



## **KWALITEITSRAPPORT 2021**

**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 .....	6
2. Zorg tijdens corona.....	10
2.1. Leer-werkboerderij locatie Lindenlaan .....	11
2.2. Woonboerderijen locatie Lindenlaan en Zijvond .....	12
2.3. Lunchroom/atelier “Bij van alles ’n bietje” .....	12
3. De bouwstenen .....	16
3.1. Bouwsteen 1: Het individuele zorgproces.....	16
3.2. Bouwsteen 2: ‘Dit vind ik ervan!’ .....	18
3.3. Bouwsteen 3: Teamreflectie .....	19
3.4. Bouwsteen 4: Externe Visitatie .....	20
4. Het team.....	21
4.1 Ervaringsmeting zorgmedewerkers .....	22
5. Actiepunten voor 2022.....	22
5.1. Actiepunten 2021 .....	22
5.2. Actiepunten 2022 .....	23

## Voorwoord

Voor u ligt het kwaliteitsrapport 2021 van de Wattering. Het is voor het vierde jaar dat het kwaliteitsrapport van de Wattering 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 Wattering de zorg uitvoert.

De Wattering 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 Wattering 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.*

Het jaar 2021 was vanwege de coronapandemie weer een emotioneel en bewogen jaar. Waar we aan het begin van het jaar onze hoop gevestigd hadden op volledige bescherming tegen de 'Deltavariant' door een dubbele vaccinatie in de lente, ervoeren we in het najaar dat opnieuw veel vanzelfsprekendheden, waaraan we in de zomer weer gewend waren geraakt, wegvielen. En ontdekten we vervolgens dat we in de winter allemaal zo snel mogelijk weer een boostervaccinatie nodig hadden vanwege de nieuwe 'O

mikronvariant'. Met vlak voor de kerst opnieuw een lockdown.

In de leefgemeenschap van de Wattering was zorgdragen voor elkaar daarom opnieuw een bijzondere uitdaging. Aandacht hebben voor elkaar, jezelf dingen ontzeggen in het belang van de ander, rekening houden met elkaar en je flexibel en dienstbaar opstellen. En ook elkaar bemoedigen en troosten wanneer het leven door corona verwarrend, onzeker en angstig is. En dan samen het beste ervan maken, creatieve oplossingen bedenken en het, ondanks alles, toch gewoon fijn en goed proberen te hebben met elkaar.

In november van het jaar kregen we voor het eerst sinds de uitbraak van de coronapandemie ook op de Wattering te maken met besmettingen, die gelukkig beperkt zijn gebleven tot slechts vier positief getesten. We mogen van geluk spreken omdat we dagelijks met veel mensen - ook van buitenaf - op de drie woon- en werklocaties aan het werk zijn. We hebben weer geprobeerd om alles zo goed mogelijk in goede banen te leiden, elkaar op te vangen en de continuïteit van de zorg zoveel als mogelijk te waarborgen, en dat is gelukt.

Dankbaar zijn we daarom voor ieders inzet, ondersteuning en begrip: het team van de Wattering, ouders/vertegenwoordigers en familie, de Raad van Toezicht en andere partners in de zorg. Maar vooral zijn we blij met onze huisgenoten en medewerkers op de Lindenlaan en de Zijvond waarmee we in dit roerige jaar, ondanks alles, ook samen weer veel plezier beleefd hebben!

Jan en Erika Pijnenburg

## 1. Inleiding

In onze visie heeft ieder mens in wezen dezelfde ‘mensbehoefte’: 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 op alle gebieden van beleid, organisatie en bedrijfsvoering.

De gevolgen van de coronapandemie waren dit jaar, net als vorig jaar ingrijpend, want ze stonden haaks op deze visie en brachten met zich mee dat we opnieuw onnatuurlijke beslissingen moesten nemen.

Omdat 2021, net als 2020, in alle opzichten een bijzonder jaar geweest is, willen we in dit kwaliteitsrapport vooral concreet beschrijven wat we in de praktijk gedaan hebben om de kwaliteit en continuïteit van onze zorgverlening zo goed mogelijk te waarborgen. Daarin willen we de verschillende perspectieven en ervaringen van alle betrokkenen en locaties belichten.

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

Deze vertaling van de RIVM maatregelen na iedere persconferentie in een concreet, duidelijk en praktisch uitvoerbaar coronabeleid voor de Wattering was opnieuw een grote uitdaging. Het heeft dit jaar in de praktijk van alledag weer veel extra tijd en energie gekost om het aanbod aan werkzaamheden op een creatieve manier aan te passen en de wijzigingen in het coronabeleid van de regering goed te communiceren naar zowel de ouders, als de cliënten en zorgmedewerkers. Door deze zorgvuldig uit te leggen, uit te voeren en te evalueren met elkaar. Maar hiermee hebben we de kwaliteit van onze zorg toch weer kunnen waarborgen.

Net als vorig jaar, was ook dit jaar het bewaken van ieders gezondheid weer de voornaamste uitdaging. Net als de continuïteit van de zorg en het behouden van de sfeer. In het continue dilemma van het zorgvuldig afwegen van de gezondheidsrisico's verschoof het accent dit jaar naar de mentale gezondheid. Zowel huisgenoten en medewerkers (cliënten) als ouders, zorgmedewerkers en leidinggevenden, hebben de weerslag ervaren van de coronapandemie op hun welbevinden.

## 1.1. Het coronabeleid

We zijn het jaar 2021 gestart met het vervolg van de lockdown die door de overheid half december 2020 werd afgekondigd. In afwachting van de belofte voor een vaccinatie op korte termijn. Tot eind mei drukte de coronapandemie op deze manier weer een grote stempel op het dagelijks leven. We beleven een angstige en spannende tijd omdat een mogelijke besmetting met het coronavirus grote gevolgen heeft voor alle betrokkenen en vaccinatie (als enige mogelijkheid om onze gezondheid te beschermen) van de woongroepen in de weg staat.

Uit informatiebrief 10 naar ouders half februari:

*“De volledige werking van een vaccinatie duurt 2 weken. Na de eerste vaccinatie ben je volgens de GGD voor 50% beschermd. Dit betekent dat onze huisgenoten over ruim 6 weken met Pasen volledig beschermd zullen zijn tegen het coronavirus en onze zorgmedewerkers over 14 weken. Het is dan eind mei. (Pinksteren)*

*Volgens onze huisarts neemt het aantal besmettingen in de regio iets af, maar de Britse variant is ook in onze omgeving actief onder de positief geteste mensen. Het kan de komende weken volgens hem nog alle kanten uitgaan en dat maakt het, samen met de voorspellingen van de derde golf, erg spannend. Ook de voorspellingen over verdere mutatie van het virus zijn niet rustgevend. Zijn advies is dat ons coronabeleid erop gericht moet zijn om de "Wetering bubbel" zoveel als mogelijk in tact te houden.*

*Wanneer iemand tussen de twee vaccinaties in besmet raakt, dan schuift voor iedereen de tweede vaccinatie op omdat er bij een positieve testuitslag minimaal 4 weken moet zitten tussen de eerste ziektedag en de vaccinatie. Dit is helaas in meerdere woonvormen / zorginstellingen al het geval geweest met alle gevolgen van dien. De komende 6 weken zijn daarom cruciaal.*

*Er zit voor ons niets anders op dan de huidige afspraken voort te zetten”.*

Het vaccineren van alle huisgenoten door de GGD kon gelukkig plaatsvinden op de eigen locatie. Dat was erg fijn, want het was voor iedereen spannend. Ook waren we blij dat de tweede vaccinatie, ondanks de overbelasting van de GGD, ook echt vier weken na de eerste gepland kon worden.

