

Bij de evaluaties door de Stichting Perspectief bij respectievelijk de woonlocaties Pegasuslaan (Bergen op Zoom), Steenberg en Dinteloord is uitgegaan van de volgende standaarden en indicatoren:

- **Zeggenschap:** mensen hebben regie over hun eigen leven. Zij kunnen leven volgens hun identiteit, voorkeuren en leefstijl. De persoon staat centraal
- **Inclusie:** mensen zijn gewaardeerde burgers. Zij zijn verbonden met anderen, zoals familie, vrienden, kennissen, collega's. Zij maken deel uit van en dragen op unieke wijze bij aan de samenleving. Zij hebben gewaardeerde rollen.
- **Respect en veiligheid:** mensen voelen zich gerespecteerd, hun persoonlijke integriteit is gewaarborgd. Zij leven in een veilige, gezonde en voor hen vertrouwde omgeving. Zij hebben voldoende privacy.
- **Persoonlijke ondersteuning:** er zijn waarborgen om de ondersteuning op een afgesproken en gecoördineerde wijze te bieden. Er is open communicatie. SDW bewaakt de kwaliteit en hanteert ondersteuning gericht op de persoon als uitgangspunt van beleid.

In de overzichtsrapportage is in algemene termen een beeld geschetst zoals dit naar voren kwam uit de drie evaluaties door de Stichting Perspectief. Dit beeld en de aanbevelingen zijn terug te vinden in de "Overzichtsrapportage SDW".

Voor elk van de drie locaties is een evaluatierapport gemaakt dat het resultaat is van de evaluaties bij de woonlocaties Pegasuslaan, Steenberg en Dinteloord door de Stichting Perspectief. Deze evaluatierapporten schetsen een beeld van de afzonderlijke locaties. De drie locaties behoren allen tot het wooncluster 3 van SDW.

In algemene zin zijn bewoners en familie tevreden met de ondersteuning en zorg die zij ontvangen van SDW en voelen zij zich serieus genomen. Toch lukt het ons onvoldoende om bovengenoemde standaarden en indicatoren voor de bewoners te verwezenlijken. In het streven naar een leven met zeggenschap, regie en inclusie voor de bewoners van de woonlocaties moet SDW actief aan de slag met een aantal verbeterpunten.

Algemene verbeterpunten

Uit de overzichtsrapportage komen een aantal algemene verbeterpunten naar voren die voor de woonlocaties van SDW in brede zin van toepassing zijn:

1. Meer **betekenis geven aan de visie van SDW** voor de mensen zelf, voor familie en voor medewerkers. Investeren in visieontwikkeling en- verdieping welke is gebaseerd op persoonlijke zeggenschap, inclusie, respect, veiligheid en persoonlijke ondersteuning. Het samen delen van de uitgangspunten is noodzakelijk om tot de gewenste uitkomst te komen. Er zal veel tijd en energie moeten worden gestoken in het delen van de visie en uitgangspunten door alle betrokkenen.
2. Het **institutionele zorgdenken loslaten** en je richten op individuele personen. Niet in groepen denken maar in individuen. Het is duidelijk dat er een dilemma bestaat bij SDW tussen enerzijds het denken en handelen vanuit (hiërarchische) organisatiestructuren en anderzijds het denken en organiseren vanuit individuele mensen. Op dit punt is er een omslag nodig in de gehele organisatie. Ook op het gebied van huisvesting zal rekening moeten worden gehouden met de persoonlijke wensen van de bewoners (maximaal eigen leefruimte).
3. Het **versterken van de sociale netwerken** zodat vriendschappen en verbondenheid een betere kans krijgen en de afhankelijkheid van professionals wordt verkleind. Daar hoort bij het kunnen ondernemen van activiteiten in de samenleving op basis van persoonlijke interesses en het gebruik maken van reguliere voorzieningen. Betekenisvolle contacten met anderen zijn nodig voor een inclusief leven. Er zijn meer contacten nodig buiten de parallelle wereld die door hulpverleners wordt gecreëerd. Daarnaast is waardering nodig voor wie men is om een inclusief leven te leiden. Voor veel medewerkers is het zoeken naar hoe je dit het beste kunt doen. We moeten ons beter richten op het versterken van de natuurlijke persoonlijke en

sociale netwerken van bewoners. Bovendien moeten zorgen en wonen beter van elkaar worden gescheiden.

4. **Minder over mensen spreken en voor mensen denken.** Meer praten *met* mensen. De deskundigheid richt zich nu vooral op het omgaan met handicaps. SDW toont zich bij de onderzochte woonlocaties nog te weinig een *support organisatie*. De professionals domineren. De hiërarchie is top-down. Structuren leggen vast wat geboden kan worden. In een support organisatie is de structuur bottom-up en is de zorg slechts een klein stukje in het leven. Deskundigheid zou moeten worden ingezet op het ontwikkelen van mogelijkheden en als breekijzer in de samenleving. Nu wordt de deskundigheid vooral ingezet op het hanteren van problemen en het omgaan met beperkingen.
5. Meer **volwassen benadering** van de mensen. De mensen serieus nemen en meer individueel tot hun recht laten komen zodat zij hun leven kunnen leiden zoals zij dat zelf wensen. In het coachings- en leerklimaat op de locaties moet hiervoor veel aandacht zijn.

Algemene actiepunten:

- Stappen formuleren om SDW-breed een betere betekenis te geven aan de visie en uitgangspunten.
- Met het management, gedragsdeskundigen en andere betrokkenen debatteren en een richting kiezen hoe niet alleen op papier maar ook in de praktijk het institutionele denken losgelaten kan worden. Hoe kan een omslag worden bereikt in de gehele organisatie?
- Medewerkers beter opleiden en trainen in het versterken van de sociale netwerken. Speciale support-medewerkers aanwijzen en opleiden die binnen de teams het bewustzijn en de expertise rondom *supported living* stimuleren en bewaken. Er moet een leerklimaat ontstaan waarbij het persoonlijk ontwikkelplan van medewerkers een voorname rol speelt. Een lerende houding bij medewerkers met feedback en reflectie.
- Medewerkers een spiegel voorhouden in hun soms onvolwassen benaderingswijze van de mensen. De attitude van veel medewerkers moet veranderen van "zorgen" naar "ondersteunen". We zullen ons vaker de vraag moeten stellen: hoe de *persoon* het best tot zijn recht kan komen in plaats van hoe de *organisatie* het best gestructureerd kan worden.
- Deskundigheid inzetten op het verbeteren van de mogelijkheden van mensen en minder op het omgaan met knelpunten en het omgaan met beperkingen. In de begeleidingsplan-systematiek moet meer aandacht zijn voor het perspectief en de persoonlijke wensen en behoeften van mensen op het gebied van persoonlijke zeggenschap, inclusie, respect, veiligheid en persoonlijke ondersteuning. Nu worden nog veel ondersteuningsdoelen in het individuele begeleidingsplan gericht op de beperkingen van mensen.
- Een rondgang maken in de woonlocaties van mensen met als doel de inrichting en het comfort van de huisvesting zodanig aan te passen dat mensen worden gestimuleerd in hun zelfstandigheid. Nu zijn mensen nog vaak afhankelijk van centrale voorzieningen die hun zelfstandigheid en onafhankelijkheid van de organisatie in de weg staan. Hierin is verbetering mogelijk.

