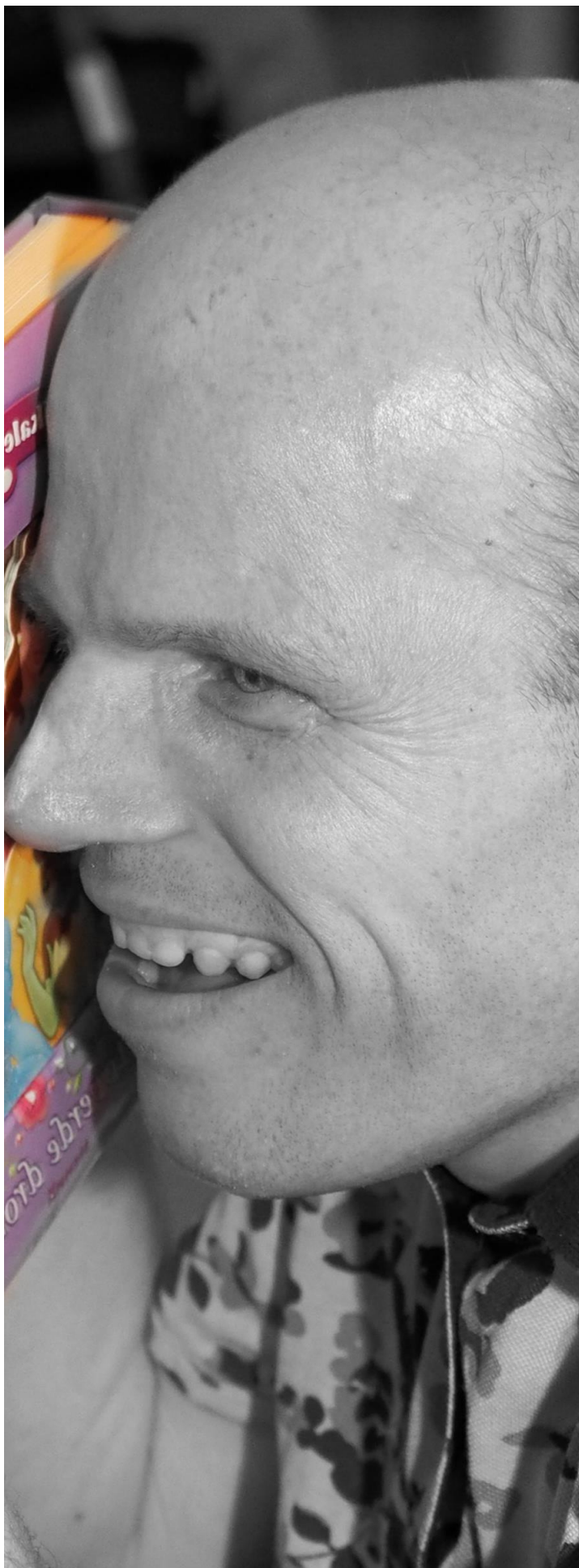


A photograph of a person in a hospital room. The person is wearing a decorative headband with gold and black patterns and a lei made of colorful flowers. They are holding a yellow and orange toy microphone to their mouth and giving a thumbs-up gesture. In the background, there is a framed picture on the wall, blue curtains, and a medical monitor with a red light on top. The room is lit with a greenish light.

KWALITEITSBEELD

**STICHTING
ZORGWIEL**

2023



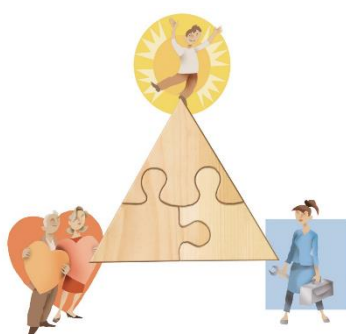
Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
ZorgWiel 2023 in cijfers.....	4
Bouwsteen 1: Het zorgproces rondom de individuele persoon	5
Bouwsteen 2: Onderzoek naar de ervaringen van bewoners.....	8
Bouwsteen 3: Professionele ontwikkeling	12
Bouwsteen 4: Inzicht in kwaliteit.....	19
De kern waar het om draait Teamreflecties per woonhuis	27
Teamreflectie `t Span	28
Teamreflectie De Blitz.....	29
Teamreflectie De Strang	30
Teamreflectie De Vlinder.....	31
Teamreflectie Ganzenvlucht	32
Teamreflectie Gezinshuis Angerlo	33
Teamreflectie Het Klavier	34
Teamreflectie Majstro.....	35
Teamreflectie Octopus.....	36
Teamreflectie Ons huis.....	37
Teamreflectie Villa Ramon	38
Teamreflectie WijSamen.....	39
Teamreflectie Woonhuis Gewoon.....	40
Teamreflectie Gezinshuis Meiners	41



INLEIDING

ZorgWiel is ervan overtuigd dat zorg en ondersteuning aan mensen met een beperking zich nooit geïsoleerd voltrekt, maar een levendig samenspel is van mensen die zorg nodig hebben, hun ouders/familie, professionele begeleiders, burens/vrienden en vrijwilligers (de vier pijlers in het logo van ZorgWiel). In verbinding met elkaar, met respect voor ieders eigen verantwoordelijkheid en met een open houding naar de lokale samenleving geven wij met elkaar inhoud aan het werk van ZorgWiel.



Alleen samen, met inbreng van bewoners, verwanten en medewerkers, kunnen we kwaliteit van leven, kwaliteit van de zorgverlening en de veiligheid binnen Stichting ZorgWiel vergroten. Hiervoor is het van belang dat ieder de kans krijgt om mee te praten, mee te denken en samen plannen te maken. Dit begint met het verkrijgen van (passende) informatie. Zonder informatie kun je niet meepraten, meedenken en beslissen. Om dit mogelijk te maken zet Stichting ZorgWiel zich in voor een sterke medezeggenschap.

Het tweejaarlijks kwaliteitsbeeld en de voortgangsrapportage in de tussentijdse jaren gaat over de kwaliteit van onze zorg- en dienstverlening. We laten bewoners, verwanten en medewerkers zien hoe het gaat bij ZorgWiel en we kijken terug op 2023: wat hebben we gedaan en wat was resultaat? Zo bepalen we wat we in 2024 willen continueren en verbeteren.

De leden van de bewonersraad (BWR), de medewerkersraad (MWR) en de raad van toezicht (RvT) van Stichting ZorgWiel praten en denken met ons mee over kwaliteit. De conceptversie van dit kwaliteitsbeeld is besproken met leden van de BWR, de MWR en de RvT. We delen het kwaliteitsbeeld met alle ZorgWiel medewerkers, bewoners en verwanten, de betrokken zorgkantoren en de Inspectie van de Gezondheidszorg en jeugd (IGJ).

Het kwaliteitskompas bestaat uit vier bouwstenen. Dit zijn onze aanknopingspunten om te werken en zicht te krijgen op kwaliteit:

Bouwsteen 1 Het zorgproces rond de individuele persoon

Bouwsteen 2 Onderzoek naar de ervaringen van mensen met een beperking

Bouwsteen 3 Professionele ontwikkeling

Bouwsteen 4 Inzicht in kwaliteit

De verhalen, samen met de cijfermatige informatie geven een beeld van de verleende zorg en van de sturing op kwaliteit en veiligheid. In dit kwaliteitsbeeld laten wij zien wat goed gaat en waar verdere verbetering mogelijk is.

Veel leesplezier gewenst!



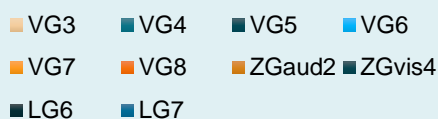
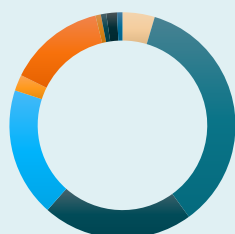


ZORGWIEL 2023 IN CIJFERS

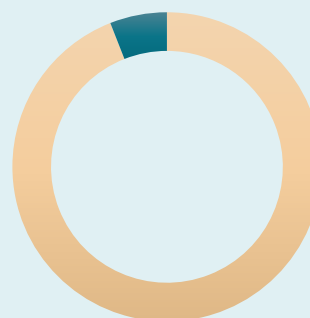
Stichting ZorgWiel biedt zorg en ondersteuning die waarde toevoegt aan het leven van bewoners. Dat gebeurt in kleinschalige woon- of gezinshuizen. Een woon- of gezinshuis is een beschermde woonvorm waarin voor bewoners dagelijks begeleiding en ondersteuning beschikbaar is.

Stichting ZorgWiel biedt zorg en ondersteuning vanuit de Wet langdurige zorg (WLZ) op basis van ZIN of PGB, aan 134 mensen met een verstandelijke beperking die op één van onze woonhuizen wonen. Dit betreft een breed scala aan bewonersgroepen: mensen met een lichte verstandelijke beperking (LVB), mensen met een matige verstandelijke beperking (MVB) en mensen met een (zeer) ernstige en/of meervoudige beperking ((Z)EMB). De zorg en ondersteuning vinden plaats op veertien kleinschalige woonhuizen.

Overzicht indicaties



Financiering



BOUWSTEEN 1: HET ZORGPROCES RONDOM DE INDIVIDUELE PERSOON

De bewoner centraal

Methodisch werken met het bewonersdossier vormt een belangrijk onderdeel van de zorg. Essentieel onderdeel van het bewonersdossier is het ondersteuningsplan, binnen ZorgWiel het Mijn Plan genoemd. Hierin zijn de eigen inbreng, ideeën, wensen en behoeften van de bewoners leidend en de verwanten, vertegenwoordiger en sociaal netwerk worden bij de totstandkoming betrokken. Dat maakt het Mijn Plan persoonlijk en zet de mens centraal. Op deze manier krijgt het Mijn Plan waarde voor de bewoners. Met het Mijn Plan wordt de eigen invloed van de bewoner op de zorg en ondersteuning vergroot.

Als de bewoner naast ondersteuning ook behandeling krijgt heeft de Persoonlijk Begeleider ook hierin de regie en krijgt hierbij ondersteuning van de gedragskundige. De Persoonlijk Begeleider is het eerste aanspreekpunt voor de bewoner en vertegenwoordiger(s). Samen met elkaar vormen zij 'de driehoek'. Vanuit de driehoek wordt alles wat nodig is in de ondersteuning georganiseerd.



Bewoners ontwikkelen zichzelf en de ondersteuningsvraag zal na verloop van tijd veranderen. Onze zorgverlening beweegt daarin mee. De Persoonlijk Begeleider doorloopt samen met de bewoner en de vertegenwoordiger(s) de cyclus: wat is de behoefte en hulpvraag van de bewoner, welke zorg en/of ondersteuning kan of wordt er geboden vanuit het netwerk en wat kunnen wij bieden vanuit ZorgWiel? Uitgangspunt hierbij is of de bewoner zich hiermee geholpen voelt, of dit naar tevredenheid is of dat de bewoner het liever anders

wil. Elk jaar en indien nodig vaker, maken we opnieuw afspraken en die schrijven we op in het Mijn Plan, zodat er duidelijkheid en transparantie is over wat de afspraken zijn. Regelmatig heeft de Persoonlijk Begeleider gesprekken met de bewoner en vraagt naar de ervaringen en of de bewoner iets anders wil of nodig heeft. Als dat nodig is, passen we het Mijn Plan hierop aan.

Implementatie Kanslijn 2: Innovatie Lichttherapie

Binnen ZorgWiel wordt in 2024 gestart met de pilot inzet lichttherapie. Door verminderde blootstelling aan daglicht in de herfst en winter kan iemand sombere of depressieve klachten krijgen. Lichttherapie vult het tekort aan daglicht aan. Lichttherapie kan een effectieve behandeling zijn voor depressieve klachten in de herfst en de winter, maar ook als iemand depressieve klachten heeft in de lente of zomer of wanneer er sprake is van slaapproblematiek. Bij lichttherapie wordt gebruik gemaakt van een speciale lichtlamp die op een tafel gezet kan worden.

