

Afstudeerproject

BIJLAGEN



Studenten:	Maartje Roeleveld S275222 Michelle Bosman S284685
Opleiding:	Sociaal Pedagogische Hulpverlening
Opleidingsjaar:	Afstudeerjaar, 4 ^e jaar, 2007/2008
School:	Christelijke hogeschool Windesheim te Zwolle
Docentbegeleider:	Kike de Jong
Organisatie:	Zorg -en welzijnsorganisatie Carint
Opdrachtgever:	Diane Noordink
Presentatiedatum:	3 juni 2008

Inhoudsopgave

Bijlage 1. Interviews

Bijlage 2. Functieprofielen

Bijlage 3. Werkplan

Bijlage 4. Urenverantwoording

Bijlage 1 Interviews

03-12-2007

Interview met Nienke de Haan Zorg- en welzijnsinstelling Carint te Hengelo

Nienke de Haan is projectleider beschermd groepswonen van de zorg- en welzijnsorganisatie Carint.

De organisatie Carint is gefuseerd met organisatie Reggeland. Het heet nu Carint Reggeland groep. Carint is een organisatie voor wonen, welzijn en zorg. Carint heeft een kleurrijk aanbod. Carint biedt verschillende combinaties op het gebied van welzijn, wonen en zorg aan. De verschillende doelgroepen die zich onder Carint scharen zijn: ouders en jonge kinderen, jongeren, volwassenen en senioren.

Carint stelt de mensen in staat om de kwaliteit van hun bestaan zoveel mogelijk te verbeteren of in stand te houden. De cliënt is daarbij zelf de baas en staat hierbij ook centraal. Carint denkt vanuit mogelijkheden in plaats vanuit beperkingen. De grootste missie van Carint is om zo volledig mogelijk te voldoen aan de vraag van de cliënt.

Carint
Postbus 506
7550 AM, Hengelo
e-mail info@carint.nl
telefoon (074) 367 70 00
fax (074) 367 71 00

Vragen over beschermd groepswonen

1) Voor welke doelgroep is beschermd groepswonen precies bedoeld?

Het is voornamelijk bedoeld voor mensen met dementie. Dat is de voornaamste doelgroep. Het gaat om een gesloten setting. Dat wil zeggen dat de voordeur op slot zit waardoor bewoners niet vrij in en uit kunnen lopen. Als je bewoners op een gesloten afdeling/groep laat wonen valt een dergelijke afdeling onder de BOPZ-regelgeving. Deze regelgeving maakt het mogelijk dat begeleiders maatregelen kunnen treffen die de bewegingsvrijheid van de bewoners inperken (voordeur op slot, bedhekken omhoog en dergelijke). Dat inperken van de persoonlijke vrijheid is af en toe nodig omdat deze bewoners een gevaar voor zichzelf of de omgeving kunnen zijn door hun ziekte / dementie.

Binnen Carint is de keuze gemaakt voor een doelgroep mensen met dementie die hier ook een BOPZ afhandeling voor hebben. BOPZ staat voor Bijzondere Opname Psychiatrische Ziekenhuizen. Binnen Carint is ervoor gekozen om met name met dementerenden een groep van zes te creëren. Er is geen bepaalde leeftijdscategorie. Het zal er op neer komen dat het vooral 80-plussers zijn. Er is ook een groep jong dementerenden en dat gaat om 55-plussers. Tussen de 55 en 70 jaar. Daar hebben we nu nog niet echt een aparte groep voor binnen Carint. Deze stelt andere eisen aan het groepswonen. De groepen zullen nog kleiner zijn en zullen andere activiteiten hebben.

2) Hoeveel beschermd groepswoningen komen er? Waar komen die en wanneer komen die?

Carint heeft al van alles georganiseerd om beschermd groepswonen te gaan realiseren. Er zijn allerlei plannen voor het realiseren van verschillende locaties in volle gang. Op de folder zijn verschillende ondernemingen te zien. In Hengelo komen ze in het Woolde, in Berflo Es, in Klein Driene, Humanitas en in de Elisabethstraat. Voor de rest komt er ook beschermd groepswonen Delden, Markelo en in Goor. Er is alleen nog niet een locatie opgeleverd en klaar. Er is dus nog geen locatie gerealiseerd. Het eerste wat gerealiseerd zal worden zijn de Anholtskamp en Humanitas. Daar komen de eerste groepen. Op zijn vroegst in het voorjaar van 2009.

3) Wat is de visie van beschermd groepswonen?

De visie van beschermd groepswonen is dat mensen in een zo normaal mogelijke omgeving kunnen blijven wonen. Hoe kleiner de groep, hoe meer het een thuissituatie kan benaderen. En dan kan je ook een redelijk normaal huishouden hebben. Mensen zijn niet meer afhankelijk van de centrale keuken. Er kan zelf gekookt worden op de groep. De was kan ook voor een groot deel zelf gedaan worden. Dit is voor een heel groot deel te behappen door één begeleider, die ondersteund wordt gedurende een aantal piekmomenten van de dag. Dus dan ben je met zijn tweeën.

Familie zal meer betrokken raken bij de groep.

Dus het moet zoveel mogelijk op een gewoon huishouden lijken. Dat krijg je natuurlijk helemaal nooit voor elkaar, want je kunt niet uitkiezen met wie je gaat samenwonen. Maar de groeps grootte bootst een gezin na. En met zes is het betaalbaar.

4) Wat zijn de doelstellingen/ uitgangspunten van beschermd groepswonen?

- Zoveel mogelijk het normale ritme van de mensen met dementie proberen vast te houden. De dagstructuur die de mensen thuis gewend waren, zoveel mogelijk laten terugkomen. Een voorbeeld is een situatie op een bestaande verpleegafdeling:
De mensen zitten in een groep van 10 in een huiskamer, op een grotere afdeling van 30. En daar wordt eigenlijk alles gedaan. De was wordt gedaan, het eten wordt gekookt, het ontbijt wordt gesmeerd en op tafel gezet. Mensen zijn eigenlijk constant aan het wachten op dat wat er gaat gebeuren.
In de kleinere groepswoningen willen we de activiteiten meer terughalen naar de groep zelf, zodat de mensen gewoon echt kunnen zien wat er gebeurt. Dat ze kunnen ruiken dat er gekookt wordt, kunnen ruiken dat de aardappels aanbranden. Zo zijn de mensen veel meer onderdeel van het huishouden.
- Het is niet zo zeer zelfredzaamheid opbouwen. Maar het is wel mogelijk dat mensen willen en kunnen doen wat ze van plan waren. Maar zelfredzaamheid behouden is niet een doel. Dit is niet de insteek. Als ze iets willen, krijgen ze hier de gelegenheid voor.

5) Wat voegt het beschermd groepswonen toe wat verpleeghuizen niet hebben?

Met name het kleinere wonen. Het actief of passief meemaken van wat er nou eigenlijk gebeurt in huis. En de mensen terugbrengen naar de menselijke maat. Zorg op maat. Meer aansluiten op de behoeften van de mensen.

6) Welke valkuilen kent beschermd groepswonen in het algemeen?

- Meer financiële valkuilen. Je kunt niet één groepswoning van zes ergens los in een woonwijk neerzetten, want dan wordt het gewoon veel te duur. Omdat er 's nachts ook gewoon iemand aanwezig moet zijn. En die nachtzorg maakt het dus ook duur. Er moeten vier groepen aan elkaar gekoppeld worden om de nachtzorg betaalbaar te maken.
- Personeel met een zorgachtergrond zullen moeite hebben met het invullen van de dag. De begeleidende kant zal voor een stuk ontbreken.
- Personeel zal het idee hebben dat ze in een klein gedeelte van een verpleeghuis aan het werk zijn. Ze moeten de oude verpleeggedachten loslaten. Ze zijn met een groep mensen aan het werk, die toevallig wel dementerend zijn en andere zorgvragen hebben. Maar voor een groot deel gaat het meer om het leven en verzorgen en zorg is een onderdeel van het leven van deze mensen. Er zal meer begeleid moeten worden, dan verzorgen. De zorg moet niet op de voorgrond staan. Het gaat meer om het leven op zo'n groep en hoe je zo'n dag doorkomt. Een valkuil kan zijn dat er te medisch en zorgend om wordt gegaan met de doelgroep. Het is gewoon een andere manier van omgaan met invulling geven aan de dag.
- Geen valkuil, maar wel een risico is dat er onvoldoende gekwalificeerd personeel is om de groepen goed te kunnen bemannen. Hiermee bedoelen we de mensen die verzorgend zijn opgeleid, en het niet zo zien zitten om op zo'n groep te werken in verband met het huishouden en begeleiden. En vanuit de SPW-hoek zitten een aantal mensen niet te wachten op het wassen van mensen en hulp bij de toiletgang.
- Een valkuil kan ook zijn dat er al veel rekening wordt gehouden met dat vrijwilligers en familie meer zouden willen doen in zo'n groepswoning. Dat zij meer inzet zouden tonen.

Wij zien de valkuilen nog niet zo zeer, maar landelijk is er natuurlijk al wel het één en ander.

7) Welke zichtbare verbeteringen kunnen er door beschermd groepswonen in het gedrag/cognitie van de ouderen met dementie tot stand komen?

Meer rust in zo'n groep. In verpleeghuizen in groepen van 10 is veel in en uitloop, zowel door medewerkers als bewoners. Er is heel veel onrust doordat mensen niet weten wat er gaat gebeuren. Mensen worden steeds in de wacht gezet. 'Wacht maar even het eten komt zo, wacht maar even u bent net naar de wc geweest en dergelijke.' De mensen weten niet waar ze op moeten wachten. In een kleinere groep is meer overzichtelijker wie er thuis horen. Voor de medewerker is het ook overzichtelijk. Je ziet meteen of ze er alle zes zijn. Het is duidelijk wat er in zo'n huiskamer gebeurt. Er wordt gestreken, gekookt of iets dergelijks. Mensen hebben niet zo de neiging om de huiskamer uit te vluchten. Het is overzichtelijk wat er gebeurt. Ze weten waar ze aan toe zijn. Ze zullen er dus niet elke keer naar vragen. Als ze bijvoorbeeld ruiken dat er gekookt wordt, weten ze dat ze bijna gaan eten. Er zal een stuk meer rust komen.

Medewerkers kunnen ook niet zo in en uit lopen, want er is maar één medewerker. Dat geloop heen en weer heb je dus ook al minder. De bedrijvigheid zal er worden afgehaald. De waskar en etenskar zie je bijvoorbeeld minder. Dit zal het belangrijkste zichtbare punt zijn.

8) Wat zijn de voordelen/ nadelen voor de dementerende ouderen van beschermd groepswonen?

Er zijn nog geen nadelen. Ook vanuit andere projecten heb ik dat nog niet ervaren. De voordelen zullen een stuk groter zijn dan de eventuele nadelen. Beschermd groepswonen neemt in sterke mate toe op het moment. Het grootste nadeel zijn de financiën. Bewonersgericht zal het enige kunnen zijn dat het een keer niet kan klikken tussen bewoners.

Tot aan de dood toe wonen ze er. Er wordt verder niet gedifferentieerd op niveau. Wat je nu nog wel eens ziet is bijvoorbeeld dat de licht dementerenden bij elkaar zitten en de zwaar dementerenden. Het zal allemaal door elkaar zitten bij beschermd groepswonen.

9) Wat zijn de voordelen/nadelen voor de familie van de oudere binnen beschermd groepswonen?

Voordelen:

- Familie kent de medewerkers beter en andersom.
- Ze kunnen de verwachtingen duidelijker uitspreken.
- Contact zal veel directer en duidelijker zijn. Medewerkers kunnen zich niet verschuilen achter een andere collega over het feit dat ze er bijvoorbeeld niets vanaf wisten.
- De betrokkenheid van de familie kan groter zijn. De insteek is dat de familie vanaf het begin af aan al betrokken is bij zo'n groep. Er moet in kaart worden gebracht hoe het allemaal zal gaan.
- Maar we hopen op meer betrokkenheid van de familie. Familie zal alle medewerkers kennen, de bewoners en de familie hiervan.

Nadelen:

Familie wil er allemaal niets van weten. Hiermee bedoelen we dat de familie al snel zegt van 'we geven de zorg nu uit handen en het is goed zo'. Ze zullen niet meer aan directe zorg doen, maar wel op bezoek komen.

10) Welke criteria staat er voor de begeleiding? Aan welke criteria moet de begeleiding voldoen om goed werk te kunnen verrichten?

Men moet of een verzorgende of een SPW-opleiding hebben. 24 uur per dag moet er een verzorgende van niveau 3 aanwezig zijn. Woonbegeleiders (zo heet de nieuwe functie) krijgen in ieder geval een opleiding tot woonbegeleider. Hier zitten een aantal modules in: kennis over dementie, hoe kom je de dag door, wat brengt het met zich mee om in je eentje op de groep te staan.

Iedereen die in zo'n groep gaat werken krijgt die training. Mensen met een zorgachtergrond moeten wat SPW-modules volgen, om de begeleidende kant wat op te krikken. Mensen met een SPW-achtergrond krijgen wat modules over verzorging en medicatie.

De medewerkers moeten duizendpoten zijn. Ze moeten in staat zijn om in hun eentje zo'n groep te

kunnen laten draaien. Ze moeten niet al te snel in de stress schieten, geduld hebben en rustig zijn. Zie verder de lijst die ik jullie per mail zal sturen.

11) Wat zou u nog graag veranderd zien binnen beschermd groepswonen? Of in het plan voor beschermd groepswonen?

Ik ben tevreden zo. Ik denk dat het plan redelijk optimaal geschreven is. Het zal zich nog moeten uitwijzen of het in de praktijk gaat werken zoals wij het bedacht hebben. Het is afwachten hoe het gaat lopen.

12) Wat vindt u de pluspunten van beschermd groepswonen? Voegt het beschermd groepswonen echt iets toe aan het leven van de dementerende? En voegt het iets toe aan de kwaliteit van de zorg aan de dementerende?

Deze vraag hebben we niet meer gesteld. Deze vragen zijn al beantwoord in de voorgaande vragen.

Vragen over de dagbestedingscoach

1) Wat wil de organisatie Carint bereiken met de implementatie van de dagbestedingscoach binnen beschermd groepswonen?

De dagbestedingscoach staat naast de vaste groep medewerkers. Hij moet vanaf de zijlijn kijken wat de individuele wensen van een bewoner zijn. Hij moet hier een inschatting van kunnen maken. Hij zal dan moeten kijken hoe deze individuele wensen ook tot hun recht kunnen komen binnen de groep. Het doel is om los van de zorgactiviteiten met name ook de welzijnskant goede handvaten te kunnen geven. En daarmee medewerkers in staat te stellen om op een leuke manier die dag te kunnen doorkomen en aan te kunnen sluiten op de vraag van de bewoners. Medewerkers moeten terecht kunnen bij de dagbestedingscoach. Ze kunnen bijvoorbeeld met de vraag komen van hoe moet ik dit of dat aanpakken? Wil je eens meekijken?
Het voornaamste doel is de welzijnskant goed ingeprent te krijgen.

Er zal geen dagbestedingscoach gekoppeld worden aan één groep. Er komt wel een vaste dagbestedingscoach voor die groep, maar de dagbestedingscoach zal verschillende groepen hebben binnen een zorggebied. Als er één in Humanitas werkt zal die niet alleen voor beschermd groepswonen zijn, maar ook voor andere afdelingen. Hij kan gewoon ingehuurd worden door de groep. Hij zal denk ik een aantal vaste momenten per week aanwezig zijn.

2) Welke randvoorwaarden zijn er nodig om de functie dagbestedingscoach voldoende te kunnen implementeren binnen beschermd groepswonen? Bijvoorbeeld scholing, financiering, kwaliteiten dagbestedingscoach, hoeveel uur staat ervoor en wie begeleidt de dagbestedingscoach?

Opleiding SPW/SPH.

Het aantal uren weet ik niet precies. Op een beginnende groep zal het waarschijnlijk wat meer uur zijn. 2 a 3 dagen per week kan men een beroep doen op de dagbestedingscoach. Dit zal na verloop van tijd wat minder worden. Later zal de dagbestedingscoach 2 a 3 dagdelen in de week aanwezig zijn op zo'n groep of misschien maar 1 keer in de twee weken. Het is natuurlijk een beetje afhankelijk van het niveau van de groep. Als er redelijk veel SPW-ers in zo'n team zitten, zal er minder behoefte zijn aan de dagbestedingscoach. Als er relatief veel verzorgenden in het team zitten, zal de vraag en behoefte waarschijnlijk groter zijn. Als je een groep moeilijke bewoners hebt, zal de vraag misschien ook groter zijn, een begeleidingsvraag bijvoorbeeld. In eerste instantie kan ook een psycholoog er onderzoek in doen, maar ook samen met de dagbestedingscoach er naar kijken.

Dus het hangt af van de teamsamenstelling en de groep bewoners. Het kan variëren van 1 dagdeel per week tot 2 dagen per week.

Verder moet de dagbestedingscoach er gewoon zijn. Ze moeten op redelijk korte termijn in kunnen springen en de vraag kunnen beantwoorden. Ze moeten beschikbaar zijn.

Wie er leiding geeft aan een dagbestedingscoach, vind ik zelf ook een interessante vraag. Mijn idee zou zijn dat die dagbestedingscoaches een vakgroep zijn en dus één groep vormen, binnen Hengelo bijvoorbeeld. En dat daar dus een inhoudelijke leider/manager boven staat. Die zorgt er dan voor dat het niveau en de kennis op peil blijft van de dagbestedingscoaches. Maar verder organisatorisch zullen zij aangestuurd en ingehuurd worden door een teammanager/ verantwoordelijk manager of de

manager van zo'n groep. Carint wil volgens mij af van de lijn managers, maar ik weet niet hoe ze dit verder willen gaan doen. Ze zullen in ieder geval wel ergens anders moeten hangen. En ze kunnen dus ingehuurd worden waardoor ze ook niet locatiegebonden zijn.

3) Hoe wordt de dagbestedingscoach geïntroduceerd binnen beschermd groepswonen?

We hebben er nog niet goed over nagedacht. Ik denk dat ze in de scholing rondom woonbegeleider worden meegenomen. Het is de bedoeling dat die scholing rondom woonbegeleider met het team gevolgd wordt. En dat daar gedurende een dagdeel de dagbesteding aan de orde is en de invulling van de dag bij beschermd groepswonen. Hier zal de dagbestedingscoach dan aanwezig moeten zijn. Hij kan dan aangeven wat ze van hem kunnen verwachten.

Er wordt denk ik gekeken naar wanneer de functie daadwerkelijk nodig is. En dan worden er denk ik functieprofielen naast elkaar gelegd. Welke huidige medewerkers welzijn en activering voldoen eraan om die functie op zich te kunnen nemen? En wat is er nog nodig aan extra scholingen eventueel? Als die scholing tot dagbestedingscoach afgerond is en hoe ze dan geïntroduceerd worden in het groepswonen ze worden niet alleen gekoppeld aan het groepswonen, maar ook bij andere afdelingen) gaat wat mij betreft gewoon via de scholing rondom het woonbegeleiden. Daar worden ze dan geïntroduceerd in het team.

4) Heeft beschermd groepswonen of Carint in het algemeen al ervaringen met de functie dagbestedingscoach? Zo ja, welke?

We hebben nog geen ervaring met de functie dagbestedingscoach.

De komst van dagbestedingscoach zal enigszins parallel lopen met de komst van beschermd groepswonen. Met name omdat de gewone activiteitenbegeleiding min of meer verdwijnt uit die groepswoningen. Om het welzijnsniveau te kunnen behalen heb je wel iets of iemand nodig die dat voor elkaar krijgt. Dus het lijkt me zinvol om dit gelijk op te laten gaan.

5) Op welke locaties zijn ze al bezig met het implementeren van de functie dagbestedingscoach binnen beschermd groepswonen?

Zie voorgaande vragen.

Heeft u bij Vilans een contactpersoon die meer weet over de functie dagbestedingscoach? Die ons ook informatie kan bezorgen of ons kan doorverwijzen? Agnes van Berkum zei dat u misschien daar wel meer over wist?

Erik Krijger.

17-12-2007

Interview met Diane Noordink Zorg- en welzijnsinstelling Carint te Hengelo

Diane Noordink is manager welzijn en activering. Ook is zij de projectleidster van de dagbestedingscoach binnen Carint.

De organisatie Carint is gefuseerd met organisatie Reggeland. Het heet nu Carint Reggeland groep. Carint is een organisatie voor wonen, welzijn en zorg. Carint heeft een kleurrijk aanbod. Carint biedt verschillende combinaties op het gebied van welzijn, wonen en zorg aan. De verschillende doelgroepen die zich onder Carint scharen zijn: ouders en jonge kinderen, jongeren, volwassenen en senioren.

Carint stelt de mensen in staat om de kwaliteit van hun bestaan zoveel mogelijk te verbeteren of in stand te houden. De cliënt is daarbij zelf de baas en staat hierbij ook centraal. Carint denkt vanuit mogelijkheden in plaats vanuit beperkingen. De grootste missie van Carint is om zo volledig mogelijk te voldoen aan de vraag van de cliënt.

Carint
Postbus 506
7550 AM, Hengelo
e-mail info@carint.nl
telefoon (074) 367 70 00
fax (074) 367 71 00

1) Wat wil de organisatie Carint bereiken met de implementatie van de dagbestedingscoach binnen beschermd groepswonen?

Beschermd groepswonen is een nieuw fenomeen. Binnen beschermd groepswonen komen nieuwe functies zoals woonbegeleiders en assistent-woonbegeleider(s).. Dit zullen vaak medewerkers zijn met een verzorgende achtergrond die zich ook in welzijnsaspecten bekwamen middels aanvullende cursussen. Om te zorgen dat er voldoende expertise is op gebied van welzijn en dagbesteding richting cliënten, mantelzorgers, vrijwilligers en woonbegeleiders is er ook een deel formatie opgenomen binnen deze woonvorm om dit deel inhoudelijk goed neer te zetten en te borgen. De dagbestedingscoach functioneert dan ook als specialist op dit gebied en begeleidt het liefst met de handen op de rug als coach, soms tijdelijk zelf bij complexe situaties en kan op verzoek van de woonbegeleiders ook structureel begeleiden al zal dit niet zo vaak aan de orde zijn. Carint ziet dat niet alle deskundigheid in huis is binnen beschermd groepswonen. Door de nieuwe functie dagbestedingscoach kan deze deskundigheid er wel komen. De dagbestedingscoach kan de woonbegeleider een stuk ondersteuning geven. De dagbestedingscoach functioneert dan ook als specialist. De dagbestedingscoach kan tijdens een complexe situatie de woonbegeleiding overnemen en de begeleiding verder oppakken. Daarnaast kan de dagbestedingscoach dan ook zijn deskundigheid delen met de woonbegeleiding. Carint wil dus bereiken dat de woonbegeleiding kan worden aangevuld en er meer deskundigheid in huis komt. Dit kan de dagbestedingscoach dan brengen.

2) Hoe ziet het implementatietraject van de dagbestedingscoach eruit binnen beschermd groepswonen?

Dit gaat tegelijkertijd met het beschermd groepswonen geïmplementeerd worden. In december 2008 is de functie klaar om geïmplementeerd te worden. Binnen verzorgd wonen bestaat de functie onder een andere benaming al langer en de eerste dagbestedingscoaches zullen daar wellicht al eerder hun intrede doen.

De projectleiding van het project dagbestedingscoach en het beschermd groepswonen zullen overzicht houden in het implementeren van de dagbestedingscoach samen met welzijnsmanagers zich hier mee bezig gaan houden. Er moet bij het implementeren aan de volgende aspecten worden gedacht: Cultuuraspecten, hoe wordt de coach geïntroduceerd en de beeldvorming (voelen de woonbegeleiders zich bedreigd door de dagbestedingscoach?)

De scholing van de dagbestedingscoach wil Carint samen laten lopen met de scholing van de woonbegeleiders. Carint wil dat die twee functies met elkaar optrekken en al aan elkaar kunnen wennen. Agnes van Berkum van de P&O gaat over het opleidingstraject samen met projectleiding beschermd groepswonen.

Het is nog niet bekend wie het implementatietraject gaan begeleiden. Dit kan misschien de directeur van beschermd groepswonen doen. Projectleiding beschermd groepswonen in samenwerking met de betrokken lijnmanagers.

Voor het introduceren van de dagbestedingscoach binnen de groepen geldt een combinatie van project en lijnverantwoordelijkheid. Uiteindelijk zal de direct leidinggevende van de betreffende woongroep hier een belangrijke rol in gaan spelen.

Dit moet goed gebeuren. Dit valt onder de taken van de teamleiding (de direct leidinggevende van de woongroepen). Dit kan samen met de leiding van de dagbestedingscoach worden gedaan.

Het is positief dat beschermd groepswonen en de dagbestedingscoach tegelijkertijd starten. Zo valt de dagbestedingscoach er niet later in. Dan zijn er geen twee aparte trajecten, maar één traject voor de dagbestedingscoach en woonbegeleider.

Er hoeft niets te veranderen binnen Carint als de dagbestedingscoach voegt alleen maar wat toe. Er ontstaat een mooie proeftuin binnen beschermd groepswonen. De functie kan daarna gebruikt worden binnen bijvoorbeeld de thuiszorg en verzorgd wonen CRG breed.

3) Welke randvoorwaarden zijn er nodig om de functie dagbestedingscoach voldoende te kunnen implementeren? (scholing, uren per week, wie begeleidt de dagbestedingscoach, salaris)

Een aantal randvoorwaarden zijn:

- Deskundige mensen met de juiste competenties. Mensen moeten de juiste competenties hebben om de functie te kunnen bekleden. De mensen die de functie willen gaan bekleden moeten wel wat in huis hebben.
- De dagbestedingscoach werkt weinig uren. Het liefst worden er dus mensen voor gebruikt die een combinatiefunctie hebben. Dat ze bijvoorbeeld binnen meerdere afdelingen / werkgebieden werken. De dagbestedingscoach kan binnen een vrij groot gebied werken.
- Een voorwaarde is de cultuur. De organisatie moet uitdragen waarom ze de functie belangrijk vinden en waarom ze de functie introduceren. Daar moet de instelling dan ook achter staan.
- De dagbestedingscoach moet vakinhoudelijke voeding kunnen halen. Bijvoorbeeld dat ze in een werkgroep terecht komen met andere dagbestedingscoaches. Want de functie is een solistische functie. Ze moeten verbinding houden en de eigenheid van de functie kunnen vasthouden.
- De functiebeschrijving moet goed zijn. Dit biedt houvast en bescherming voor de dagbestedingscoach. De dagbestedingscoach komt in FWG (functie waardering gezondheidszorg) 40 terecht. Omdat de dagbestedingscoach competenties nodig heeft op coördinatie en coaching gebied.
- De opleiding moet mbo plus zijn. Dus SPW 4 of SPH. Met enige jaren ervaring binnen het werkveld bij voorkeur binnen psychiatrische geriatrie.
- Er moet een goed budget zijn gemaakt.
- De dagbestedingscoach moet met de handen op de rug kunnen coachen. Ze moeten kennis hebben van de doelgroep. Ze moeten de sociale kaart kennen en met weerstand om kunnen gaan. Medewerkers die vaste kaders nodig hebben om goed te kunnen functioneren zijn niet geschikt. Men moet het leuk vinden om te pionieren, iets neer te willen zetten en te ontwikkelen.

4) Gaan ze ook op andere plekken werken dan op beschermd groepswoningen, of werken ze alleen op beschermd groepswoningen?

Ze bestaan eigenlijk al binnen verzorgd wonen en er zijn plannen om ze ook binnen de thuiszorg te introduceren.

5) Denken jullie dat de dagbestedingscoach ook gebruikt word voor andere taken dan waarvoor hij/zij is, zo ja welke taken dan?

Er is een grijs gebied. Daarin willen ze de functie dagbestedingscoach bewaken voor de eigenheid van zijn functie. De dagbestedingscoach moet wel bereidheid laten zien om andere taken te doen. Dat ze bijvoorbeeld ook wel eens opruimen. Ze moeten wel de weinige uurtjes bewaken die ze hebben,

zodat ze bewaken dat ze hun taken die bij de functie horen wel uitvoeren en daar tijd voor overhouden. Echter de dagbestedingscoach zal nimmer moeten uitstralen dat ze " te goed " is voor bepaalde taken. Op moment dat zich dringende werkzaamheden voordoen dan zal de dagbestedingscoach bereid moeten zijn deze op te pakken. Bijvoorbeeld bij calamiteiten of overmacht Carint wil graag dat de woonbegeleiders en de dagbestedingscoach er samen iets moois van gaan maken voor de cliënten. Ze moeten respect voor elkaar hebben en die respect creëren. Als dagbestedingscoach heb je een solistische functie en daar moet je wel tegen kunnen. De zorgmedewerkers kunnen de dagbestedingscoach als bedreiging gaan zien.

6) Wat is de toegevoegde waarde van de dagbestedingscoach?

Voor Carint:

Carint gaat deze deskundigheid gebruiken om de slag naar welzijnszorg te maken. De mensen gaan op een meer welzijnsgerichte manier zorg krijgen.

Voor de doelgroep:

Voor de cliënten is de toegevoegde waarde dat de cliënten aandacht krijgen hoe ze op een goede manier de dag door kunnen komen. Er wordt een goed leefklimaat met voldoende aandacht voor welzijnsaspecten gecreëerd. Er is iemand die kijkt naar de cliënten hoe ze aangenaam de dag door komen hetgeen belangrijk is voor het welbevinden en de kwaliteit van hun leven.

Voor de werknemers:

De toegevoegde waarde is dat de dagbestedingscoach op een goede manier multidisciplinair kan werken en de competenties van het andere personeel kan aanvullen.

7) Wat willen jullie dat de toegevoegde waarde wordt van de dagbestedingscoach?

Dat hij/zij de specialist wordt die toevoegt, die coacht en het belang van de cliënt in zijn omgeving bijhoudt.

8) Welke meerwaarde denkt Carint dat de functie dagbestedingscoach zal hebben binnen beschermd groepswonen?

Beschermd groepswonen is ook nieuw. Dit betekent dat je met elkaar aan het pionieren bent. De dagbestedingscoach is in principe een type medewerker die niet bang is voor veranderingen en om te pionieren. De dagbestedingscoach kan de woonbegeleiders en mantelzorgers hierin meenemen en enthousiasmeren.

9) Wat als de dagbestedingscoach er niet zal zijn?

In de opstartfase van beschermd groepswonen zal de functie niet gemist kunnen worden. Daarna wordt de functie graag gehouden. De cliënten worden zwaarder qua problematiek en dan is het fijn om een functie als vraagbaak in je team te hebben, die de dagbestedingscoach dan kan invullen. Er komt een frisse blik en een stukje controle door de dagbestedingscoach. De dagbestedingscoach kan ook problemen aankaarten die hij aanschouwt binnen de groep. Er wordt gekeken of er een zij of een wij gevoel is. De dagbestedingscoach moet onderdeel van het team zijn. Er moet voor gezorgd worden dat het geen zij maar een wij gevoel wordt.

In den lande zijn projecten waar de dagbestedingscoach niet bestond bij de opzet en waar deze later is toegevoegd. Omdat we binnen Carint gaan werken vanuit het principe " gewijzigde functie " hetgeen inhoudt dat bestaande verzorgenden geplaatst gaan worden op de groep in kader van het afspiegelingsprincipe (sociaal plan) betekent dit dat er ook groepsbegeleiders kunnen komen die hier niet zelf voor gekozen hebben. Juist dan is de dagbestedingscoach belangrijk. In de opstartfase van beschermd groepswonen zal de functie daarom niet gemist kunnen worden. De ervaring leert ook dat cliënten gedurende de tijd vaak zwaarder in zorg en begeleiding worden en dat juist dan ook know how op gebied van welzijn en dagbesteding nodig is. Dan is het ook fijn om een functie als vraagbaak in je team te hebben, die de dagbestedingscoach dan kan invullen. Dus als de dagbestedingscoach er niet komt kan het voorkomen dat er teveel door een zorgbril wordt gekeken naar cliënten terwijl juist het woon-en welzijnsmodel voorop moet staan.

11-02-2008

Interview Ivonne Brands

Zorg- en welzijnsinstelling Carint te Hengelo

Ivonne Brands is medewerker welzijn en activering. Ze werkt als dagbestedingscoach in een pilot binnen st.Elisabeth in Delden.

De organisatie Carint is gefuseerd met organisatie Reggeland. Het heet nu Carint Reggeland groep. Carint is een organisatie voor wonen, welzijn en zorg. Carint heeft een kleurrijk aanbod. Carint biedt verschillende combinaties op het gebied van welzijn, wonen en zorg aan. De verschillende doelgroepen die zich onder Carint scharen zijn: ouders en jonge kinderen, jongeren, volwassenen en senioren.

Carint stelt de mensen in staat om de kwaliteit van hun bestaan zoveel mogelijk te verbeteren of in stand te houden. De cliënt is daarbij zelf de baas en staat hierbij ook centraal. Carint denkt vanuit mogelijkheden in plaats vanuit beperkingen. De grootste missie van Carint is om zo volledig mogelijk te voldoen aan de vraag van de cliënt.

Carint
Postbus 506
7550 AM, Hengelo
e-mail info@carint.nl
telefoon (074) 367 70 00
fax (074) 367 71 00

1) Wat heeft u precies voor een functie?

Officieel word ik medewerker activering en welzijn genoemd. Ik word nog geen dagbestedingscoach genoemd, maar ik heb al wel de functiebeschrijving. Sinds mei 2006 zijn we naar de functie dagbestedingscoach gaan kijken. Er komt hier ook kleinschalig wonen. Wij zijn nu aan het uitproberen met de dagbestedingscoach. Ik heb geen opleiding voor dagbestedingscoach gedaan en ik heb de cursus van Cerein ook niet gedaan.

Er moet duidelijk worden wat er van de dagbestedingscoach verwacht wordt. Collega's zijn nu regelmatig afwachting en ook leidinggevende geven ongevraagd geen sturing. Het is nu nog zoeken naar de juiste weg. De woonbegeleiders die aangestuurd worden door de dagbestedingscoach worden wel eens als veredelde activiteitenbegeleiders gezien. De dagbestedingscoach probeert meer/betere samenwerking tot stand te brengen op gebied van welzijn/wonen en zorg.

2) Wat houdt de functie dagbestedingscoach tot nu toe bij jullie in?

De dagbestedingscoach moet inventariseren op zorg en welzijn. En ze zijn er om de woonbegeleiders aan te sturen en steun te geven bij het uitvoeren van hun taken. De dagbestedingscoach inventariseert en coördineert de medewerkers. Er moet voldoende tijd genomen worden om de functie te implementeren en om het goed te laten verlopen. Je moet er samen naar toe groeien als team. De behoeften van de cliënt laat ik door de woonbegeleider / Eerst Verantwoordelijke Verzorgende inventariseren, dit hoort bij hun in het takenpakket thuis. Veel dagbestedingscoaches doen dit zelf, maar ik adviseer/ondersteun hier liever in. Het is belangrijk dat de woonbegeleider / Eerst Verantwoordelijke Verzorgende geconstateerd heeft wat de bewoner wil en dan kan de woonbegeleider naar de dagbestedingscoach toe komen en met hem/ haar overleggen over wat de bewoner wil. Samen met de woonbegeleider wordt er gekeken naar wat er voor de cliënt wordt uitgezet.

Als dagbestedingscoach wil je vraaggericht werken, soms kan het niet anders en werk je gedeeltelijk aanbodgericht om te kijken hoe de cliënt reageert op de dingen die je aanbied. De dagbestedingscoach springt bij in complexe situaties en ondersteunt hierin ook de woonbegeleider. Deze situaties worden ook besproken in het multidisciplinaire overleg. Je hoeft het plan voor de

bewoner zelf niet uit te voeren, maar je maakt wel samen met de woonbegeleider / eerstverantwoordelijke een plan voor de cliënt.

De dagbestedingscoach heeft een coachend aspect, ze willen nu een zo thuis mogelijke sfeer creëren. Op de psychosomatische afdeling koken ze nu ook al zelf.

3) Wat gaat de functie dagbestedingscoach voor jullie inhouden?

Zoals de functie nu is, wordt hij straks niet uitgevoerd. Er is nu een te grote tak van sport. Dit komt omdat de dagbestedingscoach nu zijn taken uitvoert binnen een grote afdeling in plaats van binnen kleinschalig wonen. Het gaat individueler gericht worden.

De taken die gaan veranderen zijn:

- Er is nu een grote afdeling met 33 mensen en straks zijn er kleine woonvormen dus dan ga je anders werken en zijn er andere taken.
- Mijn idee is dat ze niet alles zo thuis mogelijk hoeven te doen binnen beschermd groepswonen, maar er juist ook voor te zorgen dat de cliënten naar buiten toe treden en nieuwe mensen ontmoeten. Een verenigingsleven is daarvoor handig. Dit kan samengaan met de mensen in de wijk en het verpleeghuis, zodat ze een sociaal netwerk kunnen behouden / opbouwen. Dit is om de hospitalisatie tegen te gaan.
- De plek zal veranderen en daardoor zal de functie ook veranderen.

4) Vindt u de functie dagbestedingscoach een belangrijke functie? Wat is de toegevoegde waarde van de dagbestedingscoach binnen beschermd groepswonen? Wat zou er gebeuren als de functie er niet zal zijn?

Er moet een functie activering en welzijn zijn. Het moet geen ondergeschoven kindje worden. Of het dan de dagbestedingscoach of een andere functie is maakt niet uit. Zolang er maar aan de activering en welzijn wordt gedacht en er wat mee wordt gedaan.

Als de cliënten niet voldoende geactiveerd worden, dan kunnen ze ongemotiveerd worden en kunnen ze eerder "last" hebben van hun ziekte. Hier geldt ook dat als het welzijn goed is, er minder zorg nodig is en er minder zorgvragen zijn.

De instelling kan niet zonder de dagbestedingscoach als er geen activiteitenbegeleider is. Als de activiteitenbegeleider er wel is, dan doe je het alleen daar mee. Maar de dagbestedingscoach is de functie van activiteitenbegeleider plus coachen, dus dat zal de dagbestedingscoach toevoegen aan het team. Als je alleen een activiteitenbegeleider hebt dan wordt het coachende deel niet door iedere activiteitenbegeleider uitgevoerd. Sommige activiteitenbegeleiders hebben het niet in hun om te coachen. Sommige medewerkers hebben die combinatieslag al wel te pakken, maar ze heten nu nog geen dagbestedingscoach. Binnen beschermd groepswonen heeft de dagbestedingscoach een toegevoegde waarde en soms is het handig om daarboven op er nog een activiteitenbegeleider bij te hebben.

Het mooiste is om samen op te gaan en om te kijken naar wat het beste is voor de cliënt. Binnen beschermd groepswonen zullen de familieleden ook gemakkelijker een hand uitsteken dan in een groots opgezet verpleeghuis.

5) Bent u tijdens het proces van het gaan van uw vroegere functie naar de functie dagbestedingscoach begeleid? Wie heeft dit gedaan? Was dit goed of zou u dit anders willen zien?

Ik ben niet echt begeleid. Maar daar heb ik zelf ook schuld aan. Waarschijnlijk straal ik uit dat ik me wel zou redden zonder hulp. Er was niet iemand die mij functioneel / inhoudelijk kon ondersteunen. Bij de afdelingsmanager kon ik wel terecht. Maar ik kreeg ook wel de mogelijkheid om te ontwikkelen en om gewoon maar mijn gang te gaan. Iets meer terugkoppeling zou fijn geweest zijn. Vakinhoudelijk heb ik de ondersteuning gemist. De teamleider of de manager met verstand van zaken zou wel inhoudelijke ondersteuning kunnen geven in de toekomst aan de dagbestedingscoach.

6) Wat komen jullie tegen in de uitvoering van jullie werk waar Carint bij de introductie van de functie dagbestedingscoach binnen beschermd groepswonen rekening mee moeten houden?

- De inhoudelijke ondersteuning moet geregeld worden. Zodat er voor de dagbestedingscoach iemand is waar die naar toe kan gaan.

- De cursus van Cerein voor de functie dagbestedingscoach zou intern binnen Carint kunnen worden gegeven. Dan ga je er ook gemakkelijker heen en ligt die drempel lager.

7) Welke randvoorwaarden zijn er nodig om de functie dagbestedingscoach goed te kunnen uitvoeren?

- Er moet naar de cursus van Cerein gekeken worden wat er wordt geboden en wat er wordt verwacht binnen die cursus.
- De cursus van Cerein moet ook gevolgd worden.
- Er moet een bewakingsproces zijn voor hoeveel uren er voor de dagbestedingscoach staan en hoeveel uren er voor uitvoerend activiteitenbegeleider staan.
- Er moet een werkwijze zijn uitgestippeld zodat iedereen op dezelfde manier werkt.
- Het functieprofiel moet klaar zijn en toegewezen worden aan het personeel. Vraag van Ivonne is hier: Zijn er al mensen benoemd tot dagbestedingscoach?
- Je moet SPW niveau 4 hebben. Voornamelijk omdat je coacht en sturing en richting moet kunnen geven.
- Werkervaring is altijd een plus.
- Mensen die recht van school af komen kunnen deze functie wel bekleden, alleen dan moet de rest van de dagbestedingscoaches al wel meer ervaring hebben, zodat ze elkaar kunnen aanvullen. Een persoon die net van school af is kun je wel goed kneden.
- Voor welke groep staat een dagbestedingscoach, daar moet ook naar gekeken worden en rekening mee gehouden worden.
- Het is de bedoeling dat de medewerkers samen voor de cliënt zorgen. Saamhorigheid is belangrijk.
- En er moet een goed overzicht zijn van hoe alles georganiseerd is.

8) Wat wil de organisatie Carint bereiken met de implementatie van de dagbestedingscoach binnen Carint?

Ze willen altijd blijven zoeken naar een beste manier voor het leveren van zorg aan de cliënten. Zo goed mogelijk vraaggericht op het gebied van welzijn en activering de cliënt tegemoet komen. De dagbestedingscoach is ook een nieuwe trend, dus moet je ook meegaan in die nieuwe trend om mensen te blijven trekken. Zo werkt de markt. Een rugzakje voor de bewoners is ook een toekomstdroom. Om iedereen de eigen regie te kunnen geven om te zeggen waar zijn/ haar grootste belang ligt.

9) Hoe ziet het implementatietraject van de dagbestedingscoach eruit binnen beschermd groepswonen?

Dat weet ik niet. De vestigingen moeten zelf kijken of ze dagbestedingscoach nodig hebben en hoeveel ze er nodig hebben. De vestigingen moeten kijken naar de niveaus en beperkingen van de cliënten en dan kijken naar hoeveel welzijn ze nodig hebben. En dan kan er per vestiging naar gekeken worden of ze er de mensen voor hebben om die welzijn te leveren.

Een cursus dagbestedingscoach (eventueel Cerein) moet wel centraal staan binnen Carint. Het personeel dat de dagbestedingscoach ondersteund moet ook meegenomen worden met het proces wat de dagbestedingscoach mee maakt. Die moeten ook mee ontwikkelen. Die groep medewerkers moet ook weten wat de dagbestedingscoach inhoudt. De dagbestedingscoach kan als een bedreiging worden gezien, daarom moeten de andere medewerkers ook in het proces mee groeien.

10) Wat is er veranderd door de dagbestedingscoach binnen de groep waar u werkt?

Doordat de dagbestedingscoach er is gaat de woonbegeleider ook meer aan welzijn denken. Het andere personeel is zelfstandiger geworden. Welzijn en activering is zelfstandiger geworden. De zorg op dat gebied is meer ondernemend en het andere personeel denkt meer met je mee.

11) In hoeverre word de kwaliteit van de zorg en begeleiding beïnvloed door de dagbestedingscoach binnen kleinschalig wonen?

De zorg gaat meer invloed krijgen op de wensen en behoeften van de cliënten. Je gaat met zijn allen voor een verbeterslag en niet alleen met de dagbestedingscoach. De dagbestedingscoach coacht hun daar wel in. Maar dat de kwaliteit van de zorg verbeterd komt niet alleen door de dagbestedingscoach. Dat hebben ze met zijn allen bereikt. Als de dagbestedingscoach er als enige functie was, dan kwam je er ook niet.

12) Wie geeft jullie leiding? Of wie zou jullie leiding moeten geven? En denk je dat die jullie genoeg inhoudelijke ondersteuning kan bieden?

De afdelingsmanager kan ons dan het beste leiding geven. Die stuurt zijn eigen afdeling aan en van die afdeling ben jij dan een onderdeel. De teamleider zou dit in de toekomst kunnen doen binnen beschermd groepswonen.

Ook zal een vakgroep voor dagbestedingscoaches een goed idee zijn. Bijvoorbeeld dat ze casuïstiek / situaties kunnen bespreken.

13) Denken jullie dat de dagbestedingscoach ook gebruikt wordt voor andere taken dan waarvoor hij/zij is, zo ja welke taken dan?

Ja, zeker. Daar moet je erg voor waken. Het takenpakket moet helder zijn en je moet goed je grenzen aan kunnen geven. Je moet niet gebruikt worden voor taken die niet bij je takenpakket horen. Dit kan een valkuil zijn, dus daar moet goed op gelet worden.

14) Wat komt de dagbestedingscoach tegen in de samenwerking met de zorgmedewerkers? Hoe kun je de samenwerking in stand houden?

Door het multidisciplinaire overleg kun je dit in stand houden. Ze moeten dan ook aanwezig zijn bij het multidisciplinaire overleg. In het zorgdossier kan dan per punt gekeken worden wie voor welk punt kan zorgen. Zodat er gezamenlijk voor wordt gezorgd dat de cliënt op alle punten hulp krijgt en zijn behoeften worden vervuld.

15) Welke ervaringen heeft u al met de dagbestedingscoach? Zijn dit negatieve of positieve? Kunt u deze benoemen?

De ervaringen zijn goed. Maar die moeten nog vertaald worden naar beschermd groepswonen. Dat weten we nu nog niet, omdat we nu een grote afdeling hebben. Dat gaat dus nog veranderen. Binnen beschermd groepswonen is er minder personeel en daardoor is het gemakkelijker te hanteren en is het meer individueel gericht.

16) Hoe wordt de dagbestedingscoach ervaren door: de cliënten, de familie en het andere personeel?

Door de cliënten wordt het wel ervaren dat hun welzijn goed is, maar verder niet. Ze weten niet echt wat de functie dagbestedingscoach inhoudt en zien het verschil tussen een activiteitenbegeleider en dagbestedingscoach dan ook niet (in verband met psychogeriatrische problematiek). In zoverre hebben de cliënten dat niet door.

17) Heeft u op of aanmerkingen op de functie? Zou u de functie of de uitvoering ervan willen veranderen?

Het is nu nog niet het beeld wat Nederland heeft van de dagbestedingscoach. Dat gaat nog veranderen. Maar dat komt ook doordat er beschermd groepswonen komt en er daardoor ook veel veranderd gaat worden.

15-02-2008

Interview Tinka Vollenbroek Zorg- en welzijnsinstelling Carint te Hengelo

Tinka Vollenbroek is individueel welzijnswerker en behoort tot het team welzijn en activering. Ze is per april 2008 dagbestedingscoach. Ze werkt al in de lijn van deze functie.

De organisatie Carint is gefuseerd met organisatie Reggeland. Het heet nu Carint Reggeland groep. Carint is een organisatie voor wonen, welzijn en zorg. Carint heeft een kleurrijk aanbod. Carint biedt verschillende combinaties op het gebied van welzijn, wonen en zorg aan. De verschillende doelgroepen die zich onder Carint scharen zijn: ouders en jonge kinderen, jongeren, volwassenen en senioren.

Carint stelt de mensen in staat om de kwaliteit van hun bestaan zoveel mogelijk te verbeteren of in stand te houden. De cliënt is daarbij zelf de baas en staat hierbij ook centraal. Carint denkt vanuit mogelijkheden in plaats vanuit beperkingen. De grootste missie van Carint is om zo volledig mogelijk te voldoen aan de vraag van de cliënt.

Carint
Postbus 506
7550 AM, Hengelo
e-mail info@carint.nl
telefoon (074) 367 70 00
fax (074) 367 71 00

1) Wat heeft u precies voor een functie? En wat houdt de functie dagbestedingscoach tot nu toe bij jullie in?

Ik ben officieel nog individueel welzijnswerker. Ik werk al in de lijn van de dagbestedingscoach, maar ben het nog niet officieel. In de functiebeschrijvingen van individueel welzijnsmedewerker en dagbestedingscoach zit geen groot verschil. Ik ben bijvoorbeeld nu ook bezig met het inventariseren van de wensen van de cliënt.

De verschillen liggen in het aantal uren en het coachen. Het aantal uren zal minder worden. Ik ben nu ook al wel aan het coachen, maar dan alleen de cliënt en de zorgmedewerkers. De familie coach ik nog niet. Ik doe het onbewust wel in een gesprek bijvoorbeeld wat ik met ze voer. Het coachen van de familie zal ik dus ook meer gaan doen.

2) Wat gaat de functie dagbestedingscoach voor jullie inhouden?

Ik denk dat het anders is om in woongroepen te werken. Mensen wonen dan namelijk niet zelfstandig. Ik zal als dagbestedingscoach moeten kijken in de woongroepen waar de behoeften liggen. Nu kijk ik naar elke bewoner apart en begeleid ik ze naar activiteiten die aansluiten bij hun vraag.

Ik ben benieuwd hoe er aan de nieuwe functie dagbestedingscoach vorm zal worden gegeven. Ik zal voornamelijk naar de vraag van de cliënt moeten kijken, zowel individueel als groepsgericht. Ook zal ik samen met de zorgmedewerkers en de familie van de cliënt moeten kijken naar de vraag en de mogelijkheden van de desbetreffende cliënt. Als dagbestedingscoach heb je er een andere kijk op, maar dat is ook de bedoeling van het vak. Je moet kritisch zijn.

3) Welke taken vindt u dat onder de dagbestedingscoach moeten vallen?

Met name bezig zijn met het inventariseren van de wensen. Er is een nieuw zorgdossier ontwikkeld en die moet de eerst verantwoordelijk verzorgende invullen. Er komen in dit dossier vijf verschillende leefgebieden naar voren. Hierdoor gaan we meer kijken naar de cliënt als geheel. Dus het is wel minder specifiek. Het is de bedoeling dat we dit dossier wel samen in gaan vullen met de zorg. Ik denk dat dit wel zal werken, maar dat je als dagbestedingscoach wel je plek moet vinden in dat dossier. Je moet er als dagbestedingscoach wel bij zijn en je input laten zien.

Het is ook belangrijk dat je als dagbestedingscoach telkens weer vooruit denkt, bijvoorbeeld: wat is er van belang in deze functie.

De zorg hoeft niet meer overtuigd te worden van de welzijnskant. Dit hebben wij al gedaan. Maar we moeten natuurlijk er wel op blijven hameren dat het welzijn belangrijk is voor de cliënt. We merken dat de zorgmedewerkers wel met vragen bij ons komen.

We zullen veel bezig zijn met het coachen van de zorgmedewerkers en familie, wat ik net ook al benoemde.

Jullie noemden net het voorbeeld dat grenzen aangeven belangrijk is als dagbestedingscoach. Dit doen wij al veel als individueel welzijnsmedewerker. Maar soms moeten wij gewoon dingen doen, omdat het de ander bijvoorbeeld niet lukt. De cliënten zien ons bijvoorbeeld vaak als iemand om leuke dingen mee te doen. Wij pakken het anders aan. Soms neemt de cliënt het dan eerder aan van ons.

- 4) Vindt u de functie dagbestedingscoach een belangrijke functie? Wat willen jullie dat de toegevoegde waarde wordt van de dagbestedingscoach binnen beschermd groepswonen? Wat als de functie er niet zal zijn?

Ik ben als individuele welzijnsmedewerker begonnen in de Korenbuurt en later in Humanitas. Ik heb hierbij ervaren dat het belangrijk is dat je duidelijk laat zien dat je bij het team hoort. Dan is het gemakkelijker voor de zorgmedewerkers om de interesses te delen en samen te werken. Samen zullen we proberen de cliënten zo prettig mogelijk te laten wonen, ook door het welzijnsaspect. Als de functie dagbestedingscoach goed vorm wordt gegeven, kan het een belangrijke functie zijn.

Verder is het moeilijk deze vragen te beantwoorden, omdat het nog niet echt gerealiseerd is. Ik kan alleen zeggen dat het welzijnsaspect al meer naar voren komt door de komst van de individuele welzijnsmedewerker. Wat ik al eerder heb aangehaald is dat ik ook niet zoveel verschil zie in de functies individueel welzijnsmedewerker en dagbestedingscoach.

- 5) Wordt u in het proces van deze oude functie naar de functie dagbestedingscoach begeleid? Wie doet dit? Welke functie heeft diegene? Is dit goed, of zou u dit anders willen zien?

Dit doe ik vooral zelf samen met een paar collega's. Wij zijn de kartrekkers van de functie. We organiseren ook een themamiddag waar we informatie geven over de nieuwe functie dagbestedingscoach. Ook konden wij kritisch meedenken en reageren op de functiebeschrijving. Wij hebben onze eigen inbreng en kunnen mee beslissen. We krijgen nog een cursus over de functie dagbestedingscoach bij Cerein. We worden begeleid door de manager van het team welzijn en activering.

- 6) Wat komen jullie tegen in de uitvoering van jullie werk waar Carint bij de introductie van de functie dagbestedingscoach binnen beschermd groepswonen rekening mee moeten houden?

Het anders invullen van het cliëntendossier. En je moet als dagbestedingscoach een plek krijgen. Dit moeten we goed in ons achterhoofd houden.

- 7) Welke randvoorwaarden zijn er volgens u nodig om de functie dagbestedingscoach goed te kunnen uitvoeren? Scholing, aantal uren?

- Voldoende uren. (Voor bijvoorbeeld vier groepswoningen ongeveer 24 uur)
- Voldoende zichtbaar zijn naar de zorgmedewerkers toe, zodat de zorg niet gaat denken van: daar komt zij ook weer aan en die zal ons wel even gaat vertellen hoe het moet.
- Goed laten zien als dagbestedingscoach dat je samen het beste wilt voor de cliënt en het dus ook samen moet doen.
- Kritisch zijn binnen nodige overleggen.
- Het liefst één keer in de maand intervisie met de andere dagbestedingscoaches.
- Ik denk dat het niet zo maar op rolletjes zal lopen straks met de functie dagbestedingscoach. Je moet eerst laten zien wie je bent en wat je kan betekenen voor je collega's, cliënten en familie.

- 8) Wat wil de organisatie Carint volgens u bereiken met de implementatie van de dagbestedingscoach binnen beschermd groepswonen?

Dat het allemaal goed zal gaan verlopen met de functie dagbestedingscoach. Ik denk dat we ook een stuk erkenning willen bereiken voor wat we straks gaan doen als dagbestedingscoach. Er wordt nu al van je verwacht dat je bepaalde zaken doet.

9) Wat zal er veranderen door de komst van de dagbestedingscoach binnen de groep(en) waar jullie werken?

Ik denk dat er niet veel zal veranderen. Alleen misschien het groepswerken.

10) In hoeverre zal de kwaliteit van de zorg en begeleiding beïnvloed worden door de dagbestedingscoach binnen beschermd groepswonen?

Ik hoop de zorgmedewerkers te kunnen ondersteunen in activiteiten, het welzijn en dergelijke. En dat ze hier gebruik van zullen maken.

11) Wie zal jullie straks de leiding geven? Of wie zal jullie leiding moeten geven? Is dit een teamleider of manager uit de zorg? En denk je dat die jullie genoeg inhoudelijke ondersteuning kan bieden?

Ik hoop dat we niet onder de zorg komen te vallen. Als je onder de zorg valt, kunnen ze je toe-eigenen. Ik wil graag onder het team welzijn en activering blijven vallen. Ik val dan ook onder de manager van dit team. De manager welzijn zal genoeg ondersteuning kunnen bieden aan ons en ook kan hij/zij ons genoeg inhoudelijke ondersteuning bieden. De manager van de zorg zou dat niet kunnen.

Ik denk dat het belangrijk is dat we bijvoorbeeld één keer in de maand intervisie houden met alle dagbestedingscoaches. Dit kan met name handig zijn als er iets nieuws van je wordt verwacht. Het zou prettig zijn als er één vast aanspreekpunt is waar we terecht kunnen.

12) Denken jullie dat de dagbestedingscoach ook gebruikt wordt voor andere taken dan waarvoor hij/zij is, zo ja welke taken dan?

Ja, dat denk ik wel. Ik denk voor het geven van ondersteunende begeleiding aan cliënten. Dan worden we ingezet als een algemene medewerker van welzijn en activering. Waar we mee te maken zullen krijgen is dat medewerkers je de zorgtaken proberen te laten doen.

13) Wat zal de dagbestedingscoach tegen komen in de samenwerking met de zorgmedewerkers? Hoe kun je de samenwerking in stand houden?

Ik heb nu als ervaring dat de zorgmedewerkers heel gestructureerd willen werken. Ze accepteren bijvoorbeeld niet als ik zeg dat een cliënt koffie moet drinken op de kamer. Dit zullen we dus echt via de eerst verantwoordelijke verzorger moeten regelen. Je moet de medewerkers coachen in het anders benaderen en een andere aanpak bedenken etcetera. We zullen met hen moeten evalueren, mee moeten kijken en mee moeten helpen. Dat betekent dat we zo af en toe ook wel eens mee moeten doen. Op die manier houdt je toch denk ik de samenwerking in stand.

14) Welke ervaringen heeft u al met de dagbestedingscoach? Zij dit negatieve of positieve? Kunt u deze benoemen?

Ik heb alleen ervaringen puur als individueel welzijnsmedewerker. Dus eigenlijk gewoon dagbestedingscoach. Maar ik heb nog niet zoveel die ervaringen op de groep. Ik kan deze vraag dus niet beantwoorden.

15) Heeft u op of aanmerkingen op de functie? Zou u de functie of de uitvoering ervan willen veranderen?

Het lijkt mij een leuke uitdagende functie. Verder is het nog afwachten voor mij. We zullen zien hoe het zal verlopen. Verder heb ik niet zoveel op of aanmerkingen op de functie. Wij hebben tenslotte zelf mee besloten aan de functiebeschrijving.

21-02-2008

**Interview Monique Immink
Zorg- en welzijnsinstelling Carint te Hengelo**

Monique Immink is individueel welzijnsmedewerker en behoort tot het team welzijn en activering. Ze is per april 2008 dagbestedingscoach. Ze werkt al in de lijn van deze functie.

De organisatie Carint is gefuseerd met organisatie Reggeland. Het heet nu Carint Reggeland groep. Carint is een organisatie voor wonen, welzijn en zorg. Carint heeft een kleurrijk aanbod. Carint biedt verschillende combinaties op het gebied van welzijn, wonen en zorg aan. De verschillende doelgroepen die zich onder Carint scharen zijn: ouders en jonge kinderen, jongeren, volwassenen en senioren.

Carint stelt de mensen in staat om de kwaliteit van hun bestaan zoveel mogelijk te verbeteren of in stand te houden. De cliënt is daarbij zelf de baas en staat hierbij ook centraal. Carint denkt vanuit mogelijkheden in plaats vanuit beperkingen. De grootste missie van Carint is om zo volledig mogelijk te voldoen aan de vraag van de cliënt.

Carint
Postbus 506
7550 AM, Hengelo
e-mail info@carint.nl
telefoon (074) 367 70 00
fax (074) 367 71 00

1) Wat heeft u precies voor een functie? En wat houdt de functie dagbestedingscoach tot nu toe bij jullie in?

Ik ben nu individueel welzijnswerker. Ik denk dat het al heel veel weg heeft van de functie dagbestedingscoach. Het is met name het begeleiden van bewoners die hier nieuw komen wonen en met een intake proberen we dan achter de behoeftes te komen. Wat ik ook van de functie nu vindt is dat het veel begeleiden van de zorg, de ondersteunende begeleiding en het inzetten van ondersteunende begeleiding inhoudt. Dus dat vind ik op dit moment de inhoud van de functie nu. Dus we zijn in die zin al wel ver.

Er is niet veel weerstand. De mensen zien wat je te bieden hebt en ze vragen je daarom ook. Dit ervaar ik nu ook al als individueel welzijnswerker.

2) Wat gaat de functie dagbestedingscoach voor jullie inhouden?

Ik denk dat de functie met name nog ontwikkeld moet worden in het begeleiden van familie, wat we nu helemaal niet doen. Ik vind het begeleiden van de zorg een groot woord, dus ik zeg liever dat we adviserend bezig zijn. Maar ik denk dat daar nog wel heel veel verbreding ligt voor straks met de nieuwe functie. Het deelnemen aan het zorgplan is ook nog niet echt aan orde. Daar moeten we wel proberen onze draai in zien te vinden. Dit moet dus nog wel ontwikkeld worden.

Ik denk dat de woorden adviserend en begeleidend, nog wel wat weerstand op kunnen leveren. De verzorgenden komen nu al wel veel naar mij toe en vragen mij dingen. Maar ik denk omdat het zo gegroeid is. En ze weten dat ik soms ook nog wel een idee over iets heb. Ik denk dat als de functie echt neergezet wordt en het de benaming krijgt, dat ze nog wel zoiets hebben van die hoeft mij niet te begeleiden. Ik denk dat het een voordeel is dat het al goed loopt als de functie individueel welzijnswerker.

3) Welke taken vindt u dat onder de dagbestedingscoach moeten vallen?

Het adviseren en begeleiden van de cliënten, zorg en familie.

- 4) Vindt u de functie dagbestedingscoach een belangrijke functie? Wat willen jullie dat de toegevoegde waarde wordt van de dagbestedingscoach binnen beschermd groepswonen? Wat als de functie er niet zal zijn?

Ik vind het een belangrijke functie. Ik denk dat het absoluut heel zinvol is. De toegevoegde waarde zal zijn het toch meer uitbreiden van het op één manier werken, vergeleken met nu dan. Ik zie nu dat de zorg veel vanaf die hoek kijkt, de zorghoek. En je kunt door al je adviezen hun welzijnskant belichten. Ik merk gewoon als ik dat nu al doe, je ze ziet denken dat het inderdaad ook op die manier kan. Ik denk dat de zorg en welzijn veel meer op één lijn verder moeten. Ik denk dat op dit gebied dus nog veel dingen ontwikkeld kunnen worden.

Als de functie er niet zal zijn, denk ik dat de welzijnmedewerker zijn dingen zou doen en de zorgmedewerker zijn dingen zou doen. Maar er zijn dan veel minder verwevingen. Ook zal er veel minder overhead zijn van iemand die het begeleidt en ook ziet van daar en daar is behoefte aan. Dit is gewoon nodig. Er is natuurlijk een algemeen pakket aan welzijn wat wordt aangeboden hier in huis. Maar in hoeverre wordt het dan aangepast op de wensen van de bewoners. Daar is gewoon iemand voor nodig. Diegene moet het in elkaar laten passen.

- 5) Wordt u in het proces van deze oude functie naar de functie dagbestedingscoach begeleid? Wie doet dit? Welke functie heeft diegene? Is dit goed, of zou u dit anders willen zien?

Ik denk dat in het begeleiden onze manager van het team welzijn en activering een heel grote rol heeft. En ik vind ook dat wij als individueel welzijnswerkers nu en straks als dagbestedingscoaches (wij zijn met zijn zessen) er veel over praten met elkaar en overleggen in onze overleggen. Wij denken er al over na en zijn er al mee bezig. Wij denken op dit moment veel vooruit.

Ik denk dat de manager van het team welzijn en activering ons straks ook zal begeleiden als we eenmaal de functie echt bekleden en er een grote rol in zullen hebben. Zij is nu al onze rechtstreekse leidinggevende. We krijgen ook opleidingen aangeboden waar we veel dingen uit kunnen halen. En we willen blijven overleggen met collega's onderling. Want je werkt echt heel erg alleen, dus je hebt elkaar wel nodig om jezelf verder te ontwikkelen in die functie. Dingen waar je tegen aanloopt moet je proberen op te lossen met je naaste collega's. Wij hebben nu al één keer in de vier weken overleg met de individueel welzijnswerkers. De ene keer doen we regelzaken en de andere keer doen we intervisie. Ik vind het belangrijk om dit te blijven doen.

- 6) Wat komen jullie tegen in de uitvoering van jullie werk waar Carint bij de introductie van de functie dagbestedingscoach binnen beschermd groepswonen rekening mee moeten houden?

Ik denk dat het werken met familie nog meer ontwikkeld moet worden binnen beschermd groepswonen. Hiermee bedoel ik het sturen van de familie en hun erbij betrekken. Ik zie nu dat we dat in het verzorgingshuis eigenlijk niet doen. Dus ik denk dat hier wel iets heel belangrijks ligt. En ik denk dat Carint daar op één of andere manier al wel mee bezig moet gaan en er iets neergezet moet worden. Dat zal niet in één keer werken. Wat we nu wel doen is begeleiding aan de vrijwilligers bieden, maar met de familie wordt nog niet veel gedaan. Ik denk dat dat wel belangrijk is voor het groepswonen.

- 7) Welke randvoorwaarden zijn er volgens u nodig om de functie dagbestedingscoach goed te kunnen uitvoeren? Scholing, aantal uren?

- Scholing wat waarschijnlijk in zes dagen plaats zal gaan vinden.
- We werken nu 14 uur op een afdeling van 60 bewoners. Ik heb het gevoel dat dit redelijk te doen is. Er zijn veel bewoners bij waar je niet zo direct wat mee moet doen. Als er een nieuwe bewoner komt wonen en je pakt het direct goed op en je doet een goede intake naar de behoeftes, dan kun je al veel dingen borgen. En als dat goed loopt en je hebt het goed gedaan, dan hoeft je daar niet zoveel meer mee te doen. Ik vind dat met name de ondersteunende begeleiding wat verlichting heeft gegeven voor de individueel welzijnswerkers. Die doen gewoon al veel dingen en als dat ook goed loopt, hoeven we daar ook niet veel meer mee. Dan kunnen we een stapje terug doen. Wij kunnen niet alles doen en bij alle bewoners bemoeienissen hebben. Daarom heb je de zorg en ondersteunende begeleiders ook nodig. Zij kunnen aangeven van daar en daar ligt een vraag en wil je daar eens gaan kijken. Als je dat alleen moet doen, wat in het begin was, belde ik zelf maar aan bij de mensen. Dat is veel minder geworden. De zorg komt er nu ook al wel mee. Die vragen krijgen

we nu wel te horen. Die samenwerking is dus erg belangrijk.

- 8) Wat wil de organisatie Carint volgens u bereiken met de implementatie van de dagbestedingscoach binnen beschermd groepswonen?

Ik denk juist de integratie tussen welzijn en zorg. Daar is die functie echt voor nodig denk ik. Je staat er bijvoorbeeld als dagbestedingscoach meer boven als een activiteitenbegeleider. De activiteitenbegeleider is veel meer uitvoerend bezig. De dagbestedingscoach kan het denk ik meer coördineren.

- 9) Wat zal er veranderen door de komst van de dagbestedingscoach binnen de groep(en) waar jullie werken?

Ik denk dat als ik het vergelijk met een individueel welzijnswerker dat het al veel overeenkomsten heeft, maar er door het samenwerken met familie er meer uit kan komen. Hiermee bedoel ik dat ze er uitvoerend meer bij betrokken zijn, maar ook op de hoogte zijn van waarom je bepaalde dingen doet, bepaalde manier van benaderen hebt en dergelijke. Op die manier wordt het welbevinden van de bewoner groter. Als je meer contact hebt met familie, kun je dingen beter uitleggen en dan is de bewoner vaak beter af. Dat is nu nog niet zo, dus ik denk dat daar het een en ander nog wel ligt.

- 10) In hoeverre zal de kwaliteit van de zorg en begeleiding beïnvloed worden door de dagbestedingscoach binnen beschermd groepswonen?

Ik denk dat de zorg meer naar de welzijnskant moet kijken. De zorgmedewerkers blijven altijd denken in medicijnen delen, hoeveel uur hebben we en dergelijke. Die structuur zit er zo strak in. Ik merk al wel dat er verandering in zit, maar het kan gewoon veel meer. Ze blijven gewoon denken dat als ze het op een andere manier doen, ze tijd te kort komen. En dat is absoluut niet zo en dat inzicht moeten we proberen te geven. De bewoners zullen er uiteindelijk beter mee af zijn.

- 11) Wie zal jullie straks de leiding geven? Of wie zal jullie leiding moeten geven? Is dit een teamleider of manager uit de zorg? En denk je dat die jullie genoeg inhoudelijke ondersteuning kan bieden?

Is al gedeeltelijk beantwoord bij vraag 5.

De manager van het team welzijn en activering kan ons genoeg inhoudelijke ondersteuning bieden. Als we onder een manager uit de zorg gaan vallen, werkt het denk ik niet zo. Zij vinden dat wij onder hen moeten vallen. Als dat zo gaat gebeuren, ga ik weg. Ik heb zes jaar als welzijnsmedewerker gewerkt in een team van de zorg en ik viel dus ook onder een zorgmanager, maar mijn ervaringen zijn dat dat echt niet werkt. Zij hebben zo'n andere insteek. En je bent al als enige welzijnsmedewerker op zo'n afdeling, dus je staat al heel erg alleen tegenover een groep van twintig verzorgenden. Dan heb je gewoon de ondersteuning nodig. Ook bij een zorgoverleg ben je er als enige individueel welzijnswerker bij en voor de rest zorgmedewerkers en de zorgmanager. Dan merk je gewoon dat er een andere cultuur is. Je probeert dan wat in te brengen en je merkt dan dat de zorgmanager met de zorgmedewerkers meegaat. Dan zeggen ze dat het te veel tijd kost en dergelijke. En als je dan terugkomt in een team van welzijn en activering, kun je het even kwijt aan collega's die het wel begrijpen. Je hebt die steun nodig. Je hebt gewoon die achterban nodig van het welzijn en niet van de zorg. Je kunt het niet alleen. Ik zie het nogmaals echt niet zitten om onder een team van de zorg te vallen en dus ook onder een zorgmanager. Zij hebben gewoon een hele andere kijk.

- 12) Denken jullie dat de dagbestedingscoach ook gebruikt wordt voor andere taken dan waarvoor hij/zij is, zo ja welke taken dan?

Dit vind ik wel lastig. Ik denk ook dat het hier belangrijk is dat je onder het welzijn blijft vallen. Mijn ervaring is dat toen ik onder de zorg viel als activiteitenbegeleider op een afdeling, ik wel eens werd gevraagd bij ziekte bijvoorbeeld of ik koffie uit wilde delen. En dat wil ik best ook wel doen en dat kan ook met een welzijnsinsteek. Dan kun je ook laten zien dat het op deze manier kan. Maar ik denk dat ik wel voor andere taken ook ingezet zal gaan worden. Het is belangrijk dat je dit zelf bewaakt. En je kunt dat best wel een keer doen, maar je moet er voor zorgen dat ze niet steeds jou aan het jasje trekken. Dan houdt je namelijk geen uren over. Ik vind het aan de ene kant wel belangrijk dat je het zo nu en dan wel doet, want dan zie je de bewoners daar (dus bij een andere activiteit). Dan zie je dingen en die kun je meenemen en je kunt er wat mee doen. Maar het is dus erg van belang dat je dat

bewaakt.

Ik denk dat het met name bij beschermd groepswonen het ook erg belangrijk is dat je een hoofd van het welzijn achter je hebt staan. Anders heb je geen poot om op te staan. En je moet goed je grenzen kunnen bewaken. Maar als dagbestedingscoach moet je ook wel eens een keer kunnen zeggen dat je wel een klein beetje mee geeft. Als je namelijk met de zorg tegenover elkaar komt te staan, kun je ook niets beginnen. Lijkt me leuk om dit uit te zoeken.

13) Wat zal de dagbestedingscoach tegen komen in de samenwerking met de zorgmedewerkers? Hoe kun je de samenwerking in stand houden?

Ik denk dan toch wel de weerstand. Het zou kunnen dat de zorgmedewerkers zich bedreigd gaan voelen. Maar dat hangt heel erg af van je aanpak, denk ik. Hiermee bedoel ik hoe jezelf in elkaar steekt, hoe je er zelf tegenover staat en dergelijke. En wat je nou in je mars moet hebben om het goed te kunnen doen, vind ik moeilijk om te zeggen.

Ik denk dat het belangrijk is om duidelijkheid te geven aan de medewerkers over wat de functie inhoudt. Waar je tegen aan zou kunnen lopen is dat je jezelf steeds aan het verdedigen bent, bijvoorbeeld dat je uit gaat leggen waar je de uren aan besteed hebt. Dit moet je echt niet gaan doen. Ik had bijvoorbeeld collega's die grote dingen aan gingen pakken zoals poffertjes bakken, om te laten zien wat je allemaal wel niet doet. Ik denk dat je persoonlijkheid er heel erg in mee speelt, of je het kunt of niet.

Ik denk dat het belangrijk is de zorgmedewerkers al vroeg in het proces van dagbestedingscoach mee te nemen en duidelijkheid te bieden. Maar ik denk ook dat bij beschermd groepswonen de zorgmedewerker en de dagbestedingscoach al veel dichterbij elkaar komen te liggen vergeleken met nu. Ik denk dat dat automatisch zo is. Dat zie je nu niet. De mensen wonen nu nog allemaal in hun eigen appartement. De zorg komt voor de zorg, en de welzijn voor het welzijn. Dat maakt het ook wel eens moeilijk om het één te maken, maar het maakt het aan de andere kant wel gemakkelijk om het zuiver te houden. Dit laatste zal straks in een groep heel moeilijk worden.

14) Welke ervaringen heeft u al met de dagbestedingscoach? Zij dit negatieve of positieve? Kunt u deze benoemen?

Ik vind het zelf een enorme uitdaging om het te doen en ook erg leuk. We zijn officieel natuurlijk nog geen dagbestedingscoach, maar wel individueel welzijnsmedewerker wat dus veel van de dagbestedingscoach weg heeft.

Het aansturen en adviseren van de zorg, doe ik nu ook al wel heel veel. En volgens mij staan ze daar niet zo heel negatief tegenover. In die zin zie ik het dus wel zitten.

15) Heeft u op of aanmerkingen op de functie? Zou u de functie of de uitvoering ervan willen veranderen?

Ik denk dat je moet waken voor het niet te gaan verdedigen, goed op je vakgebied te blijven en je grenzen te bewaken. Dit zijn denk ik de belangrijkste punten. En aan de andere kant moet je je heel inzichtelijk maken. Laat duidelijk zien wat je te bieden hebt. In tijden van bezuinigingen bijvoorbeeld kunnen mensen gaan zeggen dat de dagbestedingscoach overbodig is. In het welzijn wordt vaak als eerste bezuinigd. Maar de tijd zal het leren.

13-03-2008

Interview met Marianne Kleinsman Zorg- en welzijnsinstelling Carint te Hengelo

Marianne Kleinsman werkt nu twee jaar als dagbestedingscoach op de afdelingen de Brink en de Marke. Op elk van deze afdelingen wonen elf bewoners. Dus er is hier nog niet sprake van beschermd groepswonen zoals Carint dit wil gaan realiseren. Deze manier is een overgangsvorm naar kleinschalig (beschermd) wonen. Er is namelijk wel sprake van beschermd wonen. Marianne is de eerste dagbestedingscoach binnen Carint.

De organisatie Carint is gefuseerd met organisatie Reggeland. Het heet nu Carint Reggeland groep. Carint is een organisatie voor wonen, welzijn en zorg. Carint heeft een kleurrijk aanbod. Carint biedt verschillende combinaties op het gebied van welzijn, wonen en zorg aan. De verschillende doelgroepen die zich onder Carint scharen zijn: ouders en jonge kinderen, jongeren, volwassenen en senioren.

Carint stelt de mensen in staat om de kwaliteit van hun bestaan zoveel mogelijk te verbeteren of in stand te houden. De cliënt is daarbij zelf de baas en staat hierbij ook centraal. Carint denkt vanuit mogelijkheden in plaats vanuit beperkingen. De grootste missie van Carint is om zo volledig mogelijk te voldoen aan de vraag van de cliënt.

Carint
Postbus 506
7550 AM, Hengelo
e-mail info@carint.nl
telefoon (074) 367 70 00
fax (074) 367 71 00

1) Wat is jouw functie?

Ik ben dagbestedingscoach op de afdelingen de Brink en de Marke.
Ik heb de cursus van Cerein gevolgd. De ervaringen met betrekking tot deze cursus en het werken als dagbestedingscoach heb ik vastgelegd in een verslag dat ik jullie net heb gegeven.

2) Wat houdt de functie dagbestedingscoach tot nu toe bij jullie in?

Dat is iets waar ik toen met de teamleiders veel over gesproken. Toen wij begonnen was ik als enige een dagbestedingscoach. Eerst op de afdeling de Brink en later is de afdeling de Marke erbij gekomen. De teamleiders gaven toen aan dat het de bedoeling was dat de dagbestedingscoach het overzichtplaatje zou houden. Als dagbestedingscoach kijk je holistisch naar de cliënt. Dus je moet niet alleen kijken naar zorgvragen maar ook naar de sociale en psychische hulpvraag van de cliënt. Wie is die cliënt, hoe heeft hij/zij geleefd, wat wil hij/zij hier van voorzetten, hoe gaan we dat doen, is er nog familie/mantelzorg, welke bezigheden had de cliënt en welke zou de cliënt nog willen/kunnen doen. Dit doen we aan de hand van de vijf leefplangebieden die in het leefplan van Carint naar voren komen. Dit is ongeveer tegelijk ingevoerd met de functie dagbestedingscoach. Dit was een enorme vooruitgang in het werken als dagbestedingscoach.

Je maakt een plan van de 5 leefgebieden in het leefplan. De 5 leefgebieden zijn Leefstijl, Belangrijke contacten, Belangrijke bezigheden, Gezondheid en hulp die nodig is en Wat is in de omgeving belangrijk.

Ik voer, indien mogelijk, een gesprek met de cliënt over zijn wensen en behoeften. Als dit niet kan maak ik een afspraak met de familie/mantelzorger om het leefplan op te kunnen stellen.

Vervolgens maak ik (samen) met de bewoner en/of de EVV-er (eerst verantwoordelijk verzorgende) een plan voor de dagbesteding van de cliënt en zo helpen we de cliënt om zijn oude leefpatroon in stand te houden.

De dagbestedingscoach kent het netwerk rondom de cliënt en de mogelijkheden op het gebied van dagbesteding. De dagbestedingscoach legt de contacten met de mensen die met de bewoner te maken hebben.

Tot slot bewaak je als dagbestedingscoach het proces van begeleiden en de kwaliteit van de geboden (zorg) en welzijn rondom de cliënt. Het is de taak van een dagbestedingscoach om verzorgenden en mantelzorgers/familie te coachen rondom de welzijnsvragen van de cliënt.

Het is mooi dat je als dagbestedingscoach kunt coachen met de handen op de rug.

Ik vond het in het begin moeilijk dat ik alleen was, want wie geeft jou feedback en wie spiegelt jou. Ik zat met vragen als, wat is kwaliteit, doe ik het goed en dergelijke. Ik was zoekende.

3) Wat gaat de functie dagbestedingscoach voor jullie inhouden?

Wat de functie voor mij concreet inhoudt is een leefplan maken als de cliënt op de afdeling komt wonen. Familie/mantelzorg (eventueel samen met de cliënt) vullen eerst een intakeformulier in. In een gesprek gaan we de leefplangebieden bespreken en krijgen zo zicht op iemands leefstijl.

Door de leefplannen kon ik meer vraaggericht gaan werken. Anders bleef ik in het aanbodgerichte werken hangen.

Vanaf nu, maart 2008, maak ik samen met de EVV-er (eerst verantwoordelijk verzorgende) het leefplan. Door de EVV-er vanaf het begin in het proces te betrekken is het voor hen ook duidelijker wat er verwacht wordt. Vervolgens probeer ik medewerkers en netwerk rondom de cliënt te coachen in de uitvoering van het leefplan en in de benaderingswijze naar de cliënt. We werken met jaarthema's om de seizoenen op de afdeling te beleven. Er is een activiteitenmap. Hier staan verschillende thema's in met bijbehorende ideeën aan activiteiten.

Wij werken binnenkort met het nieuwe zorgdossier. In dit dossier komen ook vijf verschillende leefgebieden naar voren. Ik ken het verder nog niet. Ik denk dat het wel erg mooi is dat er rapportage komt op deze vijf verschillende leefgebieden. Want als de Zorg Zwaarte Pakketten vanaf 2009 er zijn is er voor elk leefplangebied een rapportage. De afspraken die in het leefplan gemaakt zijn voer je uit in de praktijk en kun je terug lezen in het dossier. Het zal mij helpen bij mijn taak als dagbestedingscoach. Verder ben ik een vraagbaak voor de afdeling op het gebied van welzijnsvragen.

4) Vindt u de functie dagbestedingscoach een belangrijke functie? Wat is de toegevoegde waarde van de dagbestedingscoach binnen beschermd groepswonen? Of wat willen jullie dat de toegevoegde waarde wordt van de dagbestedingscoach? Wat als de functie er niet zal zijn?

Ik vind de functie zeker belangrijk nu er geen activiteitenbegeleider van 24 uur op de groep is. Een dagbestedingscoach die 4 uur per week aanwezig is vind ik een minimale investering in kleinschalig wonen. Want de verzorgenden zijn gewend met 'medische ogen' te kijken. En de welzijnsmedewerkers kijken met 'welzijnsogen'. Samen kun je holistisch naar de cliënt kijken. Ik pleit er dan ook voor dat er straks een mix van woonbegeleiders komt met een zorgachtergrond of een welzijnsachtergrond.

De dagbestedingscoach kijkt met een helicopterview, waarmee ik bedoel dat de coach het proces rondom welzijn van de cliënt bewaakt. Bij dit proces horen de intake (maken van het leefplan), het coachen van medewerkers en mantelzorgers, coördineren van het netwerk rondom de cliënt, kwaliteit van de geboden zorg te bewaken.

De dagbestedingscoach maakt geen deel uit van het zorgteam, dus kan makkelijker 'neutraal' blijven en voorstellen doen.

Een belangrijke taak is de medewerkers (familie/mantelzorgers) bewust te maken van de welzijns-hulpvraag van de cliënt. Coachen met de handen op de rug. Spiegelen.

En een dagbestedingscoach heeft ook een sociale functie, de rol van de bemiddelaar.

5) Bent u tijdens het proces van het gaan van uw vroegere functie naar de functie dagbestedingscoach begeleid? Wie heeft dit gedaan? Welke functie had diegene? Was dit goed, of zou u dit anders willen zien?

Door de teamleider zorg en teamleider welzijn. Ik vond de functie in het begin wel erg zwaar omdat er nog niemand was die deze functie uitvoerde. Het was voor mij echt zoeken naar de goede balans. Dit kwam ook met name, omdat er in het begin onduidelijkheid en ook wel weerstand op de groep was.

Ik kon zowel bij de teamleider zorg en teamleider welzijn en activering terecht.

Ik zou het structurele tijdgebrek bij teamleiders wel anders willen zien.

Ook zou ik bijvoorbeeld graag meer overleg willen met andere dagbestedingscoaches.

6) Wat komen jullie tegen in de uitvoering van jullie werk waar Carint bij de introductie van de functie dagbestedingscoach binnen beschermd groepswonen rekening mee moeten houden?

In het begin was er behoorlijk wat weerstand tegen de nieuwe manier van werken. De visie was dat de zorgmedewerkers zelf meer integraal moesten gaan werken. Zowel zorg als welzijnstaken. Dat was een grote verandering. Er was bij de teamleden waarschijnlijk geen duidelijkheid genoeg over de nieuwe visie van, werken op de kleinschalige groep. Wat en hoe doe je dat? Deze onduidelijkheid was er bij de zorgmedewerkers maar ook bij mij als coach. Hoe ga je hiermee om in de praktijk? Hoe ziet de dag eruit? Bovendien ben ik ben zo'n type mens, van dat gaan we even organiseren. Ik ben enthousiast in mijn werk, waardoor ik bedreigend over kan komen. We moesten allemaal onze rol nog vinden.

Een goede voorlichting van de functie dagbestedingscoach en verwachtingen naar elkaar toe uitspreken door de teamleider, dagbestedingscoach en team had veel van deze onduidelijkheid kunnen voorkomen.

Ik denk dat het ook heel erg scheelt als er straks met nieuwe teams gewerkt wordt binnen beschermd groepswonen. Het team is dan nieuw, de bewoners zijn nieuw en de dagbestedingscoach is nieuw. Dus voor iedereen is het dan nieuw.

Ook de personeelsbezetting is dan goed afgestemd op het kleinschalig wonen.

Het is goed als er een protocol is waarbinnen de kaders van de functie aan worden gegeven, de functiebeschrijving. Daarin kun je dan uithalen wat er van je wordt verwacht. De functiebeschrijving bestond nog niet toen ik begon met de functie.

Ik vind het ook belangrijk dat de teamleden goed moeten weten wat het werken in een groep van beschermd groepswonen inhoudt. Dit geldt ook voor de competenties van de medewerkers. Je kiest dan bewust.

7) Welke randvoorwaarden zijn er nodig om de functie dagbestedingscoach goed te kunnen uitvoeren? Scholing, aantal uren?

- Een belangrijke voorwaarde is denk ik het volgen van de cursus dagbestedingscoach van Cerein en het volgen van een communicatietraining. Daarnaast is het belangrijk om de ontwikkelingen op vakgebied te volgen.
- Een team dat bewust heeft gekozen voor het werken in een kleinschalige woonvorm. Het is namelijk een andere manier van werken als in de traditionele zorg.
- Verplichte werkoverleggen waarbij het hele team aanwezig is, zijn ook een voorwaarde. We hebben bijvoorbeeld twee à drie keer per jaar een overlegmoment. De teamleider, dagbestedingscoach en de zorgmedewerkers zijn dan aanwezig.
- Afstemming en overleggen met andere dagbestedingscoaches als die er meer zijn binnen Carint.
- Ik ben van mening dat ik als dagbestedingscoach een stukje medische kennis mis.

9) Wat is er veranderd door de dagbestedingscoach binnen de groep(en) waar jullie werken?

Het team leeft de dag met de cliënt. De cliënt voelt zich prettig en veilig. Het is mooi dat er naar zijn wensen hulp geboden wordt. Activiteiten met dementerende cliënten op een kleinschalige groep doe je de hele dag door, het hoeft niet groots te zijn als het maar gezellig, sfeervol en veilig zijn. En de cliënt wil nabijheid van de medewerker voelen.

Voor sommige verzorgenden was deze omslag erg wennen. Zij waren van de zorg en niet van het welzijn. De coach werd, vooral in het begin, nog vaak ingezet als activiteitenbegeleider. Sinds de leefplannen heeft de functie dagbestedingscoach meer concrete inhoud gekregen. Ook is het gemakkelijker te snappen voor beide partijen, zowel voor de dagbestedingscoach als voor verzorgenden.

Doordat je maar vier uur per week hebt, kun je alleen maar de grote lijnen uitzetten als coach.

10) In hoeverre wordt de kwaliteit van de zorg en begeleiding beïnvloed door de dagbestedingscoach binnen kleinschalig wonen?

De dagbestedingscoach neemt deel aan de Multidisciplinair Overleggen (MDO's) van de cliënt en geeft haar inbreng. Door het leefplan is er een basis aan informatie. De dagelijkse gang van zaken moet de dagbestedingscoach horen van de medewerkers. Er moet dus communicatie tussen team en

coach en acceptatie van de dagbestedingscoach zijn. Anders heb je geen volledig beeld van de cliënt en zijn omgeving.

Wat ik heel moeilijk vond was om de medewerkers bewust te maken van hun handelen en hen te spiegelen in hun werkzaamheden. De psycholoog een goede tip gegeven. 'Kijk naar het welbevinden van de cliënt'. Je zoekt samen naar de best mogelijke oplossing voor de hulpvraag van de cliënt. Dan kijk je niet meer naar elkaar, maar naar de wensen en behoeften van de cliënt. Op deze manier kun je samen in gesprek blijven en elkaar aanvullen.

11) Wie geeft jullie leiding? Of wie zou jullie leiding moeten geven? Is dit een teamleider of manager uit de zorg? En denk je dat die jullie genoeg inhoudelijke ondersteuning kan bieden?

Ik denk dat zowel de teamleider zorg als teamleider welzijn en activering mij goede begeleiding kunnen geven. Ik vind de combinatie goed. De teamleider zorg geeft mij de kijk op zorg en de teamleider welzijn en activering de kijk op welzijn.

12) Denken jullie dat de dagbestedingscoach ook gebruikt word voor andere taken dan waarvoor hij/zij is, zo ja welke taken dan?

Als dagbestedingscoach moet je ervoor waken dat je geen 'politieagent' wordt of een vervangend teamleider die de werkvloer 'bewaakt'. Je bent er voor het welzijnsaspect van de cliënt en geeft daar samen met het team vorm aan.

Ook ben ik soms het luisterende oor en vertrouwen medewerkers mij hun problemen toe. Ik heb dan de neiging om, samen met hen oplossingen te zoeken. Het is dan beter om hen door te verwijzen naar diegene waar ze het probleem mee moeten oplossen. Ook hierin dus te coachen en niet op te lossen.

13) Wat komt de dagbestedingscoach tegen in de samenwerking met de zorgmedewerkers?

- In het begin kwam ik veel weerstand tegen, wat ik al eerder heb verteld in dit interview. Het komt er op aan dat je een open houding moet hebben als dagbestedingscoach. Het is goed om duidelijk te krijgen met elkaar wat je komt doen en hoe je daar samen het beste invulling aan kan geven, zodat de medewerkers weten wat ze aan je hebben. Doordat ik zelf onzeker was over mijn taak als dagbestedingscoach kon ik het ook niet altijd goed uitleggen naar medewerkers toe.
- Als dagbestedingscoach heb je een vertrouwensfunctie naar medewerkers en cliënten toe en moet daardoor integer en objectief blijven. Dit is soms erg moeilijk.
- Ik kom ook tegen dat het welzijn soms nog als luxe wordt gezien. De zorg krijgt voorrang. Nog een lange weg om welzijn, zorg en wonen een aanvullende cirkel te laten zijn voor de cliënt.
- Zorgmedewerkers werken samen. Als integraal medewerker ben je vaak alleen met de cliënt. Hij is je gesprekspartner. Dat vinden niet alle zorgmedewerkers prettig.

14) Hoe kun je de samenwerking in stand houden?

Geduld hebben, duidelijk zijn en respect voor elkaars zienswijze tonen. Je werkt samen aan het welbevinden van de cliënt. Je moet elkaar aanvullen en niet aanvallen.

15) Welke ervaringen heeft u al met de dagbestedingscoach? Zijn dit negatieve/ positieve? Kunt u deze benoemen?

Is al beantwoord bij voorgaande vragen.

16) Hoe wordt de dagbestedingscoach ervaren door:

- De cliënten?
Ik denk positief. Dit concludeer ik uit de reacties van de cliënten.
- Familie / mantelzorgers?
Ook hier denk ik positief, want ik krijg enthousiaste reacties met bijvoorbeeld de leefplan-gesprekken.
- Andere personeel?
Zij vonden mijn aanwezigheid en inbreng eerst wennen. Soms was het wat bedreigend. Nu word mijn inzet als positief ervaren en aanvullend wat betreft het welzijn

rondom de cliënt.

Dit is later bij het bezoeken van de groep nog bevestigd door een zorgmedewerker.

17) Hebt u op of aanmerkingen op de functie? Zou u iets aan de functie of de uitvoering ervan willen veranderen?

Is al beantwoord bij voorgaande vragen.

18-01-2008

Interview met Mark Felius Zorgcentrum Simnia te Domburg

Mark Felius is locatiemanager van zorgcentrum SIMNIA. SIMNIA is een onderdeel van SVRZ (Stichting Voor Regionale Zorgverlening). SIMNIA was de eerste organisatie in Zeeland die kleinschalige woonvormen voor dementerende ouderen in een nieuw gebouw realiseerde. SIMNIA levert een breed aanbod aan producten en diensten.

SIMNIA biedt aan ouderen in de omgeving van Noord-Walcheren huisvesting en langdurige complexe zorg en dienstverlening. Alle verschillende vormen van ouderenzorg zijn hierin ondergebracht. Verhuizen naar een vergelegen verpleeghuis behoort definitief tot het verleden. Van zorg thuis, als dagelijkse bezoeker tot aan woonachtig zijn in SIMNIA, behoort allemaal tot de mogelijkheden. De zorg komt naar de cliënt toe en niet andersom. De visie op zorg van SIMNIA is gebaseerd op drie belangrijke begrippen: keuzevrijheid, privacy en eigen verantwoordelijkheid. Men hecht binnen SIMNIA veel waarde aan privacy en dat een ieder zijn of haar eigen keuzes kan maken en de eigen verantwoording heeft voor de invulling van zijn leven. De missie van SVRZ, en daarmee van SIMNIA, is om met de cliënten invulling te geven aan de voor hen belangrijke waarden in het leven. Het motto van de missie is: 'Waar de mens iemand is'

Zorgcentrum Simnia
Simniapad 1
4357 HJ Domburg
Tel: 0118 - 587800
Fax : 0118 - 587801
Internet : <http://www.svrz.nl/>

1) Welke functie heeft u? Welke relatie heeft u met de dagbestedingscoach?

Ik ben locatiemanager van SIMNIA. Als locatiemanager heb ik geen directe relatie met de persoonlijk begeleider. Ik geef onder andere leiding aan het afdelingshoofd van het verpleeghuis en zij stuurt hiërarchisch de persoonlijk begeleiders aan.

De functie van dagbestedingscoach bestaat binnen SVRZ en SIMNIA niet. Wat er wel veel op lijkt is de functie van persoonlijk begeleider. Deze persoon voert alle taken uit die jullie in bovenstaande noemen onder dagbestedingscoach, behalve het coachen. Ik denk niet dat de functie dagbestedingscoach een aparte functie is naast de functie van een persoonlijk begeleider. Ik denk dat alle taken die in onze functiebeschrijving staan, de facetten bezitten om uiteindelijk te voldoen aan waar de cliënt in ons geval naar vraagt. Daar valt zorg onder, maar ook welzijn. Dus ook de individuele activiteiten en groepsgerichte activiteiten. De begeleider is hier de persoon die de coördinator is van het ondersteuningsplan. Hij moet alles in beeld brengen en alles in gang zetten om het voor de cliënt goed te doen.

Het coachen waar de persoonlijk begeleider de nadruk niet op legt, zal onder het afdelingshoofd vallen. Het concept persoonlijk begeleider zit nog in een groeiproces. We hebben die functie nou een jaar of drie. Velen moeten nog heel erg wennen aan wat ze in die functie moeten doen, met name op administratief gebied, maar ook op de organisatie van het multidisciplinair overleg (MDO). Daar richten ze zich in eerste instantie nu op en als ze dat eenmaal heel goed onder de knie hebben, kunnen ze zich meer op medewerkers, collega's gaan richten.

Als wij de functie dagbestedingscoach zouden invoeren, zou dat betekenen dat we een dubbele functie krijgen. Dus ik kan tot zover zeggen dat we hem niet invoeren.

2) Welke cultuur heerst er binnen jullie organisatie? Wordt er veel samengewerkt? Zien mensen elkaar als een bedreiging?

SIMNIA staat vanuit eerdere onderzoeken en audits bekend als: open, laagdrempelig, transparant en een plaats waar "warme zorg" wordt gegeven. Er wordt tussen medewerkers onderling erg veel samengewerkt om tot een passend aanbod te komen van welzijnsactiviteiten voor onze cliënten. Er is wel een cultuurverschil tussen medewerkers in het verzorgingshuis, verpleeghuis en de facilitaire dienst.

Wat ik merk is dat het verschil nu is dat de medewerkers in het verzorgingshuis 'doe-mensen' zijn. Volgens hen werk je pas goed en hard als je het zweet op je voorhoofd hebt staan. Je bent nooit klaar. Dat is een beetje het beeld. Stil zitten of een half uur na het eten een goed gesprek houden met iemand of wat aandacht geven is er niet bij. Daar staan deze mensen niet bij stil. Ze gaan vlugger dweilen of schoonmaken.

In het verpleeghuis daarentegen waar het aspect duidelijk op het welzijn ligt, richten ze zich meer tot het aandacht geven en er zijn voor elkaar. Dit is voor bewoners veelal belangrijk. Heel veel medewerkers die in het verpleeghuis werken, zijn wel meegegroeid in die gedachtegang, maar dat gebeurt dus alleen binnen de psychogeriatric en verpleeghuizen. In verzorgingshuizen is er nog veel duidelijker een structuur en patroon aanwezig van wanneer iemand uit bed moet, hoe laat er koffie gedronken moet worden etcetera. Dit is dus een duidelijk verschil.

Als het gaat om facilitaire medewerkers, dan was facilitair vroeger een heel eigen dienst (met eigen belang) en nu proberen we ze te richten op wat de cliënt wil. Dus iedereen is eigenlijk in dienst van de cliënt. Van daaruit denken we en daar moeten ook alle activiteiten op afgestemd zijn. Dat moeten mensen leren. Facilitaire mensen moeten in het restaurant bijvoorbeeld weten dat als een demente bewoner in het restaurant komt, ze de juiste vraag stellen. Ze moeten bijvoorbeeld oogcontact zoeken en qua bejegening goed overkomen. Tien jaar terug was dit anders en schepten ze alleen eten op. Iedereen werkt dus in dienst van de cliënt. Het is niet ons huis, maar die van de bewoners. Wij zijn te gast en wij passen ons aan. We willen niet dat ze zich aan ons aanpassen.

3) Wat wordt er verstaan onder de functie dagbestedingscoach binnen jullie instelling?

Dit heb ik al bij vraag 1 beantwoord. Naast de persoonlijk begeleiders hebben we in SIMNIA ook veel vrijwilligers en twee personen die specifieke individuele- en groepsgerichte activiteiten uitvoeren, dit alles op basis van hetgeen wat de persoonlijk begeleider bij de intake aan informatie bijeen heeft gesprokkeld.

4) Waarom vinden jullie de functie dagbestedingscoach belangrijk? Waarom introduceren jullie deze functie?

Er dient rondom de verpleeghuiscliënt een deskundige- en professionele medewerker te zijn die zich bezighoudt met de belangen en rechten van de cliënt. Daarnaast vraagt de overheid veel op het terrein van administratie, verantwoording, indicatiestelling, MDO's (multidisciplinaire overleggen) en dergelijke. Dit proces dient goed aangestuurd te worden en dat kan in de persoon van een persoonlijk begeleider prima.

5) Hoe hebben jullie de dagbestedingscoach geïmplementeerd binnen kleinschalig wonen? Hebben jullie een plan van aanpak?

Er is binnen SVRZ een traject uitgestippeld waarbij alle oude functies binnen de zorgsector zijn vervangen door nieuwe functienamen (niveau 1 t/m 5) waaronder ook die van persoonlijk begeleider. Bij de start van kleinschaligheid in SIMNIA (vijf jaar terug) is hiermee gestart. Er is geen specifiek plan van aanpak aanwezig. In overleg met het MT (managementteam) en de OR (ondernemingsraad) is dat doorgesproken en ingevoerd. Drie jaar lang hebben we twee keer per jaar een evaluatie gehouden met afdelingshoofden en persoonlijk begeleiders zelf om het traject te kunnen volgen. Hier werd besproken hoe het in de praktijk liep, tegen wat voor hobbels we aan liepen, hoe we als organisatie kunnen faciliteren om die functie beter uit te laten voeren en dergelijke. Met deze evaluaties zijn we niet bezig gebleven. Het heeft nog wel onze aandacht.

De eerste hobbel die we tot nu toe zijn tegen gekomen is het te weinig tijd vinden voor administratieve taken en voorwaardenscheppende taken om het goed te kunnen coördineren.

Persoonlijk begeleiders werken gewoon op de groep in de zorg. De zorg trekt meer dan achter de computer te gaan zitten.

De tweede hobbel is dat sommige persoonlijk begeleiders de grote verantwoordelijkheid moeilijk vinden. Als er iets is met een cliënt, gaan mensen naar de desbetreffende persoonlijk begeleider. Men verwacht van de persoonlijk begeleider dat hij weet in het belang van de cliënt hoe we het beste kunnen handelen. Vroeger droeg iedereen samen de verantwoordelijkheid.

De derde hobbel is dat de mensen die geen persoonlijk begeleider zijn, maar verzorgende, taken laten liggen voor de persoonlijk begeleider. Dat is niet de bedoeling van de functie. Iedereen moet net zoveel doen. Alleen persoonlijk begeleider moet hier het overzicht in houden. De persoonlijk begeleider is dus wel een beetje coachend bezig, omdat hij continu achter zijn collega's aan moet

zitten.

We hebben er bewust voor gekozen om de functies te veranderen. Vroeger hadden we de huishoudelijke hulp, bejaardenverzorgende, bejaardenhelpende, ziekenverzorger en verpleegkundige. Die namen hebben we allemaal veranderd om van die medische namen af te zijn. Dit lag wel gevoelig bij sommige mensen, want bij hen die ooit een zodanige opleiding hebben gevolgd, gaf de naam wel een soort status. Dus zij wilden ook zo genoemd worden. Wij hebben toen gezegd dat ze hun kennis en kunnen nog steeds hebben, alleen dat we ze iets anders noemen. Toen hebben we ervoor gekozen dat de huishoudelijke hulp, medewerker wonen zou worden, omdat het welzijn en wonen centraal staat en de nadruk niet op het huishoudelijke werk lag. Deze functie werkte vroeger apart van de zorg en nu zijn ze geïntegreerd in dit team. Verschillende functies moeten met elkaar zorgen dat de bewoners het naar hun zin hebben en dat kan dus betekenen dat een persoonlijk begeleider bijvoorbeeld tegen een medewerker wonen zegt die aan het stofzuigen is dat hij haar hulp nodig heeft bij het eten.

Onze filosofie is dat ook medewerkers in huishoudelijke hulp betrokken moeten worden bij de zorg voor bewoners. Dat maakt het werk voor de medewerkers wonen veel aantrekkelijker.

Bejaardenhelpende is medewerker zorg geworden en hebben twee niveaus, één zonder medicatie en één met medicatie (fgw 25 en fgw 30). Eerste medewerker zorg, wat vroeger bejaarden en ziekenverzorgende was, hebben we ook nog. En daarnaast nog de persoonlijk begeleider.

De persoonlijk begeleider hebben we grotendeels tegelijk met het concept kleinschalig wonen ingevoerd. Niet op alle locaties waren we organisatorisch zo ver op managementniveau. Alle functies waren nog niet goed gekeurd door de ondernemingsraad.

Ik denk niet dat de persoonlijk begeleider wat heeft kunnen betekenen voor zijn collega's bij de start van kleinschalig wonen, omdat hij zelf al aan het worstelen is geweest met het uitvoeren van zijn eigen taken. Als je daar druk mee bent, heb je geen tijd over voor je collega's. Samenwerking was wel intensief, maar zijn met name bezig geweest met wat ze zelf allemaal moesten doen.

6) Wat zijn jullie tegengekomen bij het implementeren van de functie dagbestedingscoach, wat jullie anders hadden willen doen? Wat zijn de aandachtspunten voor het implementeren en uitvoeren van de functie dagbestedingscoach?

Voor zowel de persoonlijk begeleider als voor de andere medewerkers was de verantwoordelijkheid groot en voor sommigen in het begin enigszins bedreigend geweest. Zelfstandigheid van werken vraagt veel van de persoonlijk begeleider. Daarnaast wordt er veel alleen gewerkt en kan men niet zo snel op een collega terug vallen. Vroeger hadden we grotere instellingen waar vijftien bewoners woonden. Daar starten we soms met drie of vier verzorgenden 's ochtends. Je kon dus altijd dingen samen doen en op elkaar terugvallen en situaties samen delen. In een groep als nou, ben je bijna altijd alleen. Ook in moeilijke situaties kan je bijna niet op collega's terugvallen. Dus je moet wel dingen blijven bespreken en op tijd aangeven. Dat vraagt ook om mensen te leren open te zijn en dingen durven te zeggen. Vaak houden ze dat verborgen. Maar wil je je organisatie en je mensen laten groeien, dan denk ik dat je met elkaar oog moet hebben voor de dingen die we moeilijk vinden. En als je die met elkaar deelt, dan blijkt dat je heel veel van elkaar kunt leren. Dat concept is bij ons ooit neergezet. Je moet achter de visie staan als je hier wil werken. Het gedachtegoed moet in je zitten om je zo te gedragen. Concept slaagt volgens mij alleen als door alle lagen van de organisatie, deze gedachtegang erin zit. Iedereen moet merken dat we hier vanuit de cliënt werken. Sommige mensen in onze stichting hebben wel wat moeite gehad met de hele omslag in het begin, want die wilde het liefste vast houden aan het oude vertrouwde bekende. Daarvan heb ik gezegd dat het niets uitmaakt als je er moeite mee hebt. Als je het niet kan, geven we je de kans om het te leren en te ondersteunen en groei je mee. Maar als je het niet wil, mag je weg gaan. Dat klinkt misschien heel streng, maar de enige manier denk ik om iedereen in je gedachtegoed te laten geloven.

De komst van de persoonlijk begeleider is denk ik niet bedreigend geweest voor de andere medewerkers. Ik denk dat veel medewerkers het fijn vonden dat er iemand kwam die de moeilijke taken wel even zou oplossen. De mensen die eerste medewerker zorg zijn gebleven of geworden zijn, hebben gewoon hetzelfde salaris gehouden en die hoefden een aantal dingen niet meer te doen omdat de persoonlijk begeleider dat zou opknappen volgens hen. Dus een aantal zullen het wel gemakkelijk vinden zo.

7) Wat willen/wilden jullie bereiken met het implementeren van de functie dagbestedingscoach? Welke doelen?

Een goede coördinatie van zorg en tevens ook van welzijn. Ik denk dat je het los kan zien van

elkaar. Als je gelukkig en gezond door het leven wil, dan moet je niet alleen aan je lichamelijke verzorging denken, maar ook aan de welzijnsaspecten. Het is onlosmakelijk met elkaar verbonden. Je alleen richten op de zorg, zonder aandacht op het welzijn, lukt niet. Met de hele cultuuromslag hebben we gezien en bereikt dat we een goede balans hebben gevonden in de omslag van dat hele medische model naar het sociale agogische model. Je moet er een gezonde mix in vinden.

8) Welke ontwikkelingen met de dagbestedingscoach zijn er al binnen jullie instelling? Boekt de functie resultaten?

Structureel houden van multidisciplinair overleg in aanwezigheid van familie.
Meer aandacht voor het welzijnsaspect van de cliënt.

9) Welke randvoorwaarden zijn er nodig om de functie dagbestedingscoach te kunnen hebben?
(Opleiding, omscholing, financiën, aantal uren, plaats dagbestedingscoach, wie is de baas van de dagbestedingscoach, in welke schaal zit hij?)

Het afdelingshoofd geeft aansturing en voldoende inhoudelijke ondersteuning aan de persoonlijk begeleider. Het is een duidelijke lijn. Hoofden zijn goed thuis in hoe het ondersteuningsplan eruit moet zien, hoe je doelen SMART moet formuleren, hoe je vragen naar boven kan krijgen, hoe je dat in schema moet zetten, actiepunten en dergelijke. Als de persoonlijk begeleider vast loopt, kunnen ze ondersteund worden door het afdelingshoofd.

Persoonlijk begeleiders kunnen de verantwoordelijkheid delen met andere persoonlijk begeleiders. Er is geen structureel overleg met persoonlijk begeleiders onderling. Maar dit neemt niet weg dat ze niet bij elkaar mogen checken. Het afdelingshoofd houdt in de gaten hoe dat bij alle persoonlijk begeleiders is en als er gezamenlijke punten in zitten, zouden ze het als thema kunnen meenemen in een werkoverleg.

Mensen die persoonlijk begeleider zijn of willen worden hebben minimaal niveau 3 (vroeger was dit verzorgende) aangevuld met IG (Individuele Gezondheidszorg) voor minimaal 24 uur. Ze moeten minimaal een jaar in die functie ervaring hebben en op basis daarvan wordt gekeken welke competenties en kwaliteiten die persoon heeft en of het in de richting ligt van de functiebeschrijving. Het is niet een eis, maar zeer gewenst als de persoonlijk begeleider een EVV-opleiding (Eerst Verantwoordelijke Verzorgende, niveau 3) heeft. Het is een aanvullende opleiding op een verzorgende opleiding, waarbij voornamelijk ook onderwerpen als sociale vaardigheden, cliëntgericht werken, communicatie en dergelijke ter sprake komen.

Ieder jaar leiden wij twee tot drie mensen op die de opleiding ook willen volgen. Wat ik tot nu toe hoor is dat de inhoud heel erg aansluit op hun vorige beroepsopleiding en op het dagelijkse werk wat ze hier doen. Dus een goede opleiding, die goed aansluit. Bij de start van de functie persoonlijk begeleider, hebben we de beste verzorgende eruit gehaald en ook mensen die wilde doorgroeien en meer werkzaamheden wilde doen.

Wij hebben geen speciale opleidingen of cursussen voor de functie persoonlijk begeleider. De EVV-opleiding wordt als aanvullende opleiding gezien. In het begin van het traject hebben we een verkorte SPW-opleiding (Sociaal Pedagogisch Werk) met de ROC in Vlissingen ter beschikking gesteld, een speciaal ontwikkelde cursus. Wij vinden als organisatie dat de inhoud van de SPW minder is als de EVV-opleiding. Daarom maken wij alleen nog gebruik van de EVV-opleiding. De functie persoonlijk begeleider zit in schaal 40.

10) Zorgde de functie dagbestedingscoach voor grote veranderingen binnen de organisatie/instelling/woongroep?

Enigszins wel, want het afdelingshoofd komt meer op afstand te staan. Regie van cliënt is volledig in handen van de persoonlijk begeleider.

11) Wat is er veranderd door de dagbestedingscoach binnen de organisatie/instelling/ de groep?

Is al bij de vragen hierboven beantwoord.

12) Wat zijn de positieve punten/ervaringen aan de dagbestedingscoach?

Meer zelfstandigheid van de persoonlijk begeleider, goede controle op het zorgdossier en grote betrokkenheid bij het welzijn van de cliënt.

13) Wat zijn de negatieve punten/ervaringen aan de dagbestedingscoach?

Geen.

14) Hoe wordt de dagbestedingscoach door de cliënten ervaren? Positief/ negatief

Positief, want hij heeft veel kennis van het ziektebeeld van de cliënt, heeft veel kennis van de levensloop van de cliënt en heeft nauw contact met de familieleden van de cliënt.

15) Hoe wordt de dagbestedingscoach door de familie/ mantelzorgers ervaren?

Dit wordt positief ervaren. Dit merken we op door de positieve reacties die we te horen krijgen bij de familiecontactmiddag die we één keer in het jaar per woning hebben. Dan nodigen we de eerste contactpersonen uit van de zes bewoners. De dokter is er dan bij, de maatschappelijk werker en al het personeel. Dan wordt er besproken hoe de gang van zaken zijn op de woning, of de mensen tevreden zijn en dergelijke.

Familieleden die wij regelmatig spreken, zeggen dat hun moeder of vader op een goede plek zit. Je ziet ook dat familieleden in grote verpleeghuisinstellingen veel op bezoek kwamen en hier komen ze iets minder, omdat ze weten dat hun vader of moeder in goede handen is. Dat bereiken we door een veilig en beschermd klimaat te creëren. We willen dat er continu zicht is op de bewoners. Je moet er zijn om te sturen, rust te geven en om signalen op te pikken om het goed te laten verlopen.

16) Hoe wordt de dagbestedingscoach door het andere personeel ervaren?

Positief, want het vertrouwen is onderling aanwezig over het feit dat de persoonlijk begeleiders de zaken voor de cliënten goed regelen.

17) Wat komt de dagbestedingscoach tegen in de samenwerking met de zorgmedewerkers? Hoe kun je de samenwerking in stand houden?

Dat de zorgmedewerkers de gemaakte afspraken in het zorgdossier niet nakomen.

Dit is te verhelpen door elkaar eerder feedback te geven en zaken die niet goed lopen te bespreken met de persoon in kwestie. En je kunt de samenwerking in stand houden door te blijven praten over de inhoud en niet over de persoon.

18) In hoeverre wordt de kwaliteit van de zorg en begeleiding beïnvloed door de dagbestedingscoach binnen kleinschalig wonen?

De persoonlijk begeleider ziet nauwkeurig toe op het naleven van gemaakte afspraken die in het belang zijn van het algehele welzijn van de cliënt. Er is dus de laatste jaren wel meer sprake van een kwaliteitsverbetering. We vinden het wel moeilijk om te zeggen of de kwaliteitsverbetering door de komst van de persoonlijk begeleider komt of door het concept kleinschalig wonen.

Punten die we intern zien wat betreft kwaliteitsverbetering:

- Wat we zien is dat gedragsproblemen bijna niet meer voorkomen. Daarmee bedoel ik als ze helemaal door het lint gaan bijvoorbeeld.
- De bewoners volgen meer het dag- en nachtritme.
- Het medicijngebruik (met name slaapmedicatie) gaat naar beneden.
- Er komt bijna geen decubitus meer voor.
- De bewoners komen qua gewicht aan, terwijl in de theorie staat beschreven dat het tegenovergestelde zou gebeuren. Er wordt voldoende aandacht besteed aan de sfeer tijdens het eten.

Extern hebben we onderzoeken en audits gehad die kwaliteit hebben onderzocht. Hier komen we goed uit. We hebben allerlei prijzen en stempels al mogen ontvangen.

19) Voegt de functie dagbestedingscoach echt iets toe, of zouden jullie zonder deze functie kunnen werken?

De functie voegt heel duidelijk wel iets toe. Dit kun je opmaken uit de eerder gegeven antwoorden. SIMNIA kan op dit moment niet (meer) zonder de genoemde functie.

20) Zouden jullie andere accenten willen leggen bij de uitvoering van de functie dagbestedingscoach?

Nog meer aandacht voor wat de cliënt vraagt in plaats van denken in termen van of het systeem / het instituut dit wel toelaat.

21) Heeft bij jullie de dagbestedingscoach een functiebeschrijving of een profiel?

Ja, een functiebeschrijving. Die krijgen jullie mee.

22) Hebben jullie literatuur gebruikt om de functie dagbestedingscoach te ontwikkelen? Zo ja welke?

Nee.

23) Wat zijn jullie doelen met kleinschalig wonen voor de dementerende ouderen?

- Verbeteren van het welzijn van de cliënten.
- Overzichtelijkheid over de zes bewoners.
- Rustig en veilig klimaat creëren.
- Gelukkige ouderen.
- Dat het verder in Nederland ook wordt ontwikkeld.

24) Zijn er ook nadelen van kleinschalig wonen? Zo ja, welke?

Ligt eraan hoe je het kleinschalig wonen opzet. Hier zijn ze nog wel onderdeel van een grotere instelling. De woningen zijn intern. Daardoor zijn de woningen minder kwetsbaar. Ze kunnen gebruik maken van het restaurant, de winkel en dergelijke. En medewerkers kunnen op elkaar terugvallen en elkaar helpen. Bij calamiteiten kunnen ze meer. Als bijvoorbeeld een medewerker ziek is, kun je sneller hulp krijgen. Als je in een woning zit midden in een woonwijk, heb je verder niets. Als je vier kleinschalige woningen bij elkaar bouwt, is goedkoper en handiger.

Werkbezoek SIMNIA

We hebben een werkbezoek gedaan bij SIMNIA in Zeeland. We hebben een paar uur meegedraaid op een groep kleinschalig wonen met een persoonlijk begeleider. Hier hebben we ook veel informatie van op gestoken. Het volgende:

- Als eerste kwamen we er achter dat de functie dagbestedingscoach niet dezelfde functie is als persoonlijk begeleider, omdat de persoonlijk begeleider niet coacht. Voor de rest heeft de persoonlijk begeleider wel dezelfde taken. De functie zal daarom ook geen toegevoegde waarde hebben, maar zou dubbele taken verrichten. De dagbestedingscoach valt binnen SIMNIA uiteen in de functie persoonlijk begeleider (inventariseert de vraag en dergelijke) en het afdelingshoofd (coach en coördineert)
- Zorgmedewerkers worden begeleid wat betreft het welzijnsaspect door middel van voortgangsgesprekken en cursussen.
- Belangrijk is dat het huis goed ingericht is. Daarmee bedoelen we dat je zoveel mogelijk huiselijke sfeer creëert.
- Aandachtspunt is om het eetgedeelte en zitgedeelte niet naast elkaar te zetten.
- Nadeel van kleinschalig wonen kan zijn dat als de zes bewoners bij elkaar worden gezet, ze niet met elkaar overweg kunnen of dat de medebewoners onrustig worden. Maar dit kan juist een uitdaging zijn om op te lossen.

- Je moet als persoonlijk begeleider duidelijk je grenzen aan kunnen geven, zodat je niet wordt gebruikt voor taken die buiten de functie vallen.
- Zorgmedewerkers krijgen in hun opleiding voornamelijk te maken met de zorgaspecten en in zeer kleine mate met de welzijnsaspecten.
- Persoonlijk begeleider mist niet de coaching, want die ontvangt hij van het afdelingshoofd.
- De persoonlijk begeleider denkt ook dat de dagbestedingscoach geen toegevoegde waarde heeft en duur zal zijn, omdat hij ongetwijfeld ook voor andere taken gebruikt zal worden.

15-01-2008

Interview met Karen Coenraads Nederveen en Janneke Steentjes - Costermans Verpleeghuis Albert van Koningsbruggen te Utrecht

Karen Coenraads Nederveen is coördinator welzijn binnen het verpleeghuis Albert van Koningsbruggen die onderdeel uitmaakt van de organisatie AxionContinu en Janneke Steentjes-Costermans is hier dagbestedingscoach. Op deze locatie wordt intensieve zorg geboden, van zorg voor cliënten met een lichamelijke aandoening of geheugenproblemen tot reactivering en revalidatie. Albert van Koningsbruggen biedt tevens dagbehandeling voor cliënten met een lichamelijke aandoening of geheugenproblemen.

Albert van Koningsbruggen wil een thuis zijn voor iedere bewoner. Men hecht daarom veel waarde aan de wensen, behoeften, gewoonten en privacy van de bewoners. Uitgangspunt is dat de bewoners zoveel mogelijk zelfstandig en op hun eigen manier kunnen wonen en leven. Ze doen er alles aan om tegemoet te komen aan de wensen van de bewoners op het gebied van huiselijkheid en privacy. Albert van Koningsbruggen heeft geen kleinschalige woonvormen. Ze werken nog met afdelingen. Ze zijn wel bekend met het fenomeen dagbestedingscoach en werken er ook al vijf jaar mee.

Stichting Axion Continu
Locatie Albert van Koningsbruggen
Beneluxlaan 924
3526 KJ Utrecht
tel 030-282 23 11
fax 030-282 23 99
avk@axioncontinu.nl

1) Welke functie heeft u? Welke relatie heeft u met de dagbestedingscoach?

Ik (Karen) ben coördinator welzijn. De bedoeling was bij de aanvang van de functie dagbestedingscoach dat mijn functie zou komen te vervallen omdat de dagbestedingscoach meer tijd en ruimte over zou hebben om die coördinerende taken, zoals bijvoorbeeld organiseren uit te voeren. In de praktijk bleek dat niet te werken en is er voor gekozen om weer een coördinator welzijn aan te nemen. In de organisatiestructuur valt de dagbestedingscoach onder de teammanager en ik val onder de facilitaire tak. Ik geef niet functioneel leiding aan dagbestedingscoaches maar meer ondersteunend en op vakinhoudelijk gebied. Dat is een prettige samenwerking, want zo heb je op ieder gebied mensen die aan welzijn denken. In de zorgtak en aan de facilitaire kant dan ook.

2) Welke cultuur heerst er binnen jullie organisatie? Wordt er veel samengewerkt? Zien mensen elkaar als een bedreiging?

Over het algemeen zou je het kunnen beschrijven als een informele cultuur. Medewerkers worden met de voornaam aangesproken en niet met u. Zorgmanagers worden ook met de voornaam aangesproken. Over het algemeen is de cultuur informeel en is het een doorzichtige organisatie. Dat willen ze in ieder geval bereiken. Doordat het een grote organisatie is, lopen de zaken af en toe minder soepel.

Er is geen echte bedreiging tussen de werknemers. Er komt vaak een tweedeling tussen de verschillende functies. Er wordt dan gedacht: dat doet de dagbestedingscoach wel en dat doet de activiteitenbegeleider wel. Mensen worden gauw in een hokje geplaatst. De bedoeling van de functie dagbestedingscoach is om de mensen samen voor het welzijn te laten zorgen en voor de cliënt. De cliënt heeft een vraag en dat inventariseert de dagbestedingscoach. Bij die vraag bedenkt de dagbestedingscoach wie het gaat doen, wat we gaan doen met de cliënt en in welk tijdsbestek. Er moet een samenwerking tussen het personeel zijn en geen bedreiging. En de dagbestedingscoach kan een grote rol spelen in die samenwerking tussen het personeel.

3) Wat wordt er verstaan onder de functie dagbestedingscoach binnen jullie instelling?

Onder de functie dagbestedingscoach verstaan wij alles wat een activiteitenbegeleider ook doet. Dit zijn dingen als het inventariseren van de wensen van de cliënt, begeleiden van de cliënten zelf of het begeleiden van de vrijwilligers en het andere personeel die de activiteiten uitvoeren. De dagbestedingscoach evalueert ook.

De dagbestedingscoach krijgt in het woonzorgplan een eigen blad, met bijvoorbeeld eigen doelen voor een zinvolle dagbesteding. Er wordt dan ook gerapporteerd en geëvalueerd naar die doelen.

Wat voor mij (Janneke) de dagbestedingscoach voor de afgelopen maanden heeft ingehouden is dat de functie gewoon een activiteitenbegeleider is geweest met een dure naam. Wel zijn we vraaggericht gaan werken. Er waren heel veel tekorten en dan is het heel moeilijk om je als dagbestedingscoach te gaan profileren.

4) Waarom vinden jullie de functie dagbestedingscoach belangrijk? Waarom introduceren jullie deze functie?

Vanwege het vraaggerichte deel dat de dagbestedingscoaches invullen en men dacht er wel winst mee te behalen. Als de dagbestedingscoach vrijwilligers begeleidt, het welzijn coördineert en uitvoert, dan zijn de coördinator welzijn en de vrijwilligerscoördinator niet meer nodig. Daar is dus winst mee te behalen. Maar het blijkt dat je nog zoveel moet samenwerken als vakgroep welzijn en dat het heel lastig is wie welke taken doet. Dus daarom is het heel fijn om nog wel een coördinator (anders dan de dagbestedingscoach) te hebben die een overkoepelende taak heeft.

5) Hoe hebben jullie de dagbestedingscoach geïmplementeerd binnen kleinschalig wonen? Hebben jullie een plan van aanpak?

Er zijn gesprekken geweest met het team. In het huisblaadje is een mededeling neergezet. Het is zoveel mogelijk van de daken geroepen. En er is veel draagvlak voor de functie gekomen. Ook omdat er gezien werd dat de functie werkte.

In een werkoverleg is er behandeld wat er is veranderd en wat er zou veranderen. Wat is een activiteitenbegeleider, wat is een dagbestedingscoach en hoe gaan we anders werken in de toekomst is er ook ter sprake gekomen.

6) Wat zijn jullie tegengekomen bij het implementeren van de functie dagbestedingscoach, wat jullie anders hadden willen doen? Wat zijn de aandachtspunten voor het implementeren en uitvoeren van de functie dagbestedingscoach?

We zijn wel duidelijk genoeg geweest over de functie dagbestedingscoach, maar het was beter geweest om na een bepaalde periode te evalueren om te kijken of het lukt om te werken als dagbestedingscoach. Door de tekorten in de zorg heb ik (Janneke) de kans niet gekregen om echt goed de functie dagbestedingscoach uit te dragen. Je moet aan alle kanten helpen. Met dingen helpen waar eigenlijk de functie niet voor is bedoeld. Je moet goed je grenzen aan kunnen geven als dagbestedingscoach, want dat is ook erg belangrijk. Belangrijk om te weten is wat er onder de dagbestedingscoach valt en wat er onder de zorg valt.

Wat zou helpen, is als er een assistent dagbestedingscoach of een activiteitenbegeleider erbij **word(t)** aangenomen. De dagbestedingscoach organiseert, ontwikkelt, bedenkt, inventariseert en evalueert. Dus dat zou betekenen dat hij meer het overkoepelende werk doet en dat de assistent bijvoorbeeld het uitvoerende werk doet. Want doordat de dagbestedingscoach dit allebei moet doen is er vaak weinig tijd om te rapporteren en te overleggen met bijvoorbeeld psychologen. Dus er moet genoeg personeel zijn om de functie goed uit te kunnen dragen.

7) Wat willen/wilden jullie bereiken met het implementeren van de functie dagbestedingscoach?

Is al beantwoord bij vraag 6.

8) Welke ontwikkelingen met de dagbestedingscoach zijn er al binnen jullie instelling? Boekt de functie resultaten?

De functie wordt gedegradeerd en dat is waarschijnlijk ook doordat er gezien is dat het niet heeft gewerkt en dat de functie niet echt van de grond is gekomen. Ook is dit gebeurd doordat er als dagbestedingscoach ook aan je wordt getrokken door de zorg. Je wilt dat de cliënten een zinvolle dagbesteding hebben en hoe je dat regelt, maakt niet uit. Maar je moet wel mensen hebben om te kunnen coachen, anders ben je gewoon een activiteitenbegeleider.

Er liggen wel plannen voor kleinschalig wonen. Maar binnen dit verpleeghuis is het moeilijk te realiseren, omdat het ook oudbouw is en het moeilijk veranderd kan worden. Er zal dan verbouwd moeten worden. De plannen waren er wel, maar zijn op de lange baan geschoven.

9) Welke randvoorwaarden zijn er nodig om de functie dagbestedingscoach te kunnen hebben?
(Opleiding, omscholing, financiën, aantal uren, plaats dagbestedingscoach, wie is de baas van de dagbestedingscoach, in welke schaal zit hij?)

- Mbo- plus functie. Uit de ervaring komt dat het fijn is als iemand een hbo opleiding of een hbo functie heeft gehad. Of in ieder geval het werk en denkniveau heeft van een hbo'er. Omdat je dingen abstract moet kunnen analyseren, kunnen zien en concreet kunnen maken. Het is geen moeten om een hbo'er te zijn, maar het is meer een voordeel.
- De cursus van Cerein is wel een aanvulling.
- Ik (Janneke) heb zelf een opleiding kunstzinnig therapeut gedaan. Er is hier maar een dagbestedingscoach met een activiteitenbegeleider opleiding. De rest heeft van alles en nog wat gedaan. Dus echt veel maakt het niet uit wat de vooropleiding is zolang je maar veel werkervaring hebt en de cursus dagbestedingscoach hebt gevolgd.
- De hbo'ers zijn wel binnen gekomen voor de functie dagbestedingscoach en voor de schaal 40. Dus dan mag er ook veel gevraagd worden van die persoon die dan in schaal 40 komt.
- We (Janneke) werken 32 uur per week. 100% is 36 uur. Nu is het 32 uur maximaal per afdeling. Het is wel weinig, want nu is het bijna maar één uur per cliënt per week. Dus dan moet je heel veel coachen en coördineren, zodat je iedereen voldoende welzijn geeft.
- De teammanager geeft direct leiding aan de dagbestedingscoach. Het wordt manager zorg. Iemand die boven de zorg staat zoals een teamleider.
- Er is geen aparte vakgroep van de dagbestedingscoach . Ze komen wel bij elkaar, maar dat is meer ervaringen uitwisselen en dergelijke.

De randvoorwaarden zijn belangrijk. Waar moet de organisatie aan voldoen om de dagbestedingscoach goed tot zijn recht te laten komen. Hierbij moet worden nagedacht als de functie wordt geïntroduceerd binnen de instelling.

10) Zorgde de functie dagbestedingscoach voor grote veranderingen binnen de organisatie/instelling/woongroep?

Nee eigenlijk niet echt.

11) Wat is er veranderd door de dagbestedingscoach binnen de organisatie/instelling/ de groep?

Is al beantwoord bij vraag 10.

12) Wat zijn de positieve punten/ervaringen van de dagbestedingscoach?

Het is heel fijn dat er goed wordt gekeken naar de cliënt. Er zijn formulieren ontwikkeld waar je de levensgeschiedenis van de cliënt kan beschrijven. Je gaat echt kijken naar wie is diegene nou en wat wil diegene nog. Iemand word echt gezien en gehoord en dat is mooi.

13) Wat zijn de negatieve punten/ervaringen van de dagbestedingscoach?

Er zijn niet echt negatieve ervaringen met de dagbestedingscoach. Het is allemaal heel mooi bedacht. Wel kan je als dagbestedingscoach gebruikt worden voor andere dingen dan alleen je eigen taken. Het is heel belangrijk dat de dingen om de functie heen goed geregeld zijn en als dat geregeld is, dan is het fijn om als dagbestedingscoach te werken. Je moet stabiel staan om te kunnen floreren in je functie. Het is tijdwinst als je goed coacht en coördineert. In die overgehouden tijd kun je andere belangrijke dingen doen.

Het is een solistische functie. Je bent een onderdeel van de afdeling, maar toch ook weer niet, want het is weer een hele andere tak van sport. Daarom zijn de vakgroep- overleggen fijn om weer in hetzelfde straatje te denken als de anderen. Waar je bevestiging kan krijgen.

Wat ook een nadeel is, is dat het welzijn als eerste wordt geschrapt als er tekorten zijn.

14) Hoe wordt de dagbestedingscoach door de cliënten ervaren? Positief/ negatief

De cliënten zelf ervaren dat allemaal niet meer zo. Wel kennen sommigen mij (Janneke) bij naam. Ze ervaren mij (Janneke) wel als iemand waar je leuke dingen bij kan doen. Ze weten, diegene is er voor het welzijn en daar kan ik leuke dingen mee doen. Dat is wel heel fijn. De zorg is niet altijd leuk voor de cliënten en door het welzijn kunnen de cliënten dan ontspannen. Maar dat maakt niet uit of het nu door de dagbestedingscoach is of door de activiteitenbegeleider.

15) Hoe wordt de dagbestedingscoach door de familie/ mantelzorgers ervaren?

Ze vinden het heel prettig dat de cliënten bijvoorbeeld meer ontspannen zijn na de activiteit. Wel wordt de familie veel bij de cliënt betrokken. In het begin is het voor de familie heel fijn om samen met de dagbestedingscoach die intake te doen. De familie ervaart dan dat hun familielid wordt gezien. De communicatielijn tussen de coach en de familie is echt kort. Familie is ook altijd welkom bij activiteiten. En familie blijft ook vaak als vrijwilliger als hun familielid is overleden. Je betreft mensen bij hun familie door de functie dagbestedingscoach.

16) Hoe wordt de dagbestedingscoach door het andere personeel ervaren?

De een ziet je als een manusje van alles en de ander ziet je als gelijkwaardige gesprekspartner. Ze zien je ideeën en ervaringen ook als waardevol. Je hebt een heel andere visie en kijkt op cliënten. En je bent standaard aanwezig bij het multidisciplinaire overleg waar je ook een waardevolle inbreng hebt.

17) Wat komt de dagbestedingscoach tegen in de samenwerking met de zorgmedewerkers, ander personeel? Hoe kun je de samenwerking in stand houden?

Is al beantwoord bij vraag 16.

18) In hoeverre wordt de kwaliteit van de zorg en begeleiding beïnvloed door de dagbestedingscoach binnen kleinschalig wonen?

De kwaliteit van de zorg en begeleiding wordt zeker beïnvloedt. Het is vraaggericht werken. Je kunt heel veel tijd nemen voor de individuele cliënt. Als het welzijn goed is dan heeft de cliënt ook minder zorg nodig. Hoe meer welzijn, hoe minder pijntjes en psychische klachten. Het heeft invloed op de zorg.

19) Voegt de functie dagbestedingscoach echt iets toe, of zouden jullie zonder deze functie kunnen werken?

In principe zou je bij bepaalde doelgroepen ook een activiteitenbegeleider kunnen hebben. Maar bij moeilijkere doelgroepen is het echt nodig om iemand erop te hebben die het op een goede manier in goede banen kan leiden. Je moet constant meegaan met de verandering van de cliënten groepen. De functie is toch echt wel belangrijk bij die doelgroep waar iets extra nodig is.

20) Zouden jullie andere accenten willen leggen bij de uitvoering van de functie dagbestedingscoach?

Ik (Karen) heb het idee dat de uitvoering eigenlijk heel erg goed is, als je maar wel die randvoorwaarden in je achterhoofd hebt. Als die randvoorwaarden er ook zijn en goed worden uitgevoerd dan kun je echt floreren. Er hoeven dan geen andere accenten gelegd te worden, omdat je dan de ruimte krijgt om jouw ding te doen. Het is belangrijk om goede vrijwilligers te hebben en familie die enthousiast is. En als je het personeel mee krijgt dan moet het lukken om de functie goed te laten werken.

21) Heeft bij jullie de dagbestedingscoach een functiebeschrijving of een profiel?

Ja, in principe wel. Ik (Janneke) heb wel die van medewerker welzijn bij mij. Er is nooit echt een officiële functiebeschrijving geweest voor de functie dagbestedingscoach. Het was meer een aanpassing op het functieprofiel van de activiteitenbegeleider. Het coachen van familie, vrijwilligers en cliënt zelf is er bijgekomen en het vraaggericht werken. Het functieprofiel is nooit echt goedgekeurd door het management team. Het is dus gewoon activiteitenbegeleider plus het coachen en het vraaggericht werken.

Er zijn nu huizen die de dagbestedingscoach gaan gebruiken, maar er zijn ook al huizen, de pioniers die de functie alweer afschaffen. Het ligt heel erg aan wat voor instelling en cliëntengroep je hebt.

22) Hebben jullie literatuur gebruikt om de functie dagbestedingscoach te ontwikkelen? Zo ja welke? Nee.

22-01-2008

Interview met Ron Hoenen Zorgcentra St. Odilia en St. Jansgeleen

Ron Hoenen is hoofd dagbesteding binnen de zorgcentra St. Odilia en St. Jansgeleen die onderdeel zijn van de overkoepelende organisatie Orbis medisch en zorgconcern. St. Odilia is voor somatische cliënten en St. Jansgeleen is voor psychogeriatrische cliënten. Waar St. Odilia en het aangrenzende St. Jansgeleen naar streven is zo goed mogelijk de cliënt te helpen om zijn of haar leven te kunnen leiden. Belangrijk is ook dat de cliënten zo lang mogelijk hun zelfstandigheid behouden. Het zorgcentrum hecht groot belang aan het scheppen van warmte, geborgenheid en een persoonlijke benadering. Kleinschaligheid hoort daarbij. Kleinschaligheid is dan ook een van de factoren die centraal staan bij de ontwikkeling van nieuwbouwplannen die gerealiseerd zullen worden de komende jaren. In St. Jansgeleen beschikt de cliënt over een eigen slaapkamer. In St. Odilia heeft men meerpersoonkamers.

Orbis is de overkoepelende organisatie van het ziekenhuis in Sittard en negen verpleeg- en verzorgingshuizen. Dit is de grootste locatie. En sinds 1 januari is de thuiszorg onderdeel van Orbis medisch en zorgconcern.

Op deze locatie bieden ze zowel somatische als psychogeriatrische verpleeghuiszorg aan. Ze hebben vele verpleegafdelingen en twee dagbehandelingen.

Zorgcentrum St. Jansgeleen en St. Odilia
Lienaertsstraat 159
6164 GH Geleen
Postbus 640, 6160 AP Geleen
Tel. 046 - 478 33 44
Fax. 046 - 478 34 83

1) Wat bedoelen jullie met éénpersoonsvoorzieningen?

Het streven is om de bewoners een éénpersoonskamer te bieden. Op dit moment zijn wij een kleinschalige woonvoorziening aan het bouwen in een andere wijk van Geleen, waar een aantal bewoners naar toe gaan. In een dorpje hier verder op wordt ook zoiets gebouwd, waar ook bewoners van hier naar toe zullen gaan. Daarna wordt het hier ook op het terrein gebouwd, zodat het somatische gedeelte afgebroken kan worden. Het psychogeriatrische wordt dan gecombineerd met het somatische gedeelte. Het concept van kleinschalig wonen wordt op dit moment, deels, gerealiseerd in de verpleegunits in Beek en Stein. Bewoners moeten nu met 30 medebewoners twee of drie woonkamers delen. Met 30 mensen zitten ze dus op een afdeling.

2) Welke functie heeft u? Welke relatie heeft u met de dagbestedingscoach?

Ik ben hiërarchische leidinggevende van de dagbestedingscoach. De unit dagbesteding kent drietal functies, een assistente (een medewerker met een verstandelijke beperking), dagbestedingscoaches die zijn gekoppeld aan een verpleegafdeling of dagbehandeling en verenigingsleiders die meer centrale activiteiten organiseren (zijn allemaal activiteitenbegeleiders).

3) Welke cultuur heerst er binnen jullie organisatie? Wordt er veel samengewerkt? Zien mensen elkaar als een bedreiging?

Hier is een hiërarchische structuur. Je hebt de directeur, afdelingshoofd en dan de medewerkers. Het streven is echter om verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie te leggen. Er wordt heel goed samengewerkt. De functie dagbestedingscoach op een verpleegafdeling bewijst dat het samenwerken goed kan. Dit is namelijk een andere discipline die midden in het team van verzorging staat.

4) Wat wordt er verstaan onder de functie dagbestedingscoach binnen jullie instelling?

Primair is hij de coach van de cliënt. Hij kijkt samen met de cliënt en zijn familie naar de dagbesteding en zij stellen samen een plan op. Ze kijken samen naar de vragen als: wat wil hij nog, wat kan hij nog, wat wil hij nog ontwikkelen en hoe ziet zijn week eruit. Met alles wat daarbij hoort (activiteiten, maaltijden, ontspanning, fysiotherapie etcetera) proberen ze er een balans in te vinden. En verder zal hij als coach familie eventueel ondersteunen, vrijwilligers ondersteunen in het uitvoeren van activiteiten, en de gastvrouw die er op elke afdeling is ondersteunen. Al deze personen coacht hij en hij heeft daar ook de overkoepelende rol in. En verder als er een zorgplanbespreking en een hulpvraag ligt waar dagbesteding bij gesteld is en het is een wat complexere casus, dan zal hij zelf de activiteit uitvoeren, want dan komen de agogische aspecten om de hoek kijken. Die de andere niet of minder beschikken.

5) Waarom vinden jullie de functie dagbestedingscoach belangrijk? Waarom introduceren jullie deze functie?

Een jaar of acht geleden zijn we er mee begonnen. Er was onvrede bij onszelf en bij het huis over de situatie van toen. Toen had elke afdeling wel een activiteitenbegeleider die er een aantal uren werkte, maar verder deed hij ook de centrale activiteiten. We hadden twee ochtenden dat er bijvoorbeeld handwerk was. Dat beeld heerste toen. Wij waren ook verantwoordelijk voor de centrale activiteiten (met de feestdagen afdelingen versieren en dergelijke). Er heerste de vraag wat ze nou eigenlijk deden. Dat was erg onduidelijk, terwijl ze erg veel deden. Het toenmalige management wilde toen verandering zien en vond dat ze zich met de kernzaken bezig moesten gaan houden. De andere zaken moest je door anderen laten uitvoeren. Daarmee kon je je profileren en maakte je je gewoon sterker. Toen zijn we met de verandering bezig gegaan, samen met de andere afdelingshoofden. Het was belangrijk voor ons in het geheel. We moesten wel allemaal (wij en zij) willen veranderen. Toen hebben we 100 werkdagen de tijd gekregen om de cultuuromslag aan te zetten. Al gaande en pratende met de medewerkers en afdelingshoofden hebben we allerlei overleggen gehad. Toen zeiden we ook dat de verandering niet gezocht moest worden in de soort activiteiten die georganiseerd werden, maar meer hoe ze aangeboden werden. Toen hebben we duidelijk een splitsing gemaakt richting dagbestedingscoach en richting verenigingsleider. Het heeft een aantal jaren geduurd voordat het meer concreter handen en voeten kreeg, want het beeld was zo dat een dagbestedingscoach niets doet, alleen maar achter de computer zit en mensen alleen maar aanstuurt. Mensen moeten doordrongen zijn dat dit beeld niet zo is en bij de medewerkers heeft dit ook een tijdje geduurd.

De andere medewerkers zagen de coach niet zo zeer als een bedreiging, maar hadden meer het beeld nog niet duidelijk van wat de dagbestedingscoach nou precies doet en wat er anders is dan vroeger.

6) Hoe hebben jullie de dagbestedingscoach geïmplementeerd binnen kleinschalig wonen? Hebben jullie een plan van aanpak?

Is al beantwoord bij vraag 4 en 6.

7) Wat zijn jullie tegengekomen bij het implementeren van de functie dagbestedingscoach, wat jullie anders hadden willen doen? Wat zijn de aandachtspunten voor het implementeren en uitvoeren van de functie dagbestedingscoach?

Het zoeken naar wat het verschil is vergeleken met de activiteitenbegeleider. Wat betekent de dagbestedingscoach? Welke mensen zijn geschikt voor deze functie en welke voor verenigingsleider? We hebben gekeken naar de competenties en karakters. Het was onduidelijk wat de functies precies inhielden, vooral voor de medewerkers. Het was in het begin een beetje passen en meten bij elkaar, maar dat heeft niet tot grote conflicten geleid. Dat heeft denk ik te maken met dat vanaf het begin af aan er een verandering is geweest waar afdelingshoofden en activiteitenbegeleiders bij betrokken werden. In het verleden hadden we vaak nieuwe dingen bedacht die je moest introduceren en dan kregen we veel weerstand. En nu waren ze vanaf het begin betrokken bij de ontwikkeling van het geheel. Zij waren dus ook verantwoordelijk voor het eindproduct en proces. Het was niet expliciet iets van ons. Het was een gezamenlijk iets. De dagbestedingscoaches en afdelingshoofden hadden het meest met de ontwikkeling te maken. De gastvrouwen hebben we wel meegenomen in de ontwikkelingen en de rest van de medewerkers niet. De gastvrouwen met name, omdat zij wat directer

contact hebben met de familie en betrokken zijn bij de uitvoering van activiteiten.

We waren vroeger met 1001 dingen bezig, wat allemaal wel wat met activiteitenbegeleiding had te maken. Maar er was wel het een en ander onduidelijk van wat er precies bedoeld werd voor zowel ons als ontvangstpartij van de afdelingen.

Om het veranderingsproces vorm en inhoud te geven hebben we een vijftal hoofdpunten benoemd en die hebben we als beroepsgroep uitgewerkt. Wat vinden wij als beroepsgroep nou belangrijk? Dat waren de uitgangspunten waar iedereen zich aan moest houden. En met dat gegeven is de activiteitenbegeleider en zijn afdelingshoofd van de verpleging in gesprek gegaan. Daar werd overlegd hoe we de dagbestedingscoach handen en voeten gingen geven.

Elke afdeling heeft deze vijf hoofdpunten voor zichzelf vertaald en concreet gemaakt voor zijn eigen afdeling. En zo heeft het langzamerhand handen en voeten gekregen.

Een aandachtspunt kan zijn dat je iedereen er goed bij betreft, laat het een gezamenlijk iets zijn. Laat het niet alleen iets zijn voor de beroepsgroep, maar betrek de verpleging er ook bij. Zij moeten uiteindelijk de activiteiten uitvoeren. De ziekenverzorgende heeft bij ons nog niet zo'n grote duidelijke rol op dit moment in het uitvoeren van de activiteiten, omdat ze er ook niet voor gekozen hebben in eerste instantie. Straks met kleinschalig wonen wordt het allemaal anders. De activiteitenbegeleiders moeten meer het zorgaspect gaan leren en de ziekenverzorgenden meer het welzijnsaspect. Daar zie ik wel een rol in voor de dagbestedingscoach om hun daarin te ondersteunen. Hoe betrek je ze er bijvoorbeeld bij?

8) Wat willen/wilden jullie bereiken met het implementeren van de functie dagbestedingscoach? Welke doelen?

Is al beantwoord bij vraag 4.

9) Welke ontwikkelingen met de dagbestedingscoach zijn er al binnen jullie instelling? Boekt de functie resultaten?

Er zijn al resultaten te zien. Het is veel inzichtelijker voor de cliënten wat wel en niet moet en welke resultaten daaraan gekoppeld zijn. Dat heeft niet zozeer met de functie dagbestedingscoach te maken, maar meer hoe een zorgplanbespreking handen en voeten heeft gekregen. Alleen bij die bespreking heeft de coach wel een hele duidelijke taak. Iedereen krijgt dan een hulpvraag van dat ze op zoek zijn naar een passende dagbesteding, maar dit vinden we te algemeen. En daarin moeten mensen getraind worden. Ze moeten de hulpvraag concreter kunnen maken. Dan krijg je ook betere resultaten.

10) Welke randvoorwaarden zijn er nodig om de functie dagbestedingscoach te kunnen hebben? (Opleiding, omscholing, financiën, aantal uren, plaats dagbestedingscoach, wie is de baas van de dagbestedingscoach, in welke schaal zit hij?)

We hebben niet echt een opleiding van dagbestedingscoach. De minimale eis die ik bij een vacature heb staan, is dat het iemand moet zijn met een agogische opleiding. Mijn ervaring is dat het voor een pas afgestuurde moeilijk is deze functie op zich te nemen. Je kunt beter wat ervaring hebben op de werkvloer, zodat je je beter in kan leven. Dus het is meer een functie waar je in kan groeien. Er hebben een aantal medewerkers de cursus gevolgd van Cerein.

De dagbestedingscoach werkt 28 uur in de week. De coach is zelf verantwoordelijk voor zijn eigen agenda.

De dagbestedingscoach zit in schaal 35, wat ik te weinig vind. Maar het is moeilijk om een organisatie ervan te overtuigen, omdat alle activiteitenbegeleiders in 35 zitten. De coaches werken als dagbestedingscoach, maar hebben de functiebeschrijving van de activiteitenbegeleider.

De baas van de dagbestedingscoach is het hoofd activiteitenbegeleider, dus ik.

Ze hebben zelf aangegeven dat ze intervisiegroepen wilde. Daar bespreken ze casussen die ze moeilijk vinden. Dit vindt één keer per kwartaal plaats. Je hebt ook nog een vakgroep en die neemt één keer per maand plaats. Hier worden ook beleidsstukken enzovoort besproken.

De coach is erg veel op de afdeling en minder op kantoor.

11) Zorgde de functie dagbestedingscoach voor grote veranderingen binnen de organisatie/instelling/woongroep?

Is al beantwoord bij vraag 11.

12) Wat is er veranderd door de dagbestedingscoach binnen de organisatie/instelling/ de groep?

Het gericht naar de cliënten kunnen kijken. Vroeger waren het meer algemenere en meer groepsgerichte activiteiten. En nu is het meer vraaggericht. In een zorgplanbespreking wordt dit ook gerealiseerd. Het is allemaal maatwerk. Er wordt meer zorg op maat gerealiseerd.

13) Wat zijn de positieve punten/ervaringen van de dagbestedingscoach?

Een duidelijke plek op de afdeling. Iedereen weet nou waarvoor hij/zij is. Als hij gevraagd wordt om mee te helpen met de verzorging of met het eten, kan hij heel duidelijk aangeven dat hij daarvoor niet is. Hij heeft ook haar eigen taken, die hij geregeld moet hebben. Als hij bijvoorbeeld de maandsamenvattingen niet af heeft, kan hij met de toetsing en borging op zijn verantwoordelijkheden afgerekend worden. Dus je moet het wel duidelijk aan kunnen geven. Dat was voorheen wat moeilijker. Hij heeft nu gewoon een duidelijkere plek. Het is duidelijk wat hij wel en niet doet. De coaches vinden het leuk om met verschillende dingetjes bezig te zijn en zijn collega's aan te sturen, coachend bezig te zijn.

14) Wat zijn de negatieve punten/ervaringen van de dagbestedingscoach?

Ze hebben altijd het gevoel dat het werk niet af is. Ze ervaren een hoge werkdruk. Men voelt zich erg verantwoordelijk.

15) Hoe wordt de dagbestedingscoach door de cliënten ervaren? Positief/ negatief

In een onderzoek kwam naar voren dat de cliënten niet wisten wie er verantwoordelijk waren voor de uitvoering van de activiteiten. Ik denk verder dat het positief wordt ervaren. De cliënten hebben niet in de gaten of de dagbestedingscoach de activiteiten doet of de gastvrouw. Zij kunnen die nuances niet zo aanbrengen. Familieleden wel meer denken. Want als dagbestedingscoach onderhandel je ook met families, stel je je voor en is het contact wat nadrukkelijker.

16) Hoe wordt de dagbestedingscoach door de familie/ mantelzorgers ervaren?

De familie ervaart de dagbestedingscoach positief. Dit is te concluderen uit de respons wat we krijgen van de familie. Ze zijn blij met de ondersteuning die ze krijgen en dingen die worden gedaan voor hun familielid en persoonlijke contacten. We proberen steeds de familie er meer bij te betrekken. Als de cliënt wat langer opgenomen is, dan proberen we de familie spelenderwijs erbij te betrekken. Veel mensen blijven na het overlijden van het familielid als vrijwilliger werken.

17) Hoe wordt de dagbestedingscoach door het andere personeel ervaren?

Ik denk positief als alles gewoon zijn gangetje gaat. In een tijd van krapte op de afdeling, wil het nog wel eens bijten. Het verzorgen gaat maar door op een hoog tempo. En de dagbestedingscoach is alleen maar bezig met allerlei leuke dingen. De verzorging vindt het dan raar dat ze niet geholpen worden bij het verzorgen van de cliënten. Het begrip is dan even weg. Je moet als coach stevig in je schoenen staan en niet over je heen laten lopen.

18) Wat komt de dagbestedingscoach tegen in de samenwerking met de zorgmedewerkers, ander personeel? Hoe kun je de samenwerking in stand houden?

Is al beantwoord bij vraag 16.

19) In hoeverre wordt de kwaliteit van de zorg en begeleiding beïnvloed door de dagbestedingscoach binnen kleinschalig wonen?

Het welzijnsaspect wordt steeds meer naar voren gebracht door de dagbestedingscoach. Andere partijen vinden dit erg belangrijk of gaan het belangrijk vinden. Het is wat moeilijker om het aspect uit te voeren en vast te houden. Een afdelingshoofd van een verpleegafdeling vindt wonen en welzijn erg belangrijk, maar zal toch geneigd zijn het zorgen steeds naar voren te halen. Dus wat dat betreft heeft een dagbestedingscoach een krachtige taak wat betreft het wonen en leven vorm te geven.

20) Voegt de functie dagbestedingscoach echt iets toe, of zouden jullie zonder deze functie kunnen werken?

Ik denk niet dat we zonder deze functie kunnen werken. Het welzijn komt dan in het gedrang en dan gaan we terug naar het medische model wat we absoluut niet willen.

21) Zouden jullie andere accenten willen leggen bij de uitvoering van de functie dagbestedingscoach?

Als ik naar kleinschalig wonen kijk, wil ik meer het coachen naar voren halen. Meer coachen en coördineren.

22) Heeft bij jullie de dagbestedingscoach een functiebeschrijving of een profiel?

We hebben wel een functiebeschrijving van de activiteitenbegeleider, maar die sluit niet volledig aan op de realiteit. We hebben wel als beroepsgroep een nieuwe geschreven, zoals die moet, maar het is moeilijk om in zo'n grote organisatie dit veranderd te krijgen. Wij en de dagbestedingscoach zien graag dat het veranderd wordt.

23) Hebben jullie literatuur gebruikt om de functie dagbestedingscoach te ontwikkelen? Zo ja welke?

Wij hebben literatuur gebruikt. Namelijk:
Bloemendaal, G. en B. Boetes, Dagbesteding op maat.

14-03-2008

Interview met Patricia Vermeulen Verpleeghuis Jan Bonga , Amsta

Patricia Vermeulen is manager wonen, zorg en welzijn van het verpleeghuis Jan Bonga. In de groene wijk Geuzenveld is Amsta, Jan Bonga te vinden. Dit is een verpleeghuis. Het huis biedt, op vier afdelingen, psychogeriatrische zorg aan 180 cliënten. Een van de afdelingen is speciaal voor mensen die al op jonge leeftijd te maken krijgen met verschijnselen van dementie.

Ieder mens is voor Amsta, Jan Bonga uniek. Ze houden graag rekening met de persoonlijke wensen en gewoonten. Respect voor elkaar en tolerantie zijn hierbij sleutelwoorden. Het verpleeghuis staat open voor iedereen, ongeacht religie of levensbeschouwing. Wonen en welzijn staan bij het verpleeghuis centraal.

Amsta biedt persoonlijke ondersteuning, wonen, zorg en welzijn aan ouderen en mensen met een verstandelijke handicap in Amsterdam.

Amsta, verpleeghuis Jan Bonga
Jan Bongastraat 5
1067 HZ Amsterdam
Telefoon: 020-6110011
Fax: 020-5061081
Internet: www.tabitha-amsterdam.nl

1) Welke functie heeft u? Welke relatie gaat u met de dagbestedingscoach hebben?

Ik ben manager wonen zorg en welzijn. Heel Amsterdam is opgedeeld in stadsgebieden. Boven elk gebied staat een stadsgebieddirecteur en die geeft leiding aan diverse locaties van Amsta in het stadsgebied. Het hoofd van een locatie heet manager wonen zorg en welzijn. In principe is er geen rechtstreekse relatie tussen de dagbestedingscoach en de manager WZW. De dagbestedingscoach valt in principe onder het afdelingshoofd van de afdeling waar hij/zij werkzaam is.

2) Welke cultuur heerst er binnen jullie organisatie? Wordt er veel samengewerkt? Zien mensen elkaar als een bedreiging?

We zetten de functie dagbestedingscoach nu al vast in op een locatie, om te kijken hoe dat gaat werken. We hebben een plan geschreven met betrekking tot kleinschalig wonen en dat gaan we doen, maar het is niet tot in de details uitgewerkt. Al werkende stellen we dit steeds bij, totdat het aan alle eisen voldoet.

Het zal nog uit moeten wijzen of iedereen voor kleinschalig wonen open staat. Ik denk dat het verschillend is. Een aantal verzorgenden vinden kleinschalig wonen niets, want die vinden dat ze daar niet voor zijn opgeleid. Je moet echt de meerwaarde zien van kleinschalig wonen, wil je daar een kei in worden. De mensen die de meerwaarde van het kleinschalig wonen zien, zien ook de meerwaarde van de dagbestedingscoach. Het grootste aantal medewerkers vindt het heel erg leuk en een kleiner aantal vindt het moeilijk en vindt dat het een erg solistische baan is. Overigens zijn er ook zaken in kleinschalig wonen, die best zwaar zijn, als verzorgende. Zo ben je meer alleen, en wordt er een groot beroep gedaan op je creativiteit en zelfstandigheid.

3) Hebben jullie al kleinschalige woningen? Zo nee hoe ver zijn jullie daarmee? En wat verstaan jullie precies onder kleinschalig wonen? En gaan jullie daar ook meteen de nieuwe functie dagbestedingscoach inzetten?

We zijn al bezig met kleinschalig wonen sedert september 2007. De Den is een dependance die zich buiten het hoofdgebouw bevindt. Op de dependance wonen allemaal psychogeriatrische bewoners. Het is een heel groot oud gebouw. Het bleek dat wij daar onze productie niet meer haalden, doordat er terecht, niet veel animo was om in zo'n oud gebouw te komen wonen. We hebben toen bedacht, wat zouden we kunnen doen, om de kwaliteit van leven, in dit gebouw te verbeteren. Dat heeft geresulteerd in zes huiskamers van zes bewoners. En daarmee hebben we geprobeerd ook echt het

kleinschalig wonen vorm te geven. Er staat nu een verzorgende op een huiskamer. En in de praktijk blijkt dat dat best moeilijk is voor die verzorgenden. De verzorgenden zijn meer gericht op de zorg in plaats van op het welzijn. En de verzorgenden vinden het moeilijk om dagbesteding vorm te geven voor de bewoners.

Ik hoopte dat het kleinschalig wonen gemakkelijker zou gaan en meer vanzelf zou gaan doordat je het gebouw en de ambiance veranderd. Dat is voor een deel zo. Het eten koken gaat dan ook prima. Maar het is vooral de dode momenten op een dag die moeilijk zijn voor de verzorgenden.

Er zijn zes bewoners op de groep. Het voordeel van zes bewoners is dat er dan maar één personeelslid op de groep hoeft te staan. Met zijn zessen ben je een soort gezin en is het behapbaar om voor zoveel mensen te zorgen. In de meeste nieuwe projecten heb je echt huizen met lagen en dan ben je ook echt daar gewoon met zijn zessen. En iedereen heeft een aparte slaapkamer. Het zijn echt afgescheiden woningen. Er staat één begeleider op de groep en een vliegende keep is er op de spitsuren. Het zijn meestal zes of acht woningen bij elkaar. We willen het niet te veel op een klein verpleeghuis laten lijken. Ook in een financieel opzicht is het goed te doen. Als maximale aantal staat er 48 bewoners. Je wilt dat het kleinschalig wonen gaat integreren in de wijk.

4) Wat verstaan jullie onder de functie dagbestedingscoach? Wat gaat de functie voor jullie inhouden? Qua taken en verantwoordelijkheden etc.

Dat is iemand die de motor is achter de dagbesteding en het is iemand die ook leert aan de verzorgenden, hoe doe je dat nu en hoe kun je nu kijken naar de dagbesteding. Wij willen graag dat de coach door middel van training on the job de dagbesteding ondersteunt..

5) Waarom vinden jullie de functie dagbestedingscoach belangrijk? Wat zal de toegevoegde waarde zijn van de dagbestedingscoach?

De welzijnskant wordt aangepakt. Het besef van een nuttige dagbesteding is een toegevoegde waarde. Ook zal de toegevoegde waarde zijn dat de medewerkers leren hoe ze een nuttige dagbesteding aan de bewoners kunnen geven. En er is iemand die daar ook op aanspreekbaar is voor vragen en voor tips.

6) Waarom hebben jullie gekozen voor de functie dagbestedingcoach? Hebben jullie deze functie echt nodig of zou er zonder gewerkt kunnen worden?

We hebben gekozen voor de dagbestedingscoach omdat er een tekort aan goede dagbesteding is en daar moet de dagbestedingcoach voor zorgen.

Er kan niet zonder deze functie gewerkt worden. Of je kunt een gewone activiteitenbegeleider aan te nemen. Maar dan mis je wel een stuk coaching, en het gevaar is dat de zorg dan denkt dat de activiteitenbegeleider de dagbesteding wel helemaal zal doen. En dat willen we juist niet. De verzorging is hier verantwoordelijk voor en de dagbestedingscoach kan hun daarin coachen. Het is hun taak om de dagbesteding te organiseren en de dagbestedingscoach helpt hun daarbij.

7) Hoe gaat het implementatietraject van de dagbestedingscoach binnen jullie instelling en binnen kleinschalig wonen eruit zien? Hebben jullie een plan van aanpak?

We gaan al werkende heen. Dit is het idee: We gaan de nieuwe dagbestedingscoaches een implementatieplan voorleggen en daar adverteren we ook mee. En ik hoop dat daar mensen op af komen. De functie dagbestedingscoach geven zij zelf mede vorm. Ook zal er gekeken worden naar wat er voor resultaten uit de praktijk blijken. Dit moet de blauwdruk worden voor de rest van de kleinschalig woonprojecten. Het invoeren van de dagbestedingcoach weten we zeker, maar de manier waarop ze kleinschalig wonen vorm gaan geven is nog een pilot.

8) Welke doelen willen jullie bereiken met het implementeren van de functie dagbestedingcoach? Welke resultaten willen jullie boeken?

We willen dat er een bruisende huiskamer / gezin komt. De bewoners moeten zich gelukkig voelen, en voldoende dagbesteding ervaren

9) Welke randvoorwaarden zijn er nodig denkt u om de functie dagbestedingscoach goed te kunnen laten verlopen?

- Cursus Cerein dagbestedingcoach doen
- We willen SPW'ers en AB'ers
- Je moet creatief zijn
- We willen minimaal een mbo-opleiding niveau 4
- De dagbestedingscoach moet enthousiast zijn en er voor gaan en het leuk vinden om de functie te ontwikkelen
- Het is 8 uur per dag werken. Meestal is een werkweek voor een dagbestedingscoach 36 uur.
- De financiën zijn opgenomen in de begroting om de salarissen en de opleiding te betalen
- In schaal 40 zal de dagbestedingcoach komen.

We weten niet of de tijden die gesteld zijn reëel zijn. Van half twaalf tot negen uur is een werkdag. Als je 36 uur wil werken, dan moet je ook vier avonden werken. Dit kan een reden zijn waardoor het moeilijk is om mensen te vinden voor de vacature.

10) Wie zal er leiding gaan geven aan de dagbestedingscoach? Zal die persoon voldoende inhoudelijke ondersteuning kunnen bieden?

Afdelingshoofd en de vakinhoudelijke ondersteuning zal van het hoofd activiteitenbegeleider komen. Het hoofd activiteitenbegeleider kan genoeg inhoudelijke ondersteuning bieden. Die treedt dan echt op als een soort supervisor.

We hebben het zo geregeld dat de dagbestedingscoach bij het afdelingshoofd terecht kan. Omdat als je wilt dat de dagbestedingscoach een relatie met de mensen aangaat die daar werken en wonen dan hoort de dagbestedingscoach onder het hoofd zetten. En voor het welzijnsaspect kan de dagbestedingscoach terecht bij het hoofd activiteitenbegeleider. Operationeel kan de dagbestedingscoach met vragen en gewone dagelijkse dingen bij het afdelingshoofd terecht. Er is één keer per maand een samenwerkingsoverleg met het hoofd activiteitenbegeleider. Vooral in het begin zou één keer per maand niet voldoende kunnen zijn, omdat het allemaal nieuw is.

We plannen één dag per week over zodat de dagbestedingscoaches kunnen overleggen. Er zal een gezamenlijk overleg zijn tussen de dagbestedingscoaches en het hoofd activiteitenbegeleider.

11) Denkt u dat de dagbestedingcoach ook gebruikt gaat worden voor andere taken dan waarvoor hij/zij is? Zo ja welke taken dan?

Als je niet op past wel. Dan wordt iemand toch een ab-er. Daar moet de dagbestedingcoach met zijn afdelingshoofd en het hoofd activiteitenbegeleider goed voor gaan bewaken.

12) Hoe zal de dagbestedingcoach ervaren worden door de cliënten, familie en mantelzorgers?

De cliënten, familie en mantelzorgers kijken er naar uit. Vooral omdat er nu ook geen activiteitenbegeleiders zijn.

13) Wat zal de dagbestedingscoach tegenkomen in de samenwerking met de zorgmedewerkers? Kunnen de zorgmedewerkers deze functie bedreigend vinden?

De medewerkers zullen de dagbestedingscoach wel fijn vinden, maar deze zullen een drempel over moeten. Dat zal de dagbestedingcoach vooral tegenkomen. Het zal heel veel aan tact vragen om iemand te leren om iets op een andere manier bijvoorbeeld te laten doen. Anders wordt hij inderdaad als bedreigend ervaren door de zorgmedewerkers. Als je dat op een goede manier doet is dat niet bedreigend, maar juist coachend.

14) In hoeverre zal de kwaliteit van de zorg en begeleiding beïnvloed worden door de dagbestedingscoach binnen kleinschalig wonen?

De kwaliteit van zorg wordt zeker beïnvloed. Door de dagbestedingcoach binnen kleinschalig wonen, zal de kwaliteit om hoog gaan.

15) Jullie zijn de functie aan het ontwikkelen. Zijn jullie al punten tegengekomen waar extra aandacht aan moet worden besteed? Wat verloopt er moeizaam bij het ontwikkelen en wat gaat goed?

Ik vraag me af of er wel mensen zijn die dagbestedingcoaches willen worden. Het is een leuke functie, maar er wordt niet of nauwelijks naar gesolliciteerd. Het is wel een functie waarbij je veel moet coachen. En vooral dat alles nog ontwikkeld moet worden kan een punt zijn wat mensen afschrikt.

16) Heeft bij jullie de dagbestedingscoach een functiebeschrijving of een profiel?

De dagbestedingcoach heeft nog geen functiebeschrijving of profiel. Daar willen we naar kijken als de dagbestedingcoach in dienst is en zijn/haar functie meer vorm heeft gekregen.

17) Hebben jullie literatuur gebruikt om de functie dagbestedingscoach te ontwikkelen? Zo ja welke?

Nee, niet echt. We hebben wel contact gehad met Cerein. En we hebben vooral gebruik gemaakt van de huizen waar ze al dagbestedingscoaches hadden.

17-03-2008

Interview met Angelique Schellekens Verpleeghuis Elderhoeve , Pleyade

Angelique Schellekens is dagbestedingscoach binnen het verpleeghuis Elderhoeve.

Stichting Pleyade is een overkoepelende organisatie voor wonen, gezondheid en vrije tijd in Arnhem. Pleyade is er speciaal voor mensen van 55 jaar en ouder. Pleyade heeft zes locaties: verpleeghuis Elderhoeve, verpleeghuis Martinushof met verpleegunit Tertzio in Elst en de drie woonzorgcentra, De Akkerwinde, Laurentius en Waalstaete. Daarnaast bieden ze zorg en diensten aan bij mensen thuis. Het getal zeven staat centraal in de organisatie, omdat ze alle zeven functies vervullen waaruit de huidige ouderenzorg is opgebouwd. Deze functies zijn: verblijf, huishoudelijke verzorging, persoonlijke verzorging, verpleging, ondersteunende begeleiding, activerende begeleiding en behandeling. In de woonzorgcentra bieden zij ondersteuning waar dat nodig is.

In verpleeghuis Elderhoeve is er ondersteuning in de vorm van zorg, maar ook huishoudelijke hulp, maaltijden en sociale activiteiten. In verpleeghuis Elderhoeve wordt er verpleging en verblijf aan dementerende ouderen aangeboden.

Verpleeghuis Elderhoeve
Elderhofseweg 51
6842 CR
Arnhem(Elden)
Telefoon: 026-4004100
E-mail: pleyade@pleyade.nl
Internet: <http://www.pleyade.nl>

1) Welke functie heeft u? Welke relatie heeft u met de dagbestedingscoach?

Angelique is nu al negen jaar dagbestedingscoach. Ze is eerst activiteitenbegeleidster geweest. Ze was de eerste dagbestedingscoach binnen Pleyade. Daarnaast werken er ook activiteitenbegeleiders. Die zijn uitvoerend en zijn er meer voor de grotere activiteiten.

2) Hoe heeft de functie dagbestedingscoach zich ontwikkeld vanaf 9 jaar geleden tot nu aan toe?

Vroeger was het zo dat je als dagbestedingscoach werd verbonden aan een afdeling met 36 bewoners. Dan werkte je samen met een activiteitenbegeleider. En die dagbestedingscoach die ondersteunde vanuit het multidisciplinaire overleg. Inmiddels heet het nu multidisciplinaire zorgbespreking. De coach toen der tijd was een coach op een afdeling met een activiteitenbegeleider. De dagbestedingscoach was verantwoordelijk voor alle leefprofielen van de bewoners. En de activiteiten die de mensen bezochten. Maar ook moesten de dagbestedingscoaches kijken naar de vraag vanuit de cliënt. En naar de vraag die naar voren komt vanuit een multidisciplinair overleg. En naar de vraag die naar voren komt van uit het zorgplan. Dat was voor het grootste gedeelte de taak van de dagbestedingscoach, waardoor je erg individueel werkt met de cliënten en heel nauw samen met de andere disciplines werkt.

En toen is de keuze binnen Pleyade gemaakt dat er gewerkt ging worden binnen cultuur en welzijn met een front office. Het Front office heet welzijn en bemiddeling. Daar werken de activiteitenbegeleiders en de dagbestedingscoaches nog steeds in. Ook word het front office wel het web genoemd. Bij het frontoffice komen de vragen vanuit de eerst verantwoordelijk verzorger binnen. En de aanmeldingen voor bepaalde activiteiten of bepaalde behoeftes. Dan willen ze de dagbestedingscoach als consult, zodat de dagbestedingscoach kan kijken op de afdeling hoe het met de cliënt gaat en wat voor een behoefte die cliënt aangeeft. De vragen komen bij het frontoffice binnen en vanuit daaruit worden de dagbestedingscoaches of vrijwilligers op pad gestuurd om naar cliënten toe te gaan. Het frontoffice is dus een verzamelplaats voor alle aanvragen op het gebied van vervoer, evenementen etc. Van daar uit word personeel gestuurd en worden de lijntjes gelegd naar de bewoner, de eerst verantwoordelijk verzorger of de familie toe.

Er zijn nu twee dagbestedingscoaches, eerst waren er zes. We zijn nu veel meer contactpersoon naar de afdeling toe en we hebben alle twee drie afdelingen hier intern.

Wij proberen nu zo veel mogelijk de eerst verantwoordelijk verzorger de contacten te laten leggen met de familie. De eerst verantwoordelijk verzorger is de spil in het web die ervoor moet zorgen dat alle vragen rondom de bewoner, en die de bewoner zelf stelt of de familie, bij de juiste mensen komen.

3) Wat wordt er verstaan onder de functie dagbestedingscoach binnen jullie instelling?

De dagbestedingscoach is er voor het coachen en begeleiden van vrijwilligers. De zorgmedewerker coach je ook als dagbestedingscoach. Dat is een belangrijke taak. Om ook aan de verzorgende te laten zien dat iemand niet lekker in zijn vel zit vanwege bijvoorbeeld prikkels in een huiskamer etc.

Hoe heeft iemand gewoond, waar heeft iemand gewoond, wat voor werk deed hij of zij, hoe heeft hij dat beleefd en wat is belangrijk geweest voor iemand. Dat onderzoekt en inventariseert de dagbestedingscoach. De dagbestedingscoach zoekt een oorzaak achter een bewoner zijn gedrag. De voorgeschiedenis van een cliënt wil de dagbestedingscoach weten. Daarin is de dagbestedingscoach belangrijk, ook omdat de dagbestedingscoach de cliënt op een heel andere manier benadert, dan bijvoorbeeld de verzorgenden. Qua communicatie en qua praten.

Bij sommige bewoners die vroeger een heel actief leven hebben gehad, probeer je dat actieve leven voort te zetten in het verpleeghuis. De activiteitenbegeleider moet altijd wel goed terugrapporteren hoe het gaat met de activiteiten en de bewoners naar de eerst verantwoordelijk verzorger toe. Na zes weken ga je als dagbestedingscoach kijken hoe het gaat en of dit voortgezet kan worden of dat er andere stappen ondernomen moeten worden. Dit is dan de taak van de dagbestedingscoach in overleg met de eerst verantwoordelijk verzorgende. Er moet altijd goed geëvalueerd worden.

4) Waarom vinden jullie de functie dagbestedingscoach belangrijk? Waarom introduceren jullie deze functie?

De mensen willen niet meer vanuit het aanbod naar activiteiten kijken, maar die hebben zelf hun vragen en daar moeten we ze in tegemoet komen. En daar moeten we ze in begeleiden. En zo is het balletje gaan rollen om de functie dagbestedingscoach te ontwikkelen. Er kwam heel duidelijk naar voren dat we niet meer aanbodgericht moesten gaan werken, maar vraaggericht. En de vraag lag ook bij zorgmedewerkers, want die hadden behoefte aan ondersteuning en hoe ze alles aan moesten pakken. Ook om de dag en de structuur zo aangenaam mogelijk te maken.

5) Hoe hebben jullie de dagbestedingscoach geïmplementeerd binnen kleinschalig wonen? Hebben jullie een plan van aanpak?

Vanuit de pilot is de functie dagbestedingscoach gekomen. Die ging steeds beter lopen en dat was een voorbeeld voor de rest van het verpleeghuis. Nadat ik dagbestedingscoach ben geworden zijn mijn andere collega's ook gaandeweg dagbestedingscoach geworden. Toen is het allemaal vrij vlot geïmplementeerd. Door de collega's ben ik op de voet gevolgd en heb ik ondersteuning ervaren.

Pleyade is op heel veel andere plekken geweest waar ze al kleinschalig wonen hadden. Veel cursussen hebben de dagbestedingscoaches gevolgd, intern. Trainingen in belevingsgericht werken, vraaggericht werken en hoe te coachen.

De zorgmedewerkers zijn meegenomen in het ontwikkelen van de dagbestedingscoach, in de opzet. Ze zijn goed ingelicht. En er zijn overleggen en werkbesprekingen geweest. De veranderingen gingen in heel goed overleg. De zorgmedewerkers moesten er ook in meegenomen worden, anders zou het niet werken.

Ik heb ook als eerste de kar mogen trekken en de functiebeschrijving samen met mijn leidinggevende mogen schrijven. Toen kwam de vraag binnen het team: wat zijn de echte coaches en welke blijven activiteitenbegeleiders. Via een natuurlijke weg is er een schifting gemaakt. De een had ambities om dagbestedingscoach te zijn en de ander niet en wou liever activiteitenbegeleider blijven.

6) Wat zijn jullie tegengekomen bij het implementeren van de functie dagbestedingscoach, wat jullie anders hadden willen doen? Wat zijn de aandachtspunten voor het implementeren en uitvoeren van de functie dagbestedingscoach?

Dat is heel lang geleden. Het is wel de lange weg en de lange adem die je nodig hebt en de weg die je moet bewandelen om inderdaad mensen er van te overtuigen en te laten zien dat het ook anders kan. Vooral naar de zorgmedewerkers toe. De zorgmedewerkers leren van de welzijnmedewerkers en andersom. Ze kijken in elkaars keuken. En dat had al veel eerder moeten.

7) Wat willen/wilden jullie bereiken met het implementeren van de functie dagbestedingscoach? Welke doelen?

- Op de vraag van de cliënt in kunnen gaan.
- Heel erg naar het stuk welzijn kunnen kijken.
- Vraaggericht kunnen werken.
- Het proces rondom de cliënt kunnen volgen.

8) Welke ontwikkelingen met de dagbestedingscoach zijn er al binnen jullie instelling? Boekt de functie resultaten?

Ja, de functie boekt resultaten. Je merkt heel duidelijk doordat je op deze manier werkt, dat er vanuit de zorg ook na word gedacht, van hoe bied ik iets aan, en hoe pak je iets aan. De dagbestedingscoach kan mee kijken en tips geven hoe het ook anders kan. Er is een verandering gaande dat mensen zelf ook na moeten gaan denken, van hoe bied ik zo'n dag aan en hoe ziet die dag eruit? Dat heeft wel een tijd nodig gehad. Het heeft een jaar of twee jaar geduurd om een voorbeeld te zijn en de verzorgenden er in mee te nemen.

Het kleinschalig wonen word ingedeeld in vier huisjes op een pleintje met zes bewoners op een groep. Op de groep komen woonbegeleiders en woonassistenten, die het huishouden doen. En je gaat dan ook veel meer over welzijn spreken. Het welzijnsstuk wordt gewoon heel erg belangrijk. En de dagstructuur en de dagbesteding die je bied is belangrijk binnen kleinschalig wonen.

Kleinschalig wonen, vraagt dat het in de woning moet gebeuren met ondersteuning van de omliggende disciplines. In het verpleeghuis doe je eigenlijk constant inbreuk op de privacy van de bewoners als je de huiskamer inloopt. Je geeft ze constant prikkelingen en er zijn constant mensen over de vloer. Bij kleinschalig wonen, zal het zijn dat ze echt een bel hebben en meer privacy hebben. De mensen die over de vloer willen komen, moeten eerst aanbellen om te zien of ze welkom zijn.

Wat normaal binnen het huishouden plaats vindt, vindt ook gewoon achter die voordeur binnen kleinschalig woningen plaats. Er komt dan een hoofdgebouw, die heeft dan de wijkfunctie. Daar zit dan een winkeltje, de kapper, een restaurant en de arts in. Als de bewoners iets willen doen, dan moeten ze ook daadwerkelijk hun huisje uit en naar het wijkgebouw, want daar vind alles plaats. Want bij de verpleeghuizen vinden alles in huis plaats en hoeven ze het huis niet te verlaten. De bewoners zijn nu nog erg vrij in het verpleeghuis en kunnen lopen en wandelen waar ze willen en dat gaat straks veranderen binnen kleinschalig wonen.

De toekomst is toch een netwerk te creëren rondom de cliënt waar je ook een beroep op kunt doen. Dat kunnen vrienden, familie en vrijwilligers zijn.

9) Welke randvoorwaarden zijn er nodig om de functie dagbestedingscoach te kunnen hebben? (Opleiding, omscholing, financiën, aantal uren, plaats dagbestedingscoach, wie is de baas van de dagbestedingscoach, in welke schaal zit hij?)

- Er is ondersteuning van het afdelingshoofd welzijn en bemiddeling en de afdelingsleiding van de woonafdeling. Deze kunnen goed inhoudelijke ondersteuning bieden.
- Een training coaching is een voorwaarde om dagbestedingscoach te kunnen worden.
- Een training communicatie is een voorwaarde om dagbestedingscoach te kunnen worden.
- Een training presenteren is een voorwaarde om dagbestedingscoach te kunnen worden.
- Er moet een cursus vraaggericht werken en coaching van Cerein gevolgd worden.

- Er wordt nu 20 uur per week gewerkt op 36 bewoners (norm decentraal), maar hoe dat gaat binnen kleinschalig wonen weten ze nog niet. Vanuit centraal kan dit meer vraaggericht worden en dus twee fulltimemedewerkers op 170 bewoners.
- De dagbestedingscoach zit in schaal 40.
- Onder manager cultuur en welzijn valt de dagbestedingscoach.
- Er is werkoverleg met de dagbestedingscoaches een keer per maand en een keer in het kwartaal is er werkoverleg met de hele groep en ook met de activiteitenbegeleiders.

10) Zorgde de functie dagbestedingscoach voor grote veranderingen binnen de organisatie/instelling/woongroep?

Door de ontwikkelingen naar kleinschalig wonen toe, zijn er veranderingen opgetreden. Je gaat steeds meer vanuit het proces kijken en denken. Natuurlijk, die vraag is er wel en je werkt vraaggericht, maar je probeert ook een heel proces daarin te begeleiden van die cliënt en wat er rondom die cliënt gebeurt.

11) Wat zijn de positieve punten/ervaringen aan de dagbestedingscoach?

Het is heel erg leuk om te coachen en te sturen. En vooral het individueel omgaan met de bewoners vind ik leuk. Het overleg met andere disciplines vind ik leuk en vooral dat je veel meer adviserend werkt en onderzoekt. En het stukje levenservaring wat je van de bewoners mee krijgt is heel interessant.

Wat ook een positief punt is, is dat mensen zien dat ze een beroep op ons kunnen doen voor hulp, advies of informatie en ze ook vragen of we een paar weken mee kunnen kijken en mee kunnen denken in wat er veranderd kan worden.

12) Wat zijn de negatieve punten/ervaringen aan de dagbestedingscoach?

Je wordt als dagbestedingscoach wel eens voor andere taken gebruikt. En daar moet je ook je weg in kunnen vinden, van hoe ga ik daar mee om? Hoe breng ik dat, zodat het anders kan. Dat is nu niet meer het geval. We komen nu wel steeds dichterbij elkaar. En nu schieten ze me in de gang ook aan als ze problemen hebben. Ze weten me steeds beter te vinden. Want voor hun was het ook een grote verandering.

13) Hoe wordt de dagbestedingscoach door de cliënten ervaren? Positief/ negatief

Het contact wat ik heb met de bewoners en de manier waarop is positief. Ze weten dat je geen zuster bent en dat je voor iets anders komt dan het verzorgen en de pillen uitdelen.

14) Hoe wordt de dagbestedingscoach door de familie/ mantelzorgers ervaren?

De eerst verantwoordelijk verzorger is contactpersoon naar de familie toe. Dus veel contact heb je niet met de familie. Je merkt wel dat er een generatie familieleden en mantelzorgers komt die veel mondiger is en alles niet als vanzelfsprekend ervaren. Dus die willen wel heel graag weten wat we doen met de cliënt en ze willen weten of er wordt voldaan aan waar de cliënt om vraagt. Ze kijken wel naar wat wordt er geboden.

15) Hoe wordt de dagbestedingscoach door het andere personeel ervaren?

De zorgmedewerkers ervaren de functie niet als bedreiging. Ze hebben het meteen geaccepteerd. Ook het andere personeel vond het geen probleem.

16) In hoeverre wordt de kwaliteit van de zorg en begeleiding beïnvloed door de dagbestedingscoach binnen kleinschalig wonen?

Dat je een stukje ondersteuning en advies biedt in de manier waarop iemand benaderd kan worden. En hoe je ook aan de anderen laat zien hoe je iemand benaderd, hoe je hele houding moet zijn en kan laten zien aan hen dat het ook anders kan.

17) Voegt de functie dagbestedingscoach echt iets toe, of zouden jullie zonder deze functie kunnen werken?

Je merkt toch wel dat je heel belangrijk bent als dagbestedingscoach. Als je er niet zou zijn, dan zouden er heel veel dingen vergeten worden. Omdat er dan niet op word gelet. Zoals de dagelijkse gang van zaken en de beleving van de bewoner van zijn omgeving en van zijn dag. En het hele proces wat de bewoner mee maakt. Dat je daar aanvullingen en handreikingen in aan geeft. Ik denk dat als we er niet zouden zijn en die tips, adviezen en opmerkingen niet zouden geven, dan zou het niet goed gaan.

18) Zouden jullie andere accenten willen leggen bij de uitvoering van de functie dagbestedingscoach?

Wij willen altijd nog beter in beeld komen naar de medewerkers en naar buiten toe. We willen ons blijven profileren. Welzijn is altijd wel een ondergeschoven kindje geweest en nu is het de trend dat het welzijn ook heel erg belangrijk is. En dan is het heel belangrijk dat je je profileert in wie je bent en wat je doet.

19) Heeft bij jullie de dagbestedingscoach een functiebeschrijving of een profiel?

Ja, die functiebeschrijving stuur ik nog naar jullie op.

20) Hebben jullie literatuur gebruikt om de functie dagbestedingscoach te ontwikkelen? Zo ja welke?

We hebben gekeken in vakbladen, tijdschriften en vakliteratuur en we hebben zelf een hoop toevoegingen gedaan in de functiebeschrijving. En de cursus van Cerein heeft ons hier ook bij geholpen.

Interviews met organisaties zonder dagbestedingscoach (wel bekend met kleinschalig wonen)

27-12-2007

Interview met Ypke broek, zorgcoördinator Erasmushiem (Groepsverzorging: Activiteiten Begeleiding)

- 1) Is / was de organisatie wel bekend met de functie dagbestedingscoach zoals wij hem inzetten?
Zo ja, in welke optiek? Hebben jullie er bijvoorbeeld al mee geëxperimenteerd en was het geen succes?

De organisatie is wel bekend met dagbestedingscoaches. In andere locaties van onze instelling wordt er wel gebruik van gemaakt. Ook voor een persoonlijke begeleiding voor zowel cliënt als medewerker. Dat bevalt op zich prima, maar wordt ingezet bij grotere groepen als wat ik onder mijn hoede heb.....

- 2) Als u de beschrijving van de functie leest, denkt u dan dat deze functie een toegevoegde waarde kan hebben binnen kleinschalig wonen? Zo ja, op welke gebieden (cliënten, personeel, woonbegeleiding, familie)? En hoe? Zo nee, waarom niet?

De waarde is er zeker wel. Het is voor de verzorgende vaak moeilijk om uit het stramien van verzorgen te komen. Bovendien vinden een aantal medewerkers zich absoluut niet creatief genoeg om andere dingen dan verzorgen te doen. Ik heb ook medewerkers met SPW opleiding, en die doen dat wel goed.

Er wordt door familie vaak gevraagd waarom we niet meer activiteiten doen. Op zich gebeurt er al redelijk veel, maar verder is het huishouden ook van belang voor de bewoners, met alle activiteiten die daar uit voort vloeien. We hebben het al eens op een familieavond uitgelegd dat de hele dag spelletjes doen ook niet de oplossing is....

- 3) Worden de taken die staan beschreven bij de functie dagbestedingscoach, nu uitgevoerd door verschillende disciplines? Hoe wordt dit georganiseerd?

Zoals ik al schreef doen de sociaal pedagogische werkers er meer aan. Verder doet onze Act. Begeleiding ook aan " hulp bij vragen". Verder is het een bijkomende taak van de verzorgende. Dat zijn ook de persoonlijk begeleiders.

18-12-2007

Interview met Desiree Sollewijn Gelpke, locatiemanager sector verpleging en verzorging, verpleeghuis Oudshoorn.

- 1) Is / was de organisatie wel bekend met de functie dagbestedingscoach zoals wij hem inzetten?
Zo ja, in welke optiek? Hebben jullie er bijvoorbeeld al mee geëxperimenteerd en was het geen succes?

Ja, wij kennen de term dagbestedingscoach. De visie erachter onderschrijf ik volledig. Echter, wij beschikken nog niet over breed geschoolde medewerkers. De positionering van de functie van activiteitenbegeleider is momenteel wel erg actueel. Wij zitten midden in een verandarslag van de 'ouderwetse ' activiteitenbegeleiders-functie naar een activiteitenbegeleider die in samenwerking met de Eerst Verantwoordelijk Verzorgers een programma rondom een bewoner opstelt en daar zelf én met anderen uitvoering aangeeft.

- 2) Als u de beschrijving van de functie leest, denkt u dan dat deze functie een toegevoegde waarde kan hebben binnen kleinschalig wonen? Zo ja, op welke gebieden (cliënten, personeel, woonbegeleiding, familie)? En hoe? Zo nee, waarom niet?

Ja, de functie gaat uit van breed geschoolde medewerkers, die per definitie bij kleinschalig wonen nodig zijn. De toegevoegde waarde ligt ook in het beter en meer betrekken van familie en vrijwilligers bij het welzijn.

- 3) Worden de taken die staan beschreven bij de functie dagbestedingscoach, nu uitgevoerd door verschillende disciplines? Hoe wordt dit georganiseerd?

Al gedeeltelijk antwoord op gegeven in vraag 1. Als de organisatie werkelijk toe is aan de functie van een dagbestedingscoach dan is de overgang gemaakt van functiedifferentiatie naar functieverbreiding; het over de grenzen van je eigen functie willen werken. Het normaal vinden dat een activiteitenbegeleider helpt bij de maaltijd en het koffieschenken, het normaal vinden dat een zorgmedewerker een bijdrage levert aan de organisatie van het sinterklaasfeest. De manier van zorgen en welzijn is dus op een totaal andere wijze georganiseerd dan in de oude situatie waarin ieder 'zijn eigen ding doet'.

Bijlage 2 Functiebeschrijvingen

Functiebeschrijving dagbestedingscoach Carint

Organisatie : Stichting Carint
Afdeling/Dienst : Welzijn & Activering
Functie : Medewerker Welzijn en Activering of Dagbestedingscoach
Geldigheid : 01-06-09 (evaluatie Beschermd Wonen)

Algemeen.

Carint is een stichting voor welzijn, wonen en zorg, met diensten voor jong en oud. Carint biedt deze diensten vanuit een visie waarin de zelfstandigheid van de cliënt zolang mogelijk gehandhaafd blijft in zijn eigen woonomgeving. Uitgangspunt daarbij is steeds de wens van de cliënt.

Het werkgebied van Carint omvat de Twentse gemeenten Borne, Dinkelland, Hengelo, Hof van Twente, Losser en Oldenzaal. Carint levert hier welzijnsactiviteiten, verpleging en verzorging, zowel thuis als in verschillende (beschermd) woonvormen. Daarnaast biedt Carint onder meer Jeugdgezondheidszorg en Maatschappelijke dienstverlening. Carint telt 3400 medewerkers, 2000 vrijwilligers en 1700 alfahulpverleners. Belangrijke waarden voor Carint zijn **integriteit, betrokkenheid en professionaliteit**.

Kern van de functie.

- Inventariseren van wensen van zowel individuele als groepen bewoners/ cliënten op grond van afgenomen intakes en begeleiden en coachen van betrokken medewerkers en mantelzorgers van betreffende cliënten conform de afspraken vastgelegd in het cliëntdossier. Tevens het (tijdelijk en langdurig) begeleiden van cliënten. Dit met als doel te komen tot een zinvolle dagbesteding voor deze cliënten.

Plaats in de organisatie.

Zie bijlage: Organogram.

Leidinggeven / leiding ontvangen.

- Ontvangt hiërarchisch leiding van de verantwoordelijke manager.
- Kan aanwijzingen ontvangen van en geven aan andere (zorg & begeleidingsgerichte) disciplines.

Interne en externe contacten.

- Heeft intern contact met leidinggevende, collega's, medewerkers andere afdelingen/ diensten, bewoners/ cliënten.
- Heeft extern contact met familie/ mantelzorgers andere zorgorganisaties, vrijwilligers
- Neemt deel aan interne en externe overlegvormen.

Taken en verantwoordelijkheden in hoofdlijnen.

1. Inventariseren dagbestedingswensen bij (groepen) cliënten.
2. (Tijdelijk) begeleiden van cliënten en mantelzorgers aan de hand van dag/weekprogramma en/of begeleiden en adviseren andere medewerkers bij begeleiding van cliënten en mantelzorgers
3. Het (tijdelijk) begeleiden van cliënten en mantelzorgers aan de hand van het dag/weekprogramma.
4. Rapporteren van bevindingen en adviseren van (zorg) medewerkers, woonbegeleiders en mantelzorgers
5. Het bieden van vakinhoudelijke ondersteuning aan uitvoerende medewerkers en mantelzorgers
6. Bijdrage leveren aan multidisciplinaire besprekingen.
7. Advies over gebruik middelen en materialen
8. Begeleiden van vrijwilligers.
9. Verrichten van administratieve en overige werkzaamheden.

Uitwerking in activiteiten.

Inventariseren dagbestedingswensen bij (groepen) cliënten en opstellen dagbestedingsprogramma

- Inventariseert in een intakegesprek (met cliënt en/of mantelzorg) de dagbestedingswensen van een nieuwe cliënt en de cliënt waarbij een verandering in de situatie is opgetreden. Verwerkt gegevens methodisch in een plan van aanpak.
- Inventariseert wensen van groepen cliënten middels intakemethodieken en observaties, verwerkt gegevens methodisch in plan van aanpak. Vertaalt vragen van individuele cliënten in een aanbod welke past binnen de individuele belevingswereld van de bewoner
- Bespreekt dit plan van aanpak met medewerkers zorg, ondersteunende begeleiding of woonbegeleiders.
- Is op de hoogte van de sociale kaart en zoekt verbinding met omgeving van cliënt bij het zoeken naar passende dagbesteding.

(Tijdelijk) begeleiden van cliënten en mantelzorgers aan de hand van een dag/weekprogramma en/of het begeleiden en adviseren van andere medewerkers bij begeleiding van cliënten en mantelzorgers

- Begeleidt zelf zowel individueel als groepsgericht bij activiteiten van uiteenlopende aard, gericht op zinvolle dagbesteding en welzijn van de bewoners/cliënten.
- Draagt daar waar mogelijk is de begeleiding van de cliënt over aan de woonbegeleider of verzorgende, bij complexe situaties kan de begeleiding door de dagbestedingscoach langdurig zijn.
- Informeert familie/ relaties over diverse activiteiten van cliënten, stimuleert tot actieve betrokkenheid en nodigt familie/ relaties uit voor deelname aan activiteiten.
- Adviseert verzorgenden en andere disciplines, evenals bewoner, familie/ relaties en vrijwilligers, op het gebied van dagbesteding en bejegening.
- Adviseert medewerkers op het gebied van het realiseren van een veilige omgeving voor de cliënten bij de uitvoering van de activiteiten.
- Helpt evt. bij het opzetten van nieuwe activiteiten en borgt deze binnen de organisatie.
- Toetst inhoud en vorm van bestaande activiteiten, evalueert en stelt bij.
- Stimuleert, coacht en ondersteunt de medewerkers die cliënten begeleiden bij zelfredzaamheidshandelingen.
- Geeft vakinhoudelijke tips en ondersteuning aan zorgmedewerkers.

Observeren en rapporteren van bevindingen

- Observeert bewoners/cliënten en let daarbij op (ook kleine) bijzonderheden van psychische, sociale of fysieke aard en meldt deze aan de betrokken medewerkers en of EVV-er(eerst verantwoordelijk verzorger)/persoonlijk woonbegeleider en rapporteert in de zorgplanbespreking.
- Neemt deel aan de zorgplanbespreking en geeft uitvoering aan gemaakte afspraken.

Advies over gebruik middelen en materialen.

- Adviseert over gebruik van middelen en materialen nodig voor activiteiten.
- Zorgt eventueel voor de noodzakelijke reparaties en vervanging van materialen.
- Overlegt met de verantwoordelijk leidinggevende over de aanschaf van (nieuwe) materialen en gereedschappen.

Begeleiden van vrijwilligers.

- Inventariseert behoefte aan inzet vrijwilligers en geeft dit door aan de verantwoordelijk vrijwilligerscoördinator.
- Daar waar geen coördinator vrijwilligerswerk voorhanden is, werft de dagbestedingscoach de vrijwilliger .
- Maakt werkafspraken met en begeleidt vrijwilligers bij de uitvoering van activiteiten en stemt deze af met de woonbegeleider of medewerker uit de zorg.
- Introduceert de vrijwilliger en werkt deze in.

Verrichten van administratieve en overige werkzaamheden.

- Neemt een activiteitenintake af en verwerkt de gegevens in het cliëntdossier.
- Doet voorstellen op het gebied van welzijn en dagbesteding van de cliënt en legt deze vast in het cliëntdossier/ leefplan .

- Begeleidt stagiaires SPW, leerlingen verzorgende -IG en stagiaires MDGO/VZ met betrekking tot welzijnsaspecten gedurende (een deel van) de praktijkleerperiode.
- Kan worden belast met deelname aan commissies/werkgroepen/projectgroepen.

Functie-eisen.

Kennis.

- Heeft vakkennis op MBO niveau (SPW) + aanvullende cursussen.
- Beschikt over kennis van de organisatie en de zorg- en kwaliteitsvisie van de organisatie.
- **Beschikt over kennis van de sociale kaart van het werkgebied**
- Beschikt over kennis van benaderingswijzen.
- Houdt kennis op peil door bij- en nascholing, vakliteratuur en intercollegiale toetsing.

Zelfstandigheid.

- Werkt binnen vastgestelde richtlijnen bijv. individueel **leef**plannen van de bewoner, afspraken en procedures, zelfstandig.
- Lost zelfstandig dagelijkse problemen op, waarbij creativiteit en vindingrijkheid nodig zijn.
- Kan terugvallen op de verantwoordelijk manager .

Sociale vaardigheden.

- Tact en luisterend vermogen.
- Hulpvaardigheid.
- Empathisch vermogen.
- Kunnen omgaan met uiteenlopende meningen en belangen, waarbij overtuigingskracht en het bewaren van de eigen houding belangrijk zijn.
- Besluitvaardigheid.
- Kunnen stimuleren, motiveren en activeren van cliënten, familie en medewerkers.

Risico's, verantwoordelijkheden en invloed.

- Loopt risico op het veroorzaken van (im)materiële schade aan bewoners/ cliënten en instelling.
- Heeft invloed op het beleid van de afdeling en het team, evenals op het eigen taakgebied door de deelname aan overlegvormen.

Uitdrukkingsvaardigheid.

- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid is van belang bij het contact met cliënten en mantelzorgers, bij de overdracht en in de zorgteambespreking
- Eisen worden gesteld aan het vermogen om bij verschillende doelgroepen non verbale signalen te interpreteren en er adequaat mee om te gaan.
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is van belang bij rapportages in het dossier, schrijven van activiteitenplannen, intakes en programma's.

Bewegingsvaardigheid.

- Bewegingsvaardigheid kan nodig zijn bij het voordoen en begeleiden van diverse activiteiten.

Oplettendheid.

- Oplettendheid en aandacht zijn vereist bij het uitvoeren van de diverse werkzaamheden om de sfeer en veiligheid van de bewoners/cliënten te waarborgen, het toezicht houden op het groepsproces en om veranderingen in de lichamelijke en geestelijke toestand van de bewoners/cliënten te kunnen signaleren.
- Onvoldoende oplettendheid kan consequenties hebben voor de voortgang en kwaliteit van het eigen werk en voor de betrokkenen.

Overige functie-eisen.

- Geduld en doorzettingsvermogen bij het motiveren en stimuleren van cliënten/bewoners, mantelzorgers en zorgverleners.
- Ordelijkheid en hygiënisch werken bij het uitvoeren van het activiteitenprogramma.
- Betrouwbaarheid en integriteit, daar er inzicht bestaat in persoonlijke gegevens van cliënten.
- Voorkomen en gedrag (representativiteit) in de contacten met cliënten/ bewoners, bezoekers etc.
- Gevoel voor middelen en materialen, vanwege de verscheidenheid in ruime mate vereist.

Inconveniënten.

- Psychische belasting kan optreden bij piekbelasting, en confrontatie met leed.
- Fysieke belasting kan optreden bij het uitvoeren van activiteiten(werkhouding).
- Bezwarende werkomstandigheden zijn het in aanraking komen met onaangename geuren, vuil en temperatuurverschillen.
- Er kan risico op persoonlijk letsel bestaan bij agressie van bewoners/cliënten.

Functiebeschrijving woonbegeleider Carint

ORGANISATIE : CARINT
AFDELING/DIENST : BESCHERMD GROEPSWONEN
Functie : Woonbegeleider (FWG 35)
Geldigheid : tot 01-06-09 (evaluatie Beschermd Wonen)

ALGEMEEN

CARINT IS EEN STICHTING VOOR WELZIJN, WONEN EN ZORG, MET DIENSTEN VOOR JONG EN OUD. CARINT BIEDT DEZE DIENSTEN VANUIT EEN VISIE WAARIN DE ZELFSTANDIGHEID VAN DE CLIËNT ZOLANG MOGELIJK GEHANDHAAFD BLIJFT IN ZIJN EIGEN WOONOMGEVING. UITGANGSPUNT DAARBIJ IS STEEDS DE WENS VAN DE CLIËNT.

HET WERKGEBIED VAN CARINT OMVAT DE TWENTSE GEMEENTEN BORNE, DINKELLAND, HENGELO, HOF VAN TWENTE, LOSSER EN OLDENZAAL. CARINT LEVERT HIER WELZIJSACTIVITEITEN, VERPLEGING EN VERZORGING, ZOWEL THUIS ALS IN VERSCHILLENDE (BESCHERMDE) WOONVORMEN. DAARNAAST BIEDT CARINT ONDER MEER JEUGDGEZONDHEIDSZORG EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING. CARINT TELT 3400 MEDEWERKERS, 2000 VRIJWILLIGERS EN 1700 ALFAHULPEN. BELANGRIJKE WAARDEN VOOR CARINT ZIJN INTEGRITEIT, BETROKKENHEID EN PROFESSIONALITEIT.

KERN VAN DE FUNCTIE

- DE DOELSTELLING IS BINNEN DE GEGEVEN KADERS EN RICHTLIJNEN, CREËREN VAN EEN HUISELIJKE WOONOMGEVING OVEREENKOMSTIG DE WENSEN VAN DE CLIËNT, WAARBIJ REGIE VAN HET EIGEN LEVEN EN DE REALISATIE VAN HUN VRAGEN OP DE GEBIEDEN VAN WONEN, WELZIJN EN ZORG WORDEN VERRICHT.

PLAATS IN DE ORGANISATIE
ZIE BIJLAGE: ORGANOGRAM

LEIDING GEVEN/ LEIDING ONTVANGEN

- ONTVANGT HIËRARCHISCH LEIDING VAN DE MANAGER VAN HET WOONCLUSTER.
- KAN AANWIJZINGEN ONTVANGEN VAN DE PERSOONLIJK BEGELEIDER

INTERNE EN EXTERNE CONTACTEN

	CONTACT MET:	ONDERWERP:	FREQUENTIE:
INTERN:			
	MANAGER	WERKAFSPRAKEN	WEKELIJKS
	MEDEWERKERS TEAM	AFSTEMMING WERKZAAMHEDEN	WEKELIJKS
	MEDEWERKERS ANDERE AFDELINGEN/DIENSTEN	AFSTEMMING, INFORMATIE	WEKELIJKS
	BEWONERS	ZORGVERLENING, SOCIAAL CONTACT, WOON/LEEFKLIMAAT	WEKELIJKS
	OVERLEGVORMEN: INTERNE OVERLEGVORMEN BINNEN HET TEAM		
EXTERN:			
	FAMILIE EN VRIJWILLIGERS	ZAKEN AANGAANDE BEWONERS	INDIEN VAN TOEPASSING

TAKEN, VAARDIGHEDEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

- IN SAMENSpraak MET DE BINNEN DE WONING SAMENWONENDE CLIËNTEN REALISEREN VAN EEN GEWENSTE WOON-LEEFSFEER. VERZORGT BASISZORGHANDELINGEN, ASSISTEERT DE BEWONER BIJ HET VORMGEVEN VAN ZIJN PERSOONLIJKE WENSEN EN LEVENSPATROON.
- OBSERVEERT EN RAPPORTEERT AAN DE HAND VAN DE AFSPRAKEN IN HET LEEFPLAN.
- DRAAGT ZORG VOOR EENDUIDIGE OVERDRACHTEN.
- ADVISEERT DE PERSOONLIJKE BEGELEIDER AANGAANDE DE AFSPRAKEN IN HET LEEFPLAN EN DOET VOORSTELLEN TER VERBETERING.

- **ER WORDEN BEWONERSONDERSTEUNENDE ACTIVITEITEN VERRICHT ZOALS: BOODSCHAPPEN, VERZORGEN/BEGELEIDING VAN MAALTIJDEN, BEGELEIDING NAAR BUITEN, BEGELEIDING BIJ HUISHOUDELIJKE ACTIVITEITEN.**
- **ZOEKT SAMEN MET COLLEGA'S NAAR (NIEUWE) MOGELIJKHEDEN OM AAN DE VRAGEN VAN DE BEWONER TEGEMOET TE KOMEN.**

FUNCTIE-EISEN

KENNIS

- **RELEVANTE OPLEIDING OP MBO NIVEAU (NIVEAU 3, SPW EN/OF ZORG).**
- **HEEFT ENIGE KENNIS VAN ZORG- EN WELZIJNSPROCESSEN.**
- **HEEFT KENNIS VAN TILTECHNIKEN.**
- **KENNIS WORDT OP PEIL GEHOUDEN VIA RELEANTE BIJ- EN NASCHOLING EN VAKLITERATUUR.**
- **HEEFT KENNIS VAN DE SPECIFIEKE DOELGROEP VAN DE WOONVOORZIENING EN MET NAME VAN DEMENTIE.**
- **HEEFT KENNIS VAN DE NORMEN EN REGELS VOOR VOEDING EN HYGIENE (HACCP).**

ZELFSTANDIGHEID

- **WERKT BINNEN VASTGESTELDE REGELS EN INSTRUCTIES.**
- **KAN TERUGVALLEN OP DE MANAGER EN COLLEGA'S BINNEN HET TEAM.**
- **LOST ALLEDAAGSE PROBLEMEN ZO MOGELIJK ZELF OP.**

SOCIALE VAARDIGHEDEN

DE FUNCTIE KENMERKT ZICH DOOR CONTACTEN BINNEN DE WOONGROEP, VOORNAMELIJK MET BEWONERS EN MEDEWERKERS, WAARBIJ VOORAL PRAKTISCHE HULP GEGEVEN WORDT.

DE VOLGENDE VAARDIGHEDEN ZIJN HIERBIJ VAN BELANG:

- **TACT EN LUISTEREND VERMOGEN.**
- **EMPATISCH VERMOGEN.**
- **KLANTGERICHTHEID /HULPVAARDIGHEID.**

RISICO'S, VERANTWOORDELIJKHEDEN EN INVLOED

- **LOOPT ENIG RISICO DE GEZONDHEID VAN BEWONERS TE SCHADEN DOOR FOUTIEF HANDELEN TIJDENS DE DIRECTE ZORGVERLENING. DIT KAN OOK ENIG RISICO OP SCHADE TOEBRENGEN AAN EIGENDOMMEN VAN BEWONER MET ZICH MEEBRENGEN.**

UITDRUKKINGSVAARDIGHEID

- **MONDELINGE UITDRUKKINGSVAARDIGHEID IS NODIG IN DE CONTACTEN MET BEWONERS/MEDEWERKERS/FAMILIE EN VRIJWILLIGERS.**
- **SCHRIFTELIJKE UITDRUKKINGSVAARDIGHEID IS NODIG BIJ DE RAPPORTAGE.**
- **ENIGE EISEN WORDEN GESTELD AAN HET VERMOGEN, NON-VERBAAL GEDRAG TE KUNNEN INTERPRETEREN EN ER ADEQUAAT MEE OM TE KUNNEN GAAN.**

BEWEGINGSVAARDIGHEID

- **BEWEGINGSVAARDIGHEID IS NODIG BIJ HET VERZORGEN VAN DE BEWONERS.**

OPLETTENDHEID

- **AANDACHT EN OPLETTENDHEID ZIJN VEREIST BIJ DE DIRECTE VERZORGING VAN BEWONERS.**

Overige functie-eisen

VAN BELANG BIJ DE FUNCTIE ZIJN:

- **DOORZETTINGSVERMOGEN EN GEDULD BIJ HET VERZORGEN EN BEGELEIDEN VAN BEWONERS.**
- **HYGIËNE, ORDELIJKHEID EN SYSTEMATIEK BIJ HET UITVOEREN VAN DE DIVERSE WERKZAAMHEDEN.**
- **INTEGRITEIT EN BETROUWBAARHEID, DAAR ER INZICHT BESTAAT IN GEGEVENS VAN BEWONERS.**
- **REPRESENTATIVITEIT (VOORKOMEN EN GEDRAG) IN DE CONTACTEN MET BEWONERS EN FAMILIE.**
- **GEVOEL VOOR HET MENSELIJK LICHAAM BIJ HET UITVOEREN VAN BASISZORGHANDELINGEN.**

INCONVENIËNTEN

- **PSYCHISCHE BELASTING TREEDT OP BIJ PIEKBELASTING EN CONFRONTATIE MET LEED VAN BEWONERS.**

- **FYSIEKE BELASTING TREEDT OP BIJ HET VERZORGEN VAN BEWONERS.**
- **RISICO OP PERSOONLIJK LETSEL BESTAAT DOOR HET IN AANRAKING KOMEN MET INFECTUEUS MATERIAAL, STOOTLETSEL EN AGRESSIE VAN BEWONERS.**
- **BEZWARENDE WERKOMSTANDIGHEDEN ZIJN HET AFWISSELEND IN VOCHTIGE EN WARME RUIMTEN VERKEREN EN HET IN AANRAKING KOMEN MET VUIL EN ONAANGENAME GEUREN.**

Functiebeschrijving assistent-woonbegeleider Carint

ORGANISATIE : CARINT

AFDELING/DIENST : BESCHERMD GROEPSWONEN

Functie : Woonondersteuner (FWG 25)

Geldigheid : Tot 10-06-09 (evaluatie Beschermd Wonen)

ALGEMEEN

CARINT IS EEN STICHTING VOOR WELZIJN, WONEN EN ZORG, MET DIENSTEN VOOR JONG EN OUD. CARINT BIEDT DEZE DIENSTEN VANUIT EEN VISIE WAARIN DE ZELFSTANDIGHEID VAN DE CLIËNT ZOLANG MOGELIJK GEHANDHAAFD BLIJFT IN ZIJN EIGEN WOONOMGEVING. UITGANGSPUNT DAARBIJ IS STEEDS DE WENS VAN DE CLIËNT.

HET WERKGEBIED VAN CARINT OMVAT DE TWENTSE GEMEENTEN BORNE, DINKELLAND, HENGELO, HOF VAN TWENTE, LOSSER EN OLDENZAAL. CARINT LEVERT HIER WELZIJSACTIVITEITEN, VERPLEGING EN VERZORGING, ZOWEL THUIS ALS IN VERSCHILLENDE (BESCHERMDE) WOONVORMEN. DAARNAAST BIEDT CARINT ONDER MEER JEUGDGEZONDHEIDSZORG EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING. CARINT TELT 3400 MEDEWERKERS, 2000 VRIJWILLIGERS EN 1700 ALFAHULPEN. BELANGRIJKE WAARDEN VOOR CARINT ZIJN INTEGRITEIT, BETROKKENHEID EN PROFESSIONALITEIT.

KERN VAN DE FUNCTIE

- DE DOELSTELLING VAN DE FUNCTIE IS HET BINNEN GEGEVEN KADERS EN RICHTLIJNEN CREËREN VAN EEN HUISELIJKE WOONOMGEVING OVEREENKOMSTIG DE WENSEN VAN DE CLIËNT, WAARBIJ MET NAME ONDERSTEUNENDE WERKZAAMHEDEN WORDEN VERRICHT OP HUISHOUDELIJK GEBIED. OP VRAAGSTELLING WORDT ONDERSTEUNING VERLEEND BIJ EEN BEPERKT AANTAL EENVOUDIGE ALGEMEEN DAGELIJKSE LEVENSVERRICHTINGEN, ZOALS ETEN EN DRINKEN. MAAR OOK BIJ ACTIVITEITEN. DEZE ONDERSTEUNING BEPERKT ZICH HIERBIJ UITSLUITEND TOT SITUATIES WAARIN DE CLIËNT MINIMAAL RISICO LOOPT. DE INSCHATTING HIERVAN LIGT BIJ DE PERSOONLIJK WOONBEGELEIDER.

PLAATS IN DE ORGANISATIE

ZIE BIJLAGE: ORGANOGRAM

LEIDING GEVEN/ LEIDING ONTVANGEN

- ONTVANGT HIËRARCHISCH LEIDING VAN DE MANAGER.
- KAN AANWIJZINGEN ONTVANGEN VAN DE WOONBEGELEIDER EN DE PERSOONLIJK WOONBEGELEIDER..

INTERNE EN EXTERNE CONTACTEN

	CONTACT MET:	ONDERWERP:	FREQUENTIE:
INTERN:			
	MANAGER	WERKAFSPRAKEN	WEKELIJKS
	MEDEWERKERS TEAM	AFSTEMMING WERKZAAMHEDEN	WEKELIJKS
	MEDEWERKERS ANDERE AFDELINGEN/DIENSTEN	AFSTEMMING, INFORMATIE	WEKELIJKS
	BEWONERS	ZORGVERLENING, SOCIAAL CONTACT, WOON/LEEFKLIMAAT	DAGELIJKS INFORMEEL.
	OVERLEGVORMEN: INTERNE OVERLEGVORMEN BINNEN HET TEAM		
EXTERN:			
	FAMILIE EN VRIJWILLIGERS	ZAKEN AANGAANDE BEWONERS	INDIEN VAN TOEPASSING

TAKEN, VAARDIGHEDEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

- IN SAMENSpraak MET DE BINNEN DE WONING SAMENWONENDE CLIËNTEN REALISEREN VAN EEN GEWENSTE WOON-/LEEF sfeer.
- VERRICHT UITEENLOPENDE HUISHOUDELIJKE WERKZAAMHEDEN ZOALS WASSEN, STRIJKEN, KOKEN, SCHOONMAAKWERKZAAMHEDEN IN DE WONING VAN DE CLIËNTEN VAN DE GROEP, OVEREENKOMSTIG DE DAARVOOR GELDENDE WETTELIJKE BEPALINGEN OP HET GEBIED VAN HYGIËNE EN VEILIGHEID.

- **OP VRAAGSTELLING WORDT ONDERSTEUNING VERLEEND BIJ EEN BEPERKT AANTAL EENVOUDIGE DAGELIJKSE LEVENSVERRICHTINGEN, ZOALS ETEN EN DRINKEN. DEZE ONDERSTEUNING BEPERKT ZICH HIERBIJ UITSLUITEND TOT SITUATIES WAARIN DE CLIËNT MINIMAAL RISICO LOOPT.**
- **HET STIMULEREN VAN BEWONERS TOT DEELNAME AAN DE HUISHOUDELIJKE WERKZAAMHEDEN.**
- **LEVERT EEN BIJDRAGE AAN EEN VERANTWOORDE BESTEDING VAN HET HUISHOUBUDGET EN HET GEBRUIK VAN MATERIALEN.**
- **SIGNALEERT AFWIJKINGEN IN DE OVEREENGEKOMEN ZORG- EN DIENSTVERLENING EN MELDT DIT DIRECT AAN DE TEAMLEIDER/PERSOONLIJK BEGELEIDER.**

FUNCTIE-EISEN

KENNIS

- **BESCHIKT OVER ERVARINGSKENNIS MET BETREKKING TOT HUISHOUDELIJKE WERKZAAMHEDEN, BIJ VOORKEUR AANGEVULD MET EEN RELEVANTE OPLEIDING OP NIVEAU 2.**
- **HEEFT KENNIS VAN DE SPECIFIEKE DOELGROEP VAN DE WOONVOORZIENING EN MET NAME VAN DEMENTIE.**
- **KENNIS VAN DE DOELGROEP EN GEEISTE VAARDIGHEDEN WORDEN OP PEIL GEHOUDEN DOOR HET VOLGEN VAN INTERNE BIJSCHOLINGEN.**
- **KENNIS VAN DE VOOR DE SECTOR GELDENDE RICHTLIJNEN (HACCP)**

ZELFSTANDIGHEID

- **BINNEN DE GEGEVEN RICHTLIJNEN EN PROCEDURES WORDT ZELFSTANDIG GEWERKT. HIERBIJ WORDEN DE PRIORITEITEN EN DE ORGANISATIE VAN DE WERKZAAMHEDEN ZELFSTANDIG BEPAALD. DE ONDERSTEUNING IN DE NIET COMPLEXE SITUATIES WORDEN UITSLUITEND VERRICHT ONDER BEGELEIDING VAN EEN WOONBEGELEIDER.**

SOCIALE VAARDIGHEDEN

- **IS HULPVAARDIG EN WERKT KLANTGERICHT.**
- **SOCIALE VAARDIGHEDEN ZIJN VEREIST IN VERBAND MET EEN RESPECTVOLLE OMGANG MET BEWONERS EN HUN RELATIES.**
- **BESCHIKT OVER EN DIENSTVERLENENDE EN FLEXIBELE HOUDING.**

RISICO'S, VERANTWOORDELIJKHEDEN EN INVLOED

- **IS MEDE VERANTWOORDELIJK VOOR EEN SCHONE EN VEILIGE WERKOMGEVING.**
- **KAN IN AANRAKING KOMEN MET VERONTREINIGD MATERIA(A)L(EN) OP RUIMTES**
- **WERKT MET CHEMISCHE SCHOONMAAKMIDDELEN.**
- **ONVOLDOENDE HYGIËNE BIJ DE VOEDSELBEREIDING EN HET DAGELIJKS ONDERHOUD VAN DE KEUKENINVENTARIS KAN RISICO'S MET ZICH MEEBRENGEN VOOR DE CLIËNTEN BINNEN DE ORGANISATIE.**
- **ER IS KANS OP PERSOONLIJK LETSEL VAN DE FUNCTIONARIS BIJ HET UITVOEREN VAN ZIJN/HAAR FUNCTIE.**
- **IN DE CONTACTEN MET BEWONERS EN RELATIES IS ER KANS OP BEPERKTE IMMATERIËLE SCHADE.**

UITDRUKKINGSVAARDIGHEID

- **RAPPORTEERT MONDELING AAN TEAMLEDEN EN HOUDT DAGELIJKS INFORMELE GESPREKKEN MET BEWONERS EN HUN RELATIES.**

BEWEGINGSVAARDIGHEID

- **MOET MET GROTE REGELMAAT EEN BEZWARENDE LICHAAMSHOUDING AANNEMEN O.A. BIJ HET TILLEN EN HANTEREN VAN ZWARE MATERIALEN.**

OPLETTENDHEID

- **ER IS STRUIKEL- OF VALGEVAAR VOOR BEWONERS OVER WERKMATERIALEN.**
- **SCHOONMAAKMIDDELEN MOETEN VEILIG OPGEBOGEN WORDEN.**

Overige functie-eisen

- **ER WORDEN EISEN GESTELD AAN VOORKOMEN EN GEDRAG IN DE CONTACTEN MET BEWONERS EN HUN RELATIES.**
- **ER WORDEN HOGE EISEN GESTELD AAN GEVOEL VOOR HYGIËNE, NETHEID EN ORDELIJKHEID.**

INCONVENIËNTEN

- **FYSIEKE BELASTING VINDT PLAATS DOOR VEELVULDIG LOPEN, STAAN, TILLEN EN BUKKEN.**
- **ER IS SPRAKE VAN KORTDURENDE INSPANNENDE WERKZAAMHEDEN.**
- **ER KAN SPRAKE ZIJN VAN ONVERHOEDSE BEWEGINGEN.**
- **BIJ LANGDURIGE OMGANG MET DE BEWONERS IS ER BIJ MOMENTEN SPRAKE VAN PSYCHISCHE BELASTING**

Functiebeschrijving dagbestedingscoach Cerein

DAGBESTEDINGSCOACH in de Ouderenzorg en Thuiszorg

Definitie: De dagbestedingscoach is verantwoordelijk voor de coördinatie, organisatie en kwaliteitsbewaking van dagbesteding van cliënten. Het coachen van uitvoerenden is een wezenlijk onderdeel van het takenpakket.

Toelichting: De functie van dagbestedingscoach is een logisch gevolg van de ontwikkelingen in de visie op zorg en welzijn voor ouderen. In die visie staan de welzijnsaspecten steeds centraler. Dit gaat gepaard met sterker individueel gericht kijken en begeleiden.

Beide ontwikkelingen – meer welzijnsgericht en meer individueel gericht – hebben ertoe geleid dat de individuele cliënt meer in beeld komt. Daarmee is dagbesteding, als onderdeel van welzijn, ook het terrein van verzorgende medewerkers, vrijwilligers en familie. Zij krijgen taken in de uitvoering terwijl de coördinatie en ondersteuning in handen blijven van de activiteitenbegeleider. Hierdoor is de oorspronkelijke functie van activiteitenbegeleider als aanbieder van activiteiten ingrijpend veranderd. Er is een nieuwe functie ontstaan: de dagbestedingscoach. Overigens is de functie van dagbestedingscoach niet voorbehouden aan activiteitenbegeleiders.

Inhoud van de functie:

1. Intake. Gericht op onderzoek naar de individuele vragen van de cliënt rond feiten en beleving met betrekking tot levensgeschiedenis, welzijn en dagbesteding. Uitmondend in een individueel en belevingsgericht plan.
2. Coördinatie. Het delegeren, coördineren en afstemmen van activiteiten op basis van dat plan en het daarvoor aanspreken van interne en externe netwerken.
3. Coachen. Het ondersteunen, stimuleren en begeleiden van derden die voor de uitvoering zijn ingeschakeld, zoals verzorgende medewerkers, vrijwilligers, assistenten en familie.
4. Procesbewaking. Het noodzakelijk overleg rond welzijn en dagbesteding van cliënten initiëren, voorbereiden en leiden. De toetsing van de uitvoering op basis van wat in de individuele plannen is afgesproken.
5. Kwaliteit. Het ontwikkelen van visie en uitgangspunten en het doen van voorstellen die de kwaliteit van welzijn en dagbesteding van de doelgroepen in de zorgorganisatie bevorderen.

Vereiste competenties:

- Professionele intake naar feiten en beleving.
- Professioneel methodisch begeleiden.
- Communicatieve vaardigheden als adviseren, coachen en onderhandelen.
- Coördineren van overleg en uitvoering rond cliëntgerichte dagbesteding.
- Netwerken op basis van kennis van de sociale kaart binnen gemeentelijke grenzen.
- Ontwikkelen van visie en het geven van kwaliteitsbevorderende adviezen.

Algemeen:

De dagbestedingscoach beweegt zich volgens de wet WMO op de terreinen van Welzijn, Ondersteuning en Activering gericht op:

- Deelname aan de samenleving via sociaal-culturele activiteiten.
- Zelfredzaamheid en integratie via aangepaste vraaggerichte activiteiten.
- Verbetering en voorkomen van verslechtering via professioneel methodisch begeleiden van activiteiten.

Afhankelijk van de specifieke ontwikkeling binnen een organisatie kunnen vorm, inhoud en benaming van de functie verschillen.

Werkplan afstudeerproject

Dagbestedingscoach

binnen beschermd groepswonen van
Carint.



Naam deelnemende studenten:

Michelle Bosman S284685 LPB groep 407
Maartje Roeleveld S275222 LPB groep 411

Emailadressen:

bosmanmichelle@hotmail.com
maartjeroeleveld@hotmail.com

Telefoonnummer:

Michelle: 06-15557016
Maartje: 06-24630953

Datum:

16-11-2007

Onderwerp

Ons afstudeerproject gaat over het implementeren van een nieuwe functie. Deze nieuwe functie is de dagbestedingscoach. We gaan onderzoeken hoe deze functie geïmplementeerd moet worden binnen beschermd groepswonen binnen de zorg- en welzijnsorganisatie Carint en welke kritische succesfactoren er zijn voor het welslagen van deze implementatie.

Wij hebben al eerder gewerkt binnen de organisatie Carint en dit hebben we een prettige samenwerking ervaren. Daarom hebben we gekeken naar een afstudeerproject binnen Carint. Hiervoor hebben we om de tafel gezeten met een aantal mensen om onze verschillende ideeën te bespreken. Hier kwam een voor ons interessant project uit en er is behoefte aan het resultaat. Hierdoor zijn we gemotiveerd geraakt om een concreet project af te leveren.

Opdrachtgever

De opdrachtgever voor het project namens Carint is Diane Noordink. Zij is manager welzijn en activering. Tevens is zij de projectleidster van het project dagbestedingscoach. De organisatie waarvoor wij het onderzoek gaan uitvoeren, is Carint. Dit is een zorg- en welzijnsorganisatie. Carint levert welzijnsactiviteiten, verpleging en verzorging, zowel thuis als in verschillende (beschermd) woonvormen. Carint biedt diensten vanuit een visie waarin de zelfstandigheid van de cliënt zolang mogelijk gehandhaafd blijft in zijn eigen woonomgeving. Uitgangspunt daarbij is steeds de wens van de cliënt. Het werkgebied voor ons zal in de gemeente Hengelo zijn. Het onderzoeksgebied zal zich ook verder uitbreiden op landelijk niveau. We werken vanuit het Carint Woonzorgcentrum Humanitas. Onze doelgroep zijn dementerende ouderen die beschermd wonen binnen kleinschalige woonvormen.

De contactgegevens van onze opdrachtgever:

Telefoonnummer Diane: 06-51900037

Emailadres Diane: D.Noordink@carint.nl

Situatie en probleemstelling

Er is sprake van vermaatschappelijking van de zorg in Nederland. Er wordