



STICHTING ZORGWIEL

VOORTGANGS
RAPPORTAGE 2024

INLEIDING

Vooruitgang in zorg, samen met bewoners, medewerkers, vrijwilligers en verwanten

2024 was een jaar van groei, verdieping en samenwerking binnen Stichting ZorgWiel. In deze voortgangsrapportage delen we de belangrijkste ontwikkelingen en resultaten op het gebied van kwaliteit van zorg, professionalisering en bewonersparticipatie. We laten zien hoe we samen met bewoners, medewerkers, vrijwilligers en verwanten bouwen aan een veilige, warme en toekomstgerichte zorgomgeving.

Deze rapportage biedt inzicht in wat goed gaat én waar we nog kunnen verbeteren. We nodigen u uit om met ons mee te kijken, te reflecteren en vooruit te blikken. Want alleen samen kunnen we blijven leren en zorgen voor zorg die écht aansluit bij de mens.

SAMENVATTING

In 2024 heeft Stichting ZorgWiel belangrijke stappen gezet in het versterken van persoonsgerichte zorg en het creëren van een lerende organisatiecultuur. Enkele kernpunten:

- Zorgproces: Integratie van Kanslijn-technologie, implementatie van ONS Nedap en versterking van methodisch werken.
- Bewoner centraal: Themabijeenkomsten over ouder worden, uitbreiding van het vrijwilligersnetwerk en voorbereiding op een bewonerstevredenheidsonderzoek.
- Professionele ontwikkeling: Scholing op maat, aandacht voor werkgeluk en coaching van teamleiders.
- Kwaliteit en veiligheid: Nieuwe initiatieven rond onvrijwillige zorg, grensoverschrijdend gedrag en duurzaamheid.
- Werkgeluk: ZorgWiel ontving het keurmerk 'Happy Fit Workplace 2024' dankzij hoge scores op werkplezier en bevlogenheid.



Happy Fit Workplace.

2024

VOORUITBLIK 2025

- Verdere implementatie van ONS Nedap en borging van methodisch werken.
 - Versterken van feedbackcultuur en professionele reflectie.
 - Uitbreiding van scholing over ouder wordende bewoners.
 - Ontwikkeling van een toolkit voor het omgaan met grensoverschrijdend gedrag.
 - Verankering van het nieuwe vrijwilligersbeleid in alle woonhuizen.
- ZorgWiel blijft zich inzetten voor zorg die niet alleen professioneel is, maar ook warm, betrokken en toekomstgericht.



VOORTGANG OP DE ORGANISATIEDOELEN

Integratie van Kanslijnen Technologie en de inzet van vrijwilligers

Kanslijn technologie: Lichttherapie binnen ZorgWiel:

Binnen ZorgWiel is lichttherapie inmiddels een vast onderdeel van het behandelaanbod voor bewoners met sombere / depressieve klachten. Deze innovatieve en laagdrempelige interventie is speciaal geschikt voor mensen met een verstandelijke beperking, bij wie reguliere behandelmethoden zoals cognitieve gedragstherapie vaak minder toepasbaar zijn.

Lichttherapie werkt door het aanvullen van een tekort aan daglicht, wat een positief effect heeft op het biologische ritme en daarmee op stemming, energie en slaap. De behandeling bestaat uit dagelijks 30 minuten blootstelling aan helder wit licht (10.000 lux), bij voorkeur in de ochtend. Dit gebeurt op een natuurlijke manier, bijvoorbeeld tijdens het ontbijt of een rustige activiteit, zonder dat de bewoner direct in de lamp hoeft te kijken. De resultaten zijn veelbelovend: bewoners ervaren vaak al binnen enkele dagen meer energie en een verbeterde stemming. Bovendien kent lichttherapie weinig bijwerkingen en is het eenvoudig in te passen in de dagelijkse routine. Uit onderzoek blijkt dat bijna de helft van de bewoners met depressieve klachten baat heeft bij deze behandeling.

Binnen ZorgWiel wordt lichttherapie zorgvuldig toegepast volgens een vast stappenplan, inclusief indicatiestelling, medische check, voormeting, evaluatie en terugvalpreventie. Begeleiders en gedragskundigen spelen hierin een belangrijke rol, ondersteund door duidelijke richtlijnen en materialen.

De effectiviteit van lichttherapie bij mensen met een verstandelijke beperking is wetenschappelijk onderbouwd door de GOUD-studie (Gezond Ouder worden met een verstandelijke beperking). Onderzoekers H. Hermans en P.C.M. Hamers, in samenwerking met onder andere D.A.M. Festen en P.J.E. Bindels, voerden een grootschalige multicenter randomized controlled trial uit. Hieruit bleek dat lichttherapie met 10.000 lux significant bijdraagt aan het verminderen van depressieve symptomen bij deze doelgroep. De resultaten zijn gepubliceerd in het Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities (2020).



VOORTGANG OP DE ORGANISATIEDOELEN

Kanslijn Stimuleren eigen netwerk: De inzet van vrijwilligers binnen ZorgWiel:

ZorgWiel wil het netwerk van vrijwilligers rondom bewoners versterken om het welzijn te vergroten en medewerkers meer ruimte te geven voor complexe zorgvragen. In twee woonhuizen is in 2024 een pilot uitgevoerd met werkgroepen bestaande uit medewerkers, ouders/vertegenwoordigers en vrijwilligers. Samen onderzochten zij:

- De rol van vrijwilligers binnen het team
- Passende taken en functieomschrijvingen
- Effectieve wervingsstrategieën

De pilot leidde tot een nieuw vrijwilligersbeleid, welke positief is ontvangen binnen alle woonhuizen. Het biedt structuur voor inzet, begeleiding en waardering van vrijwilligers.

In 2025 gaan alle woonhuizen gaan aan de slag met:

- Actieve werving van nieuwe vrijwilligers
- Boeien en binden van bestaande vrijwilligers via duidelijke rollen en erkenning



VOORTGANG OP DE ORGANISATIEDOELEN



Versterken van methodisch werken via het ondersteuningsplan

Om onze medewerkers beter te ondersteunen in hun dagelijkse werkzaamheden, richten we ons op het versterken van methodisch werken binnen het ondersteuningsplan. Door deze werkwijze duidelijker en consistentere te integreren, kunnen medewerkers doelgerichter en efficiënter handelen. In dit kader wordt momenteel gewerkt aan een vernieuwde versie van het zorgproces, waarin methodisch werken en de mogelijkheden van ONS Nedap optimaal worden benut. Parallel hieraan zijn we gestart met de implementatie van ONS Nedap, waarmee we onze digitale zorgregistratie en communicatie verder professionaliseren. Deze stap draagt bij aan een efficiëntere informatie-uitwisseling en betere ondersteuning van het zorgproces.

Ontsluiten van managementinformatie voor gerichte kwaliteitssturing

Met de overgang naar ONS Nedap in het tweede kwartaal van 2025 krijgen we toegang tot waardevolle managementinformatie. Deze gegevens stellen ons in staat om gericht te sturen op de kwaliteit van het bewonersdossier. Door inzicht te krijgen in trends, knelpunten en verbeterkansen kunnen we de zorg continu optimaliseren en beter inspelen op de behoeften van onze bewoners.