Groot was de opluchting toen met Pinksteren alle huisgenoten en zorgmedewerkers middels twee vaccinaties dan toch echt volledig beschermd waren en het gewone leven weer zijn beloop kon hebben. Dit gold zeker voor de externe medewerkers (cliënten) die weer naar de dagbesteding konden komen. Het was een wonder dat er nog steeds geen besmettingen hadden plaats gevonden. Er volgde een ontspannen, fijne zomer waarin we weer uitjes konden maken en samen op vakantie konden gaan.

In de persconferentie van 25 sept was het devies dat "de samenleving weer zo goed als 'open' is en we moeten 'leren leven' met het coronavirus dat voortaan 'onder ons' zal blijven”.

Het uitgangspunt voor de Wetering werd daarom dat alle maatregelen en regels rondom corona niet meer de boventoon zouden moeten voeren in het leven van alledag.

De nadruk kwam weer te liggen op de basisregels en de preventieve zelftesten en de pcr-testen bij de GGD in geval van twijfel en bij klachten.

Helaas vonden half november dan toch vier besmettingen plaats op de Wetering en hield corona ons weer in de greep. De praktische uitvoering van de regels van het testbeleid hadden veel impact en zorgden voor spanning en angst bij de huisgenoten. Het was erg fijn dat het mobiele team van de GGD de beide testen op de eerste en de vijfde dag op de eigen locatie kon komen afnemen.

Half december lukte het gelukkig om met alle huisgenoten via een groepsafspraak op de locatie van de GGD in Tiel de boosterprik te halen. Met de twee eigen personenbussen en voldoende begeleiders verliep dit voorspoedig, ondanks dat het weer een spannende aangelegenheid was.

Voor onze huisgenoten en medewerkers (cliënten) bleven de persconferenties met nieuwe maatregelen aanleiding 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.

Ook het contact met de VGN, de huisartsen en de GGD waren daarbij helpend. De administratieve last en de voorbereiding en organisatie voor de drie vaccinaties voor de woongroepen en de zorgmedewerkers hebben we als erg belastend ervaren.

In de risicoafweging tussen gezondheid en mentaal welbevinden en maximale bewegingsvrijheid voor alle betrokkenen, hebben we de continuïteit van de zorg en het zoveel mogelijk doorgang laten vinden van 'het gewone' leven, steeds als uitgangspunt genomen.

Factoren die bij de risicoafweging een rol speelden waren: de leidende maatregelen vanuit de overheid, de besmettingsgraad in de omgeving, de mate van bescherming middels vaccinatie, de impact van het contact met ouders/familie en de inbreuk op het dagelijks leven.

Net als vorig jaar, kwamen we weer voor een aantal *dilemma's* te staan:

*Het wel of niet kunnen toelaten van onze externe medewerkers op de dagbesteding.*

Tijdens de vaccinatieperiode in het voorjaar en tijdens de coronabesmetting in november, hebben we hen tijdelijk niet kunnen en mogen ontvangen. Ook vanwege besmettingen in de thuisituatie of op de eigen woongroep konden zij soms niet naar de Wettering komen. Maar omdat we op de boerderij veel buiten zijn, en we in twee groepen kunnen werken en pauzeren, gecombineerd met de hoge vaccinatiegraad van zowel onze huisgenoten als de externe medewerkers als het team, was het risico aanvaardbaar.

*De bezoeksregeling voor ouders en familie op de woongroepen, en de bezoeken in de weekenden.*

Ieders persoonlijke familiesituatie is anders. Dit maakte het soms lastig om dezelfde lijn aan te houden in de bezoeksregeling, maar dit is gelukt. We hebben in goed overleg samen de moeilijke perioden weten te overbruggen.

*De risico-inschatting van de inzet van zorgmedewerkers wanneer iemand of iemands huisgenoot (lichte) klachten had of mogelijk besmet was geraakt. En kunnen we wel of niet samen vergaderen?*

*Het wel/niet deelnemen aan activiteiten in de samenleving buiten de Wettering.* Sportactiviteiten, muziekles, dansles en zwemmen waren een tijd lang niet mogelijk. Alternatieven vonden we in de eigen accommodaties op de Wettering (fitnessruimte, recreatieruimte, gezamenlijke woonruimtes). Door meer begeleiding in te zetten, drukke plaatsen te mijden en creatieve alternatieven te bedenken konden we toch deel blijven nemen aan het openbare leven.

*De regels voor de horeca* veranderden in iedere fase van de pandemie steeds weer waardoor ook onze medewerkers in de lunchroom van 'bij van alles 'n bietje' moesten schakelen. Daarbij was duidelijke uitleg nodig. Hoe ga je om met de QR-code-app, registratiebriefjes en de mondkapjesplicht? En de reacties van de gasten? Wat moet ik doen en mag ik zeggen?

## 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 media aandacht was daarbij een grote valkuil en niet helpend en zorgde voor veel extra en onnodige onrust en verwarring. Wat mag wel, wat mag niet? Er bleek opnieuw veel ondertiteling nodig. 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 onderhouden van hun sociale netwerk. En om in eenvoudige taal uitleg te geven over de betekenis van alle maatregelen, het testbeleid en de vaccinatie. Hierbij hebben we het informatiemateriaal over ‘Corona in begrijpelijke taal’ gebruikt zoals dat beschikbaar was op de sites van: de Rijksoverheid, de VGN, de GGD en op [www.steffie.nl](http://www.steffie.nl).

De noodzaak van een goede samenwerking in de driehoek cliënt, begeleider, ouders kwam ook in deze coronatijd weer op een onnatuurlijke wijze onder druk te staan omdat je elkaar niet altijd kunt ontmoeten. Met opnieuw de benodigde 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 periodes van onzekerheid. Via de telefoon en buiten op ‘veilige’ afstand probeerden we het contact met elkaar zo goed mogelijk te bewaren met begrip voor elkaars ongerustheid maar ook om samen creatieve oplossingen te delen.

Gelukkig konden we elkaar in de periode vanaf Pinksteren tot half november wel weer ontmoeten. En ook de jaargesprekken via het Berenbord weer houden. Dat was erg fijn.

Hieronder volgt een overzicht van de fasen en maatregelen van de rijksoverheid in de coronapandemie van 2021 en de stappen in het coronabeleid die we op de Wettering genomen hebben.

Dag /maand 2021	Coronabeleid Rijksoverheid	Coronabeleid de Wettering
14 dec 2020	<i>Rijksoverheid kondigt opnieuw een algehele lockdown af</i>	informatiebrieven naar ouders; handhaving van hetzelfde coronabeleid wonen en coronaprotocol dagbesteding; communicatie over de kerstvakantie, huisgenoten mogen naar huis; aangepaste kerstviering met een kerstwens; blik vooruit met de hoop op snelle vaccinatie in 2021.
12 januari 2021	<i>Kabinet besluit de lockdown te verlengen t/m 9 febr</i>	Handhaving van hetzelfde coronabeleid. Afhaalmogelijkheden georganiseerd bij onze lunchroom ‘bij van alles ’n bietje”
20 januari	<i>Extra persconferentie lockdown verder aangescherpt met extra maatregelen vanwege zorgen om</i>	informatiebrieven naar ouders met daarna telefonisch contact; hoge besmettingsgraad in de eigen en omliggende gemeenten; enkele zieke (gelukkig negatieve) huisgenoten; extra voorzichtigheid vanwege angst voor nieuwe besmettingen waardoor vaccinatie uitgesteld zou kunnen worden; huisgenoten blijven thuis, ouders komen om beurten op bezoek. Tijdelijke sluiting

	<i>nieuwe virusvarianten</i>	van de dagbesteding voor externen tot de vaccinatie op de woongroepen achter de rug is. Begeleiding op afstand zoals ook in 2020 gedaan is.
2 februari	<i>Lockdown wordt verder verlengd</i>	Vorbereidingen vaccinatie huisgenoten; diverse contacten met de betreffende huisartsen, HAP, GGD; benodigde formulieren in orde gemaakt.
17 februari	<i>Lockdown en vaccinatiebeleid</i>	Informatiebrief 10 naar ouders over de 1e vaccinatie huisgenoten op 19 februari; (muv 2 huisgenoten net onder de 18 jaar) huidig coronabeleid voortzetten hoe vervelend ook ivm kans op tussentijdse besmettingen waardoor uitstel 2 <sup>e</sup> vaccinatie (op advies van de huisarts); zorgpersoneel komt ook in aanmerking voor 1 <sup>e</sup> vaccinatie; huisgenoten voorbereid over het hoe en wat van vaccineren op locatie.
19 februari	<i>Lockdown en vaccinatiebeleid</i>	1 <sup>e</sup> vaccinatie op locatie Lindenlaan door het mobiele team van de GGD voor alle huisgenoten.
23 februari	<i>Enkele versoepelingen op de bestaande maatregelen</i>	Zoomsessie VGN ledenbijeenkomst samen overleggen over het te voeren coronabeleid in de zorg. Dilemma van het juiste evenwicht vinden tussen gezondheid / veiligheid en maximale bewegingsvrijheid / welzijn.
9 maart	<i>kabinet besluit dat er nog geen verdere versoepelingen gaan komen.</i>	ingezet op de rust bewaren, individueel in gesprek blijven met huisgenoten/medewerkers, ouders, team, huisarts, GGD.
19 maart	<i>idem</i>	2 <sup>e</sup> vaccinatie op locatie Lindenlaan door het mobiele team van de GGD voor alle huisgenoten.
23 maart	<i>Pakket met maatregelen wordt verlengd</i>	ingezet op de rust en vooral nog geduld bewaren, individueel in gesprek blijven met huisgenoten/medewerkers, ouders, team.
26 maart	<i>idem</i>	informatiebrief 11 naar ouders; over een week met Pasen zijn (bijna) alle huisgenoten volledig beschermd; aandacht voor de corona basisregels
4 april	<i>idem</i>	Pasen; huisgenoten zijn nu volledig beschermd (muv 2) in het weekend weer naar ouders; weer mee kunnen naar de winkel, kapper, pedicure, weer naar voetbaltraining en clubs, dagbesteding weer open voor externe medewerkers, lunchroom 'van alles 'n bietje' weer open voor afhaal.
13 april	<i>Aankondiging van het openingsplan om stap voor stap de samenleving weer veilig te openen na 28 april.</i>	Vakantieplanning zomer kan gemaakt worden voor huisgenoten met ouders of deelnemen aan een begeleide groepsreis en de weekenden naar Texel worden gepland en georganiseerd vanuit de Wattering.
20 april	<i>Eerste stap in het openingsplan bekend gemaakt</i>	Ingezet op geduld bewaren en goed uitleggen en duidelijk communiceren waarom iets al wel of nog niet mag.
11 mei	<i>Tweede stap in het openingsplan bekend gemaakt</i>	idem



23 mei	<i>idem</i>	Pinksteren; informatiebrief 12 naar ouders; ook alle zorgmedewerkers zijn inmiddels 2x gevaccineerd en nu volledig beschermd. Vanaf nu kunnen we het coronaprotocol voor de dagbesteding loslaten.
28 mei	<i>Derde stap in het openingsplan bekend gemaakt</i>	Onze lunchroom 'bij van alles 'n bietje' mag weer vanaf volgende week weer open voor gasten. Ook de externe medewerkers (cliënten) kunnen er weer werkzaam zijn.
18 juni	<i>Vierde stap in het openingsplan bekend gemaakt</i>	We mogen weer naar de bioscoop, bowlen, uit eten, op het terras iets drinken of een ijsje eten, naar de stad, dagjes weg, naar het zwembad etc.
9 juli	<i>Ingelaste persco ivm snelle toename aantal besmettingen met maatregelen in de zomer</i>	Zomerbarbeque buiten op de zorgboerderij voor iedereen. Tijdens de hele zomervakantie kunnen de externe medewerkers op de boerderij werkzaam zijn en ook meedoen in de lunchroom/atelier.
13 augustus	<i>Besluit om stap voor stap de 1,5 m los te laten</i>	Geen wijzigingen
14 september	<i>Besluit 1,5 los te laten per 25 sept; introductie coronapas</i>	QR code aanmaken voor de coronacheck app voor alle huisgenoten.
12 oktober	<i>idem</i>	Informatiebrief 13 naar ouders; aandacht voor de coronabasisregels; delen van de risicoafwegingen; testbeleid; uitgangspunten en afspraken.
2 november	<i>Nieuwe maatregelen per 6 nov ivm oplopende besmettingen; oa mondkapjesplicht</i>	Geen wijzigingen
12 november	<i>Nieuwe maatregelen aangekondigd; 1,5m regel beperkt terug; thuiswerkadvies; beperkte openings tijden winkels</i>	Geen wijzigingen
16 november	<i>idem</i>	Informatiebrief 14 naar ouders; eerste besmetting van een zorgmedewerker op de Wattering; mobiel team van de GGD komt over 2 dagen alle huisgenoten testen op locatie. Ook alle betrokken zorgmedewerkers gaan bij de GGD langs voor een PCR test. Bijlage overzicht van de geldende coronamaatregelen.
18 november	<i>idem</i>	Informatiebrief 15 naar ouders; testuitslagen bekend; 2 zorgmedewerkers van 'bij van alles 'n bietje' en 2 huisgenoten op de locatie Zijvond zijn besmet en gaan in isolatie; alle huisgenoten, ook van de locatie Lindenlaan moeten van de GGD in quarantaine. Externe medewerkers voor de dagbesteding kunnen tijdelijk niet komen. Alle afspraken buiten de Wattering zijn afgezegd; lunchroom 'bij van alles 'n bietje' dicht voor gasten. Na

