronatijd’ zowel de kwetsbaarheid als de kracht ervaren van de kleinschalige leefgemeenschap die de Wattering is. Doordat we met twee woongroepen samenleven, zijn we extra kwetsbaar voor onderlinge besmettingen als we het coronavirus binnen (zouden) krijgen. We leven in een mooie, maar wel een grote ‘bubbel’. Doordat de externe medewerkers hun werkzaamheden op de boerderij bij de woonvoorziening hebben, bracht dit een extra risico met zich mee op besmetting. We hebben hierdoor in het coronaprotocol een scheiding moeten maken tussen ‘interne’ en ‘externe’ medewerkers op de boerderij. Tijdelijk hebben deze laatste ook niet kunnen komen. Dit was verdrietig en voelde onnatuurlijk en oneerlijk. We hebben op velerlei manieren acties ondernomen om hen zoveel mogelijk te blijven betrekken bij de Wattering.

Onze kracht vonden we in het gezellig samen kunnen zijn, in elkaar te helpen en te ondersteunen in deze onzekere tijd. De onderlinge verbondenheid is hierdoor gegroeid. We zijn dankbaar voor de ruimte op de boerderijen, de dieren, de lunchroom en het atelier als extra locatie en alle andere uiteenlopende middelen die we konden gebruiken om in te zetten. En ook dat het gelukt is om binnen de Wattering ons ‘gewone’ leven te blijven leven, ieder met zijn eigen weekprogramma en structuur.

In 2020 was de bezetting op de drie locaties van de Wattering niet wezenlijk anders dan het jaar daarvoor.

Personen:	Aantal:	Financieringsvorm:	Type zorg:
Huisgenoten	16	4 WLZ PGB 11 WLZ ZIN 1 WMO ZIN	24-uurszorg
Logees	2	1 WMO ZIN 1 WLZ ZIN	Tijdelijk verblijf / crisisopvang
Externe medewerkers	12	8 WMO ZIN 3 WLZ PGB 1 WMO ZIN	Begeleiding groep met individuele begeleiding
Stagiairs speciaal onderwijs	4	-	Diverse korte stageperioden
Stagiairs MBO 4 en Social Work	2	Leer/arbeidsvo	
Team zorgmedewerkers	16	8 woonbegeleiders 8 werkbegeleiders	
Huishoudelijke ondersteuning	1	Huishoudelijke hulp	
Zaterdag/ vakantiehulp	1	dierversorging	
Management / bestuur	2	Jan en Erika Pijnenburg	

2.1 Leer-werkboerderij locatie Lindenlaan

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

Op de boerderij waren van half maart tot begin mei alleen de groep van interne medewerkers werkzaam. Met de externe medewerkers hielden we via beeldbellen, filmpjes en foto's contact. In de nieuwsbrief van 28 april vroegen we naar hun wensen en behoeften betreft begeleiding op afstand in de thuissituatie. Daar zijn mooie, creatieve oplossingen uit voortgekomen, uitgevoerd door de vaste werkbegeleiders:

- individuele paardrijlessen op de zaterdag
- theorielessen via skype, al dan niet met huiswerk / samen zingen en spelletjes doen via skype
- wekelijks vanuit de thuissituatie op vaste tijden wandelingen maken met de vaste zorgmedewerkers
- aan huis brengen van creatieve materialen en werkopdrachten vanuit het atelier en de houtwerkplaats
- filmpjes van de boerderij en de dieren maken en doorsturen, om er dan muziek onder te laten zetten
- de schildpadden met terrarium gingen 'uit logeren' naar een medewerkster om thuis te verzorgen.

In de eerste 2 weken van mei zijn alle externe medewerkers stapsgewijs weer teruggekomen op de boerderij en gingen we werken volgens het coronaprotocol in twee groepen. De helft van de boerderij werd ingericht voor de externe medewerkers (woonhuis, voor- en achtertuin, kippenren, knaagdieren, houtwerkplaats, paarden borstelen, groenwerkzaamheden, schilderwerkzaamheden, hond uitlaten) en de helft voor de interne medewerkers (kantine, binnenverblijf knaagdieren, houtwerkplaats, varkensstallen, paardenstallen, buitenrijbak). Tot aan de kerstvakantie hebben we op deze manier de continuïteit van de dagbesteding kunnen waarborgen.