Ben je geïnteresseerd of wil je graag meer weten over deze innovatie? Neem gerust contact op met de betrokken Gedragskundige van het woonhuis.



Amarant **Uitleg lichttherapie** 
Informatie voor cliënten

 Veel mensen zijn wel eens somber.

 Therapie met licht kan helpen om minder somber te zijn.

Wat doet therapie met licht?
 Door de zon is het buiten licht. We noemen dit daglicht.

Soms is er minder daglicht. Bijvoorbeeld in de winter. Je bent dan ook veel binnen in huis. Door minder direct daglicht kun je somber worden. 

 Een speciale lamp vult het tekort aan daglicht aan. Bij deze therapie met licht hoef je niet direct in de lamp te kijken.

Hoe werkt het?
 2 weken ga je elke ochtend 30 minuten aan tafel bij de lamp zitten.

 Ondertussen kun je iets anders doen. Bijvoorbeeld ontbijten, lezen of tv kijken.

Helpt therapie met licht?
Om te ontdekken of therapie met licht jou helpt, kijken we voor en na de therapie hoe het met je gaat. Hierdoor wordt duidelijk of therapie met licht jou helpt minder somber te worden.



Hoe werkt de lichttherapie? De bewoner met sombere klachten krijgt twee weken lichttherapie aangeboden. Hiervoor gaat de bewoner twee weken achter elkaar, dagelijks bij de lichtlamp zitten. Bij voorkeur elke dag op dezelfde tijd, zo vroeg mogelijk op de dag. De lichtlamp wordt gedurende 30 minuten per dag op 20 cm afstand gezet. Als dit een te lange periode achter elkaar is dan kan samen met de betrokken gedragskundige worden bekeken wat de best toepasbare manier is om de lichttherapie toe te passen.

De bewoner hoeft niet direct in de lamp te kijken; het licht moet schuin op het gezicht vallen. Tijdens de lichttherapie kan de bewoner een andere activiteit doen, zoals ontbijten, tv kijken, puzzelen. Op maat zal gekeken worden naar een passende activiteit.

Zorgverlening ouder wordende bewoners

De levensverwachting van mensen met een beperking is de afgelopen eeuw sterk gestegen als gevolg van betere levensomstandigheden en betere zorg. Het aantal en het aandeel oudere cliënten in de gehandicaptenzorg neemt daardoor landelijk toe.

Het verouderingsproces begint bij elke bewoner op een ander moment en het verloop van dit proces is per bewoner wisselend. Met de term ouder wordende bewoners bedoelen wij de bewonersgroep die in een andere levensfase komt met bijbehorende specifieke veranderingen en karakteristieken. Op verschillende levensgebieden zijn ouder wordende bewoners kwetsbaar. De ouder wordende bewoner heeft meer kans op gezondheidsproblemen en op eenzaamheid. Het goed inspelen op deze kwetsbaarheid door tijdig passende ondersteuning en zorg te organiseren is medebepalend voor de kwaliteit van leven.

Het concept van ZorgWiel is gestoeld op een nauwe samenwerking met ouderinitiatieven.

Dat brengt mooie dingen met zich mee, zoals warme zorg voor de bewoner op maat en het zorgen voor elkaar binnen het collectief van de woning. Ouders en netwerk ondersteunen de begeleiding in een aantal taken waardoor er meer ruimte is voor contact, aandacht en persoonlijke zorg. Op het moment dat de bewoner en zijn of haar netwerk ouder wordt neemt de zorgvraag van de bewoner toe en/ of verandert. De ondersteuning vanuit het netwerk neemt daarbij (mogelijk) af.



Doordat het aantal hulpvragen toeneemt en de ondersteuning vanuit het netwerk afneemt wordt het beroep op de begeleiding van het woonhuis groter. Deze ontwikkeling maakt dat wij de netwerken van bewoners willen versterken door in te zetten op het werven van vrijwilligers. Wij willen hiermee bereiken dat in de toekomst het netwerk en vrijwilligers naast het zorgpersoneel de hulpvragen kan blijven beantwoorden. Daarnaast worden er bijeenkomsten gepland voor de ouders/ vertegenwoordigers met dit thema.

Waar werken wij naartoe de komende jaren?

- Implementatie van de Kanslijn technologie en de Kanslijn betrekken van vrijwilligers.
- Onderzoeken hoe wij medewerkers beter kunnen faciliteren in het dagelijks werk door het methodisch werken zichtbaarder maken in het ondersteuningsplan
- Mogelijkheden voor het ontsluiten van managementinformatie om nog gericht te kunnen sturen op de kwaliteit van het bewonersdossier
- Deskundigheid van medewerkers op het gebied van de ouder wordende bewoner verder verdiepen
- Organiseren themabijeenkomsten ouder wordende bewoner voor ouders/ vertegenwoordigers

BOUWSTEEN 2: ONDERZOEK NAAR DE ERVARINGEN VAN BEWONERS

Iedereen heeft recht op een eigen leven, ook als je een beperking hebt. Bewoners binnen ZorgWiel hebben recht op keuzevrijheid en zeggenschap.

Onderdeel van onze zorgverlening is het ondersteunen van bewoners om hun leven te leiden zoals zij dat graag zien en mee te doen in de samenleving. Daarbij is zeggenschap over het inrichten van hun eigen leven van belang.

Bewoners mogen zoveel als mogelijk zelf bepalen hoe ze hun leven in willen richten. Dit zorgt voor kwaliteit van leven voor de bewoner. Echter leidt dit soms tot verschillen van inzicht: de verwachtingen van (mede)bewoners, verwanten of vertegenwoordigers en begeleiders komen niet altijd overeen.



Als zorgaanbieder heeft de afhankelijkheid van de bewoners ten aanzien van de begeleiders en familie onze aandacht. De positie waarin bewoners verkeren kan zeggenschap in de weg staan, maar dat hoeft niet. Wij zetten in op het samen komen tot een oplossing waarbij de bewoner zich gehoord en gesteund voelt door iedereen om hem/ haar heen. Binnen ZorgWiel vinden wij het belangrijk om de wensen en ervaringen van bewoners op te halen bij het bewonerstevredenheidsonderzoek.

Dit doen wij eens per drie jaar. Op de volgende pagina geven wij een samenvatting van de uitkomsten vanuit het onderzoek uit 2022.



Bewonerstevredenheidsonderzoek

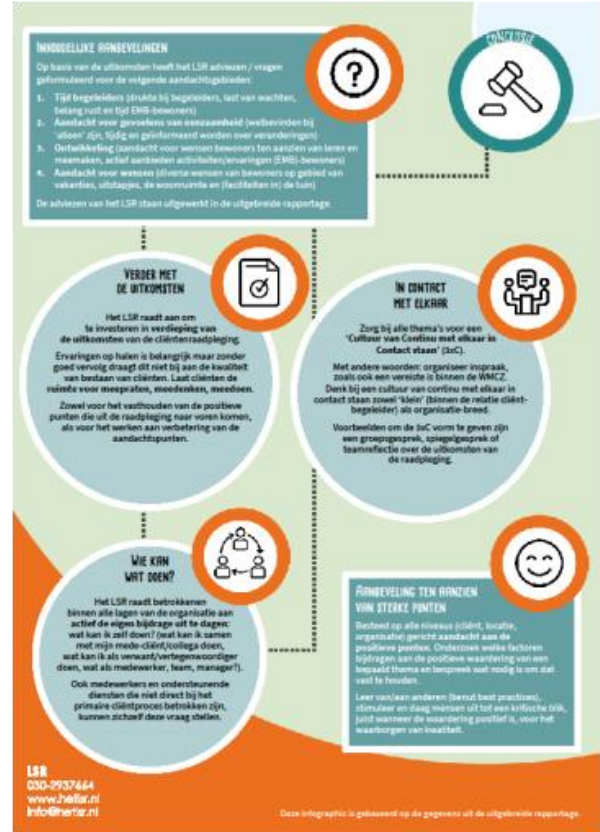
Binnen Zorgwiel hebben in 2022 98 van de 113 bewoners meegedaan aan de cliëntenraadpleging: 85 bewoners hebben de CoK vragenlijst beantwoord, voor 13 bewoners is de CoK-EMB vragenlijst beantwoord door begeleiders en naasten. Dit levert een goede totaalrespons op van 87%

Uit de cliëntenraadpleging komt naar voren dat bewoners over het algemeen positief zijn over ZorgWiel. Dit blijkt onder andere uit het gemiddelde cijfer 9, de positieve toelichtingen die zijn gegeven en het aantal sterke punten uit de gesloten vragen. Voor de EMB-doelgroep lijkt in grote lijnen hetzelfde te gelden. Ook de reacties van de naasten van EMB-bewoners op de aan hen gestelde vragen zijn overwegend positief. Uit de analyse van de aandachtspunten blijkt dat er verbeterkansen kunnen liggen rond de volgende thema's:

- Tijd begeleiders: Ervaringen van bewoners dat begeleiders het druk hebben en de 'last' die bewoners ervaren van het moeten wachten
- Belang van rust en tijd voor EMB-bewoners
- Aandacht voor gevoelens van eenzaamheid: Welbevinden bij 'alleen' zijn (en zoals genoemd bij wachten op begeleiders) op tijd en duidelijke informatie over veranderingen (vooral over begeleiding/begeleiders)
- Ontwikkeling: Aandacht voor wensen van bewoners ten aanzien van wat zij nog willen leren of meemaken en actief aanbieden van (nieuwe) activiteiten en ervaringen aan (EMB) bewoners



- Aandacht voor wensen: De wensen van de bewoners gaan vooral over vakanties, uitstapjes, de woonruimte en (faciliteiten in) de tuin.



Medezeggenschap bewoners
Huiskameroverleg

Voor bewoners is het belangrijk dat zij mee kunnen praten over wat er in het eigen woonhuis en binnen ZorgWiel gebeurt. Op woonhuisniveau houden bewoners elke zes weken een Huiskameroverleg. Daarin hebben alle bewoners medezeggenschap over zaken die hun eigen woonhuis betreffen. Daarnaast geeft het lid van de bewonersraad met ondersteuning van een begeleider een terugkoppeling van wat er besproken is in de bewonersraad. In het huiskameroverleg kunnen de bewoners zelf punten inbrengen en eens per jaar worden de huisregels van het woonhuis doorgenomen en opnieuw vastgesteld.

Bewonersraad

Op organisatieniveau heeft ZorgWiel een Bewonersraad. Elke vergadering van de Bewonersraad wordt bijgewoond door de staf van ZorgWiel en een voorzitter, zodat zij de Bewonersraad kunnen informeren over wat er allemaal gebeurt binnen ZorgWiel, om vragen direct te kunnen beantwoorden, om verantwoording af te leggen en te vragen aan de bewonersraad waar ZorgWiel in kan verbeteren.



Via de luisterversie in de nieuwsbrief van ZorgWiel houdt de Bewonersraad de bewoners op de hoogte. Er is voor de leden van de bewonersraad in elk woonhuis een aandachtsfunctionaris aangesteld ter ondersteuning en voorbereiding van de terugkoppeling naar het eigen woonhuis.

In 2023 is de bewonersraad vier keer in de weekenden samengekomen voor een overleg met een aansluitende gezamenlijke lunch. Op wens van de bewonersraad is besloten dat wij tweemaal vergaderen met de gehele groep, en tweemaal in twee groepen.

Waar werken wij naartoe de komende jaren?