Specifieke actiepunten woonlocatie Pegasuslaan:

- Ondersteunen bij het vergroten van de communicatiemogelijkheden van bewoners, zoals mailverkeer en handsfree bellen.
- Leefritme en zelfstandigheid zo min mogelijk afhankelijk laten zijn van het dienstenrooster van het personeel en de inrichting van de locatie. Oog hebben voor het bevorderen van onafhankelijkheid.
- Vanwege zorgintensieve ondersteuningvragen extra alertheid op scheiden zorg en wonen. Mensen volwassen benaderen.
-

Specifieke actiepunten woonlocatie Steenberg:

- Extra aandacht voor de scheiding wonen en zorg en voor het loslaten van het groepsdenken bij de oudere bewoners. Meer aandacht voor individuele wensen en behoeften. Meer praten *met* de mensen dan over hen. Dichter bij de persoon komen. Met name rondom de oudere mens blijkt dit in de praktijk erg moeilijk te zijn.
- Verwanten tijdig informeren over veranderingen.
- Meer aandacht voor privacy (bijvoorbeeld toestemming vragen om de zit/slaapkamers in te gaan)
- Aandacht voor respectvolle benadering bij persoonlijke verzorging
-

Specifieke actiepunten woonlocatie Dinteloord:

- Veel aandacht hebben voor de persoonlijke ervaringen en belevingen rondom de verhuizing naar de nieuwe locatie.
- De vragen over de mogelijkheden voor de mensen om zo onafhankelijk en zelfstandig mogelijk te leven minder af laten hangen van de huidige werkelijkheid van de woonvoorziening en de mening van de medewerker of familie. De persoon als vertrekpunt nemen en creatief proberen te zijn. De mensen zelf de regie geven. Hierover spreken met bewoners, familie en medewerkers.
- Geen aparte, betere of schonere voorzieningen voor personeel. Respect voor alle mensen.
- Veel aandacht voor de wensen van de mensen in de toekomst, daarbij uitgaande van de mogelijkheden van mensen en niet van de onmogelijkheden.

AKTIEPLAN WV.STEENBERGEN

Voortgekomen uit het onderzoek van Stichting Perspectief

Datum	1. Doel 2. Actie	Wie	Evaluatie- datum
300406	<p>1. De medewerker heeft kennis van de visie van SDW en weet dit toe te passen in zijn dagelijkse werkzaamheden.</p> <p>2. door elkaar d.m.v. feedback dagelijks bewust te houden in zijn werkzaamheden en de omgang met de client.</p> <p>-Investeren in visieontwikkeling en- verdieping welke is gebaseerd op persoonlijke zeggenschap, inclusie, respect, veiligheid en persoonlijke ondersteuning.</p> <p>-Denken en organiseren vanuit de individuele mensen.</p> <p>-Van zorgen naar ondersteunen</p> <p>-van oplossingsgericht naar vraaggerichte benadering</p>	Hele team	<p>Dagelijks en</p> <p>1x p.maand agogisch overleg</p>
010906	Aanvraag cursus "basisvaardigheden" bij opleidingen SDW	Min. 5 medewerkers	?????
300406	<p>1. Binnen WV. Steenbergen is het BP-systematiek op orde.</p> <p>2. Zorgcoördinatoren leggen de laatste hand aan het aanpassen van begeleidingsplannen met doelen.</p> <p>-Vanaf januari 2007 zal het een cyclus zijn van jaarlijkse besprekingen met client, contactpersoon en genodigden.</p> <p>-Doelen worden doorverwerkt als werkdocumenten op de clientenkamer.</p>	<p>Tl en zorgco's</p> <p>Clienten</p> <p>Contactpers.</p> <p>Assistenten</p> <p>begeleiders</p>	<p>01012007</p> <p>1 x p.jaar BP-gesprek</p> <p>1 x p. maand agogisch</p>
010906	Aanvraag cursus "schrijven van BP met Doelen" bij opleidingen SDW	Min. 5 medewerkers	?????
300406	<p>1.WV. Steenbergen kent een uitgebreid netwerk van familie, contacten en vrijwilligers.</p> <p>2. WV.Steenbergen brengt sinds dit jaar een Nieuwsbrief uit.</p> <p>- Zo worden ook contactpersonen, familie en vrijwilligers eerst gevraagd bij bezoeken van de client naar artsen, specialisten, uitstapjes etc.</p> <p>- Ook het e-mailverkeer wordt gestimuleerd.</p>	Familie, Contactpersonen en Vrijwilligers	1x p.maand in agogisch overleg
300406	<p>1. Binnen WV. Steenbergen is voldoende privacy voor de clienten.</p> <p>2. Mede door het groeiende aantal "partnerschappen" is er bij de clienten de wens om meer samen te zijn. Clienten vragen meer privé-ruimten. Dit zal meegenomen worden in de begroting van 2007, wat er gebouw technisch mogelijk is.</p> <p>- daarnaast vraagt het gebouw aanpassingen zodat mensen worden gestimuleerd in hun zelfstandigheid.</p>	Tl en Clustermanager	01012008