		de testuitslagen op de 5 <sup>e</sup> dag bleek niemand verder besmet te zijn en kon de quarantaine weer opgeheven worden.
26 november	<i>Maatregelen verder aangescherpt en nieuwe maatregelen aangekondigd t/m 18 dec; thuisblijven; bijna alles sluit om 17 uur;</i>	Zicht op de boosterprik. Individuele communicatie met de ouders en duidelijke uitleg voor de huisgenoten. Contact met de huisarts en de GGD voor een afspraak en alle papieren en toestemmingsformulieren
7 december	<i>idem</i>	Informatiebrief 16 naar ouders; afspraak boostervaccinatie gemaakt; toestemmingsformulieren; uitnodigingsbrief; uitleg vaccin-in-het-kort. Via de VGN de unieke codes voor de zorgmedewerkers/stagiairs/vrijwilligers aangevraagd en toegezonden voor de boostervaccinatie.
14 december	<i>Maatregelenpakket wordt verlengd en aanvullende maatregelen aangekondigd</i>	Alle benodigde formulieren verzameld en in orde gemaakt. Met beide woongroepen en enkele begeleiders naar de priklocatie van de GGD in Tiel voor de geplande afspraak voor de boosterprik.
18 december	<i>Kabinet kondigt opnieuw een algehele lockdown af t/m 14 jan 2022 om de verspreiding van de omikronvariant te vertragen</i>	informatiebrief 17 naar ouders; ondanks de lockdown blijft de dagbesteding overal open. 'Bij van alles 'n bietje' blijft open voor afhaal van oa de kerstbestellingen. Daarna twee weken kerstvakantie, huisgenoten mogen naar huis; aangepaste kerstviering met een kerstwens. Externe medewerkers mogen in de kerstvakantie op de boerderij blijven komen voor dagbesteding.

## 2. Zorg tijdens corona

We ervaren tijdens de coronapandemie zowel de kwetsbaarheid als de kracht 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.

Onze kracht vonden we in het gezellig samen kunnen zijn, in elkaar te helpen en te ondersteunen in deze onzekere tijd. De onderlinge verbondenheid was sterk. 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. Dit maakte dat ook met de mentale gezondheid van de huisgenoten en externe medewerkers naar omstandigheden goed bleef gaan.

In 2021 was de bezetting op de drie locaties van de Wattering niet wezenlijk anders dan het jaar daarvoor.

<b>Personen:</b>	<b>Aantal:</b>	<b>Financieringsvorm:</b>	<b>Type zorg:</b>
Huisgenoten	16	4 WLZ PGB 12 WLZ ZIN	24-uurszorg
Externe medewerkers	12	8 WMO ZIN 3 WLZ PGB 1 WLZ ZIN	Begeleiding groep met individuele begeleiding
Stagiairs speciaal onderwijs	2	-	variabele stageperiodes
student MBO 4 en Social Work	3	-	
Team zorgmedewerkers	16	8 woonbegeleiders 7 werkbegeleiders 1 leerkracht	
Huishoudelijke ondersteuning	1	Huishoudelijke hulp	
Zaterdag/vakantiehulp	2	dierverzorgers	
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 tweetal vrijwilligers. 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.

Alle huisgenoten (interne medewerkers) zijn het hele jaar door werkzaam geweest op de boerderij. De externe medewerkers konden gedurende een aantal korte perioden vanwege corona niet komen. Met hen hielden de werkbegeleiders en huisgenoten via beeldbellen, filmpjes en foto's contact. De individuele paardrijlessen en het verzorgen van de paarden op de zaterdag kon gelukkig wel doorgang vinden. En ook tijdens de vakantieperiode konden we de dagbesteding extra open houden.

- met elkaar praten, zingen en spelletjes doen via online verbindingen
- vanuit de thuissituatie wandelingen maken met de vaste werkbegeleiders.
- aan huis brengen van creatieve materialen en werkopdrachten vanuit het atelier en de houtwerkplaats
- foto's en filmpjes van de boerderij en de dieren maken en doorsturen, om er dan muziek onder te kunnen zetten.

Gedeeltelijk hebben we ook dit jaar weer volgens het coronaprotocol in twee groepen gewerkt. Waarbij we door de werkzaamheden op te splitsen de helft van de boerderij gebruikten 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, binnen verblijf knaagdieren, houtwerkplaats, varkensstallen, paardenstallen, buitenrijbak). Gelukkig hebben we het grootste deel van het jaar gewoon samen kunnen werken en pauzeren. Tot aan de kerstvakantie hebben we op deze manier de continuïteit van de dagbesteding weer zoveel mogelijk kunnen waarborgen.

### *Hoogtepunten:*

-In februari lag er een paar dagen sneeuw waar we dankbaar gebruik van gemaakt hebben door met onze personenbussen naar het nationaal park van de Loonse- en Drunense duinen te rijden. Twee dagen lang hebben we samen genoten van het sleeën van de heuvels af. Een welkome afleiding in de spannende coronaperiode. Ook konden we nog een dag schaatsen op de waterplas bij natuurgebied de Meren.

-Met koningsdag hebben we er weer een gezellige dag van gemaakt samen met de koningsspelen op de boerderij.

- Op 8 juni werd een mooi nieuw zeugenverblijf in gebruik genomen. Gebouwd door het team van de varkens. De zeugen kunnen zowel binnen als buiten verblijven en hebben nog meer ruimte gekregen.

- Op 19 juni werd het veulen Kos geboren!

-In de zomer hebben we weer een dag met z'n allen samengewerkt om het hooi binnen te halen als voer voorraad voor de paarden.

-Vlak voor de zomervakantie hadden we een barbecue gehouden met mooi weer en konden we elkaar allemaal weer een keer ontmoeten: huisgenoten en medewerkers, ouders, team en rvt.

-In september was de fruitoogst van de boomgaard op de Zijvond, en gingen we mee om elders onze eigen geogoste peren en appels te laten persen tot biologisch appelperensap.

-In november gingen we op excursie naar het oudste en grootste paardenrusthuis van Nederland: de Paardenkamp in Soest. We kregen een mooie rondleiding met veel uitleg over de verzorging van oude paarden en ontdekten dat we er al veel vanaf wisten.

## 2.2. Woonboerderijen locatie Lindenlaan en Zijvond

### **Lindenlaan, Alphen**

Op de locatie Lindenlaan is in oktober 2019 een nieuwe woongroep gestart voor acht huisgenoten met appartementen met eigen badkamer en een gezellige, ruimte gezamenlijke woonkamer met keuken. De woonbegeleiders hebben samen met de huisgenoten op creatieve wijze alternatieve activiteiten bedacht voor in de vrije tijd tijdens de quarantaine periode en de (gedeeltelijke) lockdown in de samenleving. Onder andere wandelingen in de natuur met de honden, samen spelletjes doen, filmavonden, klussen, geocaching, en in het weekend met de personenbus rondtoeren en ergens een toetje 'scoren'. De woonbegeleiders hebben, met succes, hard gewerkt aan het groepsgevoel en de onderlinge saamhorigheid, waardoor er een fijne groep huisgenoten is ontstaan.

### **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 ook hier over een ruime, gezellige gezamenlijke woonkamer met keuken en een recreatieruimte.

Ook samen met deze huisgenoten zijn soortgelijke alternatieve activiteiten bedacht voor in de vrije tijd. Dit deden we door middel van het maandelijkse groepsgebesprek rondom het Berenbord. In de zomer konden zij weer kamperen met eigen tenten op het grasveld met een gezellige vuurkorf erbij.