Hoogtepunt waren de feestelijke koningsspelen op koningsdag, waar we op de boerderij met alle huisgenoten oud Hollandse spellen speelden, pony's versierden, een caviarace hielden in de zelfgemaakte cavia-racebak en een groot balspel deden met elkaar. Wat fijn dat het die dag prachtig weer was!

2.2 Woonboerderijen locatie Lindenlaan en Zijvond

Lindenlaan, Alphen

Op de locatie Lindenlaan is in oktober 2019 een nieuwe woongroep gestart. De bouw van acht appartementen met eigen badkamer en een gezamenlijke woonkamer met keuken, was net klaar.

Door de plotselinge lockdown op 16 maart werd de natuurlijke instroom van de nieuwe huisgenoten abrupt verstoord. Enkelen waren bezig te wennen aan het 'uit huis gaan wonen' en voor ieder was in samenspraak met de ouders een plan gemaakt om dit proces zo zorgvuldig mogelijk te laten verlopen. Ineens moesten we ouders en huisgenoten vragen om te beslissen om de lockdown thuis of op de groep door te brengen voor een nog onbepaalde periode. Dit bracht veel spanning met zich mee voor alle betrokkenen. Een aantal huisgenoten is, toen bleek dat de lockdown langer dan twee weken ging duren, toch tijdelijk naar hun ouders gegaan omdat de emotionele druk te hoog werd. Via skype, bellen, online spelletjes en wandelingen hielden we contact met elkaar. Voor iedereen is een oplossing op maat gevonden.

Helaas heeft een huisgenoot door deze onderbreking de stap terug naar de woongroep niet meer kunnen maken en is bij de ouders gebleven. Ook voor een andere huisgenoot bleek de overstap door met name spanningen rondom corona en de lockdown helaas te moeilijk, dit ondanks alle inspanningen en intensieve begeleiding en communicatie.

De woonbegeleiders hebben samen met de huisgenoten alternatieve activiteiten bedacht voor in de vrije tijd. Onder andere wandelingen in de natuur, samen spelletjes doen, klussen, fitnesssen op de Zijvond, en in het weekend een toetje scoren bij de McDrive. Toen de wekelijkse trainingen van het voetbal+ team bij de plaatselijke voetbalvereniging vanwege corona stopgezet werden, konden ze toch doorgang vinden in de overdekte rijbak op de Zijvond onder leiding van een vaste woonbegeleidster.

Zijvond, Dreumel

Op de woonboerderij aan de Zijvond wonen sinds 2012 acht huisgenoten begeleid zelfstandig. Hiervoor zijn, aangeschakeld aan de boerderij, zes appartementen gebouwd met een eigen badkamer en zijn in het achterhuis op de bovenverdieping vier kamers gemaakt met een badkamer. De huisgenoten beschikken over een gezellige gezamenlijke woonkeuken en een recreatieruimte.

De huisgenoten van de woonboerderij op de Zijvond wonen al langer daar en voor hen was het vanzelfsprekend dat ze tijdens de lockdown op de woongroep bleven. Ook voor - en samen met hen - zijn alternatieve activiteiten bedacht voor in de vrije tijd. Dit deden we door middel van een maandelijks groepsgesprek rondom het Berenbord. Met Pasen was er een lekkere picknick in de tuin en zochten we eieren op het erf en rondom het huis. Op een grasveld naast de appartementen werd in de zomer een 'coronacamping' ingericht, met eigen tenten, zwembad, tuinterras en vuurkorf.

Hoogtepunten waren de gezellige, ontspannen weekenden naar Texel in het vakantiechalet van de Wetering. In de periode van mei t/m september zijn we zes keer met een groepje huisgenoten van de Lindenlaan en de Zijvond onder begeleiding van de vaste zorgmedewerkers van de Wetering weggeweest. We hebben genoten!

2.3 Lunchroom/atelier “Bij van alles ’n bietje”

Om de mogelijkheden voor *maatschappelijk participatie* uit de doelstelling nog nadrukkelijker gestalte te kunnen geven, en om de variatie in werkzaamheden aan te vullen, heeft de Wattering in 2018 in de voormalige supermarkt in Alphen een lunchroom en atelier gerealiseerd. Er vinden op verschillende manieren ontmoetingen plaats tussen de medewerkers, de dorpsgemeenschap en toeristen.