De volgende items zijn duidelijk naar voren gekomen en vervolgens omgezet in acties;

- Zeggenschap; de cliënten actief betrekken in keuzes maken, met betrekking tot de nieuwbouw. De cliënt moet de voorkeur uit kunnen spreken, wat ze zelf op de vloer krijgen (het materiaal) en in welke kleur. Vervolgens hebben ze ook eigen keuze in de kleur op de muur en de kleur van de gordijnen. De materialen zijn aan wettelijke regels gebonden, aangezien het een woonzorg-complex is. De brandweer stelt bij dergelijke voorzieningen strenge eisen om te kunnen voldoen aan de normen, die gesteld worden aan een gebruikersvergunning. Een gebruikersvergunning is een wettelijke voorwaarde om te kunnen wonen binnen een groep of in een appartement, binnen het totale complex. Actie: in de maanden april en mei worden individuele gesprekken gevoerd met cliënten en hun wettelijk vertegenwoordiger om tot een keuze van voornoemde zaken te komen. Dit gebeurt aan de hand van stalen, waardoor het zichtbaar is voor de kiezer. Er is veel onzekerheid over de toekomst, m.n. bij cliënten die van een groep naar een appartement gaan. Daarnaast moeten we als medewerkers aandacht hebben voor het afscheid van de oude locatie (het samen inpakken en afscheidsrituelen inbouwen). De cliënten willen duidelijkheid over de manier van ondersteuning in de nieuwe situatie. Familie wil vooral dat hun familielid krijgt waar deze recht op heeft. Actie: in de maanden april en mei gaan de zorgcoördinatoren voor de hun toegewezen cliënten, in kaart brengen wat de verwachtingen zijn en hoe iemand straks begeleid wordt in zijn/haar nieuwe situatie. Het geeft nu veel onzekerheid en deze moet weggenomen worden. Men moet met vertrouwen naar de nieuwe situatie kunnen gaan werken. In de maand juni gaat men per cliënt de spullen stapsgewijs inpakken. Dit gebeurt, zoveel als mogelijk, met de cliënt.
- Inclusie; contact met eigen familie blijkt erg belangrijk te zijn en dat sommige dit nog meer zouden willen, dan nu voorkomt. Actie: de familie/het netwerk wordt nog meer betrokken bij het gebeuren rondom een cliënt. De teamleidinggevende doet een brief uit naar familieleden, waarin uitgelegd wordt dat er vaker een beroep gedaan zal worden op hun, te denken aan ziekenhuisbezoeken, aanschaf kleding, bezoekenregelingen, etc. Naar medewerkers is de opdracht, om zaken rondom een cliënt meer uit handen te geven en vaker terugkoppelen naar het netwerk. Dit loslaten vraagt een continue spiegelen naar de medewerkers. Na jaren veel overgenomen te hebben is het moeilijk loslaten. De betrokkenheid met medewerkers wordt vervolgens als erg prettig ervaren. De familie stelt dit erg op prijs en dit moeten we absoluut vasthouden. Men ervaart de sfeer binnenshuis als erg warm en gastvrij. Het voelt goed om je eigen familielid hier te kunnen laten wonen. Actie: De betrokkenheid vanuit medewerkers naar familie/netwerk vasthouden en zo voortzetten. De sfeer onderling vasthouden. Teambuilding middels informele bijeenkomsten en meer gaan werken vanuit een eenheid. Mogelijkheden van vakantie opnieuw gaan bekijken, omdat er nu toch mensen naast de boot vallen. Actie: binnen SDW wordt een vakantieproject opgestart en de teamleidinggevende gaat deelnemen aan deze werkgroep om nog meer