*Hoogtepunten* waren de zelf georganiseerde carnavalsavond en de gezellige, ontspannen weekenden naar Texel in het vakantiechalet van de Wattering. In de periode van mei t/m september zijn we vier keer met een groepje huisgenoten van de Lindenlaan en de Zijvond onder begeleiding van de vaste begeleiders van de Wattering weg geweest. We hebben genoten van het eiland!

## 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 dorpsbladje UNION drukken en vouwen, overleg met het dorpsplatform SLAG, vast vertrekpunt voor de schoonmaakbrigade uiterwaarden en een verstelwerkservice.

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 ook in 2021 een aantal van deze projecten door de coronapandemie stilgelegd. We hopen dit alles volgend jaar opnieuw weer op te kunnen pakken.

### **Lunchroom**

Ook in 2021 is de horeca en dus ook onze lunchroom conform de coronaregels tijdelijk dicht geweest voor gasten. We bedachten alternatieve werkzaamheden om de lunchroom toch als dagbestedingsplek voor onze medewerkers open te houden.

*Wat hebben we gedaan:*

-We besloten tijdelijk zelf op twee middagen de bestellingen van twee verschillende menu's en gebak aan huis te brengen bij de dorpsbewoners. Dit was voor onze medewerkers een nieuwe ervaring. Online via facebook kwamen hiervoor voldoende bestellingen binnen. De betaling verliep contant.

-We organiseerden daarnaast een afhaalmogelijkheid aan de deur 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.

-We maakten verse dagsoep voor de beide woongroepen en iedere week een avondmaaltijd voor in het weekend.

-De collega's van de lunchroom verzorgden een kookworkshop voor de woonbegeleiders en maakten een kookboekje met tips voor het gezond koken voor groepen.

-Medewerkers leerden 'gezonde' koekjes te bakken voor de koektrommels van de woongroepen en op de boerderij.

-De boekenkast 'breng een boek, leen een boek' werd tijdelijk verhuisd naar buiten waarvoor een medewerker van de houtbewerking op de boerderij een prachtige kast had gemaakt.

-Medewerkers kregen door de extra ruimte en tijd die vrijkwam de gelegenheid om onder individuele begeleiding nieuwe bak- en kooktechnieken aan te leren.

-In de 'mini-supermarkt' in het winkeltje waren onze eigen eitjes van de boerderij en ook enkele andere eerste levensbehoeften te koop. Daarnaast ook het vlees 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 en daarbij hoefden mensen in coronatijd niet voor alles meteen naar de supermarkt in een ander dorp.

-In november kwamen weer voldoende kerstbestellingen binnen voor particulieren en vanuit het maatschappelijk leven. We maakten cadeaupakketjes met lekkers voor diverse verenigingen.

### **MBO 1 horeca opleiding**

Eind maart 2020 zijn drie huisgenoten van de Wattering gestart met de MBO-1 horecaopleiding vanuit onze eigen lunchroom 'Bij van alles 'n bietje'.

De Wattering was hiervoor een samenwerking aangegaan met een onderwijsinstelling voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, genaamd ORGB. De werkbegeleiders van de lunchroom en de leerkracht van de Wattering ontwierpen zelf de verplichte kennistoets voor deze horecaopleiding, die vervolgens getoetst en goedgekeurd werd door ORGB. Er werd voor deze opleiding gebruik gemaakt van de theorieboeken van de KAS (keukenassistent) en BAS (bedieningassistent) methode. Deze theorie is door de werkbegeleiders (vakmensen) van de lunchroom aangeleerd. Naast de benodigde praktijkuren en werkopdrachten om het vak te leren. De leerkracht van de Wattering nam de vakken Nederlands en Rekenen en Burgerschap voor haar rekening. Een mooi traject van

samenwerking met als bekroning het behaalde diploma en de feestelijke diploma-uitreiking met de ouders. Tegelijkertijd was het ook een arbeidsintensief traject. Begeleiders werden ontmoedigd door de enorme administratieve last vanwege de systeemregels van het Ministerie van Onderwijs, door ORGB uitgewerkt in een studiegids. Daarnaast is het ook een gemiste kans dat deze trajecten niet gefinancierd worden. Ze zouden zo waardevol zijn voor meer leerlingen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We hopen dat hier in het toekomstige overheidsbeleid ruimte voor komt.

### *Klompenpad*

In juli was de feestelijke opening van het nieuwe Klompenpad: genaamd het 'Maos – Watteringpad'. Het startpunt mocht 'Bij van alles 'n bietje' zijn. Met een mooi bord voor het terras konden we de enthousiaste wandelaars als extra gasten verwelkomen in onze lunchroom. Fijn!

*“Klompenpaden staan garant voor de mooiste wandelingen in de provincies Utrecht en Gelderland over landgoederen, herstelde historische paden en door boerenland. De makers van Klompenpaden – Landschap Erfgoed Utrecht en Stichting Landschapsbeheer Gelderland – willen dat wandelaars kunnen genieten van de mooie omgeving.*

*Alle Klompenpaden worden ontwikkeld in samenwerking met vrijwilligers en ook na realisatie onderhouden door vrijwilligers. Door op deze manier bewoners actief te betrekken bij de Klompenpaden en het boerenlandschap weer toegankelijk te maken hopen zij bij te dragen aan de in stand houding en verbetering van het mooie landschap. Zie [www.klompenpaden.nl](http://www.klompenpaden.nl)”.*

### **Atelier**

Ook in het atelier hebben we niet stilgezeten dit jaar. In september startte een nieuwe vrijwilligster die onze bestaande vakkracht voor twee ochtenden komt ondersteunen. Hierdoor kwam er nog meer ruimte voor extra individuele begeleiding.

Er werden weer allerlei cadeauartikelen gemaakt met de naaimachines: patchwork, vlaggenlijnen, baby artikelen, pannenlappen, tassen, wasknijperzakken en stoffen dieren. Ook zijn we gestart met punchen en vilten waarvan prachtige werkstukken worden gemaakt.

Op de houtwerkplaats van de boerderij werden weer diverse houten cadeauartikelen gemaakt die verder bewerkt en creatief beschilderd en ingebrand werden in het atelier.

Daarnaast hebben we een eigen knikkerbaan gemaakt nav het spelprogramma Marble Maniac.

En een eigen magnetisch reuze Wordfeud spel. Regelmatig wordt daarmee in de pauzes een woordje gelegd.

En natuurlijk waren daar weer de creatieve seizoensgebonden workshops met elk jaar weer wisselende lente- zomer- herfst- winter creaties voor de winkel en versiering van de etalage.

In de zomer werd er gezamenlijk een prachtige muurschildering gemaakt op het woonhuis van de boerderij op de Lindenlaan!

Al in de zomer is het vaste creatieve brei- en haakclubje bestaande uit vrijwilligers uit het dorp gestart met het haken van een kerstgroep die de hele kerstperiode te zien was in de etalage bij de gehaakte kerstboom van vorig jaar. Het aangezicht was erg sfeervol en gezellig.

We maakten in de decembermaand kleine kerstkaartjes met een waxinelichtje erbij met de tekst: *'lichtpuntjes, soms zijn ze groot, soms zijn ze klein, je hoeft ze niet te zoeken, je kunt ze ook zijn'* We gaven ze mee aan klanten en familie en stopten ze bij de inwoners van het dorp in de brievenbus.

