

Kwaliteitsrapportage

Stichting ZorgWiel

Verslagjaar 2021



Inhoudsopgave

Maak kennis met ZorgWiel	Inleiding	
	Maak kennis met ZorgWiel	4
	Kernwaarden	6
	Organisatie	7
Bouwsteen 1	Zorg rond de individuele bewoner	
	Het digitale dossier van ZorgWiel	9
	Innoveren kan je leren!	10
	Jaarverslag MIC commissie	11
	Wet Zorg en Dwang	13
	Klachten	16
Bouwsteen 2	Ervaringen van onze bewoners	
	Onze bewoners aan het woord	18
	Bewonerstevredenheid	20
Bouwsteen 3	Medewerkers aan het woord	
	ZorgWiel als werkgever	24
	Medewerkersraad	25
	Medewerkerstevredenheid	26
	Deskundigheidsbevordering	28
Reflectie vanuit de teams	De kern waar het om draait, onze woonhuizen	29
Interne & externe reflectie		43

“Wat fijn dat jij er bent” zijn jouw woorden als ik binnen kom en mijn werkdag start.

Je ziet er ontspannen uit, straalt en dat doet me goed.

Met geen tot weinig woorden laten jullie me elke dag weer zien dat ik ontzettend bof en enorm trots ben dat ik voor jullie, 8 unieke, heel bijzondere mensen mag zorgen.

Dat ik mag werken op een prachtige locatie, met een geweldig team.

Wij hebben geen woorden nodig om elkaar te begrijpen, onze lichaamstaal zegt genoeg.

Jouw mooie lach zegt mij meer dan woorden.

Door goed naar jou te kijken kan ik jou echt leren kennen, kan ik ontdekken hoe jij je voelt.

Jij geniet zo van de kleine dingen, een knuffel, snoezelen op het waterbed, samen spelen met de bal, een wandeling in de zon, de sneeuw of de regen.

Jij ervaart en beleeft alles op je eigen manier.

Jij bent uniek, zo bijzonder!

Ik geef je liefde, warmte en geborgenheid en krijg daar zo veel voor terug.

Ontzettend dankbaar ben ik dat ik zo’n geweldig leuke baan heb, waarin ik zoveel voor jou mag betekenen, maar jij betekent ook heel veel voor mij!”

Geschreven door Cindy Austen, Persoonlijk Begeleider A woonhuis Octopus



Maak kennis met ZorgWiel

Missie en Visie

Stichting ZorgWiel biedt zorg en ondersteuning aan mensen met een verstandelijke beperking. Dat gebeurt in kleinschalige woon- en zorgprojecten, die wij woonhuizen of gezinshuizen noemen. Een woon- of gezinshuis is een beschermde woonvorm waarin voor bewoners dagelijks begeleiding en ondersteuning beschikbaar is.

ZorgWiel wil uitstralen 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.

Wie zijn wij

Stichting ZorgWiel biedt zorg en ondersteuning vanuit de Wet langdurige zorg (WLZ) op basis van ZIN of PGB, aan 126 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 dertien kleinschalige woonhuizen.

Voor het leveren van ZIN heeft ZorgWiel een officiële erkenning (toelating) van het Ministerie van VWS. Met de zorgkantoren van Menzis en VGZ zijn contracten afgesloten voor de regio's Arnhem, Noordoost-Brabant en Noord-Limburg.



De menselijke maat

Een goede, gelijkwaardige samenwerking met en tussen alle betrokkenen - bewoners, familieleden, begeleiders en vrijwilligers - is voor ZorgWiel essentieel. Alle betrokkenen zijn daarin samengebracht als de pijlers van ZorgWiel. Bij deze samenwerking in kleinschalige woonbegeleidingsprojecten past ook een kleinschalige organisatie. De uitgangspunten van ZorgWiel zijn dat wij alle betrokkenen persoonlijk kennen en zij ons makkelijk kunnen bereiken, volledige transparantie over alle aspecten van de geleverde zorg, de directe zorgkosten en lage organisatiekosten. Deze uitgangspunten zijn verankerd in de kernwaarden van ZorgWiel. Het zwaartepunt ligt in de woonhuizen en ZorgWiel zorgt ervoor dat de beschikbare middelen maximaal in de woonhuizen worden ingezet.



In 2021 is woonhuis het Klavier in Uden aangesloten, een thuis voor 13 bewoners. Vanaf maart 2022 start ZorgWiel haar zorgverlening in woonhuis Majstro in Lent. Een woonhuis voor 10 jonge bewoners met een beperking. In 2022 is gestart met de bouw van het toekomstige woonhuis in Wijchen. In de kracht en het succes van ZorgWiel, de kleinschaligheid, schuilt echter ook haar beperking. Omdat ZorgWiel waarde hecht aan haar visie en kernwaarden is er geen ruimte meer voor verdere groei.

Kernwaarden

Langdurige relaties

ZorgWiel verleent zorg aan mensen die daar langdurig, meestal levenslang, op aangewezen zijn. In de visie van ZorgWiel is het daarom een basisvoorwaarde om langdurige relaties op te bouwen tussen haar vier pijlers; bewoners, ouders/ familieleden, begeleiders en vrijwilligers. ZorgWiel vindt het belangrijk dat medewerkers betrokken zijn en zich voor langere tijd kunnen en willen verbinden aan een woonhuis en zijn bewoners. Elk woonhuis heeft een vast team van medewerkers.

Persoonlijk contact

Wat ZorgWiel kenmerkt is het persoonlijk contact tussen bewoners, ouders/ familieleden, medewerkers, vrijwilligers en stafleden. Iedereen kent elkaar persoonlijk, neemt elkaar serieus en heeft aandacht voor elkaar en voor de 'kleine dingen' in het leven. Voor de organisatie van ZorgWiel betekent dit dat de lijnen kort zijn en dat de staf door iedereen rechtstreeks benaderd kan worden. Dit persoonlijke contact maakt het werken bij ZorgWiel bijzonder.

Transparantie

ZorgWiel is transparant over de inkomsten die zij ontvangt en hoe zij deze besteedt. De ouderbesturen ontvangen halfjaarlijks informatie over alle aspecten van de zorg die ZorgWiel verleent; de begeleidingsuren die worden ingezet, het deskundigheidsniveau van de medewerkers, de kosten van de zorgondersteuning en de kosten op organisatieniveau. De ouderbesturen worden actief betrokken bij de besluitvorming over de besteding van het zorgbudget. In deze gesprekken maakt ZorgWiel afspraken over de ureninzet en de besteding van de beschikbare middelen, evalueert zij de samenwerking en legt zij verantwoording af. De bewoners ontvangen daarover informatie op een voor hen begrijpelijke manier. De medewerkers ontvangen ook informatie over de resultaten van het woonhuis waarin zij werken en over de resultaten op organisatieniveau.

Lage organisatiekosten

ZorgWiel heeft zich gecommitteerd aan lage organisatiekosten en zet zich actief in voor het bewust zo laag mogelijk houden van de organisatiekosten. De organisatiestructuur van ZorgWiel is eenvoudig en ZorgWiel investeert niet in zaken die niet noodzakelijk en/of doelmatig zijn.

ZorgWiel is met de stichtingen en verenigingen van ouders/familieleden van bewoners overeengekomen dat minimaal tussen 85% en 90% van de beschikbare middelen daadwerkelijk wordt besteed aan de dagelijkse zorgverlening en begeleiding. Zo blijft het mogelijk om zorg te verlenen in kleinschalige woonbegeleidingsprojecten. In 2021 waren de gemiddelde organisatiekosten 11% en is er 88% direct aan de dagelijkse zorgverlening en begeleiding besteed.

Organisatie

De staf van ZorgWiel

ZorgWiel heeft een kleine staf, die bestaat uit 6 personen 5,8 fte; de directeur, Sandra Simons. Managers zorg en kwaliteit, Jennifer Millenaar en Herman de Jong, manager personeel en organisatie, Rinske Vedder en stafmedewerkers bedrijfsvoering, Jeanet Kerckhoffs en Wendy Weerepas.



De teams in de woonhuizen

Elk woonhuis heeft een vast team van medewerkers. De teams worden aangestuurd door een teamleider. De teamleider is een meewerkend leidinggevende, die gedeeltelijk meewerkt in de directe begeleidingsuren en gedeeltelijk coördinerende werkzaamheden verricht. Bij ZorgWiel staat de leiding dicht bij de bewoners, kent alle betrokkenen persoonlijk, is veel aanwezig in het woonhuis en daardoor op de hoogte van het dagelijks reilen en zeilen in het woonhuis.

De teams in de woonhuizen hebben maandelijks een teamoverleg waarbij de gedragsdeskundige van ZorgWiel op vraag aansluit. Indien nodig of gewenst worden externe deskundigen voor een teamoverleg uitgenodigd.

De Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt integraal toezicht op het beleid van de directie en de algemene gang van zaken binnen ZorgWiel. Hierbij neemt de Raad van Toezicht de Zorgbrede Governancecode in acht.

De Raad van Toezicht geeft de directie regelmatig advies vanuit hun maatschappelijke functie en positie. Zij vervult een belangrijke voorbeeld- en klankbordfunctie voor de directie.



V.l.n.r.; Wim Prins, voorzitter, Carla Janssen, lid, Coronus Veraa RA, lid

Bouwsteen 1

Zorg rondom de
individuele bewoner



Het digitale dossier van ZorgWiel, de database

In 2021 heeft ZorgWiel ervoor gekozen om het eigen digitale bewonersdossier aan te passen zodat het voldoet aan de wensen en eisen van deze tijd. Het is een bewuste keuze om met een eigen database te werken zodat het mogelijk is om op maat door te ontwikkelen op basis van praktijkervaringen in onze woonhuizen.

Wanneer een bewoner bij ZorgWiel in zorg komt maakt de Persoonlijk Begeleider A op basis van alle zorginhoudelijke informatie de eerste opzet voor Mijn Plan. De inhoud van het Mijn Plan wordt getoetst door onze gedragskundige. De Persoonlijk Begeleider A bespreekt deze opzet met de bewoner en/of diens ouder(s)/wettelijke vertegenwoordiger(s). Wanneer alle betrokkenen het eens zijn met de inhoud van Mijn Plan, stellen zij het plan vast. Mijn Plan vormt de basis voor het formuleren van specifieke doelen in de dagelijkse begeleiding van de bewoner. Mijn Doelen bevatten een praktische vertaalslag van de wensen en behoeften van de bewoner.

De Persoonlijk begeleider A zorgt ervoor dat alle medewerkers van het team goed op de hoogte zijn van de inhoud van Mijn Doelen. Alle medewerkers zijn alert op de voortgang van Mijn Doelen en rapporteren daarover in de database. Het is gebruikelijk dat de Persoonlijk Begeleider A één keer per drie maanden de voortgang van Mijn Doelen bespreekt met de bewoner. Uit deze persoonlijke gesprekken met de bewoner haalt de Persoonlijk Begeleider A input voor actualisatie en zo nodig bijstelling of aanpassing van Mijn Doelen. Voortgang en aanpassing van Mijn Doelen worden vervolgens ook besproken met de bewoner, in het bijzijn van diens ouder(s)/wettelijke vertegenwoordiger(s). De uitkomst van deze continue evaluatie van Mijn Doelen vormt de basis voor het jaarlijks actualiseren en opnieuw vaststellen van Mijn Plan.

In 2021 zijn de volgende plannen gemaakt en uitgevoerd:

- Gestart met de nieuwe database (in samenwerking met Wolfpack.)
- Alle bewoners hebben een actueel Mijn Plan en Mijn Doelen.
- Binnen drie maanden na de start zorgverlening wordt er een Mijn Plan en Mijn doelen opgesteld.
- Voor onze bewoners is er een voorleesversie van de nieuwsbrief geïmplementeerd.

Innoveren kan je leren!

Bij ZorgWiel verstaan wij onder zorginnovatie; “zorgvernieuwing die plaatsvindt met behulp van nieuwe (digitale) technieken”.

Goede zorg in de woonhuizen en onnodige en dure zorg voorkomen. Innovatie is geen doel op zich, maar een middel om zorg efficiënter, kwalitatief beter en prettiger te organiseren voor onze bewoners en medewerkers. Wij zetten binnen ZorgWiel in op preventie en eigen regie.

Als zorginstelling is ZorgWiel continu bezig om zorg te verbeteren en indien mogelijk, te vernieuwen. Innovatie kan de kwaliteit van zorg en leven en de gezondheid bevorderen van onze bewoners en medewerkers. Daarnaast kan het een bijdrage leveren in het omlaag brengen van de zorgkosten. Hiermee dragen wij bij aan betaalbare zorg. ZorgWiel heeft in 2021 een innovatieplan geschreven, in 2022 gaan wij in overleg met het zorgkantoor kijken naar mogelijkheden om volgende stappen te zetten in ons innovatieplan.

VR Bril

Woonhuis geWoon heeft in 2021 meegedaan aan de pilot met de VR Bril. En dit was een groot succes! De bewoners en begeleiders hebben de afgelopen periode volop gebruik gemaakt van de VR bril. Vanuit de pilot hebben wij kunnen ervaren dat de VR bril een meerwaarde is voor onze bewoners. Het gebruik van de bril kan bijdragen aan het reguleren van spanningen en helpt de bewoners te ontspannen in een drukke omgeving. Daarnaast is het een middel om met de begeleider een andere vorm van interactie te hebben; het samen beleven van een activiteit. Wij zijn blij jullie te kunnen vertellen dat wij een jaarcontract hebben afgesloten met Sync VR. Er wordt een planning gemaakt zodat de bril straks roulerend bij alle woonhuizen ingezet kan worden.



Incidenten, calamiteiten en klachten

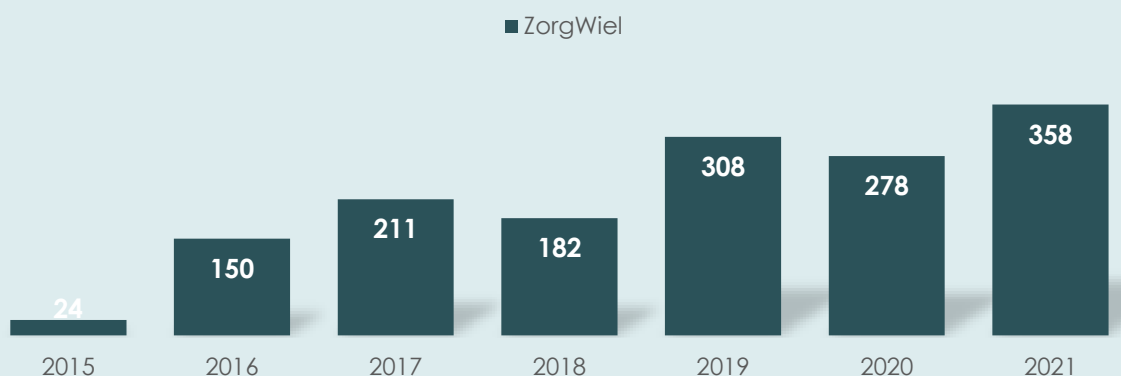
Voor de MIC-commissie zijn meldingen een belangrijk gegeven. Meldingen zijn een hulpmiddel voor ons als zorgverleners om te kunnen leren. Want goede zorg geven betekent niet dat er geen fouten worden gemaakt. Goede zorg betekent wel; leren van incidenten om herhaling te voorkomen. Juist door te leren wordt de zorg die wij leveren steeds beter en veiliger.

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 MIC-commissie heeft inzage in de meldingen die gemaakt worden naar aanleiding van incidenten en calamiteiten rondom bewoners en medewerkers. Door middel van registratie en analyse van deze meldingen, kunnen trends hierin worden waargenomen. Het doen van verder onderzoek naar oorzaken kan een vervolg zijn. Op basis hiervan kunnen adviezen worden gegeven aan teamleiders of de Staf van ZorgWiel, en kunnen er aanbevelingen aan de Staf worden gedaan. De aanbevelingen dragen bij tot het nemen van preventieve en/of correctieve maatregelen.

Hieronder een overzicht van het totale aantal meldingen van de afgelopen 7 jaar. De afgelopen jaren is ZorgWiel gestaag gegroeid. De groei van de organisatie maakt dat er een toename is van het totale aantal meldingen in de afgelopen 7 jaar, dit is een natuurlijk gegeven. In 2021 zien wij opnieuw een toename van het aantal MIC-meldingen.

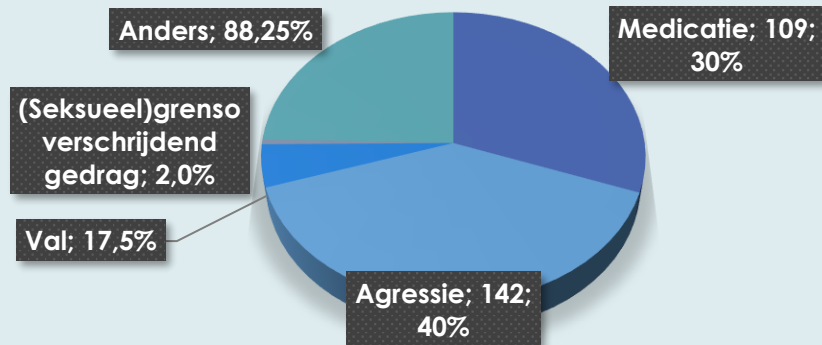
Overzicht MIC-meldingen 2015-2021



40% van alle MIC-meldingen binnen ZorgWiel betreffen meldingen van agressie. De meldingen van agressie zijn ten opzichte van 2020 met 1% afgenomen.