invloed te kunnen uitoefenen op deze problematiek. Juist de probleemsituaties zijn dan nog duidelijker aan te geven en om te zetten in daadwerkelijke acties. Cliënten hebben hun sociale contacten, middels werk/dagbesteding, clubs, het dorp. Met name de integratie binnen Dinteloord is een belangrijk aspect. Binnen dit dorp moet men deel kunnen nemen aan het maatschappelijke gebeuren en gebruik kunnen maken van de faciliteiten in deze gemeenschap. Actie: de nieuwbouw geeft ons nieuwe kansen om onszelf te profileren. De media wordt op de hoogte gebracht en gehouden door de teamleidinggevende. Vervolgens krijgt het zijn bekendheid middels de plaatselijke en regionale dagbladen. De nieuwe buurt wordt persoonlijk in kennis gesteld van de verhuizing en uitgenodigd voor de open dag, die aansluitend aan de officiële opening zal volgen.

- Respect en veiligheid; het enthousiasme van begeleiders vindt men van belang. Belangrijk is de cliënt als mens te zien en niet iemand met een beperking. Soms heeft men het gevoel van toestemming moeten vragen. Actie: er moet meer mét de cliënten gesproken worden en afspraken gemaakt worden. Wordt besproken in teamoverleg. Blijft een terugkerend aspect in vervolg-besprekingen. Sanitair wat door velen gedeeld wordt en bleek niet altijd even schoon. In de nieuwe locatie heeft iedere cliënt zijn/haar eigen sanitair. Actie: er komt een schema voor huishoudelijk medewerkers, dat zij op vaste momenten, het sanitair en de overige ruimtes schoon gaan maken. Teamleidinggevende maakt een schema en bespreekt dit in juni met de medewerkers huishoudelijke dienst. In de nieuwe locatie kan hier meteen mee gewerkt gaan worden. Per cliënt wordt gekeken, wie er zelf toe in staat is om tussentijds zijn/haar sanitair te reinigen. De nodige voorzieningen worden in de nieuwbouw getroffen, zoals brandalarmstelsel, brandblussers, etc. Actie: in de nieuwbouw is er sprake van een eenvoudig brandmeldstelsel. Medewerkers en cliënten krijgen duidelijke instructie, wat te doen bij brandalarm. Advies van de brandweer in het 1^o jaar geen brandoefening te doen met cliënten. Twee BHV'ers gaan het ontruimingsplan verduidelijken naar medewerkers. De brandweer van de gemeente Steenberghe heeft zijn goedkeuring uitgesproken omtrent de stand van zaken, betreffende brandmeldstelsel en ontruiming. Verder hoort bij veilig voelen, ook dat je bij iemand terecht kunt, als het niet goed gaat. Actie: er wordt een werkschema gemaakt voor de nieuwe locatie, waarin duidelijk staat wanneer welke begeleider waar te vinden is. Iedere begeleider, die in huis is, is in het bezit van een telefoon. De bereikbaarheid naar elkaar wordt hierdoor gewaarborgd. Cliënten, die in de appartementen gaan wonen, krijgen een overzicht op welke momenten de begeleiding bij hun aanwezig is. In de woongroepen wordt dit verduidelijkt middels Picto-borden.
- Persoonlijke ondersteuning; leidraad is het begeleidingsplan. Inhoud is teveel gericht op de dagelijkse gang van zaken en de persoonlijke verzorging. De beperking staat nog teveel centraal. Actie: alle begeleidingsplannen moeten worden omgezet in de nieuwste versie. Hierin komen de doelen veel meer tot uiting. Er komt een schema, waarin de begeleidingsplannen binnen een jaar omgezet worden en besproken in de recente versie. De toekomst van de cliënt mag meer belicht worden. Verder heeft de familie een groot gevoel van dankbaarheid betreffende de zorg, hetgeen hun beperkt in het geven van feedback. Actie: familieleden uitnodigen om hun ervaringen kenbaar te maken en te delen. Dit vraagt een actieve rol van de teamleidinggevende en de