### *Weteringkrant*

Samen met een groepje collega's heeft de vakkracht van het atelier het idee opgepakt om vier keer per jaar voor elk seizoen een 'Weteringkrant' uit te brengen voor alle betrokkenen van de Wetering. Al in de eerste lente editie stond de krant vol met ingezonden foto's, verhaaltjes, raadsels, gedichten, puzzels, recepten, anekdotes en een quiz. Een heel mooi initiatief om de mooie dingen die er allemaal op de Wetering gebeuren met elkaar op papier te delen!



### 3. De bouwstenen

Het kwaliteitskader van de Wattering is opgebouwd rond de vier bouwstenen volgens het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg:

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

Ook in 2021 drukte de coronapandemie een grote stempel op de kwaliteit van ons leven. Ook het welbevinden van onze huisgenoten en medewerkers kwam hierdoor onder druk te staan. Hun vrijheid werd op een onnatuurlijke manier beperkt. De angst voor een onzichtbaar virus en het niet goed begrijpen wat dit precies voor gevolgen heeft speelde een grote rol. Net als de belasting van het testen en het vaccineren. Het werd daardoor een emotioneel en beladen jaar.

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, muziekles, dansles en niet naar het zwembad. Voor onze externe medewerkers gold dat ze tijdelijk niet naar hun vertrouwde werkplek mochten komen en daardoor uit hun structuur raakten, zich verveelden, hun contacten misten en het gevoel kregen er niet bij te horen.

We hebben geprobeerd deze negatieve gevolgen van corona zoveel mogelijk te beperken door ons vooral 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 Wattering het 'Berenbord' ontwikkeld. Het Berenbord is een 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 Wattering de naam het 'Berenbordvolgsysteem' gekregen heeft.

De jaren daarna 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, bv 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 het berenbordgesprek er echt voor henzelf is. Ze ervaren dat er meer ruimte en rust is om te vertellen wat zij belangrijk vinden. Soms vragen ze zelf om een

'berenbordje te doen'. 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.

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 spel 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.

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 brij 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 tijdsperspectief te plaatsen. Ook worden er concrete afspraken gemaakt waar de deelnemers zich vervolgens vanzelfsprekend aan verbinden.

In 2021 hebben we de grote Berenbordgesprekken (jaargesprekken) met ouders/vertegenwoordigers gelukkig toch kunnen voeren. Dit gebeurde in de periode tussen Pinksteren en half november, toen we elkaar 'veilig' konden ontmoeten aan de keukentafel. Dat was erg fijn. Het onderwerp van het gesprek van huisgenoten/medewerkers was in veel gevallen: hoe gaat het nu met mij en wat zijn mijn werkzaamheden en activiteiten gedurende de week? Wat vind ik leuk, wat gaat goed, wat wil ik leren, wat moet anders? Wat wil ik en vind ik voor de komende tijd?

### **Incidentenregistratie**

We hebben in 2021 de incidentenregistratie als vast punt op de agenda van het wekelijkse woon- en werkoverleg opgenomen en op de registratielijst zelf een kolom toegevoegd met ruimte voor de datum van het overleg waarin een incident besproken is. Ook de 'bijna'-ongevallen worden nu beter geregistreerd. Het gaat bij de incidentenregistratie om de lessen die we er samen uit kunnen trekken en vooral om preventief te anticiperen op mogelijke risico's. Het onderscheid dat we in 2019 gemaakt hebben in verschillende type incidenten (gedrag, val, ongeval, medicatie, overig) is helpend.

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 2021 geen calamiteiten gemeld bij de IGJ (Inspectie Gezondheidszorg Jeugd)

In 2021 is het volgende geregistreerd:

Lindenlaan boerderij	Incidenten: 9 gedrag; 1 valincidenten; 15 (bijna) ongevallen
Lindenlaan wonen	Incidenten: 5 gedrag; 1 valincidenten;
Zijvond wonen	Incidenten: 4 gedrag; 1 medicatie; 2 (bijna) ongevallen; 2 valincidenten
Bij van alles 'n bietje	Incidenten: 0 incidenten geregistreerd

Bij het type gedrag zijn enkele incidenten duidelijk herleidbaar naar angst, frustraties, onzekerheid, onduidelijkheid en beperkingen rondom corona. Voor twee huisgenoten geldt dit in het bijzonder. Daarnaast zijn enkele incidenten van het type gedrag terug te leiden naar onduidelijkheid rondom afspraken of taken. Met name bij de mensen met autisme. 'Anti-communicatie' is een blijvend aandachtspunt. Een ongeval op de Zijvond heeft, na zorgvuldig overleg met een huisgenoot en zijn vertegenwoordiger, geresulteerd in een persoonlijk alarm. Een drietal incidenten rondom gedrag bij een huisgenoot met NAH (Niet Aangeboren Hersenletsel) heeft geresulteerd in een informatiebijeenkomst voor de woonbegeleiders over NAH in het algemeen en het letsel en gedrag van de huisgenoot in het bijzonder. De (bijna) ongevallen op de boerderij betreffen het contact met dieren, met name de paarden. Er zijn hierop individuele afspraken gemaakt met de medewerkers in het verzorgen, rijden, verplaatsen en voeren van de paarden. Een jong veulen is verkocht. Een val buiten op de gladde tegels bij de woning op de Lindenlaan heeft geresulteerd in afspraken mbt het frequent schoonhouden/verwijderen van groene aanslag en het bepalen van de looproute.

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. 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 en een besluit over genomen. De ingevulde gesprekslijsten vormen mede input voor het jaarlijkse 'grote Berenbordgesprek' van de huisgenoot / medewerker met de ouders/vertegenwoordigers.

In februari van dit jaar heeft een zorgmedewerker het online webinar over 'dit vind ik ervan' in coronatijd gevolgd.

Het is gelukt om dit jaar de gesprekslijsten bij 18 huisgenoten en externe medewerkers af te nemen. We hebben de opbrengsten van de gesprekslijsten in het daartoe bestemde excelbestand gebundeld. De opgetekende ervaringen zijn hierbij interessanter om te lezen dan de bijbehorende ervaringsscores. Ook omdat deze niet altijd logisch matchen. Vaak werd bij familie 'goed' ingevuld, terwijl toch het contact en familie uitjes gemist werden vanwege corona. 'Kiezen' is een item wat door de meesten als lastig wordt ervaren. Het lijkt abstract te zijn. Genoemd wordt: er zijn teveel keuzes, moeilijk om te doen, onzekerheid, hulp nodig. Bij verandering gewenst wordt bij alle items relatief vaak 'geen antwoord' ingevuld. Verandering lijkt ook abstract te zijn, want op welke manier wil je verandering? Een aantal keren werd de woongroep als tweede thuis genoemd. Dat is mooi. Opnieuw is 'lijf' een belangrijk thema. Het ligt ook het dichtst bij jezelf. Onzekerheid en ontevredenheid over het uiterlijk spelen bij sommigen een grote rol. Je bent goed zoals je bent is belangrijk om te blijven uitspreken en uitdragen door begeleiders.

Eerste *reflectiebezoek* bezoektteam 'Dit vind ik ervan!'