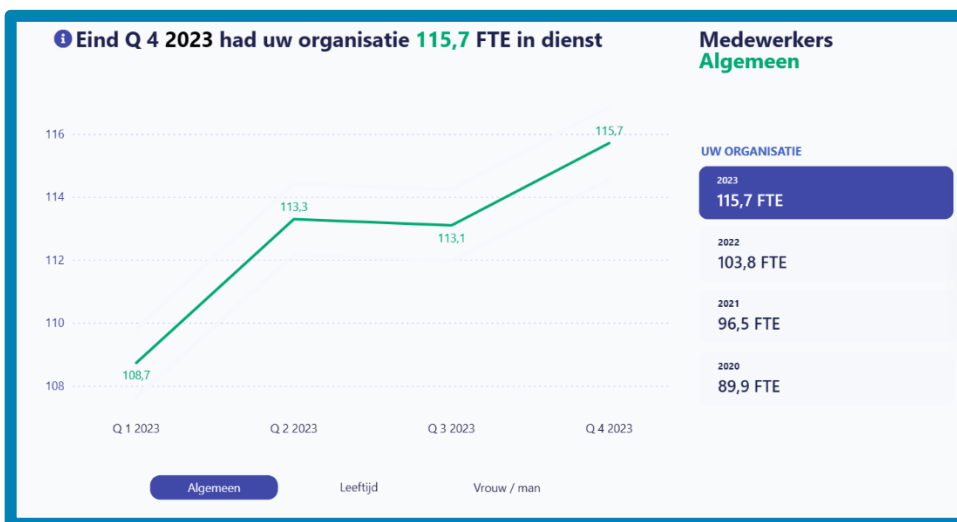
- Aandacht voor de ontwikkeling van bewoners, een leven lang leren voor iedereen
- Verdere verdieping aanbrengen in de bijeenkomsten van de bewonersraad
- In 2025 nieuwe afname van het bewonerstevredenheidsonderzoek
- Versterken vrijwilligersnetwerk rondom de bewoner
- Bewoners passend en op tijd informeren bij veranderingen

BOUWSTEEN 3: PROFESSIONELE ONTWIKKELING

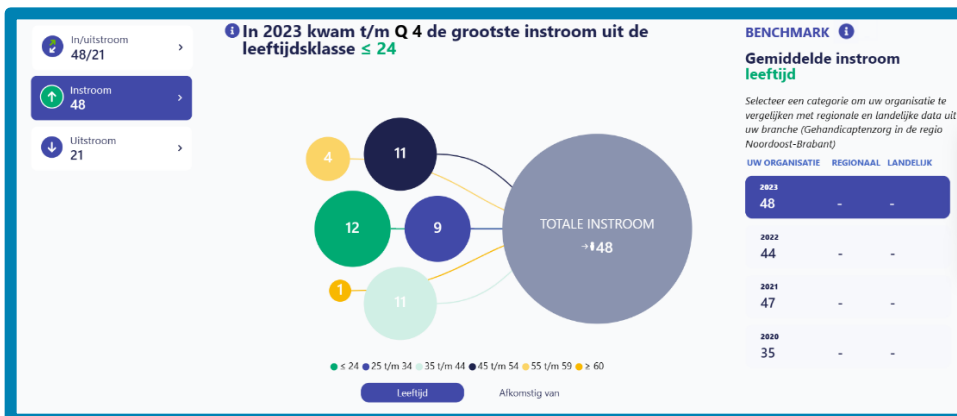
Zorgwiel als werkgever

De krappe arbeidsmarkt en de toenemende zorgvraag van onze bewoners maakt dat wij als organisatie volop in blijven zetten op goed werkgeverschap. ZorgWiel wil een aantrekkelijke werkgever zijn, waar onze medewerkers met veel plezier hun werk goed kunnen doen. Dit komt tot uiting door de meewerkend leidinggevende op de woonhuizen, wat maakt dat er aandacht en tijd is voor de individuele medewerkers. Door de platte organisatiestructuur en de korte lijntjes is er persoonlijk contact met de staf. Bij ZorgWiel kennen wij elkaar persoonlijk zodat niemand zich een nummer hoeft te voelen. Medewerkers ervaren dit als zeer prettig.

Het aantal medewerkers op 31 december 2023 bedroeg: 203 medewerkers (115 FTE). De groei vond met name plaats eind Q1 vanwege de start van een nieuw woonhuis.



*Aantal FTE



*Instroom en uitstroom

Scholingsbeleid

Door het scholingsbeleid kunnen de medewerkers zich in het team en op persoonlijk vlak blijven ontwikkelen, wat maakt dat zij geïnspireerd blijven. Naast het organisatiebrede scholingsbeleid biedt ZorgWiel haar medewerkers ook individuele scholingstrajecten aan. Er is veel aandacht voor de wensen voor scholing. Hierdoor zorgt ZorgWiel ervoor dat de medewerkers geboeid blijven en elke dag het beste uit zichzelf kunnen halen. De vakgroep gedragskundigen spelen hierin ook een rol, zij geven scholingen aan de teams.



Scholing voor de leidinggevenden

De afgelopen jaren is er geïnvesteerd in de coachingsvaardigheden van onze meewerkend teamleiders. De teamleiders werken direct mee in de zorg, maar zijn ook leidinggevende. In deze functie worden er veel vaardigheden gevraagd en moet de meewerkend teamleider verschillende petten kunnen opzetten. Een uitdagende functie binnen ZorgWiel.

De meewerkend teamleiders hebben de opleiding coachend leidinggeven gevolgd, om zichzelf verder te ontwikkelen in hun coachende rol ten opzichte van de medewerkers. Daarnaast is er voor de meewerkend teamleiders van alle woonhuizen intervisie georganiseerd, met als doel ervaringen delen en leren van elkaar. Tegelijkertijd ontstaat er meer binding onderling en uitwisseling van kennis tussen de meewerkend teamleiders en de woonhuizen.



In 2024 zal er een terugkomdag georganiseerd worden voor het coachend leidinggeven. Zo borgen we dat deze kennis op pijl blijft en dat de meewerkend teamleiders zich blijven ontwikkelen.

Deskundigheidsbevordering, een leven lang leren

In 2023 zijn de volgende scholingen gevolgd

- Naast de scholing zoals BHV, medicatie en verpleegtechnische handelingen, die iedere medewerker werkzaam bij ZorgWiel moet volgen, is er een aanvullende scholings-template gemaakt. Op maat gemaakt per woonhuis gericht op de specifieke zorg- en begeleidingsbehoeften van de bewonersgroep. Resultaat: medewerkers voelen zich bekwaam in het uitvoeren van hun functie.
- Er zijn drie gedragskundigen aangetrokken die de teams proactief ondersteunen bij begeleidingsvraagstukken en scholingsbehoeften. Gedragskundigen sluiten aan bij de teamoverleggen, zij kunnen direct inspelen op (scholings)vraagstukken van het team. Resultaat: medewerkers krijgen proactief en op het juiste moment scholing, er is kennisoverdracht en men krijgt handvatten voor de vraagstukken die er zijn.
- De teamleiders zijn geschoold in het gebruik van de VGN-academie wat zij gaan vertalen naar hun teams. De online scholingscomponenten worden gericht ingezet in praktijksituaties met ondersteuning van de gedragskundigen. Zo ontstaat er meer

meedenken. Medewerkers voelen zich gehoord en krijgen altijd binnen twee dagen persoonlijk respons op hun vragen, danwel van de meewerkend teamleider of van de staf. De meewerkend teamleider is veel aanwezig op het woonhuis en werkt zelf mee in de diensten.

Daarnaast werken we met vaste teams van medewerkers en worden er meer zorguren ingezet vanwege de lage organisatiekosten, een zeer aantrekkelijk aspect voor sollicitanten.

ZorgWiel biedt stagiaires na de stageperiode een bijbaan aan in de zorg als Assistent Begeleider, dit zorgt voor een sterke binding van de stagiaires: onze medewerkers van de toekomst.

In 2023 is er gestart met ideeën gericht op de werving van zij-instromers. Er is onderzoek gedaan naar bestaande projectplannen, er is contact gelegd met opleidingen en er is binnen de teams gepolst of de medewerkers open staan voor zij-instromers.

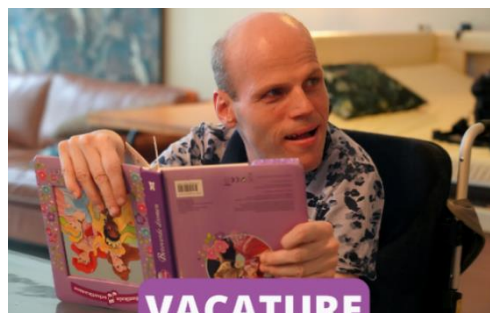
In 2024 zal de werving gaan plaatsvinden i.s.m. opleidingen.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek



Verzorgende IG & Verpleegkundige gehandicaptenzorg

Een leuk en persoonlijk team, waarbij je dagelijks veel terug krijgt van de mensen met wie je werkt!



Verzorgende IG & Verpleegkundige gehandicaptenzorg

Een leuk en persoonlijk team, waarbij je dagelijks veel terug krijgt van de mensen met wie je werkt!



ZorgWiel heeft begin 2022 voor de derde keer een medewerkers tevredenheidsonderzoek laten uitvoeren. Werktevredenheid bepaalt in hoge mate het werkplezier en de productiviteit, het voorkomt werkstress, ergernis en frustratie en draagt in grote mate bij aan de motivatie, vitaliteit en gezondheid en daarmee aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Hoe aantrekkelijker het werk en de werksituatie voor de medewerkers is, hoe groter de tevredenheid.

Door de kernwaarden van ZorgWiel streven wij naar een grote mate van werktevredenheid voor onze collega's; kleinschaligheid, persoonlijk contact, gedeelde verantwoordelijkheid, langdurige relaties en transparantie.

De uitkomsten van het onderzoek zijn van belang voor ons om vast te houden aan wat goed gaat in de organisatie en om te werken aan de verbeterpunten. In 2022 waren de uitkomsten zeer positief, net als in 2019.



121 van de 165 medewerkers hebben de vragenlijst ingevuld. Een heel mooi resultaat waar ZorgWiel trots op is. De hoge respons en score heeft ZorgWiel kunnen vasthouden in een periode van ruim twee jaar waarin de organisatie is gegroeid en er sprake was van een coronapandemie. Deze hoge respons en score zijn uitzonderlijk in de branche.



In 2024 zal wederom een medewerkers tevredenheidsonderzoek plaatsvinden. We zullen zoeken naar een vernieuwende vorm, waarbij het wel van belang is dat we de resultaten kunnen vergelijken met voorgaande jaren.

Medewerkersraad

ZorgWiel heeft een Medewerkersraad ingesteld, nadat eerder gebleken was dat er onvoldoende interesse was in een Ondernemingsraad. Medewerkers gaven aan dat zij tevreden zijn met de huidige gang van zaken; de lijnen zijn kort, de leiding is goed en snel bereikbaar en aandachtspunten worden direct opgepakt. Omdat ZorgWiel medezeggenschap van medewerkers heel belangrijk vindt, is er in 2018 gestart met een Medewerkersraad. De raad bestaat uit medewerkers vanuit een aantal woonhuizen die er echt voor gekozen hebben hieraan deel te nemen. Dat kan zijn vanuit eerdere ervaring of uit interesse. Zij nemen de andere woonhuizen mee, via een vast contactpersoon, voor terugkoppeling en ruggenspraak. Beleid binnen ZorgWiel wordt eerst besproken met de Medewerkersraad, zij geven goedkeuring alvorens het verder in de organisatie wordt uitgerold.



De medewerkersraad heeft in 2023 vier keer vergaderd. De onderwerpen die in de vergaderingen zijn behandeld:

1. Jaarverantwoording 2022 is goedgekeurd
2. Kwaliteitsrapport 2022 is goedgekeurd
3. Hebben adviezen uitgebracht; o.a. de jaarurensystematiek en verschoven diensten, de binding en het behoud van medewerkers, roosterbeleid.