medewerkers. We moeten familieleden het gevoel geven dat kritiek een betrokkenheid weergeeft en niet gezien wordt als een zeurend fenomeen. Dit moet in de dagelijkse praktijk als klankbord dienen, alsook in de besprekingen. De directe zorg komt nogal in het geding, door vele bijzaken erom heen. Registraties etc. Medewerkers ervaren dit als een extra belasting in hun werken. Actie: de teamleidinggevende moet medewerkers er bewust van maken, dat registratie gekoppeld is aan inkomsten. In de teamvergadering wordt hier aandacht aan besteed en indien nodig in het dagelijks gebeuren. Het bedrijfsmatig denken is niet hetgeen waarin begeleiders zich verdiepen. Echter is het wel van belang, dat zij er de noodzaak en de betekenis van inzien. De visie van SDW is duidelijk bij het management, voor wat betreft de positie van de cliënt. Met name zijn plaats in de maatschappij en de bejegening naar hem/haar. De visie is minder duidelijk bij familie en medewerkers. Actie: in de contacten met familie, de cliënt centraal stellen. Dit vraagt zeker voor de locatie in Dinteloord een omslag. Familie is erg gewend aan het zorgende vanuit de woonlocatie en laat dit duidelijk aan de begeleiding over. Men ziet het snel als een persoonlijk falen, als iets niet goed of geregeld is. De verantwoordelijkheid van de cliënt wordt hierbij ook wel over het hoofd gezien. Met medewerkers wordt de support-living methode regelmatig onder de aandacht gebracht.

16 februari 2006: presentatie van Perspectief over hun bevindingen, n.a.v. de afgenomen interviews.

Maart 2006: besproken met de diverse geledingen, die betrokken zijn bij de woonlocatie. Bewonersraad, cliënten en medewerkers.

April/mei 2006: cliënten en hun netwerk kiezen zelf voor kleuren van vloerbedekking en gordijnen.

Mei/juni 2006: schema's worden opgesteld om te kijken op welke momenten, welke cliënt begeleiding ontvangt. De cliënten krijgen voor zichzelf een overzicht wanneer de begeleiding komt. In de woongroepen gaan we werken met Picto-borden.

25 september 2006: evaluatiebespreking en stand van zaken Perspectief op Centraal Bureau. Teamleidinggevendens Pegasus, Steenberg en Dinteloord, clustermanager, divisie manager, raad van bestuur, kwaliteitsmedewerker, gedragskundige. Terugblik hoe de enquête ervaren is, wat de bevindingen zijn en wat er vervolgens mee gedaan wordt.

28 september 2006: instructie-bijeenkomst: BHV-ontruimingsplan-brandmeldsysteem. Dit wordt in de werkoverleggen een terugkerend onderdeel. Advies van de brandweer om ontruiming met cliënten pas over een jaar uit te voeren, i.v.m. vertrouwen van de cliënten zelf. In deze bespreking wordt verder het belang en noodzaak van registratie nogmaals uitgelegd en geëist.

Vanaf oktober 2006: begeleidingsplannen moeten allemaal omgezet worden in de laatste versie (aangevuld met doelen), ZIP care getoetst en vervolgens besproken. Er is een jaaroverzicht gemaakt, waarin alle begeleidingsplannen vernieuwd worden.

