

Kwaliteitsrapport

Stichting ZorgWiel

Voortgangsbericht verslagjaar 2022



Inhoudsopgave

Maak kennis met ZorgWiel	Inleiding	
	Een kwaliteitsrapport anders dan anders	3
	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	15
Bouwsteen 2	Ervaringen van onze bewoners	
	Onze bewoners aan het woord	17
	Bewonerstevredenheid	19
Bouwsteen 3	Medewerkers aan het woord	
	ZorgWiel als werkgever	23
	Medewerkersraad	24
	Medewerkerstevredenheid	25
	Deskundigheidsbevordering	27
Reflectie vanuit de teams	De kern waar het om draait, onze woonhuizen	29
Interne & externe reflectie		43



Een kwaliteitsrapport anders dan anders.

Vanaf 1 januari 2023 gaat de gehandicaptensector over van het kwaliteitskader over naar het kwaliteitskompas.

In dit kompas ligt de nadruk, naast de verantwoording van kwaliteit van zorg, bij de kwaliteits(verbeter)cyclus, ook wel genoemd de PDCA-cyclus. Een goede ontwikkeling want dit helpt bij het inzichtelijk maken van gemaakte afspraken over goede zorg (Plan), de uitvoering van die afspraken (Do), het onderzoeken van de resultaten daarvan (Check) en indien nodig bijstelling van die resultaten (Act).

Hiervoor biedt het kwaliteitskompas drie middelen:

- een tweejaarlijks kwaliteitsbeeld
- een voortgangsbericht in het tussenliggende jaar
- eens in de twee jaar visitatie in de vorm van een blik van buitenaf die het leer- en ontwikkelvermogen stimuleert

Door deze cyclus steeds te herhalen, leren we samen wat goed werkt en wat beter kan. Dit is het eerste voortgangsbericht op basis van de vorige cyclus.



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, burenvrienden 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 134 mensen met een verstandelijke beperking die op één van onze woonhuizen wonen. Dit betreft een breed scala aan bewonersgroepen: mensen met een lichte verstandelijke beperking (LVB), mensen met een matige verstandelijke beperking (MVB) en mensen met een (zeer) ernstige en/of meervoudige beperking ((Z)EMB). De zorg en ondersteuning vinden plaats op 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 maart 2022 is ZorgWiel gestart in woonhuis Majstro, Lent. Een woonhuis voor 10 jonge bewoners met een beperking. In mei 2022 is het begeleidingsteam gestopt op de Boterbloem. Dit betekent dat de samenwerking tussen de bewoners, ouderinitiatief de Spil en Stichting ZorgWiel formeel is geëindigd. In 2022 is gestart met de bouw van het woonhuis in Wijchen die vanaf april 2023 haar deuren zal open voor 12 nieuwe bewoners. Daar zal nog 1 bewoner bij gaan komen.

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 2022 waren de gemiddelde organisatiekosten 11% en is er 89% direct aan de dagelijkse zorgverlening en begeleiding besteed.

Organisatie

De staf van ZorgWiel

ZorgWiel heeft een kleine staf, die bestaat uit 6 personen 5,89 fte; de directeur, Sandra Simons. Managers zorg en kwaliteit, Jennifer Millenaar en Saskia v. R., 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 start zorgverlening worden een Mijn Plan en Mijn doelen opgesteld.
- Voor onze bewoners is er een voorleesversie van de nieuwsbrief geïmplementeerd.



In 2022 zijn de plannen geëvalueerd en waar nodig bijgesteld:

- De database heeft een update gehad
- Alle bewoners uit de steekproef van de interne controle hebben een actueel Mijn Plan en Mijn Doelen.
- De voorleesversie van de nieuwsbrief voor de bewoners wordt goed gebruikt en gewaardeerd.
- Na signalen van de woonbegeleiders worden in het eerste kwartaal van 2023 nog een aantal verbeteringen aangebracht in de database die het gebruikersgemak vergroten, zoals een archiveer-functie bij het dossier en is het rapporteren op doelen vereenvoudigd.

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.



2021 pilot 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.



2022 rondgang woonhuizen VR Bril

Er is een planning gemaakt en de VR bril rouleert onder de woonhuizen. Tot nu toe hebben onder andere de bewoners van Ons Huis en Octopus er al gebruik van gemaakt. De anderen wachten (on)geduldig op hun beurt. De ouders van geWoon overwegen zelfs om zelf een VR bril aan te schaffen.

Ondertussen heeft woonhuis Het Klavier ook geëxperimenteerd met een (leen)tovertafel en Majstro heeft inmiddels een eigen tovertafel.

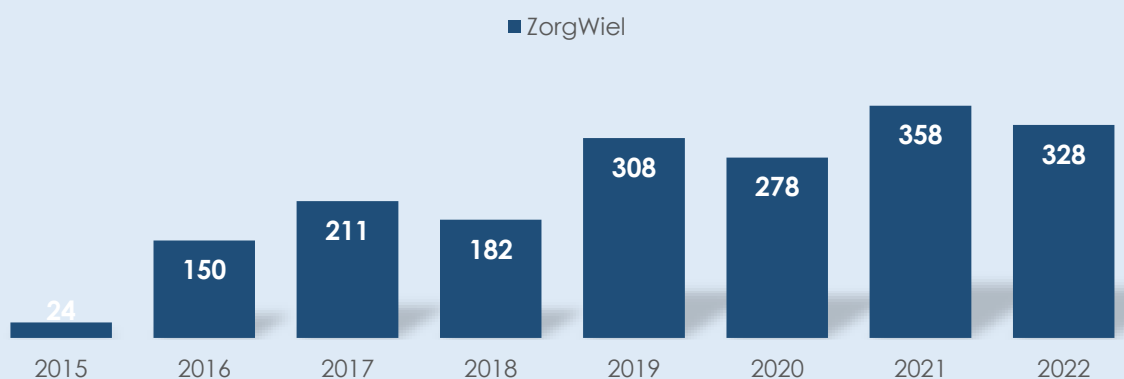


Incidenten, calamiteiten en klachten

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.