Onze ervaringen met 'Dit vind ik ervan!' hebben we op 25-08-2021 besproken tijdens het reflectiebezoek van het Platform 'Dit vind ik ervan!' met de leerbegeleiders Bob Pieters en Paulien van den Berg. Vanuit het team waren drie woonbegeleiders en een leidinggevende aanwezig. Deze had tevoren in de verschillende overlegmomenten binnen de subteams de aanpak en ervaringen met 'Dit vind ik ervan!' besproken en de opbrengst ervan gebruikt als input voor de zelfevaluatie, vooraf gaand aan het reflectiebezoek. In het kort enkele ervaringen die we besproken hebben:

*-Goed dat in 'Dit vind ik ervan!' alle tien de leefgebieden als item aan bod komen. Sommige zijn niet direct vanzelfsprekend om over te praten. Zo ben je je meer bewust van wat je kunt bespreken. De suggesties bij de thema's zijn helpend.*

*-De ervaringscores zijn moeilijk te duiden en worden daardoor niet goed gekoppeld aan de kern van de dialoog.*

*-Groot dilemma is dat gesprekken veel opener zijn wanneer je niet het formulier erbij pakt of vraagt of je dit straks mag opschrijven. Dat doet direct afbreuk aan de spontaniteit en de 'natuurlijke' aard van de dialoog. "Intieme zaken die aan mij toevertrouwd worden wil ik helemaal niet opschrijven".*

*-Het is best lastig om de juiste open vragen te stellen en door te vragen om dingen duidelijk te krijgen. Daarnaast zijn het vaak momentopnamen. Ook is het vaak erg moeilijk om gevoelens onder woorden te brengen.*

*-Geplande gesprekken voelen voor cliënten toch vaak als een beoordeling, waarbij de angst om het 'verkeerd' te doen een grote rol speelt. Hierdoor zijn de antwoorden soms duidelijk wenselijk en niet waarheidsgetrouw. Ook na het duidelijk uitleggen van het doel ervan. Huisgenoten en medewerkers zijn veel opener in 'natuurlijke' gesprekken.*

*Uit de individuele gesprekslijsten kwamen geen verrassende zaken naar voren. "Dit zou ook heel raar zijn, anders doen wij in de begeleiding echt iets niet goed".*

Conclusie uit het rapport van het bezoektteam:

*"De aanpak van 'Dit vind ik ervan!' op de Wattering is goed neergezet en nog in ontwikkeling. De aanzet is goed (er is tijd en ruimte voor de aanpak en het belang is duidelijk). De ontwikkeling zit wellicht in nog vaker 'op de handen' gaan zitten en 'checken' bij de client in plaats van 'aannemen' en misschien ook passende afspraken maken over het voeren van de onderzoekende dialoog door het jaar zodat het onder de aandacht blijft".*

### 3.3. Bouwsteen 3: Teamreflectie

Helaas heeft ook dit jaar vanwege corona het maandelijks teamoverleg maar enkele keren plaats kunnen vinden. Het vanzelfsprekend bij elkaar kunnen zijn met het hele team om bij te praten en te reflecteren op het werk, onderwerpen in te kunnen brengen, ervaringen uit te wisselen en te bespreken waar we naar toe willen werken, hebben we daarom helaas weer door moeten schuiven naar het volgende jaar.

De wekelijkse overlegmomenten in de subteams hebben dit jaar gelukkig bijna altijd doorgang kunnen vinden. En daarmee ook het overleg rondom de kwaliteit van de basiszorg van alledag.

Naast deze dagelijkse praktische zaken hebben we ook veel gesproken over het dilemma veiligheid en gezondheid versus vrijheid. Het richting geven aan het coronabeleid en de gevolgen voor het

psychisch welbevinden van de huisgenoten en medewerkers. En het contact en de communicatie met de ouders hierover. En ook het wel/niet jezelf laten vaccineren is uitgebreid besproken samen.

In juni, toen de druk rondom corona eraf was omdat iedereen beschermd was door de twee vaccinaties, werden in een aantal bijeenkomsten de onderlinge irritaties uitgesproken met name vanuit het team naar de leidinggevenden toe. *“Na Pinksteren merkten we dat de boog te lang gespannen had gestaan.”* Dit was goed geweest en gaf daarna weer ruimte om samen op basis van vertrouwen verder te gaan. De onderliggende redenen hadden te maken met de extra belasting en zorgen van de leidinggevenden rondom de voortslepende coronapandemie, waarbij de aandacht vooral naar de cliënten en hun ouders uitging en er te weinig ruimte en energie over bleef voor de ervaringen van de zorgmedewerkers. Ook de zorgmedewerkers hebben op hun beurt de voortslepende coronapandemie als belastend ervaren en dit heeft ook hun incasservermogen verkleind. De tweede reden had te maken met het proces van het overdragen van taken en verantwoordelijkheden door de leidinggevenden en het oppakken hiervan door het team. Er bleek onvoldoende ruimte en energie te zijn geweest om samen tijdig te evalueren.

### 3.4. Bouwsteen 4: Externe Visitatie

In 2021 heeft de visitatie plaatsgevonden door de Witte Hoeve bij de Wattering over het kwaliteitsrapport van 2020. *Vanzelfsprekend namen het uitwisselen van de ervaringen rondom de coronacrisis het grootste gedeelte van de visitatie in beslag. (beleid, protocol, maatregelen) We bespraken daarnaast ook het personeelsbeleid en de keuze voor een nieuw ECD (elektronisch cliënten dossier).*

Ook bespraken we hoe we de *visitatie in de toekomst* vorm zouden kunnen gaan geven. Hieruit kwam het voorstel om jaarlijks in het voorjaar een *wederzijdse visitatie te houden op beide kwaliteitsrapporten en in het najaar een leernetwerkbijeenkomst*. Hierbij zou dan een zorgmedewerker van beide zorgboerderijen aan kunnen sluiten. Daarnaast zou hierbij nog een *derde en evt vierde kleinschalige zorgorganisatie welkom zijn*.

De leernetwerkbijeenkomst in het najaar kon niet plaatsvinden vanwege coronabesmettingen op beide zorgboerderijen.

Op 22 april jl heeft de wederzijdse visitatie plaatsgevonden op de Witte Hoeve op beide kwaliteitsrapporten van 2021. Aanwezig waren de bestuurders en twee zorgmedewerkers van beide zorgboerderijen. *Het verantwoordelijkheidsgevoel tijdens de coronapandemie heeft de directie van beide zorgorganisaties geraakt. Je draagt de zorg voor zowel je cliënten als je zorgmedewerkers. Dit zorgde voor spannende periodes. Daarnaast zijn het vernieuwde kwaliteitskader, de incidentenregistratie en het ECD onderwerp van gesprek geweest. We constateerden ook het belang van goede en voldoende reflectie binnen het team. Zowel voor ervaren als voor nieuwe zorgmedewerkers die nog zoekende zijn in hun plek binnen het team.*

*De Wattering gaat acties inzetten om taken te verdelen en taken en verantwoordelijkheden over te dragen naar zorgmedewerkers. Hierover hebben de zorgboerderijen ideeën aangedragen die mogelijk helpend zijn hiervoor. Ideeën zoals tafelgesprekken, het verdelen van teams in groepjes en verbeterpunten laten prioriteren, intervisie of het zoeken van zorgmedewerkers die hiervoor de kwaliteiten en de ambitie hebben waar steeds meer verantwoordelijkheid naar toe kan gaan.*

*De Witte Hoeve gaat intervisie inzetten bij de teams ‘Aanloop’ en ‘Wonen’ om de teams weer op een lijn te krijgen en dichter bij elkaar. Er wordt gekeken of beide zorgboerderijen de VGN-academie samen voort willen zetten of dat de Witte Hoeve hiermee stopt. Mogelijk worden fysieke voorlichting*

voor specifieke en actuele onderwerpen ingezet. Dit zou meer passend zijn bij het team en meer effect hebben. Besloten is dat Buro Lima (kleinschalige zorgorganisatie in Heeswijk-Dinther voor jeugdigen) volgende keer aan zal sluiten bij de visitatie en de leernetwerkbijeenkomsten.