Vanuit “Bij van alles ’n bietje” zijn in 2019 diverse maatschappelijke projecten ontstaan zoals: de wekelijkse wandelingen vanuit het wandelcafé, jaarlijkse vrijwilligers-dag NL DOET, wekelijkse bijeenkomst brei- en haakclub, droomdekentjes maken voor Stichting Droomdekens, diverse workshops, maandelijks het dorpsblaadje UNION drukken en vouwen, maandelijks vergaderingen van het dorpsplatform SLAG, vast vertrekpunt voor de schoonmaakbrigade uiterwaarden en een verstelwerksservice.

Daarnaast haken we zoveel als mogelijk aan bij de jaarlijkse evenementen in het dorp zoals: koningsdag, de vierdaagse, kerst, spelletjesdag en projecten basisschool, lentefair, pleinpop.

Helaas werden al deze projecten door de coronapandemie in 2020 stilgelegd. Een groot gemis voor iedereen.

Lunchroom

Op 16 maart ging de horeca, en dus ook de lunchroom, dicht voor gasten. We besloten alternatieve werkzaamheden te bedenken en toch de lunchroom als werkplek voor onze huisgenoten open te houden.

Geïnspireerd door hulpacties her en der in het land besloten we te starten met het gratis rondbrengen van ‘opkikkertjes’ bij de dorpsbewoners thuis die bestond uit een dagverse kop soep met een gezonde sandwich. Mensen die vonden dat iemand door omstandigheden een ‘opkikkertje’ nodig had, konden zich aanmelden via facebook. Dagelijks brachten medewerkers ze met de auto of bakfiets rond. Voor inwoners een aangename verrassing dat aan hen gedacht werd in een moeilijke tijd. Voor medewerkers een blije ervaring om iets te betekenen voor anderen.

Eind maart zijn drie huisgenoten gestart met de MBO-1-opleiding Horeca en ook andere huisgenoten kregen door de extra ruimte en tijd de gelegenheid om onder individuele begeleiding nieuwe bak- en kooktechnieken aan te leren.

In april konden we weer open voor het ‘afhalen’ van broodjes en gebak en koffie-to-go en later in het seizoen kon ook het terras en de lunchroom binnen weer open.

In de herfst zijn we gestart met een ‘mini-supermarkt’ waarin voor de mensen in het dorp eigen eitjes van de boerderij en ook andere eerste levensbehoeften te koop waren. Zo hoefden mensen in coronatijd niet voor alles meteen naar de grote supermarkt te gaan.

We zijn gestart met de vleesverkoop van onze eigen varkens van de boerderij: diepgevroren vleespakketjes in kleine porties. Voor onze huisgenoten een mooie ervaring dat je voor de varkens zorgt en ook zelf kunt zien dat het vlees verkocht wordt aan klanten.

In november kwamen de bestellingen binnen vanuit het maatschappelijk leven. We maakten cadeaupakketjes met lekkers voor diverse verenigingen en ook kerstpakketten voor onder andere vrijwilligers van de gemeente.

Atelier

In het atelier werd in maart direct gestart met het maken van herbruikbare stoffen mondkapjes voor de Wetering, het Rode Kruis en voor het cadeauwinkeltje van 'bij van alles 'n bietje'. Ook in het atelier was ruimte voor extra individuele begeleiding in een cursus textiele werkvormen. Er werden allerlei cadeauartikelen gemaakt met de naaimachines: patchwork, pannenlappen, tassen, kussens, wasknijperzakken, knikkerzakken en stoffen dieren.

We gingen door met het project Nestkastjes voor de gemeente en voor de werkgroep biodiversiteit van Stichting Leefbaar Alphen Gelderland. Er werden op de houtwerkplaats van de boerderij nog diverse andere houten cadeauartikelen gemaakt die verder bewerkt en creatief beschilderd en ingebrand werden in het atelier. Eindelijk kwam ook de grote gebreide kerstboom af, gemaakt van kleine gekleurde lapjes door enkele huisgenoten en allerlei vrijwilligsters.

We maakten kleine kerstkaartjes met daarop een engel met een waxinelichtje erbij met de tekst: 'hoop is een lichtje in je hart dat vandaag moed geeft en morgen kracht'. We gaven ze mee aan klanten en familie en stopten ze bij de inwoners van het dorp in de brievenbus.