Verdiepen van deskundigheid in de zorg voor ouder wordende bewoners

We investeren actief in de verdere ontwikkeling van de deskundigheid van onze medewerkers, met specifieke aandacht voor de zorgbehoeften van ouder wordende bewoners. Dit doen we door het aanbieden van gerichte trainingen, workshops en andere leertrajecten. In 2025 starten 15 medewerkers met de opleiding De ouder wordende mens met een verstandelijke beperking van Gilde Opleidingen. Hiermee versterken we niet alleen hun kennis en vaardigheden, maar ook de kwaliteit van zorg die we onze bewoners kunnen bieden.

Organiseren van themabijeenkomsten voor ouders en vertegenwoordigers

In het tweede kwartaal van 2025 organiseren we twee themabijeenkomsten met als centraal onderwerp de ouder wordende bewoner. Deze bijeenkomsten zijn speciaal bedoeld voor ouders en vertegenwoordigers, zodat zij goed geïnformeerd blijven en actief betrokken kunnen zijn bij de zorg en ondersteuning van hun naasten. Door kennis te delen en in gesprek te gaan, versterken we samen de kwaliteit van leven van onze bewoners.



VOORTGANG OP DE ORGANISATIEDOELEN

Bouwsteen 2: Onderzoek naar de ervaringen van onze bewoners

Waar werken wij naartoe de komende jaren?

Een leven lang leren voor iedereen: We geloven in de kracht van een leven lang leren – voor iedereen. Daarom zetten we de komende jaren actief in op het aanbieden van leerzame en praktische cursussen die bijdragen aan persoonlijke groei, veiligheid en betrokkenheid voor onze bewoners.

Onze ambities voor de komende jaren:

- Praktische vaardigheden voor het dagelijks leven: In 2024 bieden we een Bhv-cursus (Bedrijfshulpverlening) aan voor bewoners, zodat zij in noodsituaties adequaat kunnen handelen.
- Veiligheid op straat: In 2025 organiseren we een cursus verkeersveiligheid, gericht op bewustwording en gedragsverandering in het verkeer.
- Verdere verdieping in de bijeenkomsten van de bewonersraad



In 2024 is binnen de bewonersraad actief ingezet op verdieping van diverse thema's. Tijdens de bijeenkomsten kwamen onder andere het jaarplan en de doelstellingen van Zorgwiel aan bod, evenals het kwaliteitsbeeld. Daarnaast was er aandacht voor het thema vriendschap en seksualiteit, waarbij ook externe sprekers zijn betrokken om extra perspectief te bieden.

Een bijzonder hoogtepunt was het tweejaarlijkse uitje van de bewonersraad. Dit keer genoten we samen van een inspirerende dag in Burgers' Zoo, als blijk van waardering voor de inzet van de leden.



VOORTGANG OP DE ORGANISATIEDOELEN

Onderzoek naar bewonerstevredenheid in 2025

In 2024 is er al een vooronderzoek uitgevoerd om een geschikte partij te vinden voor het uitvoeren van dit onderzoek. Binnen ZorgWiel hebben we te maken met een grote diversiteit aan bewoners, variërend van mensen met een licht verstandelijke beperking LVB tot mensen met een (zeer)ernstige meervoudige beperking (Z)EMB. Dit vraagt om een partij met een brede en inclusieve benadering. Na een zorgvuldige selectie is gekozen voor LSR als uitvoerende partij. Het onderzoek zal in het najaar van 2025 van start gaan.

Voor ons is het van groot belang dat de stem van de bewoners daadwerkelijk gehoord wordt. Daarnaast streven we ernaar om organisatie brede inzichten op te halen die bijdragen aan verdere verbetering van onze zorg en dienstverlening.



Versterken vrijwilligersnetwerk rondom de bewoner

We zetten actief in op het uitbreiden en versterken van het vrijwilligersnetwerk rondom onze bewoners. Vrijwilligers spelen een waardevolle rol in het dagelijks leven binnen ZorgWiel: zij bieden extra aandacht, gezelschap en ondersteuning die het welzijn van bewoners aanzienlijk vergroten.

In de afgelopen jaren richten we ons op het beter verbinden van vrijwilligers aan specifieke bewoners of woongroepen, zodat er duurzame relaties kunnen ontstaan. Daarnaast investeren we in begeleiding, scholing en waardering van vrijwilligers, en is op iedere locatie een aandachtsfunctionaris vrijwilligers aangesteld. Door deze structurele aanpak creëren we een warm en betrokken netwerk waarin vrijwilligers zich gezien en gewaardeerd voelen, en bewoners profiteren van extra aandacht en sociale verbinding.

Bewoners passend en op tijd informeren bij veranderingen

Binnen ZorgWiel vinden wij het belangrijk dat wij als zorgaanbieder zorgdragen voor duidelijke, begrijpelijke en tijdige communicatie richting bewoners met een verstandelijke beperking bij veranderingen in hun leefomgeving, begeleiding of zorg. Dit doen we door informatie af te stemmen op het begripsniveau en de communicatiestijl van de bewoner. Daarnaast worden veranderingen tijdig, herhaald en op een voorspelbare manier gecommuniceerd. Zoveel als mogelijk zorgen wij ervoor dat vertrouwde personen actief worden betrokken bij het communicatieproces.

UITKOMSTEN MEDEWERKERS TEVREDENHEIDSONDERZOEK 2024

85%

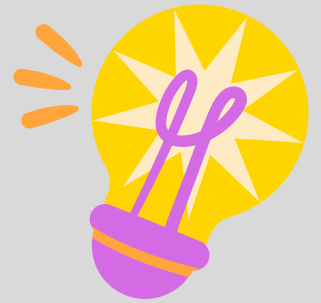
RESPONS VAN MEDEWERKERS

8,3

GEMIDDELDE CIJFER
WERKGELUK



VOORTGANG OP DE ORGANISATIEDOELEN



Medewerkerstevredenheid – Onderzoek naar werkgeluk

In 2024 heeft ZorgWiel een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd, met als centraal thema werkgeluk. De respons was hoog: maar liefst 85% van de medewerkers nam deel aan het onderzoek.

Resultaten en inzichten

De uitkomsten van het onderzoek waren overwegend positief. ZorgWiel scoorde gemiddeld boven de benchmark binnen de zorgsector, met een indrukwekkend gemiddeld cijfer van 8,3 voor werkgeluk.

Positieve energiebronnen die behouden moeten blijven:

- ✓ Lage werkstress: Medewerkers ervaren relatief weinig werkdruk.
- ✓ Waardering voor de teamleider. De aanwezigheid en betrokkenheid van de meewerkend teamleider op de werkvloer wordt als zeer positief ervaren
- ✓ Positief werkklimaat. Binnen de woonhuizen heerst een prettige en ondersteunende werksfeer.
- ✓ Samenwerking binnen de teams

Geef aandacht aan:

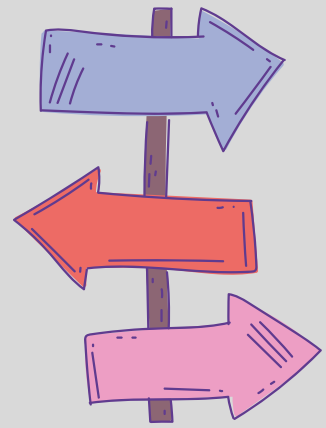
- ✓ Protocollen agressie en geweld en grensoverschrijdend gedrag blijven herhalen en bespreken
- ✓ Trainen feedback geven en ontvangen

Individuele terugkoppeling

Iedere medewerker ontving een persoonlijk feedbackrapport met inzichten in eigen energiegevers en -nemers. Dit rapport diende tevens als basis voor het jaarlijkse functioneringsgesprek, dat in 2024 is aangepast aan de thema's uit het werkgelukonderzoek.



VOORTGANG OP DE ORGANISATIEDOELEN



Bouwsteen 4: Inzicht in kwaliteit

Ambities en doelstellingen voor de komende jaren

ZorgWiel werkt de komende jaren gericht aan het versterken van kwaliteit, veiligheid en duurzaamheid binnen de organisatie. De volgende speerpunten zijn geformuleerd:

1. Verbetering van het procesmatig registreren van onvrijwillige zorg.
2. Vergroten van bekendheid en voorlichting over de Cliëntvertrouwenspersoon Wet zorg en dwang (CVP Wzd).
3. Structurele aandacht voor nazorg na incidenten voor zowel medewerkers als bewoners.
4. Versterken van bewustwording en aanpak van grensoverschrijdend gedrag.
5. Ontwikkeling van een Duurzaamheidsbeleid met focus op de doelstellingen uit de Green Deal Duurzame Zorg.

Lopende acties en implementatie

- WZD: Er is gestart met het herzien van het registratiesysteem en de cyclus Wzd is vastgelegd in het nieuwe ECD van ONS Nedap. Nieuwe medewerkers krijgen de training over de Wzd
- CVP Wzd: In samenwerking met de CVP is voorlichtingsmateriaal ontwikkeld en verspreid. Daarnaast zijn er informatiemomenten georganiseerd op de woonhuizen. De CVP Wzd sluit aan bij teamoverleggen, ouderbijeenkomsten en is regelmatig aanwezig op de woonhuizen
- Nazorg na incidenten: Er is binnen de MIC-commissie een werkgroep gevormd die de nazorg vormgeeft.
- Grensoverschrijdend gedrag: Het thema is opgenomen in teamoverleggen en er is een aangepaste versie gemaakt van de Gedragscode binnen ZorgWiel. Er wordt gewerkt aan een meldstructuur en bewustwordingscampagne onder collega's.
- Duurzaamheid: ZorgWiel heeft het Duurzaamheidsbeleid in 2024 vastgesteld. Er is een medewerkersdag georganiseerd met het thema duurzaamheid en op woonhuizen is hier aandacht voor.

VOORTGANG OP DE ORGANISATIEDOELEN

Evaluatie en reflectie

1. Onvrijwillige zorg: Doorlopende bewustwording is nodig.
2. CVP Wzd: De bekendheid onder medewerkers is toegenomen; bij bewoners en vertegenwoordigers is nog winst te behalen.
3. Nazorg: De pilot wordt positief ontvangen; medewerkers voelen zich meer gehoord na incidenten.
4. Grensoverschrijdend gedrag: Teams geven aan dat het onderwerp bespreekbaarder is geworden, maar vragen om meer praktische handvatten. Een aantal malen is de directie in gesprek gegaan met vertegenwoordigers na meldingen van grensoverschrijdend gedrag.
5. Duurzaamheid: De bewustwording groeit, er is doorlopende aandacht voor acties passend per woonhuis.

Vervolgstappen en borging

1. Verdere scholing en monitoring van de registratie van onvrijwillige zorg.
2. Uitbreiding van de voorlichting over de CVP Wzd naar bewoners en verwanten.
3. Formele implementatie van het nazorgprotocol in alle teams.
4. Ontwikkeling van een toolkit voor het omgaan met grensoverschrijdend gedrag binnen ZorgWiel.
5. Herzien en opnieuw vaststellen van het Duurzaamheidsbeleid in 2025, met meetbare doelen en jaarlijkse evaluatie.



VOORTGANG OP DE DOELEN OP
WOONHUISNIVEAU:
EEN KORTE TERUGBLIK OP 2024 PER
HUIS. WAAR IS AAN GEWERKT? EN
WAAR GAAN WE IN 2025 AAN
WERKEN?





Woonhuis 't Span

Ambitie: Teamontwikkeling en samenwerking met het netwerk

Teambuilding en herverdeling van taken

Na de komst van nieuwe collega's is er binnen het team actief gewerkt aan teambuilding. Er is bewust aandacht besteed aan ieders kwaliteiten en hoe deze optimaal ingezet kunnen worden binnen het team. De taken zijn opnieuw verdeeld op basis van individuele wensen en talenten. Tijdens de jaargesprekken wordt deze verdeling geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Borgen van eerder gevolgde trainingen

Om de impact van eerder gevolgde trainingen te behouden, worden deze regelmatig opgefrist of krijgen ze een vervolg. Daarnaast staan er nieuwe scholingen gepland die bijdragen aan de verdere professionalisering van het team. Zo blijft de opgedane kennis levend en toepasbaar in de praktijk.

Samen optrekken met ouders en verwanten

De zorg op locatie Het Span is in ontwikkeling. Deze veranderingen zijn in 2024 gedeeld met de oudergroep via een presentatie, gevolgd door een open gesprek over de veranderende zorgvraag en hoe we hier gezamenlijk op kunnen blijven aansluiten. Er is afgesproken om dit soort bijeenkomsten structureel te herhalen, zodat ouders en verwanten actief betrokken blijven. Ook broers en zussen krijgen hierin een grotere rol. In dat kader is er al een speciale broers- en zussendag georganiseerd.

Scholing rondom ouder wordende bewoners

In 2025 wordt verdere invulling gegeven aan de zorg voor ouder wordende bewoners. Twee medewerkers van het woonhuis starten met de opleiding De ouder wordende mens met een verstandelijke beperking via Gilde Opleidingen. Deze scholing draagt bij aan het verdiepen van kennis en het verbeteren van de zorg voor deze doelgroep.

Doelen voor 2025:

- Versterken van teamcohesie en eigenaarschap
- Organiseren van twee teambijeenkomsten met focus op samenwerking, communicatie en het benutten van individuele kwaliteiten.
- Evalueren en actualiseren van de taakverdeling tijdens jaargesprekken, met aandacht voor balans en werkplezier.
- Herhalen van eerder gevolgde trainingen via korte opfrissessies of intervisie.
- Twee medewerkers volgen de opleiding 'De ouder wordende mens met een verstandelijke beperking'.

De Blitz

Ambitie: Een stabiel en veerkrachtig team dat met behulp van de LACCS-methodiek en themagerichte begeleiding aansluit bij de zorgvragen van bewoners, met oog voor eigen regie, samenwerking en professionele groei.

Borging van de LACCS-methodiek

Binnen De Blitz wordt de LACCS-methodiek actief geborgd door het voeren van 'een goed leven'-gesprekken tijdens het multidisciplinair overleg (MDO). Voor iedere bewoner heeft een MDO plaatsgevonden, waarbij vaak ook de dagbesteding betrokken was. Ter voorbereiding brengen de persoonlijk begeleider en gedragsdeskundige samen de LACCS-elementen in kaart, die vervolgens in het teamoverleg worden besproken.

Stimuleren van eigen regie

Het bevorderen van eigen regie bij bewoners krijgt dagelijks aandacht. Binnen De Blitz zit dit vaak in kleine, maar betekenisvolle keuzes: wat wil je drinken, welke kleding trek je aan? Begeleiders proberen in elke dienst bewoners actief te betrekken bij beslissingen in hun dagelijks leven, passend bij hun mogelijkheden.

Medicatieveiligheid

Er is structureel aandacht voor medicatieveiligheid. Op kantoor is een overzichtelijke medicatiekast ingericht voor de voorraad, en een verrijdbare medicatiekar wordt gebruikt voor het uitdelen. Binnen het team zijn duidelijke afspraken gemaakt over een verantwoorde én werkbare manier van medicatieverstrekking. Deze afspraken worden regelmatig geëvalueerd en waar nodig bijgesteld tijdens teamoverleggen.

Teamontwikkeling

In 2024 heeft De Blitz meerdere sessies teamsamenwerking gehad onder begeleiding van Inge Blauw. Ook de staf sloot hierbij aan, met als doel om gezamenlijk richting te geven aan de samenwerking en communicatie binnen het team.

Aansluiten bij veranderende zorgvragen

De Blitz is een verticale groep, wat betekent dat de zorg- en begeleidingsvragen van bewoners sterk kunnen variëren. In 2024 is het team, samen met de gedragsdeskundige, meer themagericht gaan werken om verdieping te vinden in de begeleiding. Zo is er bijvoorbeeld uitleg gegeven over het syndroom van Gilles de la Tourette.

Doelen voor 2025

- Versterken van het teamproces en onderlinge samenwerking.
- Verdieping in bewonersprofielen door het in kaart brengen van het sociaal-emotioneel ontwikkelingsniveau (SEO).
- Werken aan het behoud van veerkracht binnen het team.
- Verdere borging van de LACCS-methodiek in de dagelijkse praktijk.



Woonhuis De Strang

Ambitie: Een professioneel en veerkrachtig team dat werkt vanuit open communicatie met ouders en vertegenwoordigers, met aandacht voor feedback, emotionele balans en passende zorg voor ouder wordende bewoners.

Open communicatie met ouders en vertegenwoordigers

Het team heeft het afgelopen jaar actief ingezet op het verbeteren van de communicatie met ouders en vertegenwoordigers. In plaats van e-mailverkeer, wordt vaker telefonisch contact gezocht om misverstanden te voorkomen en verwachtingen over en weer te verduidelijken. Dit draagt bij aan korte lijnen en een open communicatiecultuur. Belangrijk aandachtspunt blijft het respectvol aangeven van grenzen door het team, waarbij actief wordt meegedacht in alternatieve mogelijkheden. Daarnaast is het essentieel dat signalen van ouders niet persoonlijk worden opgevat, maar vanuit de driehoek (cliënt – ouder/vertegenwoordiger – professional) worden benaderd.

Onderlinge ondersteuning bij emotionele betrokkenheid

Het afgelopen jaar is het team er onvoldoende in geslaagd om elkaar effectief te ondersteunen in situaties van hoge emotionele betrokkenheid. Een specifieke casus leidde tot spanningen en verminderde samenwerking. Met ondersteuning van Inge Blaauw is hierin verbetering gekomen, waarop in het komende jaar verder wordt voortgebouwd. Het team staat inmiddels weer positief in de samenwerking en blijft alert op het tijdig signaleren van emotionele belasting. Het doel blijft dan ook gehandhaafd: elkaar helpen uit te zoomen, relativeren en de professionele blik behouden.

Feedbackcultuur en collegiale reflectie

Het stimuleren van een open feedbackcultuur blijft een uitdaging. Er is terughoudendheid in het geven van feedback, mede door de angst dat dit verkeerd wordt opgevat. Om dit te doorbreken zijn duidelijke afspraken gemaakt: wanneer een collega iets deelt over een ander, wordt deze terugverwezen naar de betreffende persoon. Dit voorkomt ruis en roddelvorming. Ook wordt feedback op rapportages actief gestimuleerd, zowel mondeling als via e-mail. Omdat collega's vaak alleen op de groep staan, is het lastig om feedbackmomenten te creëren. Daarom is een nieuwe werkwijze geïntroduceerd: tijdens elke doordeweekse avonddienst wordt tussen 20:00 en 21:00 uur een reflectiemoment ingepland waarin collega's een situatie of gevoel kunnen inbrengen en elkaar hierover bevragen.



Objectieve rapportage

Het team is zich steeds bewuster van het belang van objectieve, oordeelsvrije rapportage. De mogelijkheid dat ouders en vertegenwoordigers in de toekomst kunnen meelezen, vergroot deze alertheid. Er is onderling afgesproken elkaar aan te spreken op subjectieve formuleringen. In de praktijk wordt regelmatig gevraagd om elkaars rapportages vooraf te lezen, wat bijdraagt aan de kwaliteit en professionaliteit van de verslaglegging.

Thema: ouder wordende bewoners en hun omgeving

Tijdens de ouderavond is het thema 'ouder wordende bewoners' actief besproken en bij deze avond is de gedragskundige en de directie aangesloten, wat heeft geleid tot meer duidelijkheid en minder vragen vanuit ouders. Binnen planbesprekingen wordt hier door de PBA'ers structureel aandacht aan besteed. De inhoudelijke ouderbijeenkomst is verplaatst naar 2025. Twee collega's zullen de opleiding 'ouder wordende mens met een verstandelijke beperking' volgen, waarna een aandachtsfunctionaris wordt aangesteld. Hiermee wordt inhoudelijk verder gebouwd aan dit belangrijke thema.

Doelen voor 2025

- Bevorderen van groepscohesie

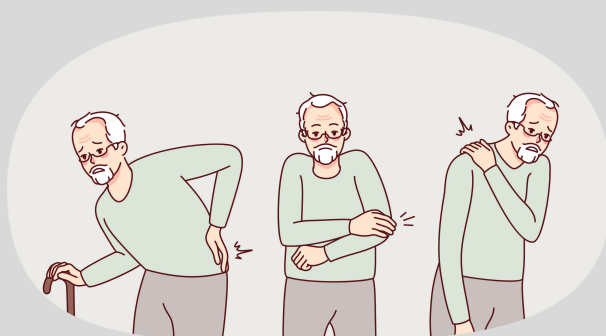
Door het organiseren van doelgerichte activiteiten wordt op een laagdrempelige manier aandacht besteed aan de gedachten en gevoelens van bewoners. Dit draagt bij aan een positieve groepsdynamiek zonder dat er altijd expliciete gesprekken nodig zijn.

- Voortdurende dialoog met ouders en vertegenwoordigers

Met het oog op de ouder wordende bewoners blijft het essentieel om in gesprek te blijven met ouders en vertegenwoordigers. Hierbij worden wederzijdse verwachtingen besproken, grenzen aangegeven waar nodig, en wordt actief meegedacht over haalbare oplossingen.

- Versterken van professionele reflectie en feedback

Het team blijft actief werken aan het stellen van verdiepende vragen en het geven en ontvangen van feedback. Het dagelijkse reflectiemoment tussen 20:00 en 21:00 uur biedt ruimte om situaties te bespreken, emoties te relativeren en de professionele houding te versterken.



Woonhuis de Vlinder

Ambitie: Een stabiel en verbonden team dat in een veilige sfeer werkt aan persoonlijke aandacht voor bewoners, met ruimte voor individuele begeleiding, feedback en professionele groei.

In 2024 vonden er enkele wisselingen plaats binnen het team, waaronder bij de persoonlijk begeleiders (PB'ers). Dit onderstreepte het belang van een stevige basis voor zowel bewoners als teamleden. Door te investeren in informele teambijeenkomsten en gezamenlijke uitjes, is er ruimte gecreëerd om nieuwe collega's op een warme manier te verwelkomen. Daarnaast zijn we gestart met teambuildingsdagen onder begeleiding van Inge Blaauw, gericht op het versterken van de samenwerking.

Er is in goed overleg een nieuwe taakverdeling opgesteld, waarbij ieders kwaliteiten optimaal worden benut. Tijdens teamreflecties wordt een open en veilige sfeer ervaren, met onderlinge sociale steun en acceptatie van elkaars valkuilen. Werkstress wordt als minimaal ervaren.

Meer individuele aandacht voor bewoners

Er is een begin gemaakt met het plannen van één-op-één momenten met bewoners. In de praktijk bleek dit soms lastig uitvoerbaar, bijvoorbeeld wanneer bewoners andere plannen hadden. Tijdens reflectiegesprekken werd benadrukt dat het vooral draait om het 'zien' van de individuele bewoner en het benutten van spontane momenten, zoals samen boodschappen doen of een kort gesprek op de kamer.

Met de komst van nieuwe PB'ers is er opnieuw aandacht voor individuele trajecten, zoals een Visio-traject en het bevorderen van zelfredzaamheid. We zijn ons bewuster geworden van vaste patronen in de begeleiding en willen hierin meer variatie aanbrengen.

Doelen 2025

- Feedbackcultuur versterken

Het geven en ontvangen van feedback blijft een aandachtspunt. Zowel complimenten als opbouwende feedback zijn waardevol. Als het lastig is om feedback te geven, mag de ander hier actief naar vragen. Dit gebeurt bij voorkeur in één-op-één situaties, niet tijdens teamvergaderingen. Iedereen draagt hierin verantwoordelijkheid.

- Voortzetten van individuele begeleiding

Het doel om bewoners meer één-op-één te begeleiden wordt voortgezet. We streven ernaar dit meer te integreren in de dagelijkse praktijk, met een wisselende focus op bewoners om hun individuele wensen en behoeften beter in beeld te krijgen.



Woonhuis Ganzenvlucht

Ambitie: Een deskundig en hecht team dat vanuit een veilige basis werkt aan passende zorg voor bewoners met complexe ondersteuningsvragen, met aandacht voor hechting, structuur, kennisontwikkeling en samenwerking in een nieuwe woonomgeving.

Training hechtingsproblematiek

Op verzoek van het team is er aandacht besteed aan hechtingsproblematiek, een thema dat regelmatig voorkomt binnen de LVB-doelgroep. Hoewel het percentage binnen onze groep mogelijk lager ligt dan het gemiddelde van 90%, blijft het een relevant onderwerp.

De symbolische 'cirkel van veiligheid' is hierbij leidend: als begeleiders vormen wij de veilige haven voor bewoners. Bij een verhuizing valt deze haven deels weg, maar de opgebouwde basis blijft bestaan.

Vorbereiding op de verhuizing en teamvorming

In aanloop naar de verhuizing naar de nieuwbouw is er intensief gewerkt aan teamvorming en inhoudelijke voorbereiding. In deelgroepen is gewerkt aan thema's zoals inrichting, tuin en zorginhoud. Tijdens drie studiedagen zijn de uitkomsten besproken en is er gezamenlijk vooruitgeblikt.

Er is aandacht besteed aan het leren kennen van bewoners (zowel bestaande als nieuwe) en het vormgeven van de structuur binnen het nieuwe pand. Daarbij is ook stilgestaan bij het spanningsveld tussen het vasthouden aan structuur en ruimte bieden voor spontaniteit.



Doelen 2025:

- Het eigen maken van ONS Nedap

Een collega volgt de training en deelt de opgedane kennis met het team.

- Ouder wordende bewoners

Twee teamleden volgen een training over ouder wordende bewoners en koppelen dit terug aan het team.

- Hermeneutische cirkel per bewoner

Voor elke bewoner wordt de hermeneutische cirkel uitgewerkt om de zorgvraag breed en helder in kaart te brengen.

- Kennisontwikkeling rondom MCDD

Het team verdiept zich dit jaar in MCDD (Multiple Complex Developmental Disorder) om de begeleiding verder te professionaliseren.

Gezinshuis Angerlo

Ambitie: Een veilig en warm gezinshuis waar traumasensitief werken, digitale weerbaarheid en gezamenlijke momenten bijdragen aan de ontwikkeling en het welzijn van ieder kind, met oog voor structuur, verbinding en professionele groei.

Verdieping in traumasensitief werken

In 2024 is er actief gewerkt aan het verdiepen van traumasensitief handelen. Tijdens overdrachtmomenten is structureel aandacht besteed aan het duiden van gedrag van de kinderen vanuit een traumaperspectief. Deze benadering heeft geleid tot meer inzicht in onderliggende triggers en heeft het team geholpen om pro-actiever te reageren op signalen van stress of onveiligheid bij de kinderen.

Vergroten van bewustwording rondom sociale media

Er is ingezet op het vergroten van de kennis en weerbaarheid van kinderen ten aanzien van sociale media. Dit onderwerp wordt regelmatig besproken aan tafel, waarbij individuele incidenten anoniem worden ingebracht als casus voor groepsgesprekken. Daarnaast hebben twee jonge ervaringsdeskundigen hun verhaal gedeeld, wat – naast de voorlichting door de gezinshuisouders – heeft bijgedragen aan een open en leerzame dialoog.



Doelen voor 2025

- Verbeteren van overdrachtsrapportages in ONS

Momenteel vinden overdrachten voornamelijk mondeling plaats. In 2025 wordt ingezet op het structureel vastleggen van overdrachtsinformatie in ONS. Dit biedt niet alleen meer continuïteit en transparantie, maar draagt ook bij aan de professionalisering van de verslaglegging binnen het gezinshuis.

- Bewust plannen en prioriteren van gezamenlijke activiteiten

Door de toenemende zelfstandigheid en externe activiteiten van de kinderen wordt het steeds uitdagender om gezamenlijke momenten te organiseren. Toch blijven deze momenten essentieel binnen het 24/7 behandelklimaat en voor het creëren van waardevolle, blijvende herinneringen.

In 2025 wordt daarom bewust ingezet op het tijdig plannen en prioriteren van gezamenlijke gezinshuisactiviteiten, met oog voor ieders agenda en behoeften.

Woonhuis Het Klavier

Ambitie: Een betrokken en lerend team dat in een positieve werksfeer werkt aan professionele communicatie, verdieping van deskundigheid en het versterken van relaties met bewoners en hun netwerk.

Beter benutten van elkaars kwaliteiten

In 2024 is een start gemaakt met het bewust inzetten van elkaars kwaliteiten, onder andere via teamtrainingen. Er is gekeken naar ieders sterke punten, maar ook gestimuleerd om buiten de comfortzone te stappen. Bij de herverdeling van aandachtsfuncties is bewust gekozen om niet alleen te kiezen voor wat vertrouwd is, maar ook voor nieuwe uitdagingen. Dit proces blijft in ontwikkeling en zal ook komend jaar aandacht blijven krijgen.

Werken aan een positieve werksfeer

De sfeer binnen het team is versterkt door gezamenlijke activiteiten, zoals vier keer per jaar samen lunchen na een teamvergadering, een teamuitje, een feest bij een collega en een fietstocht van huis naar huis. Deze informele momenten dragen bij aan onderlinge verbinding. Ook de teamtrainingen hebben hieraan bijgedragen. Tegelijkertijd is gebleken dat het geven van feedback nog een aandachtspunt is. Hier willen we verder in groeien, omdat dit essentieel is voor een open en professionele samenwerking.

Verbeteren van communicatie – intern en extern

Binnen het team wordt gewerkt aan kortere communicatielijnen. Dit geldt ook richting ouders en verwanten. Per ouder wordt afgestemd welke communicatiestijl het beste aansluit, waarbij ruimte is voor maatwerk. De activiteitencommissie, bestaande uit ouders en collega's, functioneert goed en draagt bij aan betrokkenheid. Daarnaast worden gezamenlijke momenten georganiseerd, zoals een borrel of informele bijeenkomst met ouders en belangenbehartigers.

Verdieping van deskundigheid

Het team heeft scholing gevolgd op diverse thema's, waaronder traumasensitief werken met Inge Blaauw, Nederlands met Gebaren (NmG) en omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag. Deze trainingen zijn als zeer waardevol ervaren. Het gebruik van ondersteunende gebaren blijkt goed aan te sluiten bij enkele bewoners en verdient blijvende aandacht. De training Ik, jij, wij heeft nieuwe inzichten opgeleverd in het begrijpen van gedrag en het daarop afstemmen van begeleiding. Verdere verdieping op dit vlak is gewenst.
groep.



Aandacht voor relaties en vriendschappen van bewoners

Er is afgelopen jaar extra aandacht besteed aan de sociale behoeften van bewoners. De aandachtsfunctionaris voor vriendschap en seksualiteit heeft meegedacht in een specifieke casus, wat waardevolle handvatten heeft opgeleverd. Het blijft echter belangrijk om dit thema structureel onder de aandacht te houden voor de gehele groep.

Doelen voor 2025

- Blijven investeren in een open en positieve werksfeer
- Actief geven en ontvangen van feedback en complimenten
- Elkaars kwaliteiten en valkuilen beter leren kennen en benutten in het dagelijks werk
- Vergaderingen effectiever structureren
- Versterken van de verbinding met ouders en verwanten



Woonhuis Majstro

Ambitie: Een gestructureerd en betrokken team dat met behulp van de LACCS-methodiek, vrijwilligers en Driehoekskunde werkt aan een veilige, stimulerende leefomgeving voor jonge bewoners, met aandacht voor zorgvuldige communicatie, talentontwikkeling en continuïteit in de begeleiding.

Implementatie van de LACCS-methodiek

In 2024 is gestart met de toepassing van de LACCS Blikopener, waarbij de ontwikkelingsfasen van de bewoners systematisch in kaart worden gebracht. Tijdens elk teamoverleg wordt één uur besteed aan LACCS, wat zorgt voor een gedeelde taal en verdieping binnen het team. Door deze gezamenlijke aanpak kunnen met kleine aanpassingen grote verbeteringen worden gerealiseerd in het dagelijks leven van de bewoners.

Terugdringen van medicatiefouten

Dankzij de introductie van een nieuwe medicatiekast en een bijbehorende werkwijze zijn medicatiefouten tot een minimum beperkt. De nieuwe kast biedt meer overzicht en structuur. De werkwijze wordt maandelijks geëvalueerd en waar nodig bijgesteld, wat bijdraagt aan een veilige en zorgvuldige medicatieverstrekking.

Structuur in dag invulling en inzet van vrijwilligers

Er is een vaste weekstructuur ontwikkeld met terugkerende activiteiten, mede mogelijk gemaakt door de inzet van betrokken vrijwilligers. Activiteiten zoals voorlezen, sportavonden, spelletjes, muziek en knutselen worden wekelijks georganiseerd. Momenteel zijn er drie tot vier vrijwilligers actief die een waardevolle bijdrage leveren aan het groepsleven van de jonge bewoners.



Doelen voor 2025

- Starten met Driehoekskunde

Er wordt ingezet op het versterken van de samenwerking tussen begeleiding, jonge bewoners en ouders.

- Teamontwikkeling door feedback en talentbenutting

Het team gaat actief aan de slag met het geven en ontvangen van feedback.

- Introductie van het nieuwe ECD ONS Nedap

In 2025 wordt gestart met een nieuw systeem waarin de belangen, afspraken en voortgang van jongeren overzichtelijk worden vastgelegd.

- Uitbreiden van de inzet van vrijwilligers

Er wordt gericht gewerkt aan het werven en inzetten van meer vrijwilligers, om zo het aanbod van activiteiten verder te verrijken en de jonge bewoners extra ondersteuning en aandacht te bieden.

Woonhuis Octopus

Ambitie: Een deskundig en betrokken team dat met behulp van de LACCS-methodiek en kennis van sensorische informatieverwerking werkt aan een afgestemde, prikkelbewuste begeleiding, met ruimte voor feedback, groei en gezamenlijke successen.

In 2024 is de LACCS-methodiek verder geïntegreerd in het dagelijks handelen van het team. Tijdens teamvergaderingen zijn de 'Goed Leven'-gesprekken structureel ingezet, waarbij de gedragsdeskundige het team actief heeft begeleid in het toepassen van de methodiek. Hierdoor is LACCS steeds meer een vanzelfsprekend onderdeel geworden van de werkwijze. Ook vinden er LACCS-gesprekken plaats met ouders, wat bijdraagt aan een gedeeld begrip en gezamenlijke afstemming.

Verdieping in sensorische informatieverwerking (SI)

Het team heeft in februari en maart 2024 twee cursusdagen gevolgd over sensorische informatieverwerking, specifiek afgestemd op de doelgroep van Octopus. Daarnaast zijn SI-onderzoeken afgenomen bij bewoners. Deze kennis stelt het team in staat om nog gericht te kijken naar welke prikkels worden aangeboden en hoe deze aansluiten bij de individuele behoeften van bewoners.

Bewustwording van successen en teamreflectie

Er is actief gewerkt aan het vergroten van de bewustwording binnen het team over wat er goed gaat. Tijdens teamoverleggen is ruimte gecreëerd om stil te staan bij successen, persoonlijke ervaringen en uitdagingen. Dit draagt bij aan een open sfeer waarin teamleden zich gehoord en gesteund voelen.

Doelen voor 2025

- LACCS-methodiek blijven toepassen en integreren in het nieuwe ECD

Met de introductie van een nieuw elektronisch cliëntendossier (ECD) in 2025 wordt de LACCS-methodiek ook digitaal geborgd.

- Verdere verdieping in prikkelverwerking

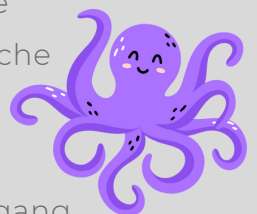
Op basis van de opgedane kennis wordt in 2025 verder onderzocht hoe de dagstructuur en begeleidingsstijl beter kunnen aansluiten op de sensorische behoeften van bewoners.

- Bewust reflecteren en stilstaan bij het proces

Het team blijft in 2025 actief werken aan het bewust stilstaan bij de voortgang, successen en leerpunten.

- Versterken van feedbackcultuur

Er is aandacht voor hoe feedback wordt gegeven en ontvangen. In 2025 wordt hier verder op ingezet, met als doel een open en lerende teamcultuur waarin feedback als waardevol en constructief wordt ervaren.



Ons Huis

Ambitie: Wij bieden een warm en stabiel thuis waar bewoners zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen. Met aandacht voor hun veranderende zorgbehoeften en in nauwe samenwerking met ouders en vertegenwoordigers, bouwen we aan een veilige, liefdevolle leefomgeving waarin iedereen zichzelf mag zijn.

Pilot zorgwensen voor ouder wordende bewoners

In 2024 is gestart met een pilot waarin samen met ouders en familieleden zorgwensen voor ouder wordende bewoners in kaart worden gebracht. De pilot begon met drie ouders, op basis van hun feedback is de vragenlijst aangepast en verbeterd. Inmiddels is de pilot uitgebreid naar alle ouders en vertegenwoordigers. De eerste reacties zijn binnen en worden gebruikt om het instrument verder te verfijnen, met als doel een breed gedragen en bruikbaar overzicht van zorgwensen.

Kennisverbreding over dementie bij mensen met het syndroom van Down

Het team heeft tweemaal een cursus gevolgd onder begeleiding van Adriette van der Wijst. Deze bijeenkomsten boden waardevolle inzichten in het herkennen en begeleiden van dementie bij mensen met Downsyndroom. Er is ook specifiek aandacht besteed aan het ondersteunen van ouders en familieleden in dit proces.

Workshop 'Yoga en Gezonde Balans'

Deze workshop is uitgesteld en zal in 2025 worden ingepland.



Herhaling en verdieping van eerdere trainingen

Tijdens teamoverleggen is actief teruggegrepen op eerder gevolgde trainingen. Door samen te reflecteren en kennis op te frissen, blijft de inhoud levendig en toepasbaar in de dagelijkse praktijk.

Doelen voor 2025

- Verdiepende sessies na teamoverleggen

Na afloop van reguliere teamvergaderingen wordt ruimte gecreëerd voor verdieping op specifieke thema's, om zo kennis en reflectie verder te stimuleren.

- Scholing over ouder wordende bewoners

Twee collega's zullen een training volgen gericht op de begeleiding van ouder wordende bewoners. De opgedane kennis wordt gedeeld met het team.

- Volledige invulling van zorgwensen

Het streven is dat in 2025 alle zorgwensen van bewoners, in samenspraak met ouders en vertegenwoordigers, volledig zijn ingevuld en actueel blijven.

- Behoud van een positieve sfeer

Een belangrijk doel blijft het behouden van de fijne, open sfeer binnen het team en met de bewoners. Deze basis is essentieel voor een stabiel en warm leefklimaat.

Villa Ramon

Ambitie: Villa Ramon is een warm thuis waar bewoners zich veilig, gezien en gewaardeerd voelen. Met een hecht team, betrokken familie en professionele zorg bouwen we samen aan een plek waar iedere bewoner in zijn eigen tempo mag groeien, ouder worden en zichzelf zijn.

In 2024 is actief gewerkt aan het levend houden van eerder gevolgde trainingen:

- Training 'Ik, Jij, Wij'

Deze training richtte zich op het versterken van assertieve begeleiding. Er werd gereflecteerd op de eigen houding ten opzichte van bewoners: wat straal ik uit, welk effect heeft dat op de ander, en hoe kan het anders of beter? De agressietheorie-ladder werd hierbij als hulpmiddel ingezet.

- Training 'De ouder wordende bewoner'

Met behulp van de theorie van Karel de Corte en aanvullende inzichten over Dementie & Gedrag is verdieping gezocht in het onderscheid tussen ouderdomsvergeetachtigheid en dementie. Ook is aandacht besteed aan hoe we het beste kunnen aansluiten bij ouder wordende bewoners én hun familie.

Organisatie van de BZN-dag (Broers, Zussen & Naasten)

De jaarlijkse BZN-dag werd opnieuw georganiseerd en werd als zeer waardevol en verbindend ervaren. Het bood ruimte voor ontmoeting, herkenning en plezier.

Voortdurend in gesprek met ouders en naasten

Er is blijvend geïnvesteerd in het contact met ouders en andere belangrijke betrokkenen. In deze gesprekken staat de gezamenlijke visie op zorg centraal, evenals het afstemmen van verwachtingen en mogelijkheden. Dit gebeurt vanuit de zogenoemde 'driehoek': bewoner – ouder/vertegenwoordiger – professional.



Samenwerking met het CCE en passende woonplek gevonden

Het team heeft intensief samengewerkt met het Centrum voor Consultatie en Expertise (CCE) om beter om te leren gaan met moeilijk verstaanbaar gedrag. Daarnaast is er met zorg gezocht naar een passende woonplek voor één van de bewoners – en deze is succesvol gevonden.

Een stabiel en hecht team

Het team kijkt met trots terug op een intensief jaar waarin onderlinge samenwerking, openheid en veiligheid centraal stonden. Deze stabiele basis draagt direct bij aan de warme en vertrouwde sfeer in de Villa, waar bewoners zich écht thuis mogen voelen. De positieve uitkomst van de Zorgwiel-brede enquête over werkgeluk bevestigt dit.

Doelen voor 2025

- Teambuilding en verdieping

In 2025 ligt de focus op verdere teamontwikkeling. Er wordt ingezet op het versterken van onderlinge samenwerking, het benutten van ieders kwaliteiten en het volgen van een verdiepende training.

- Verwelkomen van nieuwe bewoners

Het team kijkt ernaar uit om in 2025 twee nieuwe bewoners te mogen verwelkomen en deze op een warme en zorgvuldige manier te laten instromen.



WijSamen

Ambitie: Bij WijSamen ontmoeten bewoners, ouders, vrijwilligers en begeleiders elkaar in vertrouwen, openheid en betrokkenheid. Door samen te werken aan goede communicatie, zorgvuldigheid en onderlinge verbinding, creëren we een veilige woonplek waar iedereen zich gehoord voelt en zichzelf mag zijn

Vergroten van het vertrouwen van bewoners

Elke maand vindt er een bewonersoverleg plaats, begeleid door twee vaste medewerkers. Bewoners leveren zelf agendapunten aan en nemen actief deel aan het overleg. De bijeenkomsten starten met het doornemen van de vorige notulen, waarna de nieuwe punten worden besproken. Besluiten worden gezamenlijk genomen, waarbij iedere bewoner zijn of haar stem mag laten horen. Onderwerpen die dit jaar aan bod kwamen waren onder andere:

- Verkeersveiligheid op het terrein (bordje 5 km/u)
- Duurzaam gedrag (korter douchen, lichten uit)
- Activiteiten rondom Vader- en Moederdag
- Voorlichting over sociale media, verzorgd door een stagiair



Versterken van de samenwerking met ouders en verwanten

In samenwerking met Inge Blaauw heeft het team een cursus Driehoekskunde gevolgd. Daarnaast vond er een gezamenlijke bijeenkomst plaats met ouders, de teamleider, persoonlijk begeleiders en de gedragsdeskundige. Deze sessies hebben bijgedragen aan een beter begrip van het belang van een sterke samenwerking tussen ouders en begeleiding. Ook tijdens bewonersoverleggen is dit onderwerp besproken, op een manier die aansluit bij hun beleavingswereld. In de zomer vond een gezellige barbecue plaats met ouders en verwanten, die ondanks het slechte weer als zeer geslaagd werd ervaren.

Aandacht voor zorgvuldigheid in het werk

Binnen het team is aandacht besteed aan het netjes achterlaten van de werkplek na een dienst. Hoewel dit in sommige periodes beter gaat dan in andere, blijft het belangrijk om elkaar hierop te blijven aanspreken en ondersteunen.

Verdieping van de teamsamenwerking

Ondanks enkele personele wisselingen is het team stabiel gebleven. Collega's hebben elkaar ondersteund in moeilijke periodes. De teamleider en roosteraar hebben actief meegedacht over werkdruk en roosterplanning, waardoor medewerkers af en toe extra rustmomenten konden nemen.

Doelen voor 2025

- Optimaliseren van communicatie

Er wordt ingezet op het verbeteren van de communicatie binnen het team én richting ouders. Wat verstaan we onder goede communicatie, en hoe behouden we deze in de praktijk?

- Elkaar beter leren kennen als team

In 2025 wordt extra aandacht besteed aan het versterken van de onderlinge band binnen het team. Door elkaar beter te leren kennen, kunnen kwaliteiten beter worden benut en ontstaat er meer onderlinge verbinding.



Woonhuis geWoon

Ambitie: Bij woonhuis geWoon koesteren we wat goed is: een open, betrokken team en een warme leefomgeving. Vanuit het gedachtegoed van Presentie blijven we groeien in aandacht, verbinding en nabijheid – met elkaar, met ouders en met de buurt.

Behoud van wat goed is

Hoewel het misschien als een cliché klinkt, zijn we trots op de open en samenwerkende sfeer binnen het team. Het behouden van deze positieve dynamiek vraagt continue aandacht en inzet van ieder teamlid. We zijn ons ervan bewust dat dit een doorlopend proces is, waarin we elkaar blijven ondersteunen en scherp houden.

Verdieping in Presentie

Zowel het team als ouders zijn actief aan de slag gegaan met het gedachtegoed van Presentie. De basisprincipes worden goed beheerst, en in samenwerking met Presentie zoeken we naar verdere verdieping en inspiratie om als team te blijven groeien.

Verbinding met de buurt

Sinds de coronaperiode is de betrokkenheid met de buurt afgenomen, zowel vanuit de omgeving als vanuit geWoon. In 2024 hebben we ons 5-jarig jubileum gevierd met een buurtmiddag. Hoewel de opkomst wisselend was, blijven we zoeken naar laagdrempelige, spontane en betekenisvolle activiteiten die aansluiten bij de interesses van onze bewoners. We ondersteunen hen actief in het nemen van initiatief.

Doelen voor 2025

- Blijven investeren in een fijne samenwerking binnen het team
- Versterken van de relatie met ouders, onder andere door het organiseren van drie ouderbijeenkomsten
- Bewaken van de balans tussen werk en privé
- Verdere ontwikkeling en toepassing van Presentie in de praktijk



Gezinshuis Meiners

Ambitie: Gezinshuis Meiners is een warm gezinshuis waar de vijf bewoners zich gezien en gesteund voelen. In nauwe samenwerking met de ouders van onze vijf bewoners stemmen we de zorg zorgvuldig af op ieders unieke behoeften. Door als team te blijven reflecteren, leren en verbeteren, bouwen we samen aan een veilige plek waar zowel individuele ontwikkeling als het gezinskarakter centraal staan.

Effectief vergaderen

Het team heeft een gezamenlijke visie opgesteld over effectief vergaderen. Op basis hiervan zijn concrete afspraken gemaakt en is de nieuwe werkwijze in de praktijk gebracht. De eerste ervaringen zijn positief. In 2025 wordt deze aanpak voortgezet en aan het eind van het jaar geëvalueerd.

Intervisie binnen het team

Het vormgeven van intervisie bleek in eerste instantie een uitdaging. Inmiddels is er gekozen voor een passende werkvorm en is er een planning opgesteld voor het komende jaar. Ook dit proces wordt aan het eind van 2025 geëvalueerd.

Zorg afstemmen op individuele behoeften

Hoewel het oorspronkelijke doel te breed geformuleerd was, zijn er mooie stappen gezet richting meer individuele aandacht. Coachgesprekken zijn verder ontwikkeld, waarbij de eigen identiteit van de bewoner centraal staat. Tegelijkertijd blijft het gezinskarakter – waarin veel in groepsverband gebeurt – een waardevol uitgangspunt. Dit doel wordt hiermee afgerond, met oog voor verdere verfijning in de dagelijkse praktijk.

Doelen voor 2025

- Voortzetten en integreren van de doelen rondom effectief vergaderen en intervisie, met evaluatie aan het eind van het jaar
- Ontwikkelen van een gezamenlijke visie op rapporteren, met als doel objectieve, duidelijke en continuïteitsgerichte verslaglegging