



KWALITEITSRAPPORT 2018

Stichting de Wattering

VOLGENS HET KWALITEITSKADER GEHANDICAPTENZORG 2017-2022

Landelijk kader binnen de WLZ

Voorwoord

1 Inleiding

2 Visie en werkwijze van de Wattering

- 2.1 Wie zijn wij?
- 2.2 Wat doen wij op de drie locaties van de Wattering?
- 2.3 Recente ontwikkelingen en plannen voor 2019.
- 2.4 Waarom doen we dat zo?

3 De bouwstenen

Wat gaat goed? Wat kan beter? Hoe gaan we dat verbeteren?

Bouwsteen 1: Het zorgproces rondom de individuele cliënt

- 3.1.1 Uitgangssituatie 2018
- 3.2.1 Reflectie/ opstap
- 3.3.1 Ontwikkeltraject 2019 -

Bouwsteen 2: Het onderzoek naar cliëntervaringen

- 3.2.1 Uitgangssituatie 2018
- 3.2.2 Reflectie/ opstap
- 3.2.3 Ontwikkeltraject 2019 -

Bouwsteen 3: De teamreflectie

- 3.3.1 Uitgangssituatie 2018
- 3.3.2 Reflectie/ opstap
- 3.3.3 Ontwikkeltraject 2019 -

Bouwsteen 4: Het Kader voor de kwaliteitsrapport en visitatie

- 3.4.1 Uitgangssituatie 2018
- 3.4.2 Reflectie
- 3.4.3 Ontwikkeltraject 2019 -

4 Het team

5 Conclusies en actiepunten voor 2019

Voorwoord

Voor u ligt het kwaliteitsrapport 2018 van de Wattering. Het is het eerste kwaliteitsrapport dat is gemaakt volgens de richtlijnen van het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg 2017-20122. We informeren u graag over de manier waarop we op de Wattering voor elkaar zorgen binnen een levende woon- en werkgemeenschap.

We zien daarom de bouwstenen uit het kwaliteitskader ook als levende stenen.

De Wattering vormt een leefgemeenschap als een gezamenlijk huis. Iedereen die er woont en werkt is als een levende steen. Alle stenen zijn in grootte hetzelfde en even kostbaar, uniek en speciaal gemaakt. De stenen moeten op elkaar gezet kunnen worden om samen het huis op te bouwen. Elke steen is ook nodig. Wanneer er een steen wegvalt, ontstaat er een gat.

De stenen staan met elkaar in verbinding om het een veilig huis te laten zijn. Zonder cement is het huis niet stevig, en valt het gemakkelijk uit elkaar. Het cement is de onderlinge verbondenheid en de oprechte belangstelling voor elkaar.

Onze missie is om samen te bouwen aan een huis waarin iedereen zich thuis voelt en zichzelf mag zijn. Een huis waar ieder mens getroost, bemoedigd, en geliefd wordt. Waar we voor elkaar zorgen, het leven vieren, elkaar verdragen en van elkaar leren.

Jan en Erika Pijnenburg

1 Inleiding

Stichting de Wetering is in mei 2003 opgericht met als doelstelling: *“Het bevorderen van maatschappelijke participatie voor jongvolwassenen die vanwege beperkingen belemmeringen ervaren in het deelnemen aan de samenleving.”*

Sinds 2005 draagt de Wetering het kwaliteitskeurmerk van de Federatie Landbouw & Zorg. Voor 2005 maakten we jaarlijks een kwaliteitsverslag volgens het kwaliteitssysteem “Kwaliteit laat je zien”. Daarnaast werd er driejaarlijks een audit afgenomen op de zorgboerderij. De laatste audit is geldig t/m juli 2019.

Omdat de Wetering zich in de loop der jaren als zorgonderneming steeds verder ontwikkeld heeft hebben we, in overleg met de Raad van Toezicht, besloten om onze kwaliteit van zorg voortaan jaarlijks te verantwoorden vanuit het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg. Het vernieuwde Kwaliteitskader sluit beter aan bij onze visie op zorg voor en ondersteuning van mensen met een beperking met nadruk op kwaliteit van bestaan en regie over het eigen leven.