Hoogtepunt was dat we in februari, vlak voor de corona-uitbraak, voor het eerst meegedaan hebben met de carnavalsoptocht in het dorp! Met een platte kar en kleine trekker en een loopgroep erachter reden we mee in het thema: 'Het loopt 'n bietje in de soep!' Compleet met lichtjes, een grote soeppan en lepels, en verkleed als: kruidenbultje, soepkip, chefkok, keukenprinses, winterwortel, zomerpeen, gehaktbal en serveerster. Bijna alles zelfgemaakt in het atelier van 'bij van alles 'n bietje' en op de boerderij. Het was een groot feest!

3 De bouwstenen

Het kwaliteitskader van de Wetering is opgebouwd met de vier bouwstenen volgens het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg:

1. Het individuele zorgproces
2. 'Dit vind ik ervan!'
3. Teamreflectie
4. Visitatie

We zijn een lerende organisatie. Wat betreft de kwaliteit van onze zorgverlening vragen we ons voortdurend af: wat gaat goed, wat kan beter en hoe kunnen we dat verbeteren?

3.1 Bouwsteen 1: Het individuele zorgproces.

Het was een onwerkelijke situatie: onder invloed van de coronapandemie was de continuering van het zorgproces van onze huisgenoten en medewerkers ineens niet meer vanzelfsprekend. De kwaliteit van hun leven en hun welbevinden kwam onder druk te staan. Hun vrijheid werd op een onnatuurlijke en voor hen vaak onbegrijpelijke manier beperkt.

Voor onze huisgenoten gold dat ze hun ouders en familie tijdelijk niet mochten bezoeken en dat deze ook niet of maar beperkt op bezoek konden komen. Geplande vakanties gingen niet door, de huisgenoten mochten tijdelijk niet mee naar de winkel, niet naar hun sportclub, muzieklles, dansles en niet naar het zwembad. Voor onze externe medewerkers gold dat ze tijdelijk niet meer naar hun

vertrouwde werkplek mochten komen, uit hun structuur raakten, zich verveelden, hun contacten misten en het gevoel kregen er niet bij te horen.

Om deze negatieve gevolgen van corona zoveel mogelijk te beperken, hebben we met hart en ziel ons best gedaan om het leven van alledag voor eenieder die op de Wetering woont en werkt zo aangenaam mogelijk te maken. Dit door ons samen te richten op de bezigheden en het samenleven van alledag: op de dieren waar we voor zorgen, op de klussen die er liggen, op de klanten die we bedienen en op het verzorgen van de eigen leefomgeving. En ook het samenzijn: samen koken en eten, samen sport en spelen. En met elkaar een andere invulling bedenken voor wat nu even niet mogelijk is, zoals in de vorige hoofdstukken al beschreven is.

Het Berenbordvolgsysteem

In 2018 is op de Wetering het 'Berenbord' ontwikkeld. Het Berenbord is in spelvorm en gebaseerd op de methodiek van het oplossingsgericht en systemisch werken. In 2019 is hierbij een handleiding gemaakt, en is het Berenbord vervolgens geïntegreerd in het clientvolgsysteem. Vandaar dat het Berenbord op de Wetering de naam het 'Berenbordvolgsysteem' gekregen heeft.

In 2020 hebben we verder geëxperimenteerd met de mogelijkheden van het Berenbord en hebben we het spel gebruikt bij individuele gesprekken met de huisgenoten en medewerkers naar aanleiding van bijvoorbeeld een idee of wens, een probleem, de planning van de dag of een evaluatie van de dag.

Daarnaast hebben we het Berenbord ingezet bij groepsgesprekken, bijvoorbeeld in het overleg met medewerkers van 'Bij van alles 'n bietje' en het maandelijkse overleg met de huisgenoten van de Zijvond.

We merken dat huisgenoten en medewerkers het Berenbord eerst spannend vonden, maar nu gaandeweg beginnen te ontdekken dat er meer ruimte en rust 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 of voort te bouwen.