In het jaarplan 2007 wordt de support-living methode meegenomen, zodat deze onder de aandacht blijft van de medewerkers. Het moet de methodiek zijn, van waaruit bejegend en ondersteund wordt.

Vele doelen zijn al bereikt, puur door de verhuizing op zich. In materiële zin hebben de cliënten het naar hun eigen zeggen goed. Ze geven dit aan naar medewerkers, hun eigen netwerk en derden. De benadering, het praten mét de cliënt, is een ingeslagen weg, die regelmatig hobbels kent en waar we overheen moeten. Hier moet de teamleidinggevende veel sturing in geven. Daarnaast moeten we daar ook het netwerk in mee nemen. Hierin neigt ook regelmatig het gevaar om buiten de cliënt om, te overleggen. Een einddoel hierin is moeilijk aan te geven. Er van uitgaande dat iets altijd beter kan.

	Verbeterpunten	aanpak
1	Regie over het eigen leven van de bewoners bevorderen. <ul style="list-style-type: none"> • dichter bij de persoon proberen te komen • bewustwording en erkenning bevorderen bij de bewoner van de individuele behoeftes en wensen. 	<ul style="list-style-type: none"> - De benadering van de cliënt veranderen - Beter uitleggen waarom we iets doen - Uitleggen waarom wat we doen en dat ze daarna de vrijheid hebben -
2	Bevorderen onafhankelijkheid bewoners t.o.v. medewerkers: <ul style="list-style-type: none"> • leefritme niet afhankelijk laten zijn van dienstrooster personeel • geen toestemming vragen bijvoorbeeld voor hoe laat thuiskomen/koffiedrinken/inrichting woon-slaapkamer 	<ul style="list-style-type: none"> - geen directe aanpak - situatie gericht kijken - helder maken waarom we voor dit diensten patroon hebben gekozen - met bewoners blijven praten
3	Mogelijkheden om anderen te ontmoeten bevorderen (inclusief leven). <ul style="list-style-type: none"> • buiten de parallele wereld 	
4	Bejegening van bewoners door medewerkers: <ul style="list-style-type: none"> • volwassen • respectvol • lerende houding medewerkers (feedback, reflectie) 	
5	Communicatiemogelijkheden bewoners vergroten: <ul style="list-style-type: none"> • mogelijkheden voor mailverkeer • mogelijkheden voor handsfree bellen 	
6	Beter informeren medewerkers en netwerk van cliënten over visie, uitgangspunten en werkwijze	

- met het team zijn we volop aan het werken aan onze houding
 - iedereen begint er van doordrongen te worden dat we moeten veranderen.
 - bewoners op een andere manier aanspreken
 - en uitleggen dat ze keuzes hebben.
-
- Afspraak gemaakt met de bewoners in de bewonersraad om samen te kijken naar de dingen die hun aangeven waarin ze zich niet vrij voelen. Hoe komt het en hebben jullie een idee hoe het anders zou kunnen.
 - Met de Ineke (gedragsdeskundige) heb ik af gesproken dat we tijdens de besprekingen gaan uit diepen hoe je omgaat met de doelen in de begeleidingsplannen.

Het is inmiddels al weer enige tijd geleden, dat binnen de volgende locaties: Woonlocatie Pegasus te Bergen op Zoom, Woonlocatie Steenberg te Steenberg en Woonlocatie Dinteloord te Dinteloord, interviews hebben plaats gevonden. Deze zijn afgenomen door Stichting Perspectief, te weten in september 2005 en februari 2006. Inmiddels zijn deze allen afgerond en omgezet in een advies naar SDW. Wij vinden het van belang om u op de hoogte te brengen van de resultaten en bevindingen. Wat in ieder geval belangrijk is te vermelden is het feit dat zowel de cliënt, het netwerk en de medewerkers er een positief gevoel bij hebben gehad. Men kon aangeven wat goed gaat en wat men als verbetering zou willen of wensen.