Medewerkersdag: werkgeluk en briljante mislukkingen

Tijdens onze jaarlijkse medewerkersdag is het thema werkgeluk en briljante mislukkingen centraal gezet. Een belangrijke boodschap voor onze medewerkers: hoe ervaar je meer werkgeluk? Wanneer je een nieuw idee of plan hebt en het mislukt, is dat dan niet briljant omdat je daarvan leert? Een spreker van het instituut voor briljante mislukkingen heeft onze medewerkers op een inspirerende wijze meegenomen in dit onderwerp. Dit resulteerde direct in mooie inzichten. Dit onderwerp wordt binnen de teams gedurende 2024 onder de aandacht gehouden, in teamoverleggen, door middel van 'briljante mislukkingen' kaartjes etc.



Wat **briljante mislukkingen** ons leren over innoveren en ondernemen in zorg en welzijn.

In de middag was er tijd voor teambuilding, diverse activiteiten waaruit medewerkers konden kiezen. Teams van alle woonhuizen konden kennismaken met elkaar, ervaringen uitwisselen en samenwerken in de activiteiten. Met een mooi resultaat: meer verbinding tussen de woonhuizen onderling.

Kanslijn 5 inzetten netwerk bewoner

In 2023 is ervoor gekozen om het vrijwilligersnetwerk van de bewoners proactief te vergroten, dit sluit aan bij Kanslijn 5. Deze kanslijnen zijn door Zorgverzekeraars Nederland bedacht om de zorg ook in de toekomst duurzaam, toekomstbestendig en betaalbaar te kunnen organiseren.



Het doel is het vergroten van het welzijn van onze bewoners, meer individuele aandacht zodat medewerkers meer tijd hebben voor de complexere zorg of om net even wat meer tijd te nemen in de begeleiding. Vrijwilligers zijn enorm belangrijk voor een groter welzijn van bewoners en het terugdringen van het arbeidsmarkttekort. ZorgWiel wil een actiever vrijwilligersbeleid voeren. Wij willen het percentage vrijwilligers t.o.v. betaalde krachten vergroten. De inzet van vrijwilligers verhoogt de kwaliteit van leven van bewoners. Vooral op het gebied van vrijetijdsbesteding, en bij het voorkomen van eenzaamheid spelen vrijwilligers een essentiële rol. Daarnaast nemen vrijwilligers werkzaamheden over van de zorgprofessionals, bijvoorbeeld bij het vervoer van bewoners en bij de bereiding van maaltijden. Hierdoor kunnen professionals ingezet worden voor complexere handelingen of voor meer één op één aandacht.

In 2023 is er nagedacht over de randvoorwaarden om de implementatie succesvol te maken voor alle belanghebbenden. Welke randvoorwaarden zijn er nodig om de samenwerking aantrekkelijk te maken voor professional én netwerk?

- Hoe betrekken we de alle belanghebbenden? Het creëren van draagvlak.
- Wat betekent een nieuwe werkwijze voor sturing, coaching en competenties van de vrijwilligers?

- Hoe zetten we medewerkers ook in de nieuwe samenwerking in hun kracht? Hoe voorkomen we dat ze verlies ervaren, als het netwerk 'de leuke dingen' mag doen?
- Hoe zorgen we dat medewerkers plezier houden in hun werk, ook als werkwijze, gedrag en houding moeten veranderen?
- Hoe betrekken we het netwerk? Hoe maken we werkafspraken?

In 2024 wordt de implementatie verder uitgevoerd:

- Er worden werkgroepen gevormd om een pilot te starten op twee woonhuizen
- Er worden ervaringen gedeeld met collega zorgorganisaties
- Het Implementatieplan wordt uitgevoerd

Waar werken wij naartoe de komende jaren?

- De implementatie van de Kanslijn: stimuleren van het eigen netwerk van de bewoner
- Inzet van een proactief vrijwilligersbeleid (betreft ook de Kanslijn)
- Het blijven boeien en binden van medewerkers d.m.v. scholingsbeleid op maat
- Werving medewerkers d.m.v. interne opleiding voor zij- instromers of voor doorgroei van interne medewerkers
- Het thema werkgeluk doorvoeren in de organisatie

BOUWSTEEN 4: INZICHT IN KWALITEIT

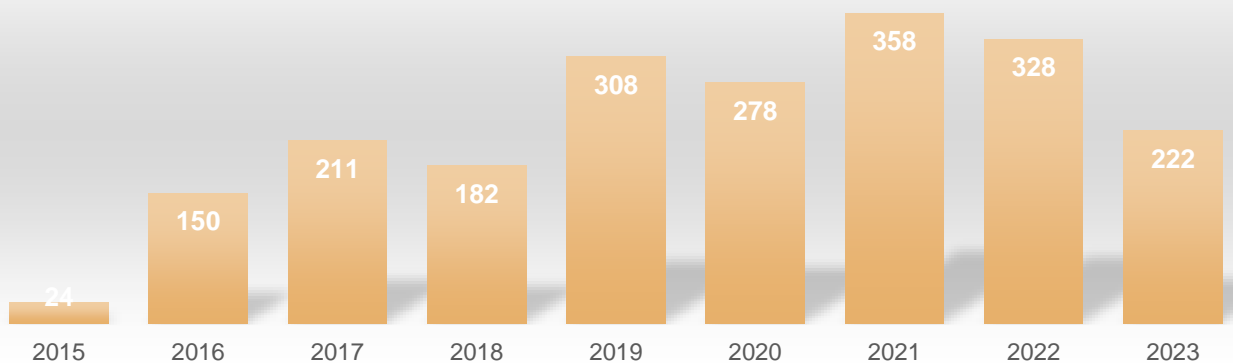
Veiligheid van de geboden zorg

ZorgWiel staat voor openheid en transparantie, ook als het gaat om MIC-meldingen. De MIC-commissie streeft ernaar dat medewerkers alle incidenten melden, dat zij vertrouwen op veiligheid van melden en dat incidenten in een open, niet veroordelende sfeer besproken kunnen worden. Dit veronderstelt dat de medewerkers van Stichting ZorgWiel de positieve effecten van het melden ook in de praktijk terugzien. Het behandelen van de meldingen en doorvoeren van verbeteringen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle medewerkers werkzaam bij Stichting ZorgWiel.

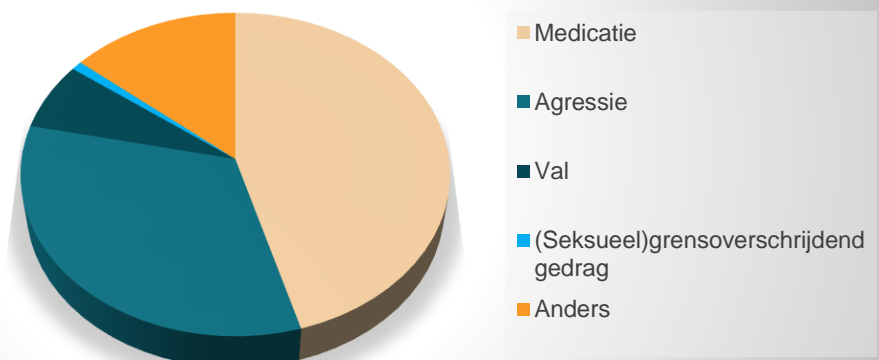
De afgelopen jaren is ZorgWiel gestaag gegroeid. De groei van de organisatie maakt dat de afgelopen jaren een toename van het totale aantal meldingen te zien was, dit is een natuurlijk gegeven. In 2022 signaleerden wij een afname in het aantal incidenten en zien wij in 2023 een verdere afname van 32,3% van het totaal aantal MIC-meldingen.

Vanaf april 2023 levert ZorgWiel zorg binnen woonhuis WijSamen in Wijchen voor 13 bewoners. WijSamen is aan het overzicht MIC-meldingen 2023 toegevoegd.

Overzicht MIC-meldingen 2015-2023



Overzicht meldingen per incident 2023



In 2023 was er sprake van een afname van 32,3% van het totaal aantal meldingen. Het grootste deel van de meldingen in 2023 betrof wederom meldingen van agressie en medicatie. Samen zijn zij goed voor 78% van het totale aantal meldingen binnen onze organisatie.

Daarnaast zien wij een toename in de categorie medicatie, deze toename is terug te leiden naar een viertal woonhuizen. Deze situaties zijn in beeld bij de teamleider van het betreffende woonhuis en de staf. Er zijn acties uitgezet en deze situaties worden opgevolgd. Omdat er een verschil ligt binnen de woonhuizen is er vanaf vorig jaar gekozen om elk woonhuis afzonderlijk in beeld te brengen. Per woonhuis zijn aandachtspunten geformuleerd. De teams gaan in 2024 met ondersteuning vanuit de MIC-commissie hiermee aan de slag.

Leven in vrijheid, de Wet zorg en dwang

Alle bewoners wonen binnen ZorgWiel op vrijwillige basis. Onvrijwillige zorg komt pas om de hoek kijken nadat alle mogelijkheden en alternatieven zijn onderzocht om dit te voorkomen. Als onvrijwillige zorg de enige optie lijkt, volgen we het wettelijk vastgestelde stappenplan uit de Wet zorg en dwang (Wzd). Binnen ZorgWiel hebben wij een externe Wzd-functionaris, Ester Jakobs, GZ-psycholoog.



De Wzd-functionaris beoordeelt het ondersteuningsplan bij onvrijwillige zorg, ziet toe op de inzet van de minst ingrijpende vorm van onvrijwillige zorg, stimuleert de mogelijke afbouw van onvrijwillige zorg en is verantwoordelijk voor de algemene gang van zaken rondom het verlenen van onvrijwillige zorg. De vakgroep gedragskundigen heeft met de Wzd-functionaris onderling inhoudelijk overleg en op deze wijze wordt de continuïteit geborgd.

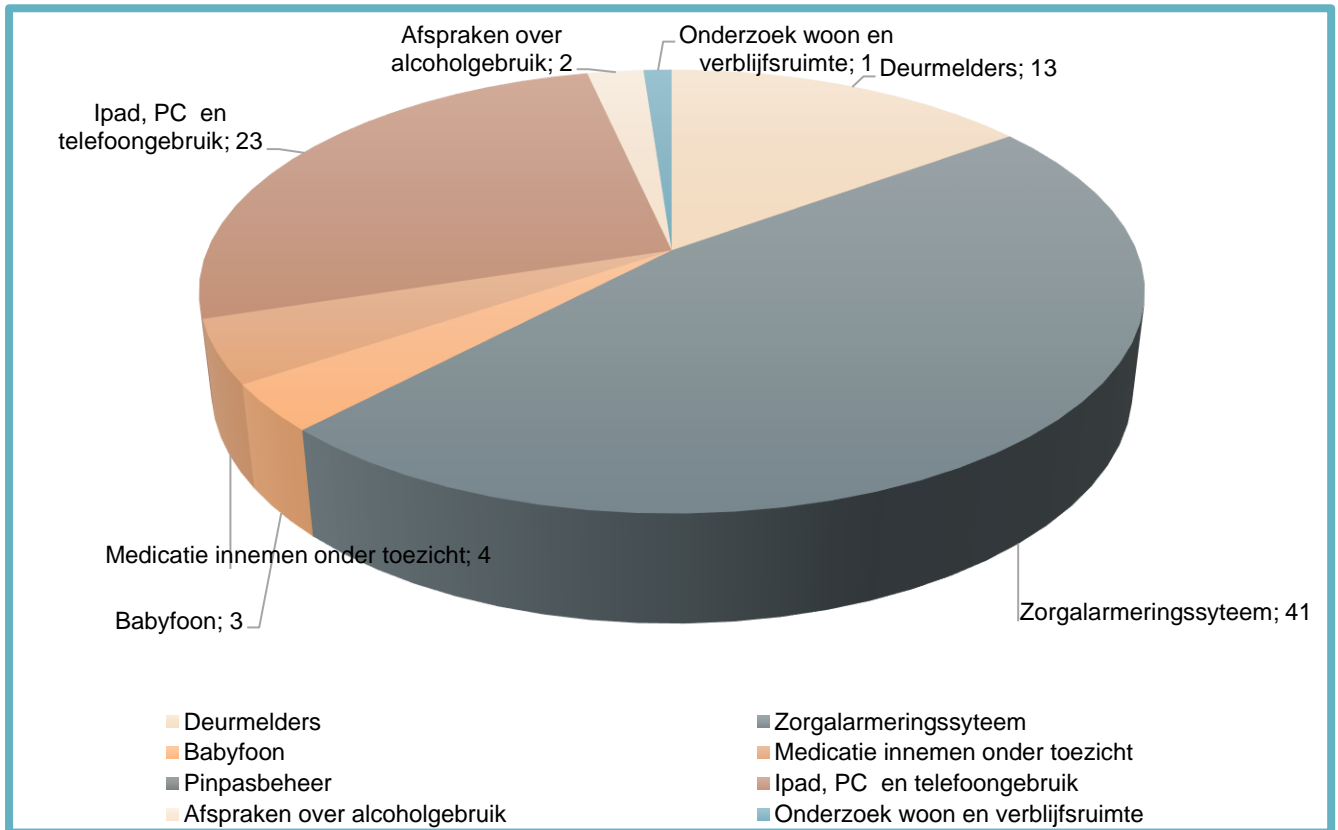
Alle woningen bij ZorgWiel zijn bij het locatieregister van de IGI ingeschreven als locatie waar onvrijwillige zorg mag worden toegepast. ZorgWiel biedt medewerkers in overleg met de teamleider een training aan over hoe om te gaan met vrijheid en veiligheid. Ook is er een e-learning beschikbaar voor nieuwe medewerkers met informatie over de CVP Wzd.