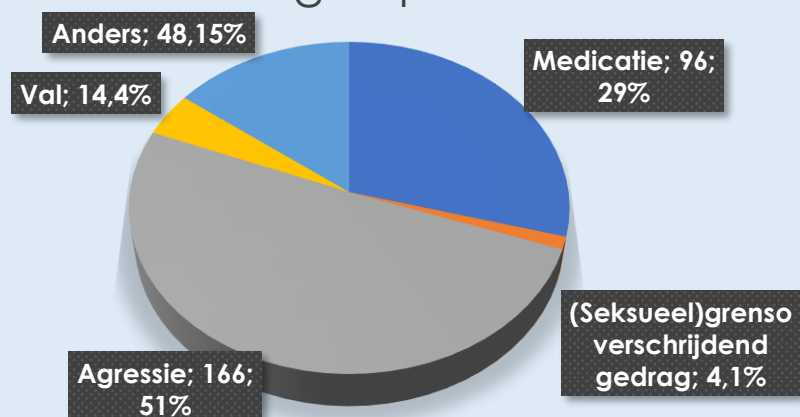
ZorgWiel staat voor openheid en transparantie, ook als het gaat om MIC-meldingen. De MIC-commissie streeft ernaar dat medewerkers alle incidenten melden, dat zij vertrouwen op veiligheid van melden en dat incidenten in een open, niet veroordelende sfeer besproken kunnen worden. Door middel van registratie, inzage 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.

Overzicht MIC-meldingen 2015-2022



Een overzicht van het totale aantal meldingen van de afgelopen 8 jaar. De afgelopen jaren is ZorgWiel gestaag gegroeid en daarmee ook het aantal incidentmeldingen. Dit is een natuurlijk gegeven. In 2022 zien wij echter een afname van 8,4% ten opzichte van 2021. Het grootste deel van de 328 meldingen betrof agressie (51%) en medicatie (29%).

Overzicht meldingen per incident 2022





In 2021 zijn de volgende plannen gemaakt:

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



In 2022 zijn de plannen uitgevoerd, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld:

- Beleid en protocollen op het gebied van agressie zijn geëvalueerd
- De gedragskundige sluit proactief aan bij team overleggen en planbesprekingen
- Bij MIC meldingen met hoge urgentie volgt manager Zorg en kwaliteit deze actief en persoonlijk op
- Evaluatie gebruik MediCheck was positief.
- Het gebruik van de MediCheck app wordt in 2023 gefaseerd verder uitgerold binnen de organisatie. Helaas is dat niet voor alle woonhuizen mogelijk omdat sommige apotheken niet aangesloten zijn
- In 2023 zetten we verder in op preventie van agressie door scholing en het versterken van de proactieve rol van de gedragskundigen

Veiligheid

Veiligheid is een breed begrip. Binnen onze woonhuizen zorgen wij voor een veilige omgeving, maar ook voor een veilige werksfeer met elkaar. Dit geldt voor bewoners en de medewerkers.

Ad Laurensen gaat hier als aandachtsfunctionaris mee aan de slag. Hij zal zich richten op o.a. calamiteitenplannen, brandveiligheid, Risico-inventarisatie & Evaluatie (RI&E) en legionellabeheersing.



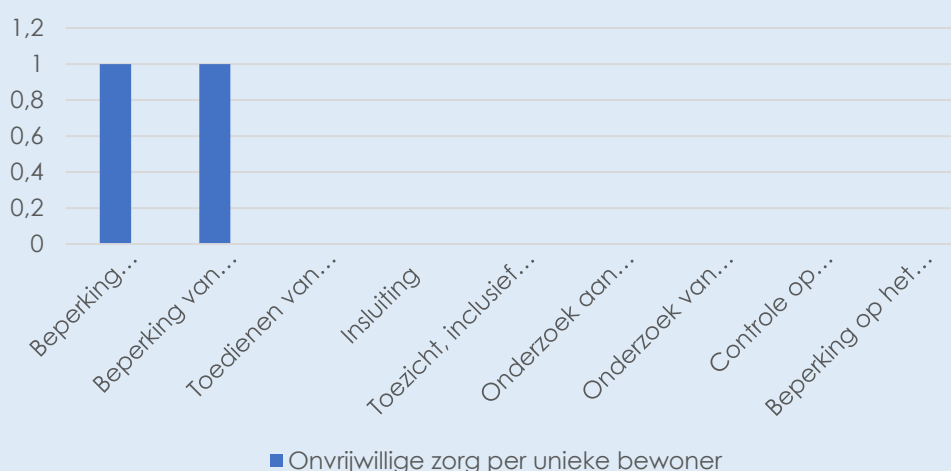
Wet Zorg en Dwang

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 worden ingezoomd op thema's zoals EMB-bewoners en de verlening van vrijwillige, maar ingrijpende zorg.