In het onderzoek heeft men zich met name gericht op de volgende 4 onderdelen:

- Zeggenschap; het zelf bepalen hoe mensen hun leven inrichten. Mensen wonen hoe ze zelf willen en dragen hier verantwoordelijkheid voor. De mens staat centraal
- Het deel uit maken van de samenleving; mensen hebben waardevolle persoonlijke en sociale netwerken in de samenleving en ze maken gebruik van voorzieningen, die voor iedereen bedoeld zijn.
- Respect en veiligheid; mensen voelen zich gerespecteerd en ze leven in een veilige, gezonde en voor hun vertrouwde omgeving.
- Persoonlijke ondersteuning; mensen hebben begeleiding en verzorging bij alle voor hun belangrijke zaken. Zij kunnen hun leven inrichten, zoals het bij hun past.

De belangrijkste punten die uit de overzichtsrapportage naar voren zijn gekomen;

- Meer betekenis geven aan de visie van SDW. Met visie bedoelen we waar staat SDW voor, wat wil zij bereiken. Hoe gaan we dit bereiken samen met cliënten en hun netwerk. Het samen delen van de eerder genoemde 4 onderdelen is noodzakelijk om tot de gewenste uitkomst te komen. Er moet tijd en energie gestoken worden in het delen van die visie door alle betrokkenen. Het management van SDW zal een eerste aanzet moeten maken om deze omslag te bewerkstelligen.
- Het instellings-denken loslaten en je meer richten op de persoon. Niet uitgaan van groepen, maar meer kijken vanuit 1 persoon. Er zit een groot verschil tussen het denken en handelen vanuit de organisatie (SDW) en het denken en handelen vanuit de cliënt. Op dit punt is er een omslag nodig in de gehele organisatie en het netwerk. Ook op het gebied van huisvesting zal rekening gehouden moeten worden met de persoonlijke wensen van cliënten (een eigen leefruimte met de nodige voorzieningen).
- Het versterken van sociale netwerken zodat vriendschappen meer kans krijgen en de afhankelijkheid van begeleiding minder kan worden. Zoveel mogelijk gebruik maken van activiteiten in de samenleving, denk aan clubs, winkels, kapper, dokter, etc. We moeten ons meer richten op het versterken van de natuurlijke persoonlijke en sociale netwerken van de cliënten. Familie kan hier een belangrijke en actieve rol in spelen.
- Minder over mensen (cliënten) spreken en voor hun denken. Meer praten mét mensen. De deskundigheid van medewerkers is veelal gericht op de beperkingen van een cliënt. Er is al veel bepaald wat we kunnen bieden. De deskundigheid moet meer gericht zijn op de mogelijkheden van een cliënt en we moeten op dat gebied baanbrekend werk verrichten naar de samenleving. In de vorm van trainingen, feedback en coaching, zullen hier ontwikkelingen uit moeten voortvloeien.
- Er moet meer een volwassen benadering zijn naar de mensen, die onze ondersteuning nodig hebben. We moeten ze nog meer serieus nemen en hun meer tot hun recht laten komen. Ze moeten hun leven kunnen leiden, zoals zij dat meer zelf wensen. In de aansturing op de locaties moet hiervoor veel aandacht zijn. Tevens vraagt dit vanuit het netwerk ook een andere behartiging van de belangen van een cliënt. Middels het begeleidingsplan kan hier concreet vorm aan gegeven worden. Doelen en (wensen voor) de toekomst zullen de kernbegrippen in het begeleidingsplan worden.

Met vriendelijke groeten,

Teamleidinggevenden SDW
 Woonlocatie Pegasus: Anyta Henze
 Woonlocatie Steenberg: Carla Tullenaar
 Woonlocatie Dinteloord: Jac Daamen

Overzichtrapport Perspectief

Plan van aanpak n.a.v. evaluaties Stichting Perspectief

Actieverslagen :

Woonvoorziening	Pegasus
Woonvoorziening	Dinteloord
Woonvoorziening	Steenbergen