De afgelopen drie jaar hebben wij de onvrijwillige zorg binnen ZorgWiel afgebouwd. Naast onvrijwillige zorg vinden wij het als organisatie belangrijk om inzicht te hebben in vormen van zorg waartegen geen verzet is van de bewoner en/of zijn vertegenwoordiger.

Hieronder laten wij vormen van zorg zien die wij leveren en waarbij instemming is maar die ingrijpen op het dagelijks leven van onze bewoners. Het betreffen hier persoonlijke afspraken die in overleg met de bewoner en zijn vertegenwoordiger zijn vastgelegd in het Mijn Plan. Deze afspraken worden

door de PBA-er vastgelegd in de afsprakenkaart (AK) en de risicoanalyse (RA) van de individuele bewoner en worden jaarlijks geëvalueerd. Zo borgen wij de monitoring van deze afspraken.



De Clientvertrouwenspersoon Wzd

In het jaar 2023 heeft de CVP Wzd voorlichting gegeven over haar rol aan medewerkers van Stichting ZorgWiel. In de meeste gevallen zijn de teamleiders de contactpersonen op de woonhuizen voor de CVP Wzd. De contacten lopen over het algemeen prettig en laagdrempelig. Op sommige woonhuizen en bij de ouderraad verloopt de toegang van de CVP Wzd nog wel moeizaam. Nog niet alle vertegenwoordigers en medewerkers zijn volledig op de hoogte van de rol van de CVP Wzd. Dit maakt dat de CVP Wzd in 2024 nog verder in wil steken op voorlichting en daarbij het creëren van bekendheid over de functie.

In 2023 zijn er 10 woonhuisbezoeken afgelegd door de CVP Wzd. De intentie is om de komende jaren nog verder in te steken op bekendheid, zichtbaarheid en laagdrempelige bereikbaarheid van de CVP Wzd. Dit zal gebeuren in de vorm van woonhuisbezoeken, voorlichtingen aan zorgteams en het verspreiden van de flyers van de CVP Wzd.

In 2023 heeft de CVP Wzd ondersteuning geboden bij 1 kwestie. Vanwege de mogelijke herleidbaarheid kan geen toelichting worden geven op de kwestie.



De CVP Wzd kan tijdens de uitvoering van de dienstverlening tekortkomingen in cliëntenrechten tegenkomen.

De Wzd heeft het afgeven van dergelijke signalen ook als taak voor de CVP Wzd opgenomen. Het afgeven van een signaal gebeurt in principe bij de zorgaanbieder. Er bestaat een mogelijkheid tot opschaling naar de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) als de tekortkomingen in het cliëntenrecht blijven voortbestaan. In 2023 heeft de CVP Wzd geen signalen afgegeven.

Toegankelijkheid medisch generalistische zorg

In de gezondheidszorg is landelijk sprake van een overbelasting van de huisartsenzorg, de eerstelijnszorg. We merken al enige tijd een terugtrekkende beweging binnen een van onze regio's, Uden. Deze beweging zien we met name bij de huisartsenzorg voor onze bewoners met een Wlz indicatie inclusief behandeling.

De oorzaak hiervan is divers; een deel van de bewonersgroep wordt gezien als te complex, er is vaak sprake van co-morbiditeit, huisartsen ervaren onvoldoende kennis te hebben en kunnen daardoor moeilijk eindverantwoordelijkheid dragen, consulten met de bewoners kosten meer tijd, vormen te veel belasting/werkdruk en het blijkt in de praktijk lastig om avond- en weekend zorg te regelen. In 2023 hebben wij in MedTzorg een partner gevonden die een antwoord heeft op de huisartsenzorg voor bewoners van twee woonhuizen in Uden die bij ons wonen inclusief behandeling.

We zien binnen ZorgWiel een toename van deze "complexere" en ouder wordende bewoners met een zwaardere zorgvraag. De gevraagde deskundigheid van medewerkers verandert gestaag naar meer verpleegkundig opgeleid, maar vraagt ook nog steeds veel agogische kennis vanwege complexere gedragsvraagstukken. Desondanks is de complexiteit op medisch gebied van dien aard dat meer aansturing van een (huis)arts of specialist in sommige gevallen nodig is.



Met regelmaat wordt een consult van een arts VG vanuit een andere organisatie ingeschakeld. Binnen ZorgWiel zijn wij in gesprek met partners om de medisch generalistische zorg steviger neer te zetten. De huidige samenwerking met een partnerorganisatie is voor een deel van de woonhuizen niet geheel naar wens gezien de ligging van de AVG-poli in Arnhem.

Klachten cliënten en medewerkers, MIM (Melding incidenten Medewerkers)



In 2023 zijn er geen klachten ingediend bij de klachtenfunctionaris of Geschillencommissie Gehandicaptenzorg. Wanneer bewoners, vertegenwoordigers of medewerkers klachten hebben over ZorgWiel dan kunnen deze gemeld worden bij de vertrouwenspersoon, de onafhankelijk clientondersteuner, of de klachtenfunctionaris. Medewerkers van ZorgWiel hebben in 2023 een aantal keer melding gemaakt van grensoverschrijdend gedrag (GOG).

(Seksueel)grensoverschrijdend gedrag

Binnen ZorgWiel willen we dat medewerkers en bewoners zich veilig voelen en in een veilige omgeving kunnen wonen, leven en werken. Grensoverschrijdend gedrag (SGOG) waaronder intimidatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie of pesten is onacceptabel en wordt niet getolereerd. Dat betekent dat onze medewerkers zich professioneel, respectvol, vriendelijk en beleefd gedragen naar elkaar, onze bewoners en hun verwanten. Dit verwachten wij net zo van bewoners, verwanten, leidinggevenden en derden ten opzichte van de medewerkers.



ZorgWiel zal de komende jaren de gedragscode herzien en aandacht besteden op het gebied van bewustwording, preventie, herkennen van signalen en zorgvuldig acteren op incidenten.

Duurzaamheidsbeleid

De Green Deal Duurzame Zorg is op 4 november 2022 ondertekend door onze brancheorganisatie VGN, Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland. De zorgsector in Nederland is verantwoordelijk voor ongeveer 7% van de nationale CO₂-voetafdruk. Daarnaast is 4% van het afval en 13% van het grondstoffengebruik (metalen en mineralen) toe te schrijven aan de zorg.



1. Gezondheidsbevordering van bewoners en medewerkers
2. Vergroten bewustwording en kennis over de impact van de zorg op het klimaat en andersom
3. CO₂ -uitstoot terugbrengen met 55% in 2030 en klimaatneutraal in 2050
4. Primair grondstofgebruik 50% verminderen in 2030 en maximaal circulaire zorg in 2050
5. Verminderen milieubelasting door medicatie(gebruik)

ZorgWiel gaat een Duurzaamheidsbeleid opstellen voor de lange termijn met de focus op de bovenstaande 5 doelen vanuit de Green Deal Duurzame Zorg.

Vanuit de gemeenschappelijk gevoelde urgentie en intrinsieke overtuiging dat verduurzaming binnen de zorgsector mogelijk is, werken wij als zorgorganisatie samen met de collega zorgaanbieders aan een zorgsector die een minimale impact heeft op het klimaat maar een maximale impact heeft op de levens van de bewoners binnen de langdurige zorg.

Waar werken wij naartoe de komende jaren?

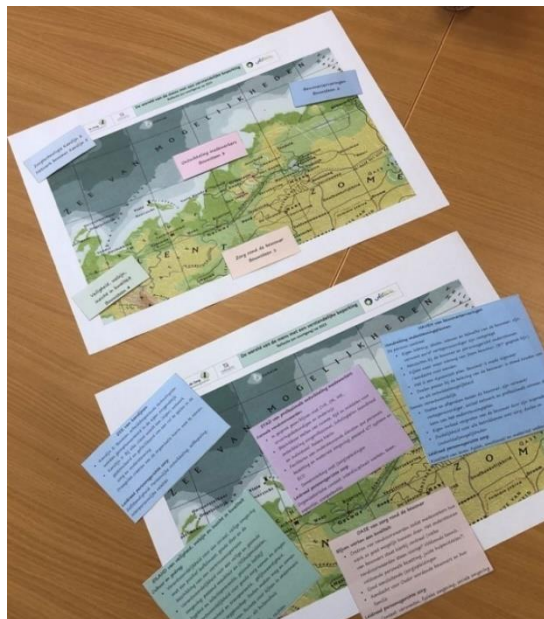
- Verbetering in het procesmatig registreren van onvrijwillige zorg.
- Voorlichting en creëren van verdere bekendheid van de CVP Wzd.
- Nazorg bij medewerkers en bewoners na incident.
- Aandacht voor grensoverschrijdend gedrag binnen ZorgWiel.
- Opstellen Duurzaamheidsbeleid voor de lange termijn met de focus op de doelen vanuit de Green Deal Duurzame Zorg.

Blik van buitenaf:

Externe visitatie evaluatie en opbrengsten

We hebben in april 2023 samen met collega zorgaanbieder woonzorgcentrum de Zeeg de externe visitatie georganiseerd. Wij deden dit in samenwerking met het Astrum College, een partner vanuit het onderwijslandschap.

Het doel van deze bijeenkomst was om bij elkaar een kijkje in de keuken te nemen. Wij kijken terug op een vruchtbare bijeenkomst waarbij wij niet alleen terugblikten op het eigen traject van de afgelopen periode, maar ook vooruitkeken naar onze toekomstige ambities en het veranderende zorglandschap.



Bij deze visitatie stonden de vier bouwstenen van het Kwaliteitskompas centraal. Vanuit onze gedeelde passie voor innovatie, kennisontwikkeling en verbetering van onze dienstverlening, hebben we met elkaar ontdekt dat we veel van elkaar kunnen leren en elkaar kunnen versterken. Het was inspirerend om te zien en te horen hoe wij de samenwerking kunnen aanwenden om de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking naar een nog hoger niveau te tillen.

De openheid en bereidheid om van elkaar te leren is bij de deelnemers sterk aanwezig en wij hebben naar elkaar uitgesproken om onze samenwerking verder te versterken.



Bewonersraad:

In de vergadering van de bewonersraad is de bewonersversie van het kwaliteitsbeeld besproken. De bewonersraad ondersteunt de plannen voor de komende jaren. De leden van de bewonersraad zullen een terugkoppeling verzorgen naar de bewoners van het eigen woonhuis met ondersteuning vanuit begeleiding.

Medewerkersraad:

Het kwaliteitsbeeld 2023 is besproken in de bijeenkomst van de medewerkersraad. Wij vinden dat wat beschreven staat overeenkomt met het beeld en onze bevindingen zoals wij die als medewerkers van Zorgwiel dagelijks in de praktijk ervaren.

Raad van Toezicht:

Stichting Zorgwiel biedt zorg en ondersteuning aan mensen met een verstandelijke beperking. Zij wonen in kleinschalige woon- en zorgprojecten. Hierbij is het monitoren en het continu verbeteren van de zorg- en dienstverlening en het laten aansluiten op toekomstige wensen van de bewoner en de eisen van de wetgeving van cruciaal belang. De RvT ondersteunt de visie van de Stichting die zij beschrijft vanuit het kwaliteitskompas met de volgende 4 bouwstenen:

- 1) Het zorgproces rond de individuele persoon
- 2) Onderzoek naar de ervaringen van mensen met een beperking
- 3) Professionele ontwikkeling
- 4) Inzicht in kwaliteit

De teamreflecties laat zien dat ieder huis haar eigen kleur en signatuur heeft, wat een extra uitdaging is voor de te leveren zorg- en dienstverlening. Door de gelaagdheid die de diverse toekomstgerichte acties in zich hebben (bijvoorbeeld lange en korte termijn, bewoner en medewerker, informatievoorziening en uitvoeringsacties) zal er op verschillende elementen continu aandacht zijn en gewerkt worden aan verbeteringen om zo toekomst-proof te blijven.

DE KERN WAAR HET OM DRAAIT TEAMREFLECTIES PER WOONHUIS



Op de volgende pagina's komen onze woonhuizen aan de beurt.

Dé Kern waar het echt om draait binnen Zorgwiel.

Het gaat om de huizen waar onze 134 bewoners een thuis hebben gevonden. Een thuis waar een team professionele/ deskundige medewerkers samen met het netwerk van de bewoner elke dag opnieuw liefdevolle en kwalitatief hoogstaande zorg levert.

Binnen Zorgwiel vinden wij het belangrijk dat we niet alleen op organisatieniveau, maar ook op woonhuisniveau terugblikken op de afgelopen periode en lessen halen uit de opgedane ervaringen. Vragen die de teams zichzelf stellen zijn:

- Waar zijn wij trots op?
- Waar hebben wij het afgelopen jaar aan gewerkt?
- Waar werken wij naartoe de komende jaren?

Door middel van een teamreflectie heeft elk woonhuis hierbij stil gestaan. Alle informatie is vervolgens verwerkt in onderstaande pagina's.

Teamreflectie `t Span

`t Span is een kleinschalige woonvorm op een mooie, historische plek nabij het centrum van Nijmegen. In `t Span wonen 6 dames en 3 heren, die allemaal rond de 32/40 jaar oud zijn. De meeste bewoners wonen al meer dan 10 jaar samen en hebben een hechte band met elkaar. Zorgwiel biedt de dagelijkse begeleiding met een enthousiast team van medewerkers op basis van persoonsgebonden budgetten.

Waar zijn wij trots op?

- We bieden een warm en veilig thuis aan bewoners en ouders. Een thuis waar iedereen zichzelf kan en mag zijn.
- We hebben een team dat iets voor elkaar over heeft, Niet alleen in goede tijden, maar juist ook als het even wat minder gaat. We zijn er voor de bewoners, ouders en elkaar als het zwaar is. We zorgen voor elkaar.
- Het is bijzonder om te zien dat iedereen een stap extra wil doen. In tijden dat het lastig is, is iedereen bereid om creatief mee te denken in het zoeken naar oplossingen. Het is bijzonder om te zien dat ondanks de grote werkdruk, als gevolg van zieken de afgelopen jaren, iedereen zich inzet om er wat van te maken.
- Een mooie kwaliteit van dit team is dat er onderling veel gelachen wordt, we durven ook om onszelf te lachen. Dat zorgt er voor dat lastige situaties luchtiger worden en dat we samen de schouders er onder zetten.



Waar hebben wij het afgelopen jaar aan gewerkt?

- Teambuilding na komst nieuwe collega`s. Aandacht voor ieders kwaliteiten en hoe we daar gebruik van kunnen maken.
- Levend houden van trainingen die we gevolgd hebben.
- Samen met ouders optrekken en nadenken over de toekomst.

Bovenstaande punten zijn in 2023 niet alleen de revue gepasseerd, maar hebben een plek gekregen in de manier van werken binnen `t Span. Belangrijk blijft het afstemmen met elkaar. Ruimte te geven voor verschillen, maar vooral te zoeken naar de gemeenschappelijke deler. Goede zorg dragen voor de bewoner.

Waar gaan wij de komende jaren aan werken?

- Teambuilding en verdieping, na wisselingen binnen het team aandacht voor ieders kwaliteiten en hoe we daar gebruik van kunnen maken.
- Levend houden van de trainingen die we gevolgd hebben zoals de ouder wordende bewoner en de theorie van Karel de Corte.
- Samen met ouders optrekken en nadenken over de toekomst.
- Samen met broers en zussen optrekken en nadenken over de toekomst.

IMPRESSIE FILMPJE ->



Teamreflectie De Blitz

Zorgwiel verleent sinds okt 2016 zorg binnen woonhuis de Blitz. In de Blitz wonen 12 bewoners met een leeftijd variërend tussen de 29 en de 50 jaar. De Blitz is een diverse groep bewoners, waarin de bewoners met een EMB samenwonen met bewoners met een MVB. De levering van de zorg is op basis van ZIN.



← Impressiefilmpje.

Waar zijn wij trots op?

De Blitz staat voor oprechtheid, begrip tonen, flexibiliteit, openheid, eerlijkheid, zorgzaamheid, rust en gelijkwaardigheid. Door liefdevolle aandacht te geven wil het team onze bewoners een fijne dag bieden met de juiste ondersteuning. Alle bewoners hebben een netwerk dat zeer betrokken is en dicht bij de bewoner staat. In een turbulent jaar zijn we de zorg voor elkaar, onze bewoners en de samenwerking met ouders/brussen niet uit het oog verloren. We zijn trots op de veerkracht van ons team, de bewoners en de ouders/brussen.

Waar hebben wij het afgelopen jaar aan gewerkt?



- Borging van de Laccs methodiek door middel van `een goed leven gesprek` in het MDO
- Meer ruimte voor eigen regie van de bewoner door het aanbieden van keuzes
- Aandacht voor medicatieveiligheid
- Werken aan het teamproces
- Voortdurend aansluiten bij veranderende zorgvragen

Waar gaan wij de komende jaren aan werken?

Voor de Blitz kiezen we de komende jaren ervoor om in te zetten op het verdiepen van de doelen van het afgelopen jaar. Reden hiervan is dat de ingezette lijn verder uitgewerkt gaat worden en wij aandacht willen blijven geven aan het bestendigen van bovenstaande doelen. Hiermee zorgen wij voor een echte verdieping en de verbetering die wij willen maken op deze gebieden. Om dit goed ingebed te krijgen in de dagelijkse structuur, vraagt dit een langere periode.

Teamreflectie De Strang

De Strang is in 2007 van start gegaan, opgericht door de Stichting Woonvorm Gendt (stichting gevormd door ouders). ZorgWiel verleent sinds 1 mei 2016 zorg binnen woonhuis de Strang. In dit woonhuis wonen 12 bewoners en de leeftijd varieert tussen de 31 en de 71 jaar. De levering van de zorg is op basis van ZIN. ZorgWiel huurt de Strang van Woonstichting Gendt.

Waar zijn wij trots op?

Wij samen een stabiel team vormen waarin we er voor elkaar zijn, er sprake is van een fijne samenwerking onderling, een open en veilige werksfeer, we in lastige tijden kunnen blijven lachen met elkaar en dat we kunnen concluderen dat al het voorgaande ten goede komt aan de zorg voor onze bewoners.



Waar hebben wij het afgelopen jaar aan gewerkt?

- Omgaan met de eigen grenzen van het team
- Kennis verdieping ouder wordende bewoner
- Objectief rapporteren
- Investeren in korte lijnen met ouders van bewoners
- Investeren in elkaar

Samen met het team, ouders, belangenbehartigers hebben we gewerkt aan bovenstaande, en dit laat een nog sterkere samenwerking zien.



Impressie-
filmpje.

Waar gaan wij de komende jaren aan werken?

- In gesprek blijven met ouders over ieders visie op de zorgverlening, de bijkomende verwachtingen en de mogelijkheden binnen de Strang
- Het team kan elkaar helpen om uit te zoomen in situaties waarin iemand emotioneel (te) hoog betrokken is.
- Het team gaat elkaar meer bevragen op handelwijzen (hoe en waarom) en feedback geven, zodat we van elkaar blijven leren en blijven bijdragen aan een open cultuur.
- Het team let op het objectief rapporteren (oordeelsvrij) en spreekt elkaar hierop aan indien nodig.
- Het thema 'ouder wordende bewoner en diens omgeving' wordt verder uitgezet, te beginnen met een ouderbijeenkomst in het tweede kwartaal van 2024

Teamreflectie De Vlinder

De Vlinder is in 2020 van start gegaan. Woonhuis de Vlinder is opgericht op initiatief van ouders, stichting Woongroep de Vlinder. ZorgWiel verleent sinds de start zorg binnen woonhuis de Vlinder. In dit woonhuis wonen 10 bewoners en de leeftijd varieert tussen de 23 en de 53 jaar. De levering van de zorg is op basis van ZIN.

Waar zijn wij trots op?

We zien persoonlijke groei bij bewoners, sinds de start van het woonhuis. Bewoners zijn stabiel, er zijn minder incidenten en de zelfredzaamheid is vergroot. De bewoners stemmen onderling goed op elkaar af en helpen elkaar waar nodig. Zij accepteren elkaar. Dit komt mede door een stabiel team dat veiligheid en nabijheid biedt. We hebben met ons team een gezonde leefstijl voor onze bewoners ontwikkeld.

Waar hebben wij het afgelopen jaar aan gewerkt?

- 1 op 1 contact met bewoners verdiepen
- We zijn meer gaan kijken wat elk individu in huis meer vraagt en laat zien, in 2024 willen we dit gaan uitbreiden door echt meer 1 op 1 tijd in te plannen met de bewoners
- Met het team activiteiten ontplooiën gericht op verdiepen van kennis en behouden van connectie.

Als team hebben we hier stappen in gemaakt. We hebben afspraken gemaakt over hoe en wanneer we communiceren met ouders en blijven dit als team ook uitstralen richting de ouderclub. Maar we zijn ook gaan zien wat iedere individuele ouder fijn vindt in dit contact en zijn hier meer op gaan afstemmen



Waar gaan wij de komende jaren aan werken?

- Het behouden van een stabiel team waarin we elkaar zien en accepteren in onze kwaliteiten en valkuilen.
- Blijven doen van leuke activiteiten, naast scholing op kennisgebied. Oog houden voor ieders wensen binnen het team.
- Meer 1 op 1 tijd met bewoners doorbrengen. Dit door bijv. de uren effectiever in te zetten, activiteiten meer te spreiden door het jaar heen en een betere planning te maken.



Impressie filmpje

Teamreflectie Ganzenvlucht

Ganzenvlucht is eind 2016 gestart door samenwerking tussen de vereniging Woongroep Ganzenvlucht en ZorgWiel. Binnen woonhuis Ganzenvlucht wordt aan 10 bewoners zorg verleend op basis van ZIN. De woongroep zal medio 2024 gaan verhuizen naar een nieuwbouwproject in Gendt, het Staatsliedenpark.

Impressiefilmpje



Waar zijn wij trots op?

Terugkijkend zijn we als team erg trots op het feit dat we een heel moeilijke zorgvraag goed hebben kunnen afronden, ook al vroeg dat veel van eenieder. Daarnaast zijn we ruimte gaan inrichten om met elkaar af te stemmen in een dienst. Daarbij zijn we trots op het feit dat dat we ons kwetsbaar op durven stellen en te leren van fouten. En deze ook mogen maken. Van ouders krijgen we terug dat het ons lukt om achter het (soms moeilijk verstaanbare) gedrag van bewoners te kijken waardoor zij zich gezien voelen.



Waar hebben wij het afgelopen jaar aan gewerkt?

- Training tekentaal. Het gebruik ervan en verdere doorontwikkeling in de dagelijkse praktijk. We hebben hier veel over geleerd. Tekenen en vertragen blijft in de praktijk met momenten lastig. Vertragen en gelijkwaardigheid creëren d.m.v. tekenen blijft een streven.
- Cultiveren van assertief begeleiden op basis van/verdieping van de agressie theorie (ladder). Medewerkers geven aan nu meer te kijken naar; 'Wat is mijn houding naar mijzelf en naar de ander?'. Hierin zien wij een toename in de herkenning van inzichten vanuit de theorie die voorkomen in de dagelijkse praktijk.
- Rapporteren op doelen. Er wordt meer gerapporteerd en daarnaast wordt er meer gekeken op welke wijze er gerapporteerd wordt.

Waar gaan wij de komende jaren aan werken?

- Gevolg geven en vasthouden aan afspraken die we met elkaar maken (vertragen, herhalen). Dit gaan wij doen doordat de Pb'ers borgen en afspraken bewaken. Daarnaast wordt daar regelmatig op teruggekomen in de rapportage, overdracht en het maandelijkse teamoverleg. Accent verleggen in teamoverleg t.a.v. de actiepunten en daar opvolging aan geven.
- In 2024 verhuizen naar de nieuwbouw in het Staatsliedenpark. Inzet op teamsamenwerking en daarnaast vanwege uitbreiding van de bewonersgroep aandacht voor het groepsproces en het vasthouden van het huiselijke karakter van Ganzenvlucht.

Teamreflectie Gezinshuis Angerlo

Gezinshuis Angerlo is een kleinschalige behandelsetting. Vanuit een gezinssituatie wordt de zorg en de behandeling vormgegeven voor de kinderen die niet langer thuis kunnen/mogen wonen. De gezinsouders Mark en Ester Jakobs bieden ondersteuning bij de hulpvraag van de kinderen. Zij zijn professionele opvoeders met een passende opleiding.

Waar zijn we trots op?

- Op alle kinderen, die zich aan het ontwikkelen zijn tot eigen individuen. Ze zetten belangrijke stappen rondom een nieuwe school, werk, dagbesteding, vrije tijd en sociale contacten.
- Dat er kinderen zijn die hebben aangegeven dat ze graag na hun 18^e te willen blijven wonen en de plaatsing in het gezinshuis dus wordt vormgegeven vanuit vrijwilligheid. Dat geeft aan dat ze zich thuis voelen en dat ze nog veel kunnen en willen leren. Een echt compliment.

Waar hebben we het afgelopen jaar aan gewerkt?

- Helder krijgen van het perspectief van de kinderen die inmiddels 18 zijn geweest en die binnen 2 jaar 18 gaan worden. Samen met ZorgWiel is er hiervoor een meerjarenplan gemaakt, waarbij de mogelijkheden van verlengde jeugdwet voor de kinderen die dat willen ook mogelijk zou kunnen zijn.
- Gestructureerde implementatie van traumasensitief werken. Voor 1 kind is dit gestructureerd en via het behandelplan ingezet. In 2024 gaan we verder aandacht besteden hoe dit te verweven in het 24/7 behandelklimaat.
- Verder vormgeven van de zorgplansystematiek. De cyclus is nu voor de meeste kinderen 2 tot 3 keer doorlopen. De doelen vertegenwoordigen de speerpunten van het behandelklimaat voor het betreffende kind.



Waar gaan wij de komende jaren aan werken?

- Verdieping op het thema traumasensitief werken.
- Vergroten van informatieverstrekking aan de kinderen over sociale media, de risico's, het normeren, wat als er dingen gebeuren die niet fijn zijn?

Teamreflectie Het Klavier

Na een aanloop- en regelperiode van ruim 6 jaar, is in het voorjaar van 2021 het ouderinitiatief het Klavier geopend. Het klavier biedt een thuis aan 14 bewoners met een ZZP-indicatie 4,5, 6 en 8 in de leeftijd van 20 tot en met 38 jaar. Zorgwiel biedt 24/7 inwonende zorg, in nauwe samenwerking met de ouders.



Waar zijn wij trots op?

- Dat de bewoners het zo naar hun zin hebben op Het Klavier en de band die we met bewoners en ouders hebben opgebouwd
- Meer individuele tijd voor bewoners. Hier maken wij bewust tijd voor
- Draagkracht en flexibiliteit binnen het team
- De open leerhouding waardoor wij als team in 2023 mooie stappen hebben gezet

Waar hebben we het afgelopen jaar aan gewerkt?

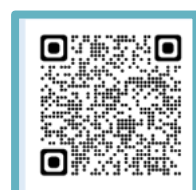
Er is meer openheid in het team waardoor de onderlinge samenwerking beter verloopt. Het afgelopen jaar heeft ervoor gezorgd dat de neuzen meer dezelfde kant op zijn gaan staan. Er zijn over en weer duidelijke verwachtingen, lijnen en kaders gevormd.

Daarnaast hebben we gewerkt aan het verder vormgeven van het PBA-schap. De onderlinge samenwerking tussen de PB'ers A is versterkt, waardoor zij intensiever samenwerken en dit komt ten goede aan de bewoners. Daarnaast is er aandacht geweest voor het organiseren van activiteiten voor bewoners. Ouders zijn hierbij betrokken. Dit heeft vervolgens een positieve uitwerking op de samenwerking met ouders/verwanten.

Waar gaan wij de komende jaren aan werken?

- Meer gebruik maken van elkaars kwaliteiten.
- Focussen op een positieve werksfeer. Dit gaan we doen door onder andere een vervolg aan de training van Inge Blaauw, maar ook door meer activiteiten te ondernemen samen (we gaan 4x per jaar samen lunchen na een vergadering)
- Kortere lijntjes binnen het team, maar ook met ouders en verwanten.
- Verdere verdieping van de deskundigheidsbevordering. Het team gaat scholing krijgen van Inge Blaauw, Nederlands met Gebaren (NmG) en een scholing Omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag.
- Meer oog voor de behoefte van bewoners rondom relaties en vriendschappen.

Impressiefilmpje



Teamreflectie Majstro

Stichting Majstro is een ouderinitiatief dat een woonplek voor jongeren met een verstandelijke of meervoudige beperking heeft gerealiseerd. De woonplek is in het woon-zorgcomplex Aaron, aan de Theo Dobbestraat, in het nieuwe stadsdeel 'Hof van Holland' in Lent (Nijmegen). Sinds 1 maart 2022 wonen de tien jongvolwassenen in de leeftijd tussen 18 en 25 jaar hier naar volle tevredenheid. Elke jongere heeft zijn of haar eigen kamer. Daarnaast is er een mooie open gezamenlijke leefruimte en een tuin.

Impressiefilmpje



Waar zijn we trots op?

Wij zijn er trots op dat we een mooi team hebben kunnen neerzetten in 2023. Waar veiligheid en vertrouwen groot aanwezig is en waar men voor elkaar klaar staat. Ook zijn wij trots om te zien dat de jongeren binnen Majstro een veilig thuis hebben gevonden, een plek waar zij mogen/kunnen zijn wie zij zijn. Er heerst een open en eerlijke samenwerking tussen begeleiding, ouders en de jongeren.

Waar hebben we het afgelopen jaar aan gewerkt?

- We hebben gewerkt aan het neerzetten van een stabiel en veilig team
- Scholing en start van het werken met de LACCS Methodiek
- Vertrouwensband opgebouwd tussen begeleiders, jongeren en de ouders
- Dagprogramma's afgebouwd en meer gekeken naar individuele doelen en zorgvragen.
- De administratie van de zorgplannen aangevuld
- Medicatieveiligheid



In 2023 is enorm geïnvesteerd in het nog beter leren kennen en onderlinge contact met elkaar tussen team/ouders en bewoners. We kunnen nu zeggen dat we een mooie basis hebben gelegd waarop wij samen verder kunnen bouwen.

Waar gaan wij de komende jaren aan werken?

- Het geven en ontvangen van feedback
- Bijeenkomst Driehoekskunde samen met ouders
- Uitbreiden toepassing LACCS-methodiek in het dagelijkse leven van de jongeren
- Medicatiefouten verder terugdringen
- Samenwerking opzoeken met partners in de buurt

Teamreflectie Octopus

Octopus is in 2007 ontstaan op initiatief van de Stichting Octopus. In Octopus wonen Esmée, Marijn, Nouk, Bart, Juul, Juul, Luuk en Gijs. De meesten van hen wonen al lange tijd bij elkaar. Daarom vormen zij een ‘hecht gezin’. Alle bewoners hebben naast een intensieve begeleidingsvraag ook intensieve verzorging en verpleging nodig door hun ernstige, meervoudige beperkingen.

Waar zijn wij trots op?

Als team zijn wij enorm trots als we terugkijken op ons als team. Hoe wij altijd de bewoner vooropstellen en ons zelf blijvend uitdagen om nog beter aan te sluiten. Daarnaast onze flexibiliteit en het voor elkaar klaar staan, ook in moeilijke tijden.



Waar hebben wij het afgelopen jaar aan gewerkt?

- Inzet van de LACCS-methodiek
- Gewerkt met de Presentie methodiek voor teamontwikkeling.
- Effectieve communicatie
- Verbeterslag in de wijze van rapporteren

Voor ons staat altijd de bewoner voorop. Dit doen wij door voortdurend te kijken wat er voor hen nodig is.

Dit zijn onderwerpen die geen echt einde hebben, maar doorlopend verweven zijn in de manier van werken binnen Octopus. Daar waar de zorg verandert, verandert bovenstaande mee.

We kijken klein naar alles wat de bewoners ons laten zien en proberen daar zo goed mogelijk bij aan te sluiten.

Impressiefilmpje



Waar gaan wij de komende jaren aan werken?

- Verder uitrollen van de LACCS-methodiek
- Afnemen van SI onderzoeken. Doel is om met deze kennis nog beter aan te sluiten bij de bewoners
- Bewustwording bij het team op gang brengen wat er allemaal goed gaat. Door soms even pas op de plaats, en te kijken wat we allemaal goed doen

Teamreflectie Ons Huis

Ons Huis bestaat sinds 2001. Opgericht vanuit een ouderinitiatief dat in de afgelopen jaren slechts 2 maal een bewonerswissel heeft gehad. De basisgedachte en behoefte is om zo min mogelijk wisselingen te laten plaatsvinden en hierin zijn we zeker geslaagd. We zijn een stabiel woonhuis, waarin het streven is dat bewoners zich ook echt thuis voelen. In Ons Huis wonen 12 bewoners in de leeftijd van 29 t/m 60 jaar. Door de toename van de gemiddelde leeftijd zien we dus ook dat de begeleidingsbehoefte verandert.

Impressiefilmpje



Waar zijn wij trots op?