De eerste maanden van 2020 hebben we nog de geplande Berenbordgesprekken (jaargesprekken) kunnen voeren met de ouders/vertegenwoordigers erbij. Na de lockdown was dit helaas niet meer mogelijk en hebben we met de ouders/vertegenwoordigers telefonisch contact gehouden over de dagelijkse zorg. Wanneer zij op bezoek konden komen, was de ontmoeting buiten op afstand. We hopen dat we in 2021 de jaarlijkse Berenbordgesprekken weer zo snel mogelijk in kunnen plannen.

Voor zorgmedewerkers vraagt het een bewustwording en een omschakeling in denken om tijdens de dagelijkse gesprekjes het Berenbord erbij te nemen. Ook vraagt het oefening en gewenning om het Berenbord te gebruiken en het jezelf eigen te maken. Het gebruik van het Berenbord maakt ons bewust van de eigen gesprekshouding en van de noodzaak om de eigen overtuiging/mening los te laten. We zijn aan het leren om door middel van een systemische en open gespreksvoering en een open, nieuwsgierige houding het Berenbordspel te spelen. Dit alles kost tijd. Om ook samen te oefenen en het nut en de opbrengst van deze nieuwe gespreksvoering te ervaren wordt het Berenbord regelmatig ingezet bij overlegmomenten in de subteams.

Ook in 2020 zijn de jaargesprekken met zorgmedewerkers weer gevoerd via het Berenbord met als centrale thema: 'Ik lever met plezier kwaliteit van zorg'. Zorgmedewerkers zijn zelf de 'inbrenger' bij het Berenbordgesprek. Hoe sta ik in mijn werk? 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 wederom boeiende, verhelderende gesprekken op. Het Berenbord helpt de deelnemers om snel tot de kern te komen van het gesprek en om kernachtig te beschrijven en op het bord te leggen wat er nog als een brei aan vragen, indrukken of verlangens in iemands hoofd zit. Daarnaast werpt het vaak ook een nieuw licht op zaken en helpt het Berenbord om alles in een realistisch tijdspectief te plaatsen. Ook worden er concrete afspraken gemaakt waar de deelnemers zich vervolgens vanzelfsprekend aan conformeren.

Incidentenregistratie

De registratie volgens het protocol VIM (Veilig Incident Melden) van de Wattering heeft in 2020 in de verschillende subteams nadrukkelijker aandacht gehad. De term 'incident' heeft voor zorgmedewerkers een zware lading. Hier hebben we over gesproken samen. Ook 'bijna'-ongevallen horen erbij en zijn belangrijk om te vermelden en te bespreken. Het gaat bij de incidentenregistratie om de lessen die we er samen uit kunnen trekken. Het onderscheid dat we in 2019 gemaakt hebben in verschillende type incidenten (gedrag, val, ongeval, medicatie, overig) is helpend. Samen reflecteren op wat gebeurd is, wordt door de zorgmedewerkers als waardevol ervaren, maar ook als vanzelfsprekend en logisch; we deden dit immers altijd al. Het noteren is een extra administratieve handeling en begint te wennen, maar wordt nog niet door iedereen consequent uitgevoerd.

In de subteams worden de incidenten die geregistreerd zijn besproken: wat gebeurde er, hoe kwam dat, wat ging eraan vooraf, wie waren erbij betrokken, wat was hun reactie, wat kunnen we hieruit leren, kan het in de toekomst voorkomen worden en hoe, en welke maatregelen of afspraken zijn hiervoor nodig?

Er zijn in 2020 geen calamiteiten gemeld bij de IGJ (Inspectie Gezondheidszorg Jeugd)

In 2020 is het volgende geregistreerd:

Lindenlaan boerderij	Incidenten: 5 gedrag; 2 valincidenten; 7 (bijna) ongevallen
Lindenlaan wonen	Incidenten: 5 gedrag; 2 valincidenten; 3 (bijna) ongevallen
Zijvond wonen	Incidenten: 5 gedrag; 4 medicatie
Van alles 'n bietje	Incidenten: 3 gedrag

Bij het type gedrag zijn enkele incidenten duidelijk herleidbaar naar angst, frustraties, onzekerheid en onduidelijkheid rondom corona. De (bijna) ongevallen op de boerderij betreffen het contact met dieren, met name de paarden. Bij alle werktaken, handelingen, beslissingen dient de veiligheid altijd voorop te blijven staan en dit is dan ook een blijvend aandachtspunt in het wekelijkse werkoverleg.