Op advies van de RvT van de Wattering heeft de bestuurder daarnaast op 6 april jl een visitatie georganiseerd met twee, voor de Wattering onbekende, extern deskundigen. In de persoon van Erik Dracht; regiocoördinator SZZ (Samenwerkende Zorgboeren Zuid) en Jaap Gorter; zorgcoördinator zorgboerderij Naoverhoeve. Zij ontvingen een uitgebreide kennismaking en rondleiding op de locaties van de Wattering waarna een bespreking plaatsvond over het kwaliteitsrapport. Hun bevindingen hebben zij als volgt verwoord:

*“Wij ervoeren jullie Erika en Jan als zeer bevlogen mensen-mensen, met een warm hart bereid tot een mega-inzet. We bekeken de locaties, (proefden de heerlijke taart bij Van alles 'n Bietje) en bespraken het wel en wee op de Wattering in 2021. Duidelijk dat in het jaarverslag corona en jullie omgang met de maatregelen een onnatuurlijk grote plaats innam. We bespraken met name over "dat wat schuurt". Jullie vertelden eerlijk met voorbeelden over de spanning "wij en zij", tussen jullie en het team, over jullie proces van aanvaarding om leidinggevende te zijn en hoe jullie daarin met het team de komende tijd de verdieping willen zoeken. Het advies is daarom ook: gun jullie leerprocessen op de Wattering ruim (er) aandacht in het jaarverslag, dat verdienen ze. Van de uitleg van het Berenbord werden we zeer enthousiast, daar hebben jullie echt een parel te pakken. We wensen jullie met warmte succes verder met de Wattering”.*

## 4. Het team

Terugkijkend op het jaar 2021 zijn we er trots op dat we samen opnieuw ‘de coronaklus’ geklaard hebben. En tegelijkertijd de kwaliteit en continuïteit van zorg konden waarborgen. We waren creatief en flexibel wanneer het ging om het vervangen van elkaar. De voortslepende coronacrisis en de extra belasting en zorgen die dit met zich meebracht eiste emotioneel zijn tol. Enkele uitspraken:

*“we moeten het samen doen!”*

*“we zijn meer naar elkaar toegegroeid op de woongroepen!”*

*“op elkaar kunnen bouwen, als één team elkaar opvangen, dat is mooi!”*

Online zijn er enkele scholingsmomenten geweest. Zoals de lezing vanuit Geef me de 5 door Colette de Bruin genaamd: dit is autisme. En ook de livestream in maart in de autismeweek vanuit het Taalbrugcollege. En de online netwerkbijeenkomst over online liefde door MEE.

Een vijftal zorgmedewerkers volgden eind dit jaar fysiek de cursus Youth Mental Health First Aid. Mental Health First Aid is in het jaar 2000 in Australië ontwikkeld en wordt inmiddels al in meer dan 27 landen gegeven. Ruim 2 miljoen mensen hebben wereldwijd de cursus gevolgd.

Deze cursus, die werd aangeboden vanuit Pro Persona Tiel, gaf kennis over psychische aandoeningen en hoe daarmee om te gaan. Zij leerden hoe signalen tijdig te herkennen zijn, hoe je het gesprek hierover het beste aan kunt gaan en oefenden ook hoe te handelen als iemand in een crisis verkeert. Vanwege de goede ervaringen gaat volgend jaar een andere gedeelte van de zorgmedewerkers deze zelfde cursus volgen.

#### 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 op 'Dit vind ik ervan!' en hebben we deze, net als in 2020, weer gebruikt voor de werknemers ervaringsmeting van 2021. Werknemers hebben de vragenlijst thuis ingevuld.

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

Als algemene punten kwamen naar voren dat zorgmedewerkers het fijn vinden om op de Wattering werkzaam te zijn. Ze voelen zich thuis, de omgeving is huiselijk en zij voelen een grote betrokkenheid bij hun werk. De lijntjes zijn kort en er is veel ruimte om dingen samen te doen. Zij ervaren voldoende uitdaging in hun werk en nauwelijks tot geen werkdruk. De sfeer op de woongroepen en bij de dagbesteding is goed en ook tussen collega's onderling. De kleinschalige, platte organisatie wordt als fijn en soms ook als lastig ervaren wanneer leidinggevend ook collega's zijn. Genoemd werd de moeilijke tijd in de samenwerking tussen de leidinggevend en het team rondom de zomer en het positieve effect van de open gesprekken hierover. Ook dit jaar werd coronastress ervaren. Overleg met het hele team werd gemist.

### 5. Actiepunten voor 2022

Het coronavirus is nog steeds onder ons. Het jaar 2021 eindigde met een algehele lockdown. Dit betekent dat ook 2022, zeker in het begin, anders zal verlopen. We hopen dat er niet alsnog besmettingen plaats zullen vinden en dat we zo vroeg mogelijk in het jaar van het coronabeleid af kunnen stappen om weer als vanouds samen te kunnen leven, wonen en werken.

De beleidslijn voor 2022 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 2021

Uitgevoerde actiepunten uit (2020 en) 2021:

- Verdere implementatie van het Berenbordvolgsysteem; oefening in oplossingsgerichte en systemische gespreksvoering. Dit is een *blijvend actiepunt* voor intervisie de komende jaren.
- Aandacht voor structurelere reflectie, ook op de incidentenregistratie. 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.
- Het personeelshandboek met de kaders voor het personeelsbeleid volgens de CAO Sociaal Werk is afgemaakt.
- Er is een nieuwe externe klachtenfunctionaris voor cliënten en verwanten aangesteld.
- De jaarlijkse 'grote' Berenbordgesprekken weer opgepakt.
- Evaluatie van 'Dit vind ik ervan!' vanuit het reflectiebezoek van het bezoektteam is geweest.
- Als eerste bijdrage aan een beter klimaat zijn we gestart met het gebruik van ecologische producten voor de schoonmaak.
- De mogelijkheden voor het zelf gaan verbouwen van fruit en groenten zijn onderzocht en een samenwerking met externe partijen zit in een verkennende fase.

## 5.2. Actiepunten 2022

Niet uitgevoerde actiepunten uit 2021 en nieuwe actiepunten voor volgend jaar:

- Teamreflectie over samenwerking, verdere verdieping op de visie/missie, de ontwikkeling en de toekomst van de Wetering.
- Het overdragen van taken en verantwoordelijkheden binnen het team.
- Evaluatie over uitkomsten, grote lijnen, inzichten uit het Berenbord.
- Verkennen van concrete, praktische vormen voor ouderparticipatie.
- Aanleg van een grote moestuin en uitbreiding van de huidige boomgaard op de Zijvond.