- De verbinding met ouders, broers en zussen. Het onderlinge contact verloopt heel prettig. Er is sprake van open en transparante communicatie onderling.
- Een positieve sfeer in huis, dankzij de bewoners en een fijn vertrouwd team. Er is sprake van onderling vertrouwen en openheid.

Waar hebben wij het afgelopen jaar aan gewerkt?

- Pilot seksualiteit en vriendschappen Met 4 bewoners is de pilot gestart om te kijken of bewoners geïnteresseerd zijn in dit onderwerp. Dit was bij ons uiteindelijk niet het geval.
- Agressietraining, een opfrustraining over hoe te handelen in situaties met agressie.
- Begeleidingsstijl klein kijken. Door een individueel traject bij een bewoner zijn we ons nog meer bezig gaan houden met klein kijken. Hierdoor zijn wij in staat om signalen beter te herkennen en proactief kunnen handelen waar nodig.
- Kennisverbreding betreffende ouder wordende bewoner en hun ouders. Tijdens de oudervergadering en binnen het team is hier aandacht voor geweest door de gedragskundige. We weten nu beter signalen te herkennen.
- Verdiepingen in het team over: samenwerking, dementie, structuurvastheid, intervisie en seksualiteit



Waar gaan wij aan werken de komende jaren?

- Pilot inventarisatie zorgwensen met ouders/familie rondom de ouder wordende bewoner
- Kennisverbreding Dementie bij Down Syndroom
- Workshop yoga, gezonde balans voor medewerkers
- Kennisverdieping eerdere trainingen komen dit jaar allemaal weer aan bod.

Teamreflectie Villa Ramon

Villa Ramon is een appartementencomplex in een nieuwbouwwijk in Elst. Het gebouw telt drie woonlagen met mooie appartementen en ontmoetingsruimten voor 13 bewoners. De grondlegger van Villa Ramon is Vereniging Auxillium: een vereniging van ouders. Ouders zijn een onmisbare pijler in het wonen en leven van hun familieleden.

Waar zijn wij trots op?

Als team zijn we trots op hoe stabiel we als team staan. Dit zorgt voor een prettige werksfeer. De bewoners en hun familieleden zijn erg tevreden. Er is een fijne samenwerking met ouders en verwanten.

Waar hebben wij het afgelopen jaar aan gewerkt?

- Verdieping van de kennis rondom de ouder wordende bewoner en aandacht voor de draagkracht van familie/ verwanten.
- Kennisverdieping rondom het samenwerken met het netwerk van de bewoner vanuit de gedachte van Driehoekskunde. Wij borgen dit door het thema maandelijks aan bod te laten komen tijdens het teamoverleg en dit komt ook aan bod tijdens evaluatiebesprekingen met familie/ verwanten en de overdracht tussen collega's.

Waar gaan wij aan werken de komende jaren?



- Teambuilding en verdieping, na wisselingen binnen het team aandacht voor ieders kwaliteiten en hoe we daar gebruik van kunnen maken.
- Levend houden van de trainingen die we gevolgd hebben zoals de ouder wordende cliënt en de theorie van Karel de Corte
- Samen met ouders/ broers/ zussen optrekken en nadenken over de toekomst.

Impressiefilmpje



Teamreflectie WijSamen

Woonhuis Wijsamen is een ouderinitiatief opgericht door stichting Wooninitiatief Wijchen. Het woonhuis is gestart op 1 april 2023. Zorgwiel verleent de zorg en begeleiding van 13 bewoners op basis van ZIN. De bewoners variëren in leeftijd tussen de 20 en 30 jaar.

Waar zijn wij trots op?

Maart 2023 zijn wij gestart met onze reis. De maand maart stond in het teken van kennismaken met elkaar als team, kennismaken met de bewoners en hun ouders, cursussen volgen, klussen in het woonhuis. Trots zijn we dat we mede door deze maand een goede start hebben gemaakt op Wijsamen. Er is een mooi en stevig fundament neergezet waarin collega's fijn samenwerken, waar ruimte is voor ontplooiing. Het team is divers en vult elkaar daardoor goed aan. Met elkaar hebben we een basis gecreëerd waarin bewoners zich veilig voelen en zij hebben kunnen wennen aan het op zichzelf gaan wonen.



Voor 2023 stonden er nog geen doelen op papier, maar is er echt tijd genomen om alle bewoners te leren kennen en hun ouders. Dit ging via de mijn plan besprekingen, maar vooral via alle korte gesprekjes met bewoners op hun appartement, als ouders op bezoek kwamen, etc. Daarnaast vond er iedere maand een teamoverleg plaats waarin ook de gedragsdeskundige betrokken is. In oktober 2023 is de 13^e bewoner komen wonen waarmee de groep van WijSamen compleet is geworden.

Waar gaan wij aan werken de komende jaren?

- Vertrouwen van bewoners te vergroten. Dit doen we door het bewonersoverleg te blijven voeren waarin bewoners steeds vaker zelf agendapunten aandragen, ze gezien en gehoord worden bij vragen (verbaal en non-verbaal). Tijdens het teamoverleg de verdieping te zoeken in 1 bewoner (via verschillende methodes) waardoor wij de bewoners steeds beter leren kennen.
- Samenwerking met ouders uitbreiden. Dit doen we d.m.v. aandacht besteden aan Driehoekskunde, waarin er ook een bijeenkomst is met ouders en teamleden, bewust te blijven van het overleg hebben: wie doet wat als er een vraag is (of dit nu om een zorgvraag gaat of wie helpt er mee met een activiteit), maar ook om 1 keer per jaar een informele bijeenkomst te hebben. Voor dit jaar is dat een BBQ geworden.
- Puntjes op de i zetten. Dit doen we door bewust bezig te zijn met: appartementen netjes achterlaten na de zorg, gericht op doelen rapporteren, de to do app en agendapunten af te werken of daar waar nodig een taak door te schuiven.
- Verdieping teamsamenwerking. Dit doen we door bewust te zijn om regelmatig de dienst te evalueren, open te blijven staan voor nieuwe personen, balans in rooster te houden (waarbij er ook balans is tussen werk/privé, maar ook dat je regelmatig met iedere collega een keer samenwerkt).
Als team gaan wij vol vertrouwen onze reis verder vervolgen.

Teamreflectie Woonhuis geWoon.



GeWoon is in okt 2018 ontstaan op initiatief van Stichting GeWoon. In deze stichting nemen ouders/wettelijk vertegenwoordigers van de bewoners van GeWoon deel. Op GeWoon wonen 7 bewoners met een diverse zorgvraag. De leeftijd van de bewoners varieert van 24 tot 45 jaar. De financiering is een combinatie van WLZ-zorg in natura en PGB.

Waar zijn wij trots op?

- We zijn ons als team bewust dat beide facetten (regelarm werken en Presentie) belangrijk zijn binnen ons werk. Beide vullen elkaar aan dragen eraan bij dat onze visie en werkwijze ‘zo normaal mogelijk’ is en aansluit bij de visie/wens van ouders; een zo ‘gewoon’ mogelijk leven.
- Presentiebenadering is volledig verweven in de zorgverlening. Dit maakt dat wij bewoners zien, tijd nemen en blijven denken/kijken in het moment. De vertrouwensband tussen bewoner en zorgmedewerker kent een stevige basis. Onze dienstenstructuur biedt voldoende ruimte om het werken volgens de Presentiebenadering vorm te geven. We leren onze bewoners elke dag steeds beter kennen.
- Het bewust (leren) werken, zit in de basis in ons systeem van werken. Dit vraagt continue alertheid en open staan voor nieuwe inzichten en de situatie op dat moment voor de individuele bewoner of de groep bewoners.

Waar hebben wij het afgelopen jaar aan gewerkt?

- Deskundigheidsbevordering. We volgden diverse scholingen, zowel digitaal en vervolgens verdieping en toespitsing naar de individuele bewoner, waaronder LACCS, Mondzorg en diverse SEO's. Zo krijgen we bewoners steeds beter in beeld.
- Aandacht voor het perspectief van ouders binnen de gezamenlijke woongroep. Middels Presentie is dit onderwerp een continue bewustwording. Er ontstaat minder vanzelfsprekendheid. We blijven op zoek naar de essentie/de vraag.
- Scholing in de driehoek. Door middel van Presentie zijn we continu aan het werk ‘in de driehoek’. Hiervoor hebben we geen aparte ‘scholing’/training’ ingezet. De uitdaging zit in de balans tussen de individuele behoeftes van bewoner/ouder en professional, welke verantwoordelijk is voor het grotere geheel, het totale woonhuis. Een mooi initiatief van ouders is, dat de oudergroep zelf, in 2024 ook met Presentie een bijeenkomst gaat plannen zodat we samen dezelfde ‘taal’ gaan spreken.

Waar gaan wij de komende jaren aan werken?

- Behoud van de Good Practices. Het klinkt wellicht cliché, maar waar we enorm trots op zijn, is ook de uitdaging; de samenwerking en sfeer ‘open en samen’ houden. Hier is elk teamlid een onderdeel van.
- Presentie. Zowel het team als ouders gaan met bijeenkomsten Presentie (verder) werken. Als team beheersen we de basis, dat mag zeker gezegd worden. Samen met Presentie gaan we op zoek naar verdieping en prikkeling om te kunnen blijven groeien.
- Betrokkenheid buurt/wijk. Contacten versterken in de woonwijk.

Teamreflectie Gezinshuis Meiners

TEAMREFLECTIE

Als team eren we de samenwerking met de grondleggers (h&m). Samen willen wij gezelligheid en huiselijkheid uitdragen en willen we denken vanuit mogelijkheden. Daarin vinden we het belangrijk dat we keuzemogelijkheden bieden, werken vanuit mijn plan en individuele coach gesprekken hebben met onze jongens en meiden. Binnen GHM staan we open voor elkaars mening en visie op een respectvolle manier en hechten we waarde aan de (dagelijkse) communicatie met ouders en elkaar.

Waar zijn we het meest trots op?

Dat we een sterk en flexibel team zijn. We weten elkaar te vinden wanneer dat nodig is.

Dat we bijdrage aan een veilige / warme thuishaven voor de jongens en meiden.

Dat we nog meer inidueel naar de bewoners zijn gaan kijken.

Waar hebben we van geleerd?

Dingen bespreekbaar maken en elkaar weten te vinden. Je hoeft het niet alleen te doen. We beter onze grenzen hebben aangegeven.

Dat de situatie waar we inzitten kwetsbaar kan zijn. Afgelopen jaar was er een calamiteit/onverwachtse gebeurtenis, die we met elkaar hebben kunnen oplossen, mede dankzij de flexibiliteit van de teamleden.

Doelen 2023

- Voortzetten; domeinen Schalock
- Intervisie blijvend binnen ons team
- Het verduidelijken en uitbreiden van de taken maatjes

DOELEN 2024

- Voortzetten: Intervisie onderzoeken / leren naar de vorm die bij ons past
- Een effectieve vergadercultuur
- Zorg voor ieder persoonlijk nog meer afstemmen op de individuele behoefte

Hoe is het afgelopen jaar gegaan?

Afsluiten domeinen Schalock: Goed mee bezig geweest. Tijdens de TO de tijd genomen om op 1 bewoner in te zoomen via Schalock. We kunnen daarom dit doel afsluiten. We blijven wel verder werken in de toekomst met de Schalock methode.

Voortzetten: Intervisie blijvend binnen ons team: De intervisie blijft toch vaak liggen. Hoe kunnen we dit vorm gaan geven? Wat past bij ons? Omdat we elkaar niet vaak zien, lijkt het ons wel belangrijk om dit weer op te pakken.

Het verduidelijken en uitbreiden van de taken maatjes: Met name door de domeinen van Schalock meer ingezoomd op bewoners. We zijn begonnen met coach gesprekjes en maken meer gebruik van de gedragskundige. We hebben dit doel iets aangepast. We willen in 2024 nog meer naar het individu gaan kijken.