3.2 Bouwsteen 2: 'Dit vind ik ervan!'

In 2018 hebben we ons verdiept in de waaier van cliënt-ervaringsinstrumenten van de VGN. We hebben 'Dit vind ik ervan!' gekozen 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 en juni 2019 hebben we met het hele team de basiscursus 'Dit vind ik ervan!' gevolgd en afgesloten met een certificaat. En we hebben de licentie verkregen. We zijn in dat jaar beperkt aan de slag gegaan met het verkennen van het ervaringsinstrument rondom het thema 'lijf'.

Begin 2020 heeft een werkgroepje een voorstel gedaan hoe we 'Dit vind ik ervan!' het beste zouden kunnen integreren in ons 'Berenbordvolgsysteem'. Dit is verder met het team besproken. De gesprekslijsten gaan mede als input van de huisgenoot en medewerker voor het jaarlijkse 'grote Berenbordgesprek' met de ouders/vertegenwoordigers dienen.

Iedere vaste woon- en werkbegeleider zou met een tweetal huisgenoten of medewerkers de 'Dit vind ik ervan!' gesprekslijst bespreken en invullen. Maar doordat vanwege de coronauitbraak de huisgenoten en medewerkers dit jaar tijdelijk afwezig waren, en prioriteiten ook elders kwamen te liggen, is dit niet helemaal gelukt.

Toch is het nog gelukt om de gesprekslijsten bij 15 huisgenoten en medewerkers af te nemen en in te vullen. Deze zijn daarna besproken in de subteams. We hebben de opbrengsten van de vertellijsten in een excelbestand gebundeld. Als we de thema's 'lijf', 'hulp' en 'veilig' er uithalen, dan is het bijzonder dat niemand hierbij het coronavirus benoemt. Wel komen bij 'lijf' naar voren ontevredenheid over: uiterlijk, overgewicht en de worsteling om eigenlijk meer te willen bewegen en gezonder te zijn. Hoewel we hier al veel aandacht aan besteden, gaan we hier in 2021 nog actiever mee aan de slag. 'Hulp' moeten vragen vinden sommige huisgenoten en medewerkers lastig, ze willen het liever zelf kunnen, er is altijd wel voldoende hulp aanwezig vinden ze. Op de Wattering zelf voelt iedereen zich 'veilig'. Angstige gedachten maken de nacht bij sommigen niet veilig, ook al weten ze dat er altijd een begeleider bij hen in de buurt slaapt.

Aan de ouders van de huisgenoten van de nieuwe woongroep op de Lindenlaan hebben we de gesprekslijsten 'Ik zie en vertel!' gemaïld met de vraag om ze in te vullen. Een drietal daarvan hebben we terug ontvangen. Zodra het in 2021 weer mogelijk is om elkaar te ontmoeten, gaan we hier samen met hen op reflecteren.

De belangrijkste ervaringen van de zorgmedewerkers, met 'Dit vind ik ervan!' gaan we in 2021 bespreken tijdens het reflectiebezoek van het bezoektteam van het Platform 'Dit vind ik ervan!'

3.3 Bouwsteen 3: Teamreflectie

Helaas hebben we dit jaar alleen in de maanden januari en februari bij elkaar kunnen komen voor het maandelijkse teamoverleg. Zorgmedewerkers hebben dit als een groot gemis ervaren. Gewoon bij elkaar zijn met het hele team, bijpraten en reflecteren op het werk. Onderwerpen inbrengen, ervaringen uitwisselen, bespreken van waar we naar toe willen werken.

In november hebben we, een online-zoomsessie gedaan met het hele team. Het was leuk om kennis te maken met deze nieuwe manier van werken. We deelden in groepjes onze ervaringen over de

invloed van corona op het werk. Toch vonden we niet de meerwaarde om in de toekomst vaker online te overleggen.

De rest van het jaar heeft het wekelijkse overleg in de subteams gelukkig bijna altijd doorgang kunnen vinden. Corona heeft voor een belangrijk deel de agenda bepaald. Vooral: ervoor zorgen dat alles zoveel mogelijk gewoon door kon gaan voor iedereen, het bedenken van de alternatieven voor wat tijdelijk niet kon, het oplossen van praktische problemen, de aanpassingen in het rooster, het herinrichten van de werkruimtes, het bedenken van nieuwe creatieve opdrachten, etc. Maar ook het voorbereiden op: hoe te handelen bij een besmetting? Dit alles vroeg veel afstemming en overleg. Omdat het belangrijk was dat we op de hoogte bleven van elkaars activiteiten, werd de noodzaak om elkaars notulen te lezen vanzelfsprekender. Dit gold ook voor het vooraf duidelijk vastleggen van de agenda's.

Naast de meer praktische zaken hebben we ook veel gesproken over het dilemma veiligheid en gezondheid versus vrijheid. Het vormgeven van het coronabeleid en de gevolgen voor het psychisch welbevinden van de huisgenoten en medewerkers. En het contact en de communicatie met de ouders hierover. Daarnaast hebben we de nodige ruimte gemaakt om de eigen ervaringen en gevoelens rondom corona in combinatie met het werk te delen.

3.4 Bouwsteen 4: 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 zorgboerderij "de Witte Hoeve" vond plaats in november 2018. In 2019 vond de visitatie plaats op de Wetering. De actiepunten die voortvloeiden uit deze visitatie kwamen door de coronacrisis ook in een ander daglicht te staan:

- *Begeleiders inzicht geven in de visie van de Wetering, zodat ze deze ook kunnen dragen en uitstralen.*
Door corona werd de normale gang van zaken verstoord en werden we automatisch uitgedaagd om stil te staan bij hoe we de dilemma's waar we voor kwamen te staan op wilden lossen. En waarom we dat juist op die manier wilden doen. We handelden als vanzelf vanuit het 'doen wat nodig is'.
- *Teamoverleg plannen, om met begeleiders in gesprek te gaan over hoe ze de toekomst van de Wetering zien en hoe ze de visie kunnen leven.*
Maandelijks teamoverleg heeft nauwelijks plaatsgevonden. De visie samen leven is door de coronapandemie eigenlijk als vanzelfsprekend gegaan. We hopen in 2021 hier verder op te kunnen bouwen, ook in teambijeenkomsten.
- *Taken en verantwoordelijkheden verdelen en overdragen.*
We werden dit jaar als vanzelf voor de uitdaging gesteld om taken anders te verdelen en over te dragen. Dit gaf nieuwe inzichten. Hier kunnen we in 2021 weer op verder bouwen.
- *Hoe gaat de Wetering 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.*
Zie hoofdstuk 3.1.
- *In het kwaliteitsverslag opnemen: 'waar staan we nu en waar willen we naar toe?'*
Zie hoofdstuk 5.

Door de coronapandemie heeft de visitatie op zorgboerderij de Witte Hoeve niet plaatsgevonden in 2020. In plaats daarvan hebben we gedurende het jaar telefonisch overleg gevoerd om onze zorgen uit te spreken, ervaringen te delen, informatie uit te wisselen en dilemma's rondom het coronabeleid te bespreken en zijn we ook een keer bij elkaar geweest. Dit hebben we als helpend en bemoedigend ervaren.

4 Het team

Terugkijkend op het jaar 2020 zijn we blij en dankbaar dat we samen 'de coronaklus' geklaard hebben. Als zorgmedewerkers hebben we elkaar regelmatig moeten vervangen. We werden creatiever en namen ook vaker zelf automatisch initiatief. Ieder vanuit de eigen kwaliteiten. De angst om het coronavirus onbedoeld toch binnen te brengen op de Wattering werd emotioneel als zwaar ervaren. De onderlinge saamhorigheid en bereidheid was krachtig.

4.1 Ervaringsmeting zorgmedewerkers

Om zorgmedewerkers 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, is in overleg met Anouk Vorselman, een 'Dit voeg ik toe' variant gemaakt en hebben we deze, net als in 2019, weer gebruikt voor de werknemers ervaringsmeting van 2020. Werknemers hebben de vragenlijst thuis ingevuld.

De items zijn: betrokkenheid, gezondheid, collega's en team, leidinggevenden, meedoen en inzetbaarheid, werkplek, veilig voelen, talenten, ruimte voor eigen thema.

Als algemene punten kwamen naar voren:

Zorgmedewerkers vinden het fijn om op de Wattering te werken. Ze voelen zich thuis en zijn betrokken bij hun werk en bij de mensen. De sfeer op de woongroepen is goed en ook tussen collega's onderling. De kleinschalige, platte organisatie wordt als fijn en soms ook als lastig ervaren wanneer leidinggevenden ook collega's zijn. Woonbegeleiders van de nieuwe woongroep op de Lindenlaan vragen van de leidinggevenden meer ruimte om zelf vorm te geven. Er is behoefte aan onderlinge reflectie en verdieping. De werkplekken op de boerderij netjes opgeruimd houden is een blijvend aandachtspunt om er fijn te kunnen werken. Dit jaar werd door corona stress ervaren; het was een moeilijke, onzekere periode voor iedereen. Overleg met het hele team werd gemist.

5 Conclusie en actiepunten voor 2021

Het coronavirus is nog steeds onder ons. Het jaar 2020 eindigde met een algehele lockdown. Dit betekent dat ook 2021 anders zal verlopen. We hopen dat er niet alsnog besmettingen plaats zullen vinden en dat we zo vroeg mogelijk in het jaar gevaccineerd kunnen worden en van het coronaprotocol af te kunnen stappen om weer als vanouds samen te kunnen wonen en werken.

De beleidslijn voor 2021 en de jaren daarna is om te consolideren. Voortbouwen op wat er is en investeren in datgene wat bijdraagt aan de kwaliteit van zorg en leven voor onze huisgenoten en medewerkers.

5.1 Actiepunten 2020

Uitgevoerde actiepunten uit 2020:

- In januari hebben we met het hele team een uitgebreide BHV cursus gevolgd, inclusief EHBO. We hebben nieuwe theoretische kennis opgedaan en oude kennis opgefrist. In de praktijk met een lotus geoefend voor diverse verwondingen, aan de hand van realistische casussen in groepjes gehandeld en gereflecteerd, reanimatie geoefend met en zonder AED apparaat, en praktisch geoefend om branden te blussen.
- Middels toetsing door de SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroeps Bedrijfsleven) heeft de Wattering erkenningen voor de volgende Entree opleidingen ontvangen:
 - assistent bouwen, wonen en onderhoud; assistent dienstverlening en zorg; assistent horeca, voeding of voedingsindustrie; assistent logistiek; assistent procestechniek; assistent verkoop, retail.
 - De lunchroom van 'Bij van alles 'n bietje' is erkend als SBB leerbedrijf.
- Met het sociale onderwijsinstituut voor het MBO onderwijs ORGB (Organisatie in Balans) is een samenwerkingscontract afgesloten voor scholingsmogelijkheden voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
- Verdere implementatie van het Berenbordvolgsysteem; oefening in oplossingsgerichte en systemische gespreksvoering. Dit is een blijvend actiepunt voor intervisie de komende jaren.
- Woonbegeleiders van de twee woongroepen hebben kennis en ervaring uitgewisseld en doen activiteiten samen. Een woonbegeleidster is werkzaam op beide woongroepen.
- Er is aandacht geweest voor structurelere reflectie en het beter registreren op de VIM. Ook dit is een blijvend actiepunt voor de komende jaren.
- Implementatie van 'dit vind ik ervan!' in het Berenbordvolgsysteem, oefening in de onderzoekende dialoog. Een blijvend actiepunt voor de komende jaren.
- Er is meer aandacht geweest voor interne communicatie, mede door corona. Ook dit is eveneens een blijvend aandachtspunt voor de komende jaren.

5.2 Actiepunten 2021

Actiepunten uit 2020 en nieuwe actiepunten voor volgend jaar:

- Coronavaccinatie huisgenoten en zorgmedewerkers.
- Structurelere aandacht voor het personeelsbeleid (personeelshandboek).
- Verdere verdieping op visie, missie en toekomst van de Wattering en het verdelen en overdragen van taken en verantwoordelijkheden binnen het team.
- Opnieuw oppakken van de jaarlijkse 'grote' Berenbordgesprekken.
- Evaluatie over uitkomsten, grote lijnen, inzichten uit het Berenbord.
- Evalueren van 'Dit vind ik ervan!' vanuit het reflectiebezoek van het bezoektteam.
- Verkennen van concrete, praktische vormen voor ouderparticipatie.
- Verkennen mogelijkheden uitbreiding visitatieteam.
- Mogelijkheden onderzoeken voor het verbouwen van eigen fruit en groenten vanuit de visie 'gezond leven op een gezonde aarde'.