Deze analyse is gericht op alle woonhuizen waar zorg werd verleend die valt onder de Wet zorg en dwang. In 2020 werd bij 3 unieke bewoners een vorm van onvrijwillige zorg toegepast. Dit was toentertijd 3,6% van onze totale populatie bewoners, verdeeld over twee woonhuizen. De onvrijwillige zorg van deze drie bewoners vielen in de categorie beperken van de bewegingsvrijheid en het beperken van de vrijheid om het eigen leven in te richten. In de eerste helft van 2021 is het aantal afgenomen naar één vestiging/ woonhuis en betreft het twee unieke bewoners. 2,5% van onze bewonerspopulatie ontvangt daarmee onvrijwillige zorg. In 2022 werd er bij 1 bewoner de onvrijwillige zorg afgebouwd. Bij de laatste bewoner waar nog zorg wordt geleverd die valt onder de WZD zijn wij aangekomen bij de laatste stap van het te doorlopen stappenplan. Hierbij wordt een externe deskundige, een ergotherapeut, betrokken. De verwachting is dat deze laatste vorm van onvrijwillige zorg het eerste half jaar van 2023 opgenomen wordt in het zorgplan waarbij de zorg jaarlijks geëvalueerd zal worden.

Onvrijwillige zorg per unieke bewoner



Welke acties hebben we uitgevoerd om onvrijwillige zorg terug te dringen

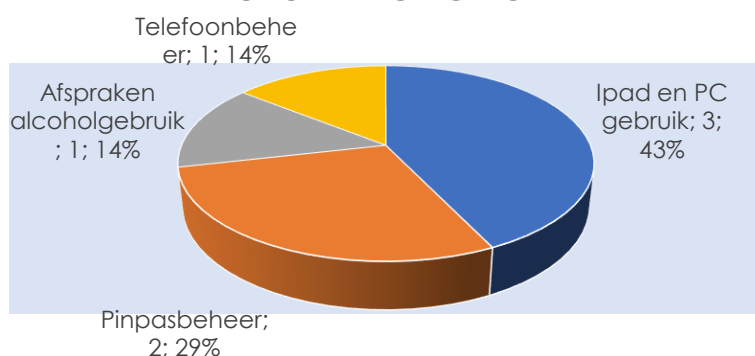
Binnen ZorgWiel wordt vooraf aan het leveren van onvrijwillige zorg het afwegingskader ingevuld. In dit afwegingskader kijkt de zorgverantwoordelijke samen met de wettelijk vertegenwoordiger, de teamleider, de gedragsdeskundige en/of de AVG-arts en, indien mogelijk, samen met de bewoner, naar de geleverde 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.

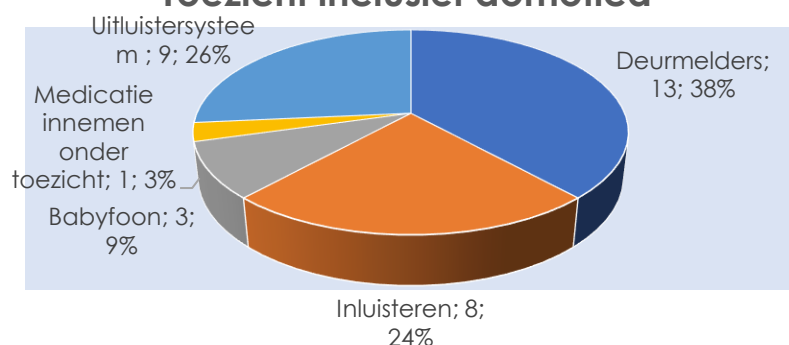
Zicht op de geleverde zorg

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.

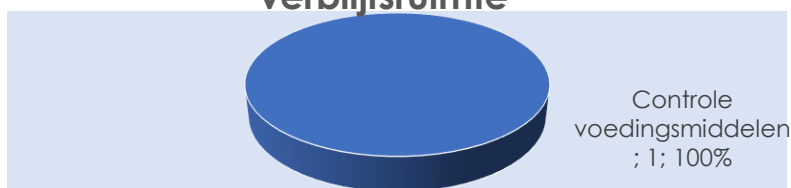
Beperking van de vrijheid het eigen leven in te richten



Toezicht inclusief domotica



Onderzoek van de woon- en verblijfsruimte



Huisregels en onvrijwillige zorg

Binnen ZorgWiel hebben alle 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 2022 binnen alle woonhuizen de huisregels zijn geëvalueerd. Dit wordt jaarlijks besproken met de bewonersgroep op woonhuisniveau.



Behaalde doelen in 2022 waarvoor in 2021 zijn de plannen zijn gemaakt:

- Beleid WZD verder inzichtelijk gemaakt en verduidelijkt
- Alle teams hebben een bijeenkomst gehad met uitleg over WZD en stappenplan.
- Gesprekken met ouders ten aanzien van wensen zorgverlening en onvrijwillige zorg
- Afspraken gemaakt voor laagdrempelig bezoek CVP (cliëntvertrouwenspersoon WZD)



Doelen 2023:

- Bij de start van nieuwe medewerkers is WZD onderdeel van het inwerkprogramma
- Start van de geplande bezoeken CVP aan de woonhuizen. De CVP zal hier jaarlijks verslag van uitbrengen

Klachten

ZorgWiel heeft net als vorig jaar in 2022 geen klachten ontvangen. ZorgWiel is aangesloten bij de Landelijke Geschillencommissie Zorg in Den Haag. In het eerste kwartaal van 2021 is de klachtenregeling voor het laatst geactualiseerd. De rol van klachtenfunctionaris werd in 2022 ingevuld door de manager zorg & kwaliteit, Jennifer Millenaar.

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.



De bewonersraad heeft in 2022

- Afscheid genomen van Cor Kiers als voorzitter
- 4 keer vergaderd met een aansluitende gezamenlijke lunch
- De jaarverantwoording 2021 en het Kwaliteitsrapport 2021 goedgekeurd
- Een dagje uit gehad in een heuse limousine



De bewonersraad gaat in 2023

- Op zoek naar een nieuwe voorzitter
- Een reglement opstellen en een informatieboekje BWR uitgeven
- 2 keer per jaar in de eigen regio vergaderen en 2 keer per jaar gezamenlijk



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.

De eerste vond plaats in 2016. ZorgWiel bestond toen uit 4 woonhuizen met in totaal 38 bewoners. In 2019 heeft het tweede onderzoek plaatsgevonden en in het eerste kwartaal van 2022 is opnieuw de tevredenheid van onze bewoners gemeten. Inmiddels voor 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. De verbeterpunten zijn besproken met de bewonersraad en vanuit daar is er een plan gemaakt voor het aanpakken van die verbeterpunten.

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

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.

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

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.



Verbeterpunten uit bewonerstevredenheidsonderzoek 2022

- **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.



Uitgevoerde acties n.a.v. bewonerstevredenheidsonderzoek 2022

- **Wensen voor de woon- en buitenruimte.** De wensen zijn per woonhuis in kaart gebracht en waar mogelijk uitgevoerd.
- **Gevoelens van eenzaamheid en wensen voor vakanties en uitjes.** Gezien de timing van het bewonerstevredenheidsonderzoek zijn de uitkomsten van deze twee punten heel herkenbaar. Vanwege de corona pandemie was er meer eenzaamheid en was er minder mogelijk. Doordat er minder uitjes en vakanties gepland konden worden voelden sommige bewoners zich eenzamer. Inmiddels zijn de uitjes en vakanties alweer volop op gang gekomen voor onze bewoners.
- **Ontwikkeling.** Op de woonhuizen zijn teamsessies Presentiebenadering geweest om beter in te kunnen spelen op de zorgvragen en ontwikkelbehoeften van bewoners. Daarnaast hebben de Teamleiders een eigen traject Leidinggeven aan Presentie gevolgd. Door de corona pandemie hadden deze nog niet allemaal plaatsgevonden zoals gepland. Een aantal vonden alsnog plaats in 2022 en een aantal woonhuizen hadden voorkeur voor een andere invulling.

Geplande acties voor 2023

- De planning was om in 2022 een EHBO workshop aan te bieden aan bewoners. Dit is uitgesteld naar 2023.
- Het bewonersweekend zal plaatsvinden op zaterdag 17 & zondag 18 juni bij De Hoof in Someren



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 op goed werkgeverschap. ZorgWiel wil een aantrekkelijke werkgever zijn, waar onze medewerkers met veel plezier hun werk goed kunnen doen. Dit komt tot uiting door de meewerkend leidinggevende op de woonhuizen, wat maakt dat er aandacht en tijd is voor de individuele medewerkers. Door de platte organisatiestructuur en de korte lijntjes is er persoonlijk contact met de staf. Wij kennen elkaar persoonlijk zodat niemand zich een nummer hoeft te voelen. We horen vaak terug dat medewerkers dit als zeer prettig ervaren.

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.



Medewerkersraad

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

In 2022 zijn er vier bijeenkomsten geweest met de medewerkersraad.

Een aantal stappen die zijn gemaakt in 2022:

1. Jaarverantwoording 2021 is goedgekeurd
2. Kwaliteitsrapport 2021 is goedgekeurd
3. Cao wijzigingen 2022 zijn besproken
4. De leden hebben een rondje langs alle woonhuizen gemaakt en uitleg gegeven aan collega's over de werkwijze van de MWR
5. Hebben adviezen uitgebracht; o.a. het opnieuw onder de aandacht brengen van infectiepreventie, veilig mailen en de borging van training tiltechnieken



De leden van de medewerkersraad

Verzuimcijfers 2022

In 2022 hadden wij ZorgWiel breed een ziekteverzuim van 10,35%.

Het landelijk verzuimpercentage in onze branche ligt op een gemiddelde van 8,6%

Medewerkerstevredenheid

Aanleiding

Stichting ZorgWiel heeft begin 2022 voor de derde keer een medewerkers tevredenheidsonderzoek laten uitvoeren. Werktevredeheid 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 werktevredeheid 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 leidinggevenden 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 is besproken met de medewerkersraad en de teamleiders van alle woonhuizen.



Actiepunt naar aanleiding van het MTO

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.



Gerealiseerd in 2022 naar aanleiding van het MTO

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.

Teamuitjes, vergaderingen, opleidingen, enzovoorts konden allemaal weer live plaatsvinden en dat is dan ook gretig opgepakt. Ook de staf kon weer aansluiten bij teamoverleggen. Er is een zomerlunch en eindejaarsbijeenkomst georganiseerd voor alle medewerkers en vrijwilligers.

In juni 2023 komt dan eindelijk het door Coronamaatregelen uitgestelde, langverwachte en halsreikend naar uitgekeken bewonersweekend.

Deskundigheidsbevordering voor onze teamleiders

In het najaar van 2021 hebben zeven van onze teamleiders de opleiding 'Coachend Leidinggeven' gedaan en in 2022 volgden de overige teamleiders die dat wilden. 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.

De teamleiders die de opleiding hebben afgerond zijn zeer positief over hetgeen zij hebben geleerd. Daarnaast hebben zij 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. Naast dat zij elkaar meer opzoeken in die dagelijkse praktijk hebben zij ook onderlinge intervisiegroepen met elkaar op touw gezet. Een mooie ontwikkeling binnen ZorgWiel.

"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.



Scholingsplan op weg naar 2023

- Naast de scholing zoals BHV, medicatie en verpleegtechnische handelingen, die iedere medewerker werkzaam bij ZorgWiel moet volgen, maken we een aanvullende scholings-template uniek per woonhuis gericht op de specifieke zorg- en begeleidingsbehoeften van de bewonersgroep.
- Er zijn drie gedragkundigen aangetrokken die de teams (proactief) gaan ondersteunen bij begeleidingsvraagstukken en scholingsbehoeften
- De teamleiders zijn geschoold in het gebruik van de VGN academie wat zij gaan vertalen naar hun teams. De online scholingscomponenten kunnen gericht ingezet worden in praktijksituaties met ondersteuning van de gedragkundigen. Zo ontstaat er meer samenhang tussen theorie en praktijk.
- Mariska Verheule is gestart als opleidingsfunctionaris. Zij zal zich bezighouden met scholing en toetsing van voorbehouden (verpleegtechnische) handelingen.

**WAAROM BINNEN
JE COMFORTZONE
BLIJVEN
ALS DAARBUITEN
VEEL MEER
TE BELEVEN VALT**

Loesje

De kern waar het om draait, onze woonhuizen

Op de volgende pagina's komen onze woonhuizen in beeld. De huizen waar onze 134 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.

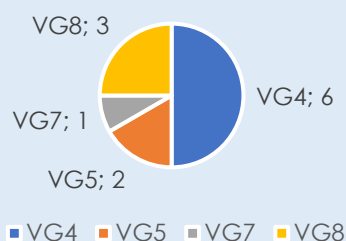
Binnen ZorgWiel vinden wij het belangrijk dat wij op organisatieniveau, maar ook op woonhuisniveau terugkijken naar de afgelopen periode en lessen trekken uit opgedane ervaringen. Waar hebben ze aan gewerkt en waar merken wij dat er ontwikkelruimte is? Alle teams hebben teruggekeken naar het afgelopen jaar door middel van een teamreflectie bijeenkomst op het eigen woonhuis. Ze bespraken met elkaar hoe zij aan de zichzelf gestelde doelen hebben gewerkt, wat goed ging, wat misschien beter kan en waar zijn zij het meest trots op? Daarna hebben zij de doelen voor het nieuwe jaar met elkaar vastgesteld. U leest het allemaal hieronder.



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 29 en de 50 jaar. De levering van de zorg is op basis van ZIN. ZorgWiel huurt de Blitz van Woningbouwvereniging Area.

Zorgzwaartepakket



Team de Blitz 10,4 fte

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



Impressievideo

De Blitz



Waar hebben wij in 2022 aan gewerkt?

- De LACCS methodiek is november 2022 geïntroduceerd. Iedere maand belicht het team in samenwerking met de bewoners en de ouders een letter van de LACCS methode
- Er is aandacht besteed aan meer rapporteren op doelen
- Wet Zorg en Dwang is behandeld en toegepast door de PBA collega's en gedragsdeskundige

Waar gaan wij in 2023 aan werken?

- Borging van de LACCS methodiek door middel van 'een goed leven gesprek' in het MDO
- Vervolg rapporteren op doelen. Doelen van bewoners worden meer eenduidig geformuleerd. Zo wordt het voor begeleiders duidelijker en makkelijker op doelen te rapporteren
- Kennisverdieping Wet Zorg en Dwang alle woonbegeleiding dmv e-learning VGN academie
- Er zal een stevige basis moeten zijn om teamdoelen te behalen met eigen inbreng van expertise en deskundigheid. Inge Blaauw is betrokken om het teamproces hierin te begeleiden

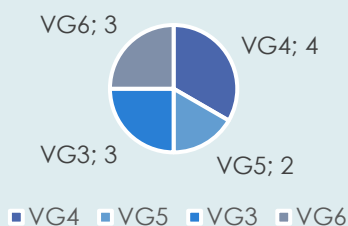
Waar zijn we het meest trots op dit jaar?

Onze bewoners doen het supergoed ondanks een pittige periode. We zien groei bij hen en dat zien we ook terug in het bewonerstevredenheidsonderzoek.

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 30 en de 70 jaar. De levering van de zorg is op basis van ZIN. ZorgWiel huurt de Strang van Woonstichting Gendt.

Zorgzwaartepakket



Team de Strang 8,3 fte

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



Impressievideo

De Strang

Waar hebben wij in 2022 aan gewerkt?

- We rapporteren meer op de doelen. De verbeterde database helpt hierbij.
- Meer ruimte voor eigen regie van bewoner door begeleiden 'met de handen op de rug'
- aandacht voor werken in de Driehoek (2 trainingen)

Waar gaan wij in 2023 aan werken?

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

Waar zijn we het meest trots op dit jaar?

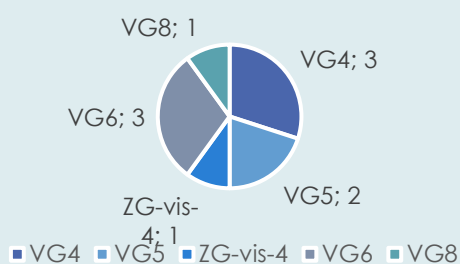
We respecteren elkaar en staan voor elkaar klaar. We zijn positief, open en eerlijk naar elkaar. Een ieder mag zijn wie hij/zij wil zijn en door goed samen te werken en te communiceren kunnen wij goede begeleiding geven aan onze bewoners.



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 21 en de 51 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 6,5 fte

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



Impressievideo

De Vlinder



Waar hebben wij in 2022 aan gewerkt?

- Een gezamenlijke visie bepaald over normen, waarden en prettige omgangsvormen
- Netwerk bewoners versterkt. O.a. door vrijwilligers aan te trekken, een broer- en zussendag & burendag en ouders hebben zich ingezet bij activiteiten
- Communicatie en samenwerking met ouders
- Samenwerking binnen team door trainingen driehoekskunde en communicatie

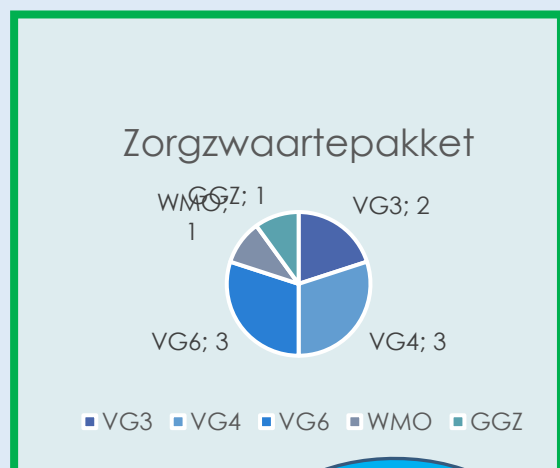
Waar gaan wij in 2023 aan werken?

- 1 op 1 contact met bewoners verdiepen
- Met het team activiteiten ontplooiën gericht op verdiepen van kennis en behouden van connectie
- Communicatievormen afstemmen op en met ouders (gebruik telefoon, app, etc)

Waar zijn we het meest trots op dit jaar? Om echt met elkaar de verbinding aan te gaan. We hebben elkaar leren kennen door cursussen, scholing en informele activiteiten. Dit komt ten goede van de sfeer en connectie met elkaar. We hebben geleerd echt iets voor elkaar over te hebben.

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.



Impressievideo

Ganzenvlucht

Team Ganzenvlucht 5 fte

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



Waar hebben wij in 2022 aan gewerkt?

- Verdieping traumasensitief werken
- Aandacht voor medicatieveiligheid
- Aandacht voor reflecteren na afloop dienst
- Training agressie theorie (ladder) en (h)erkennen van angst

Waar gaan wij in 2023 aan werken?

- cultiveren van assertief begeleiden op basis van/verdieping van de agressie theorie (ladder)
- Rapporteren op doelen cultiveren
- Nav training tekentaal het gebruik ervan ontwikkelen in de dagelijkse praktijk

Waar zijn we het meest trots op dit jaar?

We hebben als team geleerd om in sommige situaties met bewoners meer achterover te leunen (lagere EE) en met elkaar kritisch durven kijken naar onze 'hulp reflexen'.

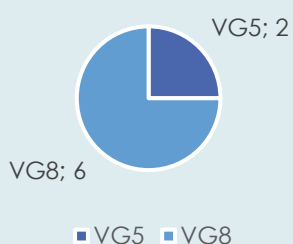
Het lukt ons om bijna elke dienst even ruimte te nemen voor onszelf om uit te wisselen m.b.t. wat ons bezig houdt en samen zo goed mogelijk af te stemmen op de zorgvraag zoals die ons tegemoet komt.

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 9,7 fte

- 1 Teamleider
- 3 Persoonlijk begeleiders A
- 9 Persoonlijk begeleiders B
- 3 Assistent begeleiders
- 3 Huishoudelijk medewerkers



Impressievideo

Octopus

Waar hebben wij in 2022 aan gewerkt?

- Scholing LACCS methodiek
- Presentie methodiek ingezet voor teamontwikkeling
- Bouwen met en aan een nieuw (wisselend) team
- Wijzigingen aangebracht in het rooster voor meer rust in de zorgmomenten

Waar gaan wij in 2023 aan werken?

- Bewuster werken
- Effectieve communicatie (zowel inhoudelijk als overlegstructuur)
- Verbeteren rapportage
- Verdere verdieping in onze doelgroep (LACCS, SI)

Waar zijn we het meest trots op dit jaar?

Ons 'Samen' gevoel. We staan klaar voor de bewoner maar ook voor elkaar. We helpen elkaar waar nodig.

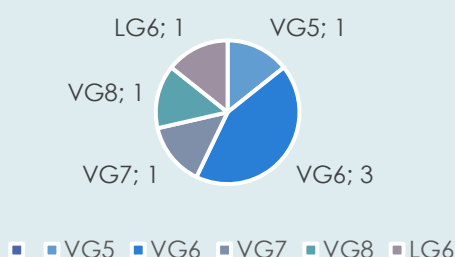


Woonhuis geWoon



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 23 tot 44 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



Team geWoon 6 fte

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



Impressievideo
geWoon

Waar hebben wij in 2022 aan gewerkt?

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

Waar gaan wij in 2023 aan werken?

- Aandacht voor de balans tussen individuele wensen en professioneel handelen (middels Presentie)
- Meer betrokkenheid en 'ons laten zien' in de wijk
- Diepgang brengen in de ontwikkeling van taken en professie van de individuele medewerker
- Aandacht voor rapporteren; zowel de wijze van rapporteren (objectief-feitelijk), als ook de observatie

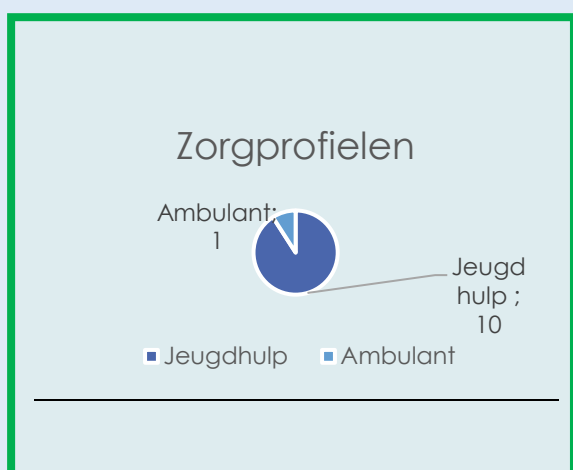


Waar zijn we het meest trots op dit jaar?

We werken regelmatig en blijven steeds terugkeren naar de essentie, namelijk zo geWoon mogelijk leven met de juiste ondersteuning. Door op deze wijze naar 'ons werk' te kijken en onderwerpen te bespreken hebben wij een goede samenwerking en een open sfeer in het team. Alle bewoners hebben een netwerk welk betrokken is en dichtbij de bewoner staat. We weten elkaar snel te vinden wat communicatie prettig maakt. Dit komt ten goede voor de ondersteuning naar de individuele bewoner.

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 hebben wij in 2022 aan gewerkt

- Overstap naar de database van ZorgWiel is gerealiseerd
- Balans tussen ontspanning en de verantwoordelijkheid van het gezinshuis door de komst van een samenwerkend echtpaar met ruime zorgervaring
- Korte lijnen tussen het gezinshuis en ZorgWiel. Wat betreft de zorginhoud is Manager Zorg & Kwaliteit, Jennifer Millenaar volledig op de hoogte van de ontwikkeling van de kinderen. Zij sluit bij de jaarlijkse planbespreking aan, leest mee in de database en toetst de samenwerking met plaatsende instanties (voogden, consulten gemeente, ouders). Verder is er meer samenwerking/ gedeelde verantwoordelijkheid betreffende de beschikkingen, bepalingen en contracten met de verschillende gemeentes tussen het gezinshuis en ZorgWiel.

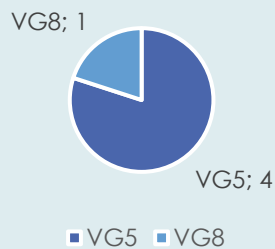
Waar gaan wij in 2023 aan werken?

- Helder krijgen van het perspectief van de kinderen die inmiddels 18 zijn geweest en die binnen 2 jaar 18 jaar gaan worden.
- Gestructureerde implementatie van het traumasensitief werken.
- Verder vormgeven van de zorgplansystematiek, aansluitend bij ZorgWiel, waarbij de behandelcomponent meer verankert wordt in de doelen.

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 geoliede machine met een nauwe samenwerking tussen ouders en medewerkers.

Zorgzwaartepakket



Team Gezinshuis Meiners 4,8 fte

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



Impressievideo
Gezinshuis
Meiners



Waar hebben wij in 2022 aan gewerkt op?

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

Waar gaan wij in 2023 aan werken?

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

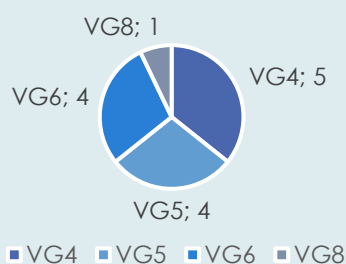
Waar zijn we het meest trots op dit jaar?

In een turbulent jaar hebben we het, ondanks tegenslagen, toch met elkaar gefikst. Daarin zijn we de zorg voor elkaar, onze bewoners en de samenwerking met ouders niet uit het oog verloren.

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, 6 en 8 in de leeftijd van 19 tot 37 jaar. ZorgWiel biedt 24/7 inwonende zorg, in nauwe betrokkenheid met de ouders. Het nieuwe pand is comfortabel en biedt vele mogelijkheden voor deze bewonersgroep.

Zorgzwaartepakket



Team het Klavier 9,8 fte

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



Impressievideo
het Klavier

Waar hebben wij 2022 aan gewerkt?

- Kennisverdieping epilepsie
- Ouders zijn en worden meer betrokken bij leuke activiteiten met de bewoners
- Stabiliteit en continuïteit in de samenstelling van het team. Door langdurig ziekte heeft de stabiliteit van het team onder druk gestaan. Door inspanningen van velen is de continuïteit van zorg gewaarborgd gebleven.



Waar gaan wij in 2023 aan werken?

- Dagelijkse werkzaamheden beter structureren met het oog op 'rust, reinheid en regelmaat'
- Onderlinge verbondenheid en samenwerking van het team
- Scholing diabetes, training optimaal gebruik van hulpmiddelen
- Audit medicatiebeheer en distributie met verbeterplan

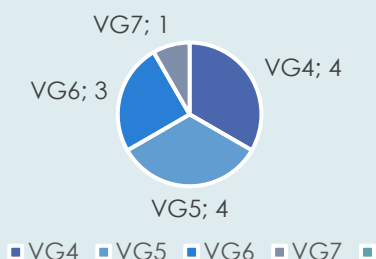
Waar zijn we het meest trots op dit jaar?

Het doorzettingsvermogen en flexibiliteit van het hele team

Woonhuis Ons Huis

Ons Huis bestaat 21 jaar. Opgericht vanuit een ouderinitiatief dat in de afgelopen 21 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 44 en 59, met 1 uitzondering, een bewoonster die 28 jaar is. Door de toename van de gemiddelde leeftijd zien we dus ook dat de begeleidingsbehoefte verandert.

Zorgzwaartepakket



Team Ons Huis 7,6 fte

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



Impressievideo
Ons Huis



Waar hebben wij in 2022 aan gewerkt?

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

Waar gaan wij in 2023 aan werken?

- Kennisverbreding betreffende ouder wordende bewoner en hun ouders. (ontwikkeling Levenstestament)
- Pilot seksualiteit/vriendschappen verder uitrollen
- Training agressie opgepakt met het team
- Kennisverdieping eerdere trainingen komen dit jaar allemaal weer aan bod.

Waar zijn we het meest trots op dit jaar?

De goede hechte samenwerking binnen het team en het proactief kijken naar de toekomst. We zijn ook trots op de flexibiliteit en veerkracht van onze bewoners.

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 31/39 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 6,9 fte

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



Impressievideo
't Span

Waar hebben we in 2022 aan gewerkt?

- Intervisie
- Verdieping van de theorie van Karel de Corte
- Wisseling in het team wegens het bereiken van pensioengerechtigde leeftijd van twee collega's



Waar gaan wij in 2023 aan werken?

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

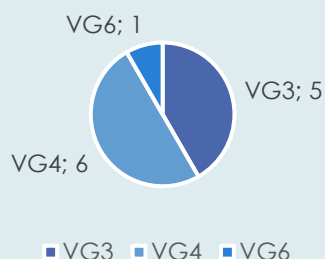
Waar zijn we het meest trots op dit jaar?

We bieden een warm en veilig thuis aan bewoners. Een thuis waar iedereen zichzelf kan en mag zijn. We hebben een team dat iets voor elkaar over heeft, met verschillende kwaliteiten en ook heel belangrijk dat met elkaar kan lachen.

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 6,6 fte

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



Impressievideo
Villa Ramon

Waar hebben wij in 2022 aan gewerkt?

- Interviews
- SEO's (schaal van emotionele ontwikkeling) samen met familie van bewoners
- Bewustwording van het eigen handelen d.m.v. training driehoekskunde
- Sociale banden aangehaald (na Covid tijd) door gezellig samenzijn te organiseren zoals BZN dag (broer/zus/naasten dag), teamuitje en een nieuwjaarsreceptie.



Waar gaan wij in 2023 aan werken?

- Bekwamen in zorg voor de ouder wordende bewoner en diens familie
- Door ontwikkelen driehoekskunde
- Een nieuwe bewoner verwelkomen

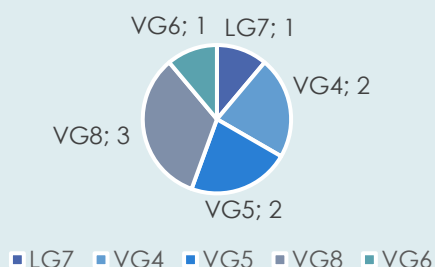
Waar zijn we het meest trots op dit jaar?

Naast dat we weer trots zijn op onze bewoners (wat ze allemaal weer meegemaakt hebben in het afgelopen jaar) zijn we nu ook trots op onszelf als team! Zowel met het team, als op persoonlijk vlak zijn we enorm gegroeid. Een team dat haar schouders eronder durft/kan en wil zetten.

Woonhuis Majstro

Stichting Majstro is een ouderinitiatief dat een woonplek voor jongeren met een verstandelijke of meervoudige beperking heeft gerealiseerd. De woonplek is in het woonzorgcomplex Aaron, aan de Theo Dobbestraat, in het nieuwe stadsdeel 'Hof van Holland' in Lent (Nijmegen). Sinds 1 maart 2022 wonen de jongeren er. Nu met z'n negenen in de leeftijd tussen 17 en 24 jaar. Er nog 1 plekje vrij. Het idee is dat zij daar de rest van hun leven samen gaan wonen. Elke jongere heeft zijn of haar eigen kamer, er is een gezamenlijke leefruimte en een tuin. ZorgWiel biedt de dagelijkse begeleiding met een deskundig team van medewerkers op basis van ZIN.

Zorgzwaartepakket



Team Majstro 9,2 fte

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



Impressievideo

Majstro

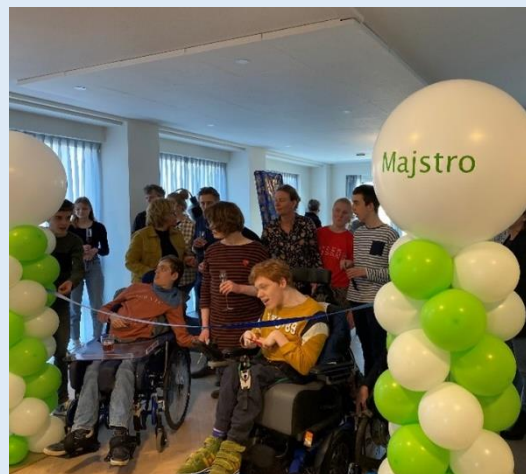
Waar hebben wij in 2022 aan gewerkt?

- De opening en opstart van ons nieuwe woonhuis.
- Een veilig nieuw thuis creëren met en voor de jongeren.
- Bouwen met en aan een nieuw (wisselend) team.
- Structuur en duidelijkheid neerzetten en behouden.
- Vertrouwensband tussen begeleiders, jongeren en de ouders.

Waar gaan wij in 2023 aan werken?

- Het geven en ontvangen van feedback.
- methodiek LACCS
- Informatie verwerken en bijhouden rondom de bewoners

Waar zijn we het meest trots op dit jaar? We zijn trots op het gehele afgelopen jaar. Met name het veilige gevoel dat er heerst in het team en de flexibiliteit onderling.



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

Het voortgangsbericht van deze kwaliteitsrapportage is op 21-05-2023 besproken en akkoord bevonden door de bewonersraad.

Visie medewerkersraad

Het kwaliteitsrapport is besproken en akkoord bevonden door de medewerkersraad

Het voortgangsbericht van deze kwaliteitsrapportage is op 30-04-2023 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

Het voortgangsbericht van deze kwaliteitsrapportage is op 17-05-2023 besproken en akkoord bevonden door de Raad van Toezicht.