Het doel van een kwaliteitsrapport binnen het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg is als volgt:

1. Het rapport maakt de stand van zaken en de verbetering van kwaliteit en veiligheid in de zorg en ondersteuning inzichtelijk. De vragen die hierbij centraal staan zijn: *Waarom doen we dit op deze wijze, en wat gaat goed en wat kan beter?*
2. Het rapport is een middel om interne verantwoording af te leggen.
3. Het rapport is een middel voor externe verantwoording naar diverse stakeholders, zoals de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ), het zorgkantoor en de diverse gecontracteerde omliggende gemeenten waarvoor de Wetering de zorg uitvoert.

Met het Kwaliteitskeurmerk van de Federatie Landbouw & Zorg was de basis op orde. Nu maken we een verdiepingsslag naar een meer zorginhoudelijke verantwoording.

Omdat we in dit kwaliteitsrapport voor het eerst het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg hanteren, rapporteren we ook voor het eerst op “bouwsteenniveau”, over kwaliteit van zorg voor en ondersteuning van onze cliënten. Voor de opzet van het rapport gebruiken we het format van het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg voor nieuwe “instromers”.

2 Visie en werkwijze van de Wattering

2.1 Wie zijn wij?

De Wattering is een kleinschalige zorgonderneming in het Land van Maas en Waal en bestaat uit een leerwerk-boerderij in Alphen, een woonzorg-boerderij in Dreumel en een lunchroom/atelier in Alphen. Als eigenaren van de Wattering wonen we met ons gezin op de woonzorg-boerderij.

In het dagelijks leven spreken we op de Wattering over 'onze huisgenoten', wanneer het gaat om cliënten die 24-uurszorg ontvangen en over 'medewerkers' wanneer het gaat om cliënten die dagbesteding ontvangen. De meeste huisgenoten zijn tevens medewerkers van de Wattering.

De doelgroep bestaat uit mensen met een lichte en matige verstandelijke beperking en/of NAH, autisme, psychische/ psychiatrische beperking. Een vast team van begeleiders (werknemers) ondersteunt ons bij de dagelijkse zorg voor alle huisgenoten en medewerkers.

In 2018 was de bezetting van de drie Locaties als volgt:

Personen:	Aantal:	Financieringsvorm	Type zorg
Huisgenoten	12	6 WLZ PGB 5 WLZ ZIN 1 WMO ZIN	24-uurszorg
Logees	1	1 WMO ZIN	Tijdelijk verblijf
Medewerkers die elders wonen	13	5 WMO ZIN 2 WMO PGB 3 WLZ PGB 3 WLZ ZIN	Begeleiding Groep Individuele Begeleiding
Stagiairs spec onderwijs	2	-	stage
Stagiairs beroepsopl.	2	-	stage
Begeleiders	14	7 woonbegeleiders 7 werkbegeleiders	
Management	2	Jan en Erika	
Vrijwilligers	1	Boerderij Lindenlaan	

2.2 Wat doen wij op de drie locaties van de Wattering?

- *De Lindenlaan.* Op de Lindenlaan is leer-werkboerderij De Wattering gevestigd. In het woonhuis van de boerderij biedt de Wattering 24-uurszorg aan twee huisgenoten. Dit wordt gedaan door drie vaste woonbegeleiders.

Op de boerderij werken 10 tot 15 medewerkers onder begeleiding van drie vaste werkbegeleiders. De boerderij heeft een paardenrusthuis, een scharrelvarkenshouderij, kippen, knaagdieren en kleine huisdieren. Verder is er een houtwerkplaats, een ruime kantine, een theorielokaal en diverse werkruimten. De medewerkers en begeleiders onderhouden de gebouwen en het groen, en werken daarbij samen met enkele vakmensen.

De focus in de leer-werktrajecten ligt op fysiek buiten werken op een 'echt' agrarisch bedrijf, ontwikkelen van werknemersvaardigheden en samen verantwoordelijkheid dragen voor de dieren, het groen en de boerderij.

Op de Lindenlaan biedt een vaste leerkracht van de Wattering individueel onderwijs op maat. Het niveau kan verschillen van - praktijkniveau t/m mbo 2 niveau (startkwalificatie) op het gebied van groene ruimte en dierverzorging. In samenwerking met Fairfield en IVIO school kunnen medewerkers en huisgenoten landelijk erkende diploma's behalen. In 2018 heeft voor het eerst een medewerkster haar MBO 2 diploma behaald. Ook bieden we LOL (leren op locatie) trajecten aan voor leerlingen die in het voortgezet onderwijs vastlopen en uitvallen. In dit alternatieve leertraject wordt les gegeven in de kernvakken van VMBO Basis t/m VMBO TL.

- *De Zijvond* Op woon-zorgboerderij Zijvond wonen tien huisgenoten begeleid zelfstandig. Hiervoor zijn aan de boerderij zes appartementen gebouwd en in het achterhuis op de bovenverdieping zijn nog 4 kamers met badkamer beschikbaar. De bewoners beschikken over een gezellige gezamenlijke ruimte en een recreatieruimte.

De boerderij beschikt over binnen- en buitenstallen, en een ruime overdekte rijbak voor (opfok)paarden. Ook hier doen huisgenoten het werk dat er binnen- en buiten op het erf ligt zoveel mogelijk zelf samen met de woonbegeleiders. De nadruk ligt op zelfredzaamheid bij het wonen en deelnemen aan de samenleving. Hierin staan het samenleven, het samenwonen en de zorg voor elkaar en voor de gezamenlijke leefomgeving centraal. De 24-uurs zorg wordt geboden door een team van vier woonbegeleiders, aangevuld met de 24-uurs bereikbaarheid en nabijheid van fam. Pijnenburg.

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

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

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

2.3 Recente ontwikkelingen en plannen voor 2019

Begin 2019 willen we op de Lindenlaan 8 nieuwe zorgappartementen realiseren. 2018 heeft in het teken gestaan van alle voorbereidingen hiervoor. Zo zijn de daken van de stallen volledig vernieuwd en voorzien van zonnepanelen. De scharrelvarkens zijn tijdelijk weg. De varkenshouderij komt, na de renovatie, in afgeslankte vorm terug.

De houtwerkplaats op de Lindenlaan is opnieuw ingedeeld en voorzien van nieuwe machines. Het plan is om in 2020 de houtwerkplaats uit te breiden om ook met leerlijnen op Praktijk niveau en MBO 1 niveau te kunnen werken.

In 2019 willen we ons oriënteren op leerlijnen op het gebied van textiele werkvormen en horeca. Deze worden op termijn ingevoerd in de lunchroom/atelier "Bij van alles 'n Bietje".

2.4 Waarom doen we dat zo?

Ieder mens is uniek en even waardevol. We hebben allemaal onze eigen talenten en beperkingen, verlangens en behoeften. Dit gemeenschappelijk 'mens-zijn' verbindt ons. De medemens met een beperking is niet anders, maar heeft slechts een diagnose gekregen. In de woon- werkgemeenschap van de Wattering willen we iedere dag opnieuw vorm, inhoud en zin geven aan *het gewone (samen) leven*. Dit willen we doen op alle levensgebieden, leven, liefde, wonen, werken, leren en ontspannen. We gaan daarbij uit van ieders individuele krachten, talenten en mogelijkheden om elkaar bij te staan en aan te vullen.

De achtergrond van deze benadering is de constatering dat de samenleving individualistischer is geworden waardoor de verbinding met elkaar, de samenhang is kwijtgeraakt. 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 nu eenmaal gemaakt om in gemeenschappen te leven. Vanuit deze gedachte wil de Wattering meer zijn dan een leer-werkplek of een woon-zorgcombinatie. Ze wil een plek zijn voor zingeving, samen leven en *'gemeenschapvormen'*. Op die manier wil de Wattering de ruimte bieden van waaruit iedere betrokkene, medewerker, huisgenoot, woon- of werkbegeleider een bijdrage kan leveren aan een empathische 'leef'wereld.

Op de leer-werkboerderij aan de Lindenlaan en op de woon-zorgboerderij Zijvond doen we *Samen gewoon wat nodig is vanuit de praktijk van alledag*. In plaats van systeemdenken en sturen van bovenaf is sinds het ontstaan van de Wattering als een vanzelfsprekende cultuur gegroeid van 'samen leven en doen wat goed voelt'. In deze cultuur is het van wezenlijk belang dat ieder die betrokken is zichzelf durft te zijn, zich kwetsbaar op durft te stellen, authentiek durft te zijn, en een persoonlijke relatie aan durft gaan met andere betrokkenen.

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

- Zo heeft iedereen een vast werkrooster, ongeacht zijn/haar rol in de woon- en werkgemeenschap, of je nu huisgenoot, medewerker of de woon-/ werkbegeleider bent.
- In "Bij van alles 'n bietje" vindt op een vanzelfsprekende manier maatschappelijke ontmoeting en integratie plaats die mensen met elkaar verbindt en meer ruimte geeft aan begrip voor elkaars leefsituatie.
- Inspraak van huisgenoten en medewerkers in hun traject en/of in de dagelijkse zorg is een natuurlijke vanzelfsprekendheid. Wat moet er gedaan worden, wie doet dat en wat wil en kan jij hierin betekenen? Iedereen heeft de keuze voor eigen taken, met wie samen te werken en hoe bepaalde taken uit te voeren.
- Ook in activiteiten op andere levensgebieden worden eigen keuze gestimuleerd. Wat doe je in je vrije tijd? Wat eten we? Wie doet de boodschappen? Hoe richt je eigen woon- en werkplek in? En wat wil je leren in de wekelijkse theorielessen.

3 De bouwstenen

De kwaliteit van de Wattering is opgebouwd uit vier bouwstenen: Het Zorgproces rond de individuele cliënt, Het onderzoek naar de ervaringen van de cliënt, De Teamreflectie en Het kader voor de Kwaliteitsrapportage. Binnen deze bouwstenen wordt hierna ingegaan op de vragen: 'Wat gaat goed?', 'Wat kan beter?' en 'Hoe gaan we dat verbeteren?'

Bouwsteen 1: Het zorgproces rond individuele cliënt

3.1.1 Uitgangssituatie 2018

Vanwege de kleinschaligheid van de Wattering en de betrokkenheid van een vast team van begeleiders kennen we onze huisgenoten en medewerkers met hun persoonlijke mogelijkheden goed en weten we wie en wat belangrijk voor hen zijn. De huiselijke sfeer en de onderlinge verbondenheid met elkaar zijn een groot goed en vormen de belangrijkste drijfveer voor de zorg van alledag.

De administratieve ordening van alle verzamelde informatie was in 2018 een punt van aandacht. Twee in 2017 vertrokken begeleiders hadden hier een grote taak in. Met hun vertrek werden niet automatisch al hun werkzaamheden overgenomen. Dat noodzaakte ons om bij de ordening stil te staan. Eind 2018 hebben we daarom de dossiers opnieuw op orde gebracht. Daarbij hoorde ook het opschonen en actualiseren van de medische en gezondheidsgegevens. Van alle huisgenoten en medewerkers zijn de gezondheidsrisico's opnieuw in beeld gebracht.

We hebben de 8 levensdomeinen van Shallock rondom het thema positieve gezondheid bestudeerd en geïntegreerd in het IBP (individueel begeleidingsplan). Daarmee is ook het format van het IBP vernieuwd.

Voor het overgrote deel van de huisgenoten/medewerkers zijn de voorzieningen rondom de financiering van de zorg goed geregeld. Veel tijd en aandacht zijn we echter kwijt bij de instroom van nieuwe huisgenoten/medewerkers. De samenwerking tussen instanties laat vaak te wensen over. Voor jeugdigen die 18 jaar worden ervaren ouders en de Wetering de administratie en tijdsinvestering als een zware belasting. Veel kostbare tijd gaat zitten in de noodzakelijke aanvragen bij instanties en gemeenten, omdat de complexe problematiek en ondersteuningsbehoefte van huisgenoten en medewerkers lastig in formulieren te vangen is, en veel nadere onderbouwing en uitleg vraagt. Ouders zijn het spoor snel bijster, zijn al belast en ondersteunende instanties kennen de persoonlijke situatie van de cliënt vaak niet goed genoeg om adequaat te kunnen reageren.

De 'leefwereld' en de 'systeemwereld' in de zorg blijken in de praktijk te vaak twee verschillende werelden te zijn. We zien het dan ook als een missie om deze werelden zoveel waar mogelijk dichterbij elkaar te brengen door samen met ouders op te trekken in hun zoektocht naar wat het beste is voor hun zoon/dochter en door contactpersonen van instanties op medewerkersniveau voor gesprekken zoveel mogelijk uit te nodigen op de Wetering zelf.

In Mei 2018 werd de nieuwe wet AVG van kracht. We hebben hiervoor een nieuw privacy-protocol ontwikkeld en middels formulieren toestemming aan alle huisgenoten/medewerkers en begeleiders gevraagd. Het protocol is gepubliceerd op onze site.

In de veiligheidsnotitie van de Wetering zijn de onderdelen preventie, scholing, en beleid rondom agressie, ongewenste intimiteiten en strafbare handelingen beschreven. In 2018 heeft het management samen met de huisarts en wijkagenten in kaart gebracht wat de stappen zijn in geval van crisis of calamiteiten. Dit is ook in de diverse overlegmomenten binnen het team aan bod geweest. Er hebben zich in 2018 geen noemenswaardige incidenten voorgedaan. Er zijn ook geen meldingen geweest bij inspectie of gemeente.

3.2.1 Reflectie/ opstap

Vanuit onze visie staan onze huisgenoten en medewerkers zoveel mogelijk centraal en vormt ons gemeenschappelijk mens-zijn de basis van ons denken, spreken en handelen.

We stelden onszelf in 2018 de vraag of onze zorgplannen, evaluatiegesprekken en de daaruit voortkomende leerdoelen, vastgelegd in een verslag wel van toegevoegde waarde waren? Deden we er als betrokkenen (cliënten, ouders, wettelijk vertegenwoordigers, begeleiders, externe zorgpartners, verzekeraars) datgene mee wat de regie van de cliënt versterkte? Beantwoordde het echt aan het beoogde doel? Erover pratend bemerkten we dat de werkwijze van gesprekken, verslaglegging en bespreking niet leek aan te sluiten bij de behoefte, belevingswereld en vaardigheden van medewerkers en huisgenoten.

3.3.1 Ontwikkeltraject 2019 –

In 2018 ontwikkelden we samen met Tandem-Begeleiding een nieuw instrument genaamd “het Berenbord”. Het heeft de vorm gekregen van een spel. Het ziet er ook zo uit, met een speelbord, spelstukken en een dobbelsteen. We spreken dus van “Het Berenbord spelen” of “Berenborden”. Een nieuw werkwoord binnen de Wattering. Het Berenbordspel is wetenschappelijk onderbouwd met diverse methodieken (oplossingsgericht werken, systemisch denken, geef me de 5, mindmapping, NLP) We hebben ermee geëxperimenteerd, gewerkt en weer geëvalueerd. Zowel met begeleiders als huisgenoten en medewerkers en ook met hun ouders en andere externen.

De eerste bevindingen zijn gunstig. Het Berenbord biedt overzicht aan alle betrokkenen. (huisgenoot/medewerker, ouders, begeleiding en eventueel derden). Tevens komen we steeds weer tot nieuwe inzichten en ontdekkingen over de eigen inbreng van onze medewerkers/huisgenoten.

Het Berenbord gaat in 2019 de basis vormen van ons nieuwe “Berenbordvolgsysteem”. Hiervoor volgt een implementatietraject, met verdere beschrijving van de achtergronden en inhoud van het systeem, samen met training en oefening in de praktijk. Punt van aandacht is de koppeling tussen dagrapportage en berenbord. Ook daar zal in 2019 aandacht voor zijn. De jaren daarna zullen in het teken staan van het verder uitbouwen, ontwikkelen en invoeren ervan waardoor huisgenoten en medewerkers zo volledig mogelijk eigenaar kunnen worden van hun eigen dossier en ontwikkeltraject.

Bouwsteen 2: Het onderzoek naar cliëntervaringen

3.2.1 Uitgangssituatie 2018

Voorgaande jaren gebruikten we hiervoor diverse tevredenheidsvragenformulieren voor cliënten en ouders. Deze werden te vaak niet (goed) ingevuld, en ook niet als erg zinvol ervaren. De uitkomsten waren individueel gericht en werden direct teruggekoppeld met ouders. Dat was voldoende. Er zijn in de praktijk van alledag veel natuurlijke momenten van inspraak. Daarnaast zijn de communicatielijnen met ouders en verwanten kort en gemakkelijk. We vinden elkaar snel.

3.2.2 Reflectie/ opstap

We hebben ons in 2018 verdiept in de waaier van cliëntervarings-instrumenten en hebben 'Dit vind ik ervan!' geselecteerd als het best passend bij de benadering van de Wattering.

3.2.3 Ontwikkeltraject 2019 –

In 2019 wordt de licentie aangevraagd en dit jaar zal in het teken staan van de experimentele fase van 'dit vind ik ervan!'. We gaan met het hele team de basiscursus ervan volgen. En ermee oefenen in de praktijk. Belangrijkste element hierbij is het bewust gaan herkennen van de natuurlijke 'Dit vind ik ervan!' momenten in de dagelijkse praktijk. Grootste uitdaging is om dit instrument zo te implementeren binnen het Berenbordvolgsysteem, dat ze elkaar aanvullen en versterken. Zodat we nog meer informatie en zicht krijgen op de belevingswereld van onze medewerkers en huisgenoten om er zo goed mogelijk bij aan te sluiten in de wijze van begeleiden. Met de cursusleiders gaan we de fasen bespreken van de implementatie van 'dit vind ik ervan!'.

Bouwsteen 3: De teamreflectie

3.3.1 Uitgangssituatie 2018

Er vindt wekelijks op een vast moment teamoverleg plaats met de werkbegeleiders en ook met de woonbegeleiders. In 2018 hebben we daarnaast het maandelijkse teamoverleg ingevoerd, zodat alle teamleden elkaar dan ook kunnen ontmoeten. De andere overlegmomenten vinden plaats tijdens de overdracht (wonen) en aan het begin- en einde van de werkdag (dagbesteding).

Samen hebben we de keuze van 'Dit vind ik ervan!' in een maandelijks teamoverleg besproken. Het instrument heeft in de praktijk veel raakvlakken met het Berenbordspel. Bij beiden staat de onderzoekende dialoog centraal. Daarnaast liggen de levensgebieden van Shallock bij beide methoden aan de basis. Dit sluit goed aan onze visie en bij het gewone dagelijkse leven op de Wattering.

3.3.2 Reflectie/ opstap

Het teamoverleg heeft een praktisch karakter. Op de leerwerkboerderij is het logischerwijs gericht op planning, uitvoering en evaluatie van het dagelijks werk (wie doet wat waar wanneer en hoe is dit gegaan?) Op de woonzorgboerderij gaat het in het overleg vooral over het evalueren van situaties en het welbevinden van huisgenoten op de domeinen wonen en vrijetijdsbesteding.

We willen in de inhoud en structuur van het teamoverleg nog een verdiepingsslag maken door bewuster met zelfreflectie binnen het team te werken. In 2018 is met de introductie van geleide

interview, hiermee een begin gemaakt. Centrale vragen bij deze zelfreflectie zijn: Hoe is mijn eigen houding, communicatie en gedrag in mijn relatie tot huisgenoten en medewerkers en collega's?

3.3.3 Ontwikkeltraject 2019 –

Omdat het team in 2019 nog verder uitgebreid wordt met de start van een tweede woongroep is het investeren in teamreflectie en onderlinge samenwerking in verbondenheid een belangrijk agendapunt voor de komende jaren.

In het visiedocument 2018 is een kader beschreven dat de basis vormt voor ons dagelijks handelen. Hieraan kunnen we onze voorgenomen plannen en gekozen werkvormen toetsen en elkaar in de rol van begeleider, teamgenoot en werknemer in alle openheid bevragen:

- Handel ik nog vanuit dit kader?
- Draag ik bij aan dat wat de Bedoeling is voor deze huisgenoot/medewerker op de Wattering?
- Doe ik wat nodig is om deze persoon in zijn kracht te zetten en bij te dragen aan zijn levensgeluk?
- Waarom doen we de dingen zoals we ze doen?
- Wat is mijn bijdrage? Waar heb ik ondersteuning bij nodig? Op welke manier?

In het maandelijks teamoverleg en in de wekelijkse woon- en werkoverlegmomenten gaan we, ook middels geleide interview, verschillende werkvormen voor feedback uitproberen.

Daarnaast gaan we met de Raad van Toezicht in 2019 nog enkele bijeenkomsten plannen om te spreken over het Verhaal en de Betekenis van de Wattering met het oog op de toekomst. Ook hier is in 2018 al een begin mee gemaakt, waarin we terugblikten op de voorbije 15 jaar (geworden tijd), en vooruitblikten op de toekomst (dat wat wil worden) Dit gaan we samen opschrijven. Het Verhaal dient eveneens als basis voor de teamreflectie.

Bouwsteen 4: Het Kader voor de kwaliteitsrapport en visitatie

3.4.1 Uitgangssituatie 2018

De voorgaande jaarverslagen vanuit het kwaliteitssysteem “Kwaliteit laat je zien” van de Federatie Landbouw & zorg werden geëvalueerd met onze Raad van Toezicht. De toetsing van het jaarverslag werd door de Federatie via een externe partij uitgevoerd. Daarnaast vond 3-jaarlijks een audit plaats, eveneens uitgevoerd door een externe partij.

3.4.2. Reflectie/ opstap

In 2018 hebben we in nauwe samenwerking met zorgboerderij de Witte Hoeve in Oploo besloten om, samen met twee externe deskundigen uit de zorg, de wederzijdse visitatie te verzorgen. Het

primaire karakter van dit visitatieteam is intercollegiale toetsing. Uitvoering van de eerste visitatie voor “de Witte Hoeve” vond plaats in november 2018.

3.4.3 Ontwikkeltraject 2019 –

Op dit eerste kwaliteitsrapport 2018 volgens het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg is in de conceptfase met de Raad van Toezicht gereflecteerd. Na dit jaar deel uitgemaakt te hebben van het visitatieteam voor “de Witte Hoeve”, gaan we volgend jaar voor het kwaliteitsrapport van 2019 van de Wetering de visitatie andersom organiseren.

In 2018 is een begin gemaakt om de zorg ondersteunende protocollen vanuit het Kwaliteitssysteem Landbouw & Zorg opnieuw tegen het licht te houden, (wat goed is nemen we mee) indien nodig een update te geven en in het ‘handboek’ voor de Wetering te verwerken. Toegevoegd is het veiligheidsplan naast de BHV plannen per locatie. Deze update staat gepland voor juli 2019, waarmee het handboek gereed is voordat de tweede woongroep op de Lindenlaan start.

4 Het team

In de dagelijkse zorg voor al onze huisgenoten en medewerkers worden wij ondersteund door een team van 14 vaste woon- en werkbegeleiders. Ook bij begeleiders gaan we zoveel mogelijk uit van ieders kwaliteiten, en vullen we elkaar aan waar nodig. We vragen van begeleiders dat ze zich willen en durven te verbinden aan de woon-werkgemeenschap. Dat ze ondersteunend aanwezig kunnen zijn, en tegelijkertijd ook zelf initiatief nemen, dat ze doen wat nodig is en gezamenlijke verantwoordelijkheid willen dragen. De basishouding in de dagelijkse begeleiding is dat we ons hart openstellen voor onze huisgenoten en medewerkers en een wederzijdse relatie met elkaar aan durven gaan.

Dit klinkt gemakkelijk, maar dat is het zeker niet. Het is *niet* het soort vakmanschap dat je aangeleerd krijgt op de diverse opleidingen in de zorg. Toch is dit wel hetgeen waar “de kwaliteit” van de zorg om draait. Bijna al de begeleiders van de Wetering hebben een opleiding in de zorg of het onderwijs gevolgd, of zijn daar mee bezig. Iedereen is voldoende toegerust om zijn of haar eigen zorgtaak te vervullen. We stimuleren mensen om bij te scholen en ook van elkaar te leren. Punt van aandacht is om de komende jaren voor dit laatste structureel meer tijd vrij te maken.

In 2018 hebben we een werknemers tevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De algemene uitkomsten waren:

- Begeleiders hebben plezier in hun functie, ervaren voldoende uitdaging en verantwoordelijkheid.
- Zij halen voldoening uit het dagelijks contact met huisgenoten en medewerkers, en uit het helpen om persoonlijke doelen met hen te bereiken.
- Zij ervaren geen werkdruk

- Zij voelen zich thuis, ervaren een fijne werksfeer en de bereidheid om elkaar te helpen.
- Zij ervaren dat de organisatie openstaat voor opleiding en persoonlijke ontwikkeling
- Zij voelen zich verbonden met de organisatie en voelen zich gewaardeerd.

Als verbeterpunten kwamen naar voren:

- Begeleiders vinden dat ze te weinig contactmomenten hebben met elkaar om ervaringen uit te wisselen.
- Ze willen dat overleg, intervisie/ feedback een structurelere plaats krijgt.
- Ze vinden afspraken soms onduidelijk, en zouden duidelijkere kaders willen, met name rondom het personeelsbeleid.
- Ze vinden flexibiliteit van leidinggevenden een kwaliteit, maar ook een valkuil in de dagelijkse praktijk.
- Ze adviseren administratieve hulp voor het management.

In 2019 gaan we vorm geven aan deze laatste punten. Het personeelsbeleid gaan we onder de loep nemen met extern adviseur.

5 Conclusies en actiepunten voor 2019

Bedrijfsorganisatie:

- Bouw van 8 nieuwe zorgappartementen
- Renoveren van de scharrelvarkenshouderij en in afgeslankte vorm opnieuw opstarten
- Sollicitatieprocedure woonbegeleiders voor de nieuwe woongroep
- Personeelsbeleid onder de loep nemen met extern adviseur
- BHV cursus en ontruimingsoefening nieuwe woongroep Lindenlaan

Team:

- Opstarten en vormgeven van de tweede woongroep
- Updaten van het 'handboek' (zorgondersteunende documenten)
- Teamreflectie structureler invoeren en vormgeven
- Start implementatie van het berenbordvolgsysteem
- Basiscursus 'dit vind ik ervan!'
- Start implementatie van 'Dit vind ik ervan!' (Experimentele fase)
- Oriëntatie op leerlijnen voor textiele werkvormen en horeca op Praktijk- en MBO 1 niveau