30% van de MIC-meldingen betreffen meldingen met betrekking tot medicatie. Ten opzichte van 2020 is er organisatie breed een procentuele afname van 3% op het vlak van medicatie incidenten.

Overzicht meldingen per incident 2021



Actiepunten 2022

- Deskundigheidsbevordering op het gebied van agressie
- Verdieping aanbrengen kennis van (nieuwe) bewoners
- Aandacht voor nazorg bij bewoners en medewerkers
- Evalueren gebruik Medicheck



Wet Zorg en Dwang

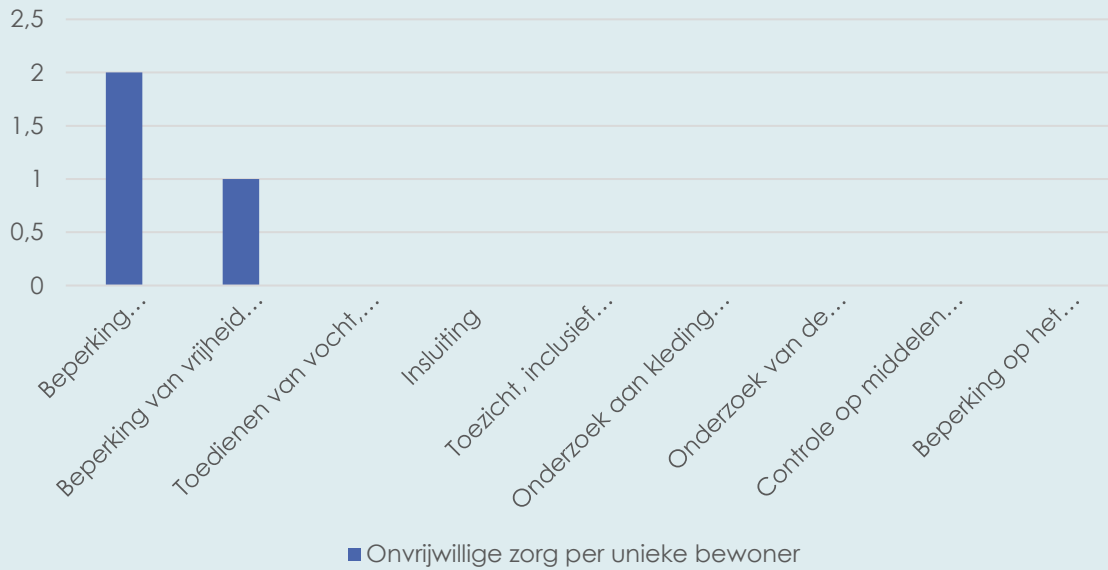
Als het om persoonsgerichte zorg gaat, staat de Wet Zorg en Dwang (WZD) centraal. Het leveren van persoonsgerichte zorg is de kern van onze bedrijfsvoering en het vastleggen van de wensen van onze bewoners is voor ZorgWiel een tweede natuur. De WZD heeft een heel eenvoudig uitgangspunt; onvrijwillige zorg mag niet, behalve als er anders 'ernstig nadeel' dreigt en er geen andere oplossingen zijn om dat te bestrijden. 'Nee, tenzij...' dus. Daarbij moet de gekozen oplossing in de praktijk ook blijken te werken en in verhouding staan tot het nadeel dat bestreden wordt. En er moet worden gezocht naar oplossingen die voor de bewoner de minste nadelen hebben.

Jaarlijks presenteren wij de analyse WZD in ons kwaliteitsrapport. De analyse wordt op organisatieniveau gemaakt om inzicht te krijgen in de geleverde onvrijwillige zorg. Waar van toepassing zal er ingezoomd worden op thema's zoals EMB-bewoners en de verlening van vrijwillige maar ingrijpende zorg.

Deze analyse is gericht op alle woonhuizen waar in 2021 zorg werd verleend die valt onder de Wet zorg en dwang. In 2020 werd bij 3 unieke bewoners een vorm van onvrijwillige zorg toegepast in de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020. Dit was toentertijd 3,6% van onze totale populatie bewoners verdeeld over twee woonhuizen. De onvrijwillige zorg van deze drie bewoners valt in de categorie beperken van de bewegingsvrijheid en het beperken van de vrijheid om het eigen leven in te richten. In 2021 is het aantal gelijk gebleven. De onvrijwillige zorg blijft verdeeld over twee woonhuizen en betreft drie unieke bewoners. 3,6% van onze bewonerspopulatie. Doordat dit een tweede analyse betreft is het mogelijk om een vergelijk te maken met het voorgaande jaar.

In 2022 zal onze gedragsdeskundige in alle zorgteams aandacht schenken aan de Wet Zorg en Dwang. In de zorgteams worden alle bewoners besproken en wordt er in gezamenlijkheid gekeken naar de minst ingrijpende vorm van zorgverlening. Binnen ZorgWiel willen wij dat iedereen kan leven in vrijheid.

Onvrijwillige zorg per unieke bewoner



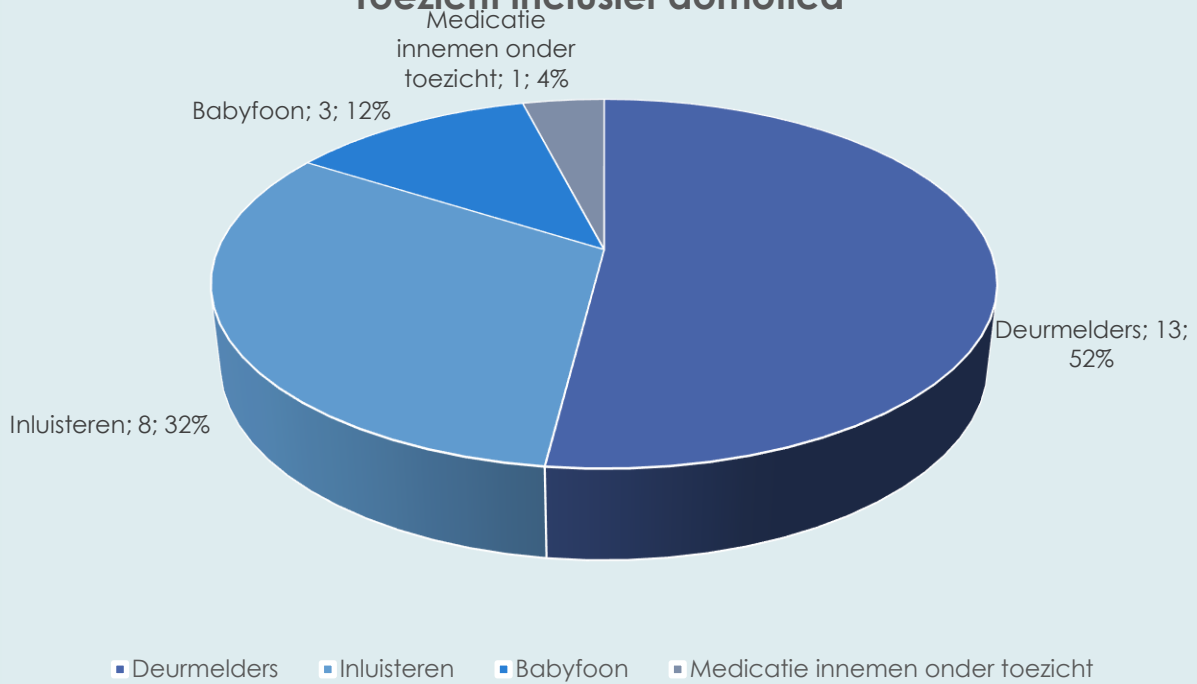
Welke acties hebben we uitgevoerd om onvrijwillige zorg terug te dringen

Binnen ZorgWiel wordt vooraf aan het leveren van onvrijwillige zorg het afwegingskader ingevuld. In dit afwegingskader kijkt de zorgverantwoordelijke samen met de wettelijk vertegenwoordiger, de teamleider, de gedragsdeskundige en/of de AVG-arts en, indien mogelijk, samen met de bewoner naar de geleverde zorg. Met behulp van het afwegingskader en de deskundigheid van de bovengenoemde deskundigen kijken wij zorgvuldig naar de proportionaliteit van de onvrijwillige zorg. Hierin staat voorop dat het nadeel niet groter mag zijn dan de mate waarin de zorg ingrijpt op het leven van de bewoner. Wanneer besloten wordt dat onvrijwillige zorg aangewezen is treedt het stappenplan in werking.

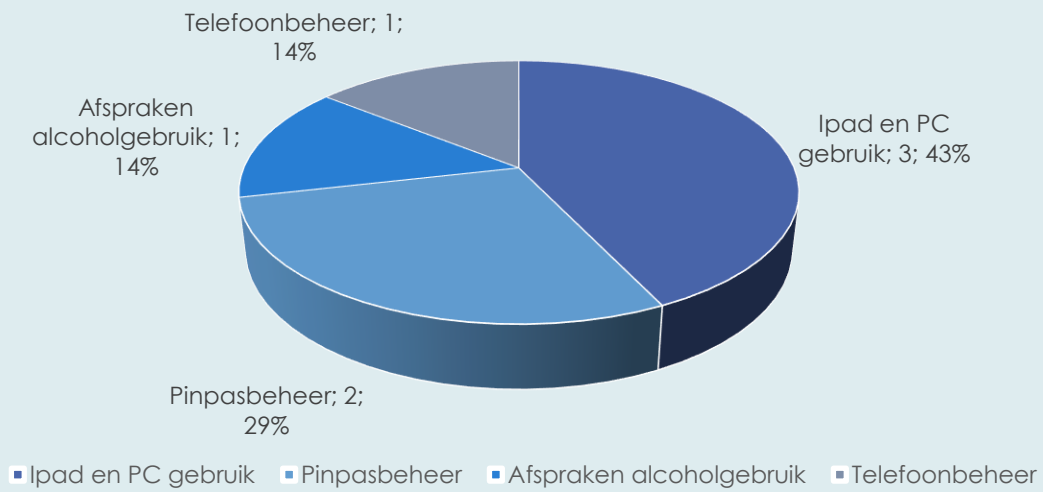
Zicht op de geleverde zorg

Los van de vastlegging van 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 drie vormen van zorg 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 risico analyse (RA) van de individuele bewoner en worden jaarlijks geëvalueerd. Zo borgen wij de monitoring van deze afspraken.

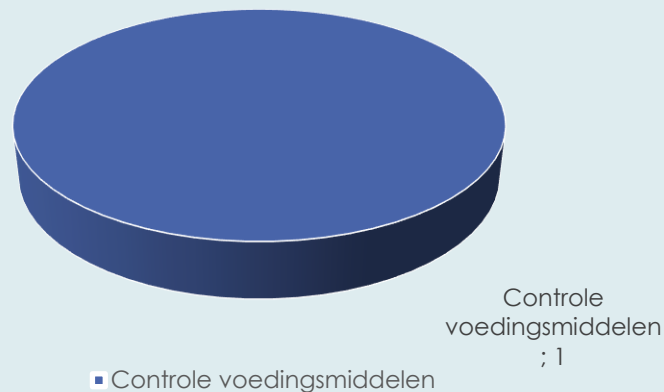
Toezicht inclusief domotica



Beperking van de vrijheid het eigen leven in te richten



Onderzoek van de woon- en verblijfsruimte



Huisregels en onvrijwillige zorg

Binnen ZorgWiel hebben de verschillende woonhuizen huisregels opgesteld. Deze huisregels zijn uitsluitend bedoeld om de ordelijke gang van zaken en de veiligheid binnen het woonhuis mogelijk te maken. Huisregels mogen niet verder gaan dan logisch en noodzakelijk is voor de hele groep. Regels binnen het woonhuis betreffen onder andere de tijd van de avondmaaltijd en het gebruik van de algemene ruimten. Alle huisregels moeten zonder uitzondering voor iedereen van toepassing zijn. Uit onderzoek bleek dat in 2020 niet binnen alle woonhuizen huisregels zijn afgesproken of dat ze geëvalueerd dienen te worden. Dit is in 2021 besproken met de teamleiders en acties zijn uitgezet.

Actiepunten 2022

- Verdieping van de kennis bij medewerkers middels de module WZD binnen de VGN-academie.
- In 2022 inhoudelijk thema in de nieuwsbrief met als thema WZD
- Afspraken maken met de CVP om kennis te maken met de wettelijk vertegenwoordigers en bewoners
- Beleid WZD en formulieren voor verslaglegging verder aanscherpen na praktijkervaring
- Op woonhuisniveau in gesprek met vertegenwoordigers om nader in gesprek te gaan op bewoner niveau.

Klachten

ZorgWiel heeft in 2021 geen klachten ontvangen. ZorgWiel is aangesloten bij de Landelijke Geschillencommissie Zorg in Den Haag. In het eerste kwartaal van 2021 is de klachtenregeling geactualiseerd. De rol van klachtenfunctionaris werd in 2021 ingevuld door de manager zorg & kwaliteit, Herman de Jong.

Bouwsteen 2

Ervaringen van onze bewoners



Onze bewoners aan het woord



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.

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 en om verantwoording af te leggen.

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 en de terugkoppeling naar het eigen woonhuis. In 2021 is de bewonersraad drie keer in de weekenden samengekomen voor een overleg met een aansluitende gezamenlijke lunch.

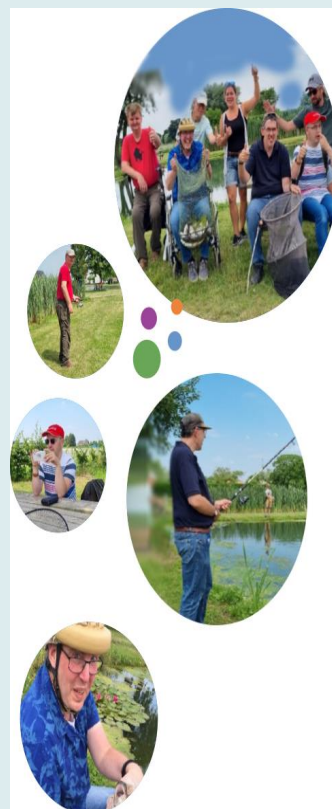
De bewonersraad is in 2021 geïnformeerd over de jaarverantwoording 2020 en het Kwaliteitsrapport 2020. De bewonersraad heeft beide stukken goedgekeurd.



Onze bewonerstevredenheid

Elke drie jaar meet ZorgWiel de tevredenheid van zijn bewoners. ZorgWiel wil graag weten of de bewoners tevreden zijn over de zorg die gegeven wordt; wat doen we goed, maar ook van belang is te weten wat we nog beter of anders kunnen doen.

In 2016 heeft ZorgWiel voor de eerste keer een bewonerstevredenheidsonderzoek laten uitvoeren. In het laatste kwartaal van 2019 heeft het tweede bewonerstevredenheidsonderzoek plaatsgevonden. In de loop van 2022 zal opnieuw de tevredenheid van onze bewoners gemeten worden. In 2016 bestond ZorgWiel uit vier woonhuizen met in totaal 38 bewoners. In 2020 waren dit inmiddels 11 woonhuizen met 112 bewoners, waarvan 1 ambulante. In 2022 zijn dit 12 woonhuizen met 113 bewoners. Het 13^e woonhuis is in maart 2022 gestart en heeft nog niet deelgenomen aan het onderzoek.



Conclusies BTO 2022

Van de 113 bewoners hebben 85 bewoners deelgenomen aan het bewonerstevredenheidsonderzoek, waaronder 13 EMB-bewoners. Dat is een respons van 87%. De vragenlijst bestond uit 22 gesloten vragen en 3 open vragen. Daarnaast hadden de bewoners de mogelijkheid om hun woonhuis een rapportcijfer te geven, 84 bewoners hebben dit gedaan. Gemiddeld geven de bewoners ZorgWiel een **9**, daar zijn wij ontzettend trots op.

Respons

87%

Cijfer

9

De resultaten zijn positief, zowel in respons als het gemiddelde cijfer. Uiteraard zijn er altijd zaken die beter kunnen. Vanuit het onderzoek komen de volgende verbeterpunten, deze zullen worden besproken met de bewonersraad. Vanuit deze bespreking zal de staf samen met de bewonersraad een plan maken voor de verbeterpunten.

- **Wensen voor de woon- en buitenruimte.** Hoewel bijna alle bewoners positief zijn over hun woonruimte zouden zij toch graag zaken in en om de woonhuizen veranderen. Voorbeelden die zijn genoemd zijn: schommel, trampoline of zwembad in de tuin. Sommige bewoners zouden graag een groter woonhuis of grotere kamer willen, of een nieuwe keuken.
- **Gevoelens van eenzaamheid.** Een derde van de bewoners voelt zich wel eens eenzaam. Voorbeelden die zijn genoemd zijn: quarantaine op de kamer, wanneer een bewoner even moet wachten als een begeleider bezig is, wanneer er iemand is overleden en onvoldoende aansluiting bij de groep.
- **Ontwikkeling.** Bewoners vertellen dat zij al veel geleerd hebben en nog aan het leren zijn. Bewoners willen vooral praktische vaardigheden leren zoals het huishouden, persoonlijke verzorging of zelfstandig boodschappen doen en betalen.
- **Wensen voor vakanties en uitjes.** Bijna een derde van de bewoners noemt de wens voor meer vakanties en uitjes.

Een aantal van bovengenoemde verbeterpunten herkennen wij en daar zijn al stappen in gezet. Vanwege de corona pandemie was er meer eenzaamheid en was er minder mogelijk. Deze twee punten hangen samen met elkaar, doordat er minder uitjes en vakanties gepland konden worden voelen sommige bewoners zich eenzamer. Inmiddels zijn er in 2022 al meer uitjes en vakanties gepland voor onze bewoners en in oktober 2022 organiseert ZorgWiel het bewonersweekend voor al onze bewoners. De wensen voor de woonruimte en ontwikkeling zullen wij per woonhuis in kaart brengen en samen met de begeleiders concreet verbeteringen doorvoeren die haalbaar zijn op elk woonhuis.

Sterke punten van ZorgWiel

1. Algehele woon- /zorgervaring
2. De woning en eigen kamer
3. Begeleiding / begeleiders
4. Contacten
5. Activiteiten / daginvulling
6. Verzorging en zorg voor gezondheid

Bewoners vinden het fijn wonen bij ZorgWiel. Bij verschillende open vragen maken zij positieve opmerkingen. Ze voelen zich op hun gemak en hebben het naar hun zin in het woonhuis. Een specifiek punt dat een aantal keren terugkomt is het karakter van de organisatie, een aantal bewoners vertelt het fijn te vinden dat ZorgWiel een kleine organisatie is waarbij iedereen elkaar kent en bij elkaar betrokken is. Daarnaast zijn bijna alle bewoners blij met hun eigen kamer.

De meeste bewoners ervaren dat zij een klik hebben met hun persoonlijk begeleider. Veel reacties op de open vragen gaan ook over de begeleiders. Op de vraag “wat vind je fijn aan het wonen bij ZorgWiel” is het meest genoemde thema de begeleiding. Bewoners geven ook aan dat hun contact met familie, vrienden en kennis als goed wordt ervaren.

‘Het is fijn om hier te wonen. Ik denk dat ik hier altijd wil blijven.’

Quote van een bewoner

‘Het wonen lijkt veel op toen ik nog bij mijn ouders woonde en dat vind ik fijn.’ Quote van een bewoner

Bijna alle bewoners reageren positief op hoe hun dagen eruit zien. Zij zijn tevreden over hun dagbesteding en activiteiten in de avonden en weekenden. Een aantal bewoners geeft aan dat bij ZorgWiel veel ruimte is om dingen te ondernemen zoals de gewone huiselijke dingen: samen tv kijken, buiten eten en een vuurtje stoken, in de tuin werken en ergens samen wat drinken.

Vanuit de EMB bewoners komt naar voren dat de verzorging en zorg voor hun gezondheid als goed wordt ervaren. De positieve ervaringen zijn op het gebied van: voldoende tijd en rust, verzorging op dezelfde manier doen, benoemen en duidelijk maken wat je doet en de sfeer tijdens de verzorging.

Uitgevoerde acties in 2021:

- Er is in 2020 al contact gelegd met een externe aanbieder, het Rode Kruis, voor een workshop EHBO voor onze bewoners. Helaas kon dit nog niet worden uitgevoerd in 2021 vanwege de corona pandemie. Wanneer het mogelijk is met een groep samen te komen wordt deze workshop beschikbaar gesteld voor de bewoners binnen ZorgWiel.
- De gedragscode en reglement bewonersraad zijn aangepast met pictogrammen zodat zij toegankelijk zijn geworden voor onze bewoners.
- Presentiebenadering: op de woonhuizen zijn in 2020 en 2021 teamsessies geweest. Daarnaast hebben de Teamleiders een eigen traject Leidinggeven aan Presentie gevolgd. Door de corona pandemie kon de planning niet volledig plaatsvinden zoals gepland. Een aantal trainingen en opleiding zullen in 2022 plaatsvinden. Deze trainingen komen vanuit de teams, specifiek per woonhuis, zodat er nog beter ingespeeld kan worden op de zorgvragen van de bewoners.

Bouwsteen 3

Medewerkers aan het woord



ZorgWiel als werkgever

De krappe arbeidsmarkt en de toenemende zorgvraag van onze bewoners maakt dat wij als organisatie volop in blijven zetten in 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 leidinggevende op de directe werkvloer, wat maakt dat er aandacht en tijd is voor de individuele medewerkers. Door ons scholingsbeleid kunnen de medewerkers zich verder ontwikkelen, wat maakt dat zij geïnspireerd blijven.

Naast het organisatiebrede scholingsbeleid bieden wij onze medewerkers ook individuele scholingstrajecten aan. In het jaarlijkse Wielgesprek wordt actief gevraagd naar wensen voor scholing. Hierdoor zorgen wij dat onze medewerkers geboeid blijven en elke dag het beste uit zichzelf kunnen halen.

Corona drukte zijn stempel ook op 2021. Op onze woonhuizen was een hoger verzuim wat maakte dat er druk op de roosters stond en onze medewerkers een zeer grote mate van flexibiliteit hebben laten zien. Wij hebben om deze reden ook aandacht gehad voor het doseren van hetgeen wij van onze medewerkers vragen. Na een lange periode waarin onze medewerkers een tomeloze inzet en een grote mate van flexibiliteit hebben laten zien, was onze aandacht voornamelijk gericht om de belasting, fysiek en mentaal, binnen de perken te houden. Ook deze visie draagt op een positieve manier bij aan de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers.



Medewerkersraad

ZorgWiel heeft een Medewerkersraad ingesteld, nadat eerder gebleken was dat er onvoldoende interesse was in een Ondernemingsraad. Dit komt omdat medewerkers aangaven dat zij tevreden zijn met de huidige gang van zaken; de lijnen zijn kort, de leiding goed en snel bereikbaar en aandachtspunten worden direct gemeld en opgepakt. Omdat ZorgWiel medezeggenschap van medewerkers wel belangrijk vindt, is ZorgWiel in 2018 gestart met een Medewerkersraad. De Medewerkersraad bestaat uit medewerkers vanuit een aantal woonhuizen. De Medewerkersraad vergadert minimaal eenmaal per kwartaal, waarbij ook leden van de staf aansluiten. In 2021 zijn er twee bijeenkomsten geweest met de medewerkersraad.

Een aantal stappen die zijn gemaakt in 2021:

1. Jaarverantwoording 2020 is goedgekeurd
2. Kwaliteitsrapport 2020 is goedgekeurd
3. Verdere professionalisering van de MWR



De leden van de medewerkersraad

Verzuimcijfers 2021

In 2021 hadden wij ZorgWiel breed een ziekteverzuim van 9,16%.

Het landelijk verzuimpercentage in onze branche ligt op een gemiddelde van 7,6%

Medewerkerstevredenheid

Aanleiding

Stichting ZorgWiel heeft begin 2022 voor de derde keer een medewerkers tevredenheidsonderzoek laten uitvoeren. Werktevreedenheid 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 werktevreedenheid 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 2019 waren de uitkomsten zeer positief. Sinds 2019 is ZorgWiel gegroeid in het aantal woonhuizen en het aantal medewerkers en daarnaast speelt er sinds maart 2020 de corona pandemie. De uitkomsten van het onderzoek waren daardoor moeilijk in te schatten.

Het onderzoek en het resultaat

De ingezette methode is de attractive workplaces methode. Daarbij wordt gekeken naar 80 factoren waarbij belang en realisatie worden vergeleken. Hoe hoog is de score (realisatie) en hoe belangrijk (belang) is het voor de medewerker?

In 2022 heeft 73% van de medewerkers meegedaan aan het onderzoek en hebben wij een 8,1 als cijfer

121 van de 165 medewerkers hebben de vragenlijst ingevuld. Een heel mooi resultaat waar wij als organisatie trots op zijn! De hoge respons en score hebben wij kunnen vasthouden in een periode van ruim twee jaar waarin wij zijn gegroeid en er sprake was van een corona pandemie. Deze hoge respons en score zijn uitzonderlijk in onze branche.



Top 3 van factoren die het meest belangrijk wordt gevonden - belang

Uit het onderzoek komen veel positieve resultaten. Zo geven medewerkers als belangrijkste punten aan dat zij vinden dat zij elkaar ondersteunen en helpen, dat zij vertrouwen hebben in de direct

leidinggevende en dat de leidinggevendenden vertrouwen in hen hebben. Deze top 3 scoort hoog in belang, maar ook in realisatie.

Top 3 van factoren die het best ontwikkeld zijn - realisatie

De top 3 met de hoogste score (realisatie) zijn: voldoende zekerheid over mijn baan, de communicatie met mijn direct leidinggevende is goed en ik heb vertrouwen in mijn direct leidinggevende.

Top 3 verbeterpunten – verschil tussen belang en realisatie

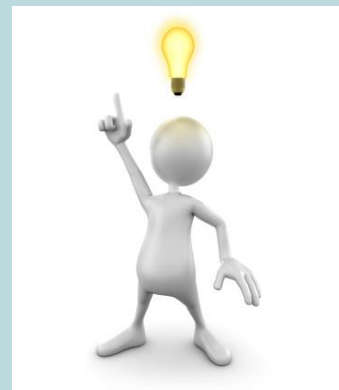
Natuurlijk zijn er ook punten die nog verbeterd kunnen worden. Opvallend is dat het punten zijn die al vrij hoog scoren, maar waarvan medewerkers aangeven dat zij die heel belangrijk vinden. Het gaat dan vooral om de samenwerking en communicatie met collega's, de sfeer binnen het team en aandacht voor aspecten die het werk uitdagender en interessanter kunnen maken. Dit komt overeen met het onderzoek uit 2019.

De uitkomst van het onderzoek wordt besproken met de medewerkersraad en de teamleiders van alle woonhuizen.

Actiepunt 2022

Meer persoonlijk contact en de samenwerking/sfeer in de teams verbeteren, mede omdat er in de afgelopen twee jaar weinig mogelijk was voor de teams. Teamvergaderingen, scholingen en uitjes konden vaak niet doorgaan vanwege corona, terwijl daar veel behoefte aan was. De uitkomst van dit onderzoek bevestigt dat de keuze voor dit speerpunt juist is. De score is niet laag, maar kan wel verbeterd worden.

Hoe gaan wij dit verbeteren? Op verschillende woonhuizen worden teamsessies ingepland, waarbij open wordt gesproken over de samenwerking en waarbij wordt gekeken naar de behoeften. Meewerkend teamleiders hebben de opleiding Coachend Leidinggeven gevolgd, waarbij zij hebben geleerd nog beter te kunnen inspelen en aansturen op de samenwerking in het team.



Deskundigheidsbevordering voor onze teamleiders

In het najaar van 2021 hebben zeven van onze teamleiders een opleiding gevolgd: 'Coachend Leidinggeven'. Deze incompany training is gegeven door Schouten & Nelissen, speciaal aangepast op de functie en behoeften van de teamleiders.

Als coachend leidinggevende heb je eigenlijk twee petten op. Maar hoe zorg je dat je die twee rollen dusdanig met elkaar verbindt dat je team boven zichzelf uitstijgt? Je houdt oog voor de belangen van je medewerkers, maar ook voor de organisatie.

Door als teamleider je eigen coaching stijl te ontwikkelen en coachend leiding te geven, leer je niet alleen het beste uit je medewerkers te halen op individueel niveau, maar ook de algehele samenwerking te verbeteren. Het eigenaarschap van de teamleiders en zelfsturend vermogen van de teams zal enorm helpen bij het behalen van het beste resultaat.

Inmiddels hebben we geëvalueerd met de teamleiders die de opleiding hebben afgerond en allen zijn zeer positief over hetgeen zij hebben geleerd. Daarnaast hebben de teamleiders elkaar ook nog beter leren kennen en een sterke band opgebouwd, waardoor zij elkaar in het dagelijks werk ook beter weten te vinden dan voorheen. Een mooie ontwikkeling binnen ZorgWiel en deze opleiding zal in 2022 aangeboden worden aan de andere teamleiders die dat willen.

“Dit was een erg mooie en leerzame opleiding. Onder leiding van Marieke van Tellingen, onze docente, heb ik goede inzichten opgedaan en heeft het me daarnaast handvatten opgeleverd om het team op een positieve manier te begeleiden; het bij kunnen dragen aan de ontwikkeling van teamleden en hun prestaties verbeteren. Als meewerkend teamleider werk je altijd met twee petten op; je bent zowel collega, als teamleider.”

Scholingsplan zorgteams 2022

Elk jaar wordt er in overleg met de teams van de woonhuizen, de teamleider, betrokken gedragskundige en de manager zorg en kwaliteit een scholingsplan opgesteld. Wij kijken vooruit en spelen, indien mogelijk, in op de toekomstige zorgvragen binnen de verschillende woonhuizen. Omdat de zorgvragen binnen de verschillende huizen zeer divers zijn kiezen wij ervoor om de scholing op woonhuisniveau te organiseren. Hierdoor zorgen wij dat het team van begeleiders blijft toegerust op de (toekomstige) vraag van de bewoners.

Vanuit de externe visitatie nemen wij de inspiratiedagen mee voor onze organisatie. Hiermee dragen wij bij aan verdieping van kennis en het blijven inspireren van onze medewerkers.

De kern waar het om draait, onze woonhuizen

Op de volgende pagina's komen onze woonhuizen in beeld. De huizen waar onze 113 bewoners een thuis hebben gevonden. Een thuis waar zij zichzelf mogen zijn en waar een team van deskundige begeleiders samen met het netwerk van de bewoner elke dag opnieuw liefdevolle en kwalitatief hoogstaande zorg levert.

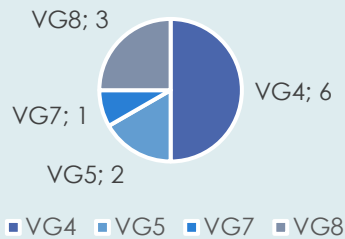
Binnen ZorgWiel vinden wij het belangrijk dat wij op organisatieniveau, maar ook op woonhuisniveau terugkijken naar de afgelopen periode en lessen trekken uit opgedane ervaringen. Wat waren hoogtepunten en waar merken wij dat er ontwikkelruimte is? De teams van onze woonhuizen hebben allemaal teruggekeken naar het afgelopen jaar. Wat waren hoogtepunten en waar kunnen wij een kwaliteitsslag maken in 2022 en de komende jaren?



Woonhuis de Blitz

ZorgWiel verleent sinds 1 oktober 2016 zorg binnen woonhuis de Blitz. In de Blitz wonen 12 bewoners en de leeftijd varieert tussen de 28 en de 49 jaar. De levering van de zorg is op basis van ZIN. ZorgWiel huurt de Blitz van Woningbouwvereniging Area.

Zorgzwaartepakket



Team de Blitz 11,6 fte

- 1 Teamleider
- 4 Persoonlijk begeleiders A
- 7 Persoonlijk begeleiders B
- 3 Assistent begeleiders
- 1 Huishoudelijk medewerker



Impressievideo

De Blitz



Waar zijn we trots op?

- Openheid in communicatie naar ouders, zorgzaam, inlevingsvermogen, flexibiliteit, geïnteresseerd, respect zowel naar bewoners, ouders en collega's
- Goede samenwerking met ouders/ verwanten
- Benutten van kwaliteiten en ervaringen
- Positieve en sterke teamgeest

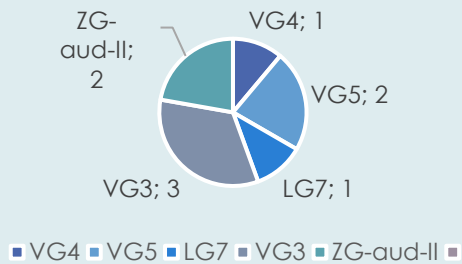
Waar gaan wij in 2022 aan werken?

- LACCS methodiek implementeren
- Kennisverdieping Meer rapporteren op de doelen
- Wet Zorg en Dwang

Woonhuis de Boterbloem

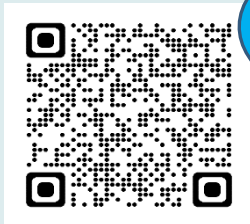
De Boterbloem is een appartementencomplex in Zeeland, Noord-Brabant. Er wonen 9 mensen met een heel gevarieerde hulpvraag. ZorgWiel biedt dagelijkse zorg en begeleiding vanaf 1 januari 2019. ZorgWiel biedt de zorg en begeleiding op basis van PGB's van de bewoners. De bewoners huren allemaal hun eigen appartement van Woningcorporatie Mooiland.

Zorgzwaartepakket



Team de Boterbloem 6,8 fte

- 2 Teamleiders
- 3 Persoonlijk begeleiders A
- 6 Persoonlijk begeleiders B
- 2 Assistent begeleiders
- 2 Huishoudelijk medewerkers



Impressievideo

De Boterbloem



Waar zijn we trots op?

- Het activiteitenplan is opgezet om de bewoners te helpen hun vrije tijd in te vullen. Er is een programma samengesteld waarbij iedere week een activiteit wordt georganiseerd.
- Bewoners worden gestimuleerd en gemotiveerd om de handelingen zelf kunnen uit te voeren.

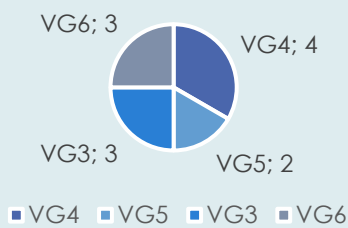
Waar gaan wij in 2022 aan werken?

- De samenwerking met ouders en verwanten versterken
- Training omgaan met agressie

Woonhuis 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 29 en de 69 jaar. De levering van de zorg is op basis van ZIN. ZorgWiel huurt de Strang van Woonstichting Gendt.

Zorgzwaartepakket



Team de Strang 6,6 fte

- 1 Teamleider
- 3 Persoonlijk begeleiders A
- 5 Persoonlijk begeleiders B
- 2 Assistent begeleiders
- 3 Huishoudelijk medewerkers



Impressievideo

De Strang

Waar zijn we trots op?

- Bewoners sluiten aan bij de eigen planbesprekingen
- Bewoners voelen zich gehoord
- Team straalt rust en positiviteit uit
- Korte lijnen met ouders

Waar gaan wij in 2022 aan werken?

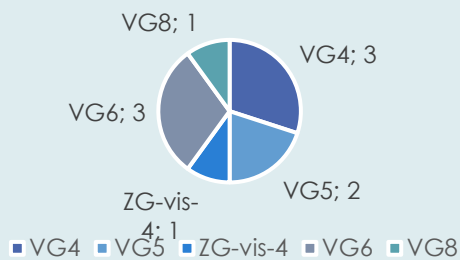
- Meer rapporteren op de doelen
- Begeleiding mag soms wat rustiger aan, willen soms te snel
- Aandacht voor werken in de Driehoek



Woonhuis de Vlinder

De Vlinder is in 2020 van start gegaan, Woonhuis de Vlinder is opgericht op initiatief van de stichting 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 20 en de 50 jaar. De levering van de zorg is op basis van ZIN. Het huis is gebouwd door een particulier en wordt gehuurd door de Stichting Woongroep de Vlinder. ZorgWiel vergoedt de huursom o.b.v. de huisvestingsinkomsten op grond van de WLZ.

Zorgzwaartepakket



Team de Vlinder 7 fte

- 1 Teamleider
- 3 Persoonlijk begeleiders A
- 4 Persoonlijk begeleiders B
- 1 Assistent begeleiders
- 1 Huishoudelijk medewerker



Impressievideo

De Vlinder



Waar zijn we trots op?

- Er is een prettige rustige sfeer op de groep
- Open en eerlijk team
- Team straalt rust en positiviteit uit
- Werken vanuit een vertrouwensband

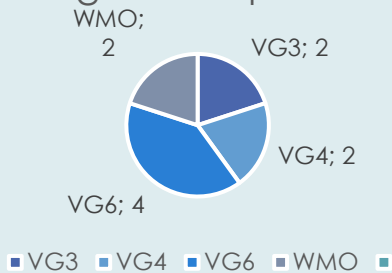
Waar gaan wij in 2022 aan werken?

- Goed gesprek blijven aangaan over normen en waarden
- Netwerk bewoners meer betrekken
- Communicatie en samenwerking met ouders versterken
- Samenwerking binnen team versterken met Inge Blaauw

Woonhuis Ganzenvlucht

Ganzenvlucht is eind 2016 gestart door samenwerking tussen de Vereniging Woongroep Ganzenvlucht en ZorgWiel. WLZ-Zorg in natura (verblijf deels inclusief behandeling en deels inclusief dagbesteding, via hoofd- en onderaanneming); één bewoner ontvangt Beschermd Wonen via de Wet Maatschappelijke Ondersteuning

Zorgzwaartepakket



Team Ganzenvlucht 5 fte

- 1 Teamleider
- 4 Persoonlijk begeleiders A
- 4 Persoonlijk begeleiders B
- 0 Assistent begeleiders
- 1 Huishoudelijk medewerker



Impressievideo

Ganzenvlucht



Waar zijn we trots op?

- Stabiël en zelfsturend team
- Aandacht en steun voor bewoners en verwanten
- Korte lijnen met ouders

Waar gaan wij in 2022 aan werken?

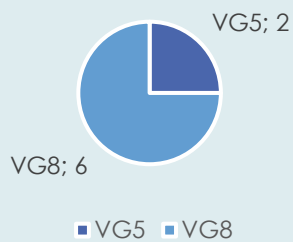
- Verdieping traumasensitief werken
- Aandacht voor medicatieveiligheid
- Aandacht voor reflecteren na afloop dienst
- Training agressie trap en ruimte voor reflectie na afloop dienst

Woonhuis 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 intensieve verzorging en vaak ook verpleging nodig door hun ernstige, meervoudige beperkingen. De leeftijd van de bewoners varieert van begin twintig tot ruim dertig jaar.

Zorgzwaartepakket



Team Octopus 8,5 fte

- 1 Teamleider
- 3 Persoonlijk begeleiders A
- 7 Persoonlijk begeleiders B
- 4 Assistent begeleiders
- 3 Huishoudelijk medewerkers



Impressievideo

Octopus

Waar zijn we trots op?

- Nauwe samenwerking met ouders
- Klein kijken wat de bewoner nodig heeft
- Stabiel team
- Divers team wat goed op elkaar aansluit

Waar gaan wij in 2022 aan werken?

- Scholing LACCS methodiek
- Presentie methodiek inzetten voor teamontwikkeling
- Meer gebruik maken van elkaars kwaliteiten

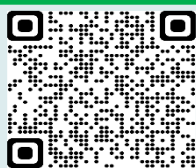
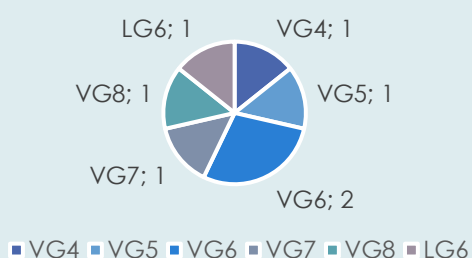


Woonhuis geWoon



geWoon is in oktober 2018 ontstaan op initiatief van Stichting geWoon. In deze stichting nemen de 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 22 tot 43 jaar. De financiering is een combinatie van WLZ-Zorg in natura (verblijf in- en exclusief behandeling, deels inclusief dagbesteding, via hoofd- en onderaanneming) en Persoonsgebonden budget (PGB).

Zorgzwaartepakket



Impressievideo
geWoon

Team geWoon 5,5 fte

- 1 Teamleider
- 2 Persoonlijk begeleiders A
- 5 Persoonlijk begeleiders B
- 2 Assistent begeleiders
- 1 Huishoudelijk medewerker

Waar zijn we trots op?

- Regelarm werken, kijken naar de essentie
- Goede samenwerking en een open sfeer in het team
- Alle bewoners hebben een steunend netwerk
- Korte lijnen en goede samenwerking met ouders

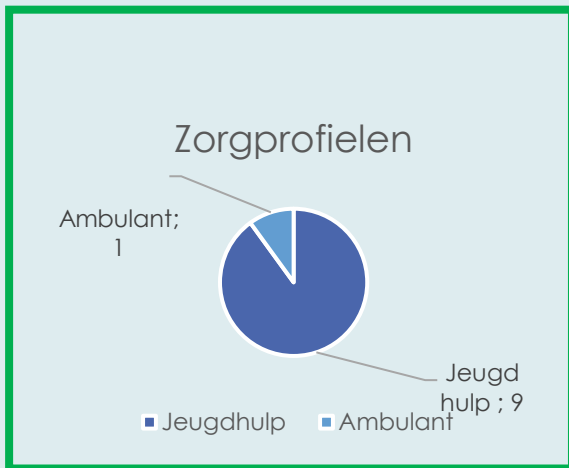
Waar gaan wij in 2022 aan werken?

- Verdieping kennis epilepsie
- Aandacht voor het perspectief van ouders binnen de gezamenlijke woongroep
- Scholing werken in de Driehoek



Gezinshuis Angerlo

Gezinshuis Angerlo is een kleinschalige behandelsetting. Vanuit een gezinssituatie wordt de zorg en behandeling vormgegeven voor kinderen die niet langer thuis kunnen/mogen wonen. De gezinshuisouders Mark en Ester Jakobs bieden ondersteuning bij de hulpvraag van de kinderen. Zij zijn professionele opvoeders met een passende opleiding. De gezinshuisouders vormen de basis van het gezinshuis. De VOF Gezinshuis Angerlo is per 1 januari 2019 een samenwerkingsovereenkomst aangegaan met Stichting ZorgWiel. De gezinsouders zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse zorg, behandeling en begeleiding van de kinderen in het gezinshuis.



Waar zijn we trots op?

- Unieke behandelsetting waar wonen en behandeling zijn geïntegreerd
- Goede samenwerking met ouders en voogden
- Verdieping samenwerking met staf van ZorgWiel
- Kinderen worden actief betrokken bij de evaluaties van Mijn Plan

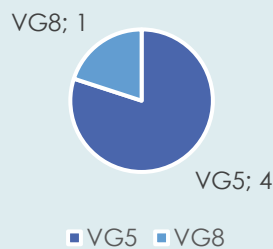
Waar gaan wij in 2022 aan werken?

- Overstap naar de database van ZorgWiel
- Balans tussen ontspanning en de verantwoordelijkheid van het gezinshuis
- De huidige korte lijnen behouden tussen het gezinshuis en ZorgWiel

Gezinshuis Meiners

Sinds 1994 wonen de zoons en dochters van Helmut & Marian Meiners in het ouderlijk huis als broers en zussen samen. Gezinshuis Meiners is om deze reden een bijzonder woonhuis, omdat hier vijf broers en zussen bij elkaar wonen. Zij wonen in het ouderlijk huis, wat het tot een veilige, geborgen plek maakt. Het gezinshuis is een geolieerde machine met een nauwe samenwerking tussen ouders en medewerkers.

Zorgzwaartepakket



Team Gezinshuis Meiners 4,8 fte

- 1 Teamleider
- 0 Persoonlijk begeleiders A
- 7 Persoonlijk begeleiders B
- 0 Assistent begeleiders
- 1 Huishoudelijk medewerker



Impressievideo
Gezinshuis
Meiners



Waar zijn we trots op?

- Nauwe samenwerking met de ouders
- Goede samenwerking en bereidheid om te blijven ontwikkelen
- Oog voor kwaliteit van bestaan

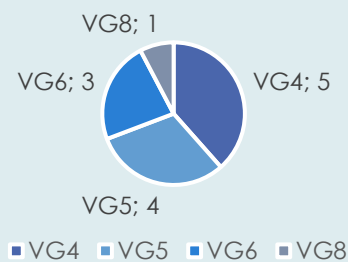
Waar gaan wij in 2022 aan werken?

- Verdieping domeinen van Schalock om aan te blijven sluiten bij de individualiteit van de bewoner.
- Organiseren teamuitje
- Starten met intervisie

Woonhuis het Klavier

Na een aanloop- en regelperiode van ruim zes 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 en 6 in de leeftijd van 18 tot 36 jaar. ZorgWiel biedt 24/7 inwonende zorg, in nauwe betrokkenheid met de ouders. Het nieuwe pand is comfortabel en biedt vele mogelijkheden voor de nieuwe bewonersgroep.

Zorgzwaartepakket



Team het Klavier 6,8 fte

- 1 Teamleider
- 4 Persoonlijk begeleiders A
- 4 Persoonlijk begeleiders B
- 2 Assistent begeleiders
- 1 Huishoudelijk medewerker

Waar zijn we trots op?

- Medewerkers kennen de bewoners en ouders inmiddels goed
- Er staat een enthousiast en gastvrij team van medewerkers
- Oog voor de kwaliteit van bestaan

Waar gaan wij in 2022 aan werken?

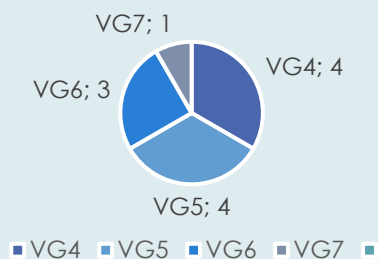
- Kennisverdieping diabetes, epilepsie en ASS
- Externe contacten uitbouwen en/of verdiepen
- Samenwerking met ouders versterken
- Stabiliteit en continuïteit in de samenstelling van het team



Woonhuis Ons Huis

Ons Huis bestaat 20 jaar. Opgericht vanuit een ouderinitiatief dat in de afgelopen 20 jaar 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 iedereen zich thuis voelt en gelukkig is. De gemiddelde leeftijd is tussen de 43 en 59, met 1 uitzondering, een bewoonster die 27 jaar is. Door de toename van de gemiddelde leeftijd zien we dus ook dat de begeleidingsbehoefte verandert.

Zorgzwaartepakket



Impressievideo
Ons Huis

Team Ons Huis 8,7 fte

- 1 Teamleider
- 4 Persoonlijk begeleiders A
- 7 Persoonlijk begeleiders B
- 1 Assistent begeleiders
- 2 Huishoudelijk medewerker



Waar zijn we trots op?

- De verbouwing van Ons Huis in de zomer van 2021
- Gebruik maken van elkaars kwaliteiten
- Nauwe samenwerking met ouders en netwerk van de bewoner

Waar gaan wij in 2022 aan werken?

- Verdieping kennis intimiteit en seksualiteit
- Training ouder wordende bewoner en dementie
- Ofrissen agressietraining
- Verdieping samenwerking binnen het team met Inge Blaauw

Woonhuis 't Span

't Span is een kleinschalige woonvorm op een mooie, historische plek nabij het centrum van Nijmegen. In 't Span wonen zes dames en drie heren, die allemaal rond de 30/35 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.

Team 't Span 5,5 fte

- 2 Teamleiders
- 3 Persoonlijk begeleiders A
- 6 Persoonlijk begeleiders B
- 1 Assistent begeleider
- 2 Huishoudelijk medewerkers



Impressievideo
't Span

Waar zijn we trots op?

- In het huis heerst een warme en liefdevolle sfeer
- Er zijn meer Persoonlijk Begeleiders A aangesteld
- Verschillende kwaliteiten en deskundigheden binnen het team vullen elkaar aan



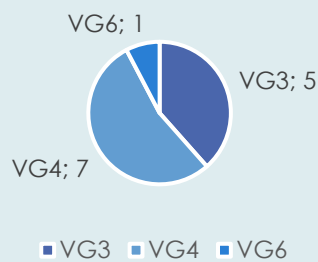
Waar gaan wij in 2022 aan werken?

- Intervisie inbedden in het teamoverleg
- Verdieping van de theorie van Karel de Korte
- Sturen op het boeien en binden van medewerkers

Woonhuis 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. ZorgWiel huurt het appartementencomplex van Woningbouwvereniging Vivare. ZorgWiel biedt de dagelijkse begeleiding met een deskundig team van medewerkers op basis van ZIN.

Zorgzwaartepakket



Team Villa Ramon 6,2 fte

- 1 Teamleider
- 3 Persoonlijk begeleiders A
- 4 Persoonlijk begeleiders B
- 0 Assistent begeleiders
- 0 Huishoudelijk medewerker



Impressievideo
Villa Ramon

Waar zijn we trots op?

- Op onze bewoners. Hoe zij zich de afgelopen 2 jaar zich staande hebben gehouden in de corona pandemie
- Goede hechte samenwerking met ouders en netwerk
- Zeer gemotiveerd, flexibel en enthousiast team

Waar gaan wij in 2022 aan werken?

- Binnen het team meer reflecteren op eigen en elkaars handelen
- Tijd nemen voor een goede overdracht en aandacht voor collega
- Methodiek Eigen Initiatief Model (EIM) implementeren
- Methodiek Begeleid Ontdekkend Leren (BOL) implementeren
- Werken vanuit de Driehoek
- Team uitje organiseren



Externe en interne reflectie

Externe visitatie

Op 1 april 2022 vond de externe visitatie plaats met Woonzorgcentrum de Zeeg en Vraagplus+. Het doel van deze bijeenkomst was kennisuitwisseling

en elkaar te inspireren. De vertegenwoordiging bestond uit verschillende functies en lagen uit de drie organisaties.

Er zijn drie thematafels georganiseerd. De thema's zijn actueel binnen onze branche.

- Zicht op de kwaliteit van zorg
- Boeien en binden van medewerkers
- Doelmatig rapporteren

Het was een waardevolle bijeenkomst waar ruimte was voor het goede gesprek. Wij als ZorgWiel zullen de inspiratiedagen meenemen in ons jaarplan. Wij zien dit als de manier om te zorgen voor verbinding tussen de medewerkers en waar zij inspiratie op kunnen doen voor het eigen woonhuis.

"Een pareltje dat ik mee neem uit deze visitatie, en wat ik helemaal voor me zie in de verschillende delen van onze organisatie, is het fenomeen van 'de inspiratie dagen'. In de vorm van regelmatig terugkerende thema dagen (3 à 4 keer per jaar) die het gesprek over 'wat is nou goede zorg en hoe doen we dat' gaande houden. Inspirerend en verbindend voor de medewerkers en de vruchten voor de doelgroep!"

Visie bewonersraad

Het kwaliteitsrapport is op 14 mei 2022 besproken en akkoord bevonden door de bewonersraad

Visie medewerkersraad

Het kwaliteitsrapport is besproken en akkoord bevonden door de medewerkersraad

Visie Raad van Toezicht

Het kwaliteitsrapport is op 17 mei 2022 besproken en akkoord bevonden door de Raad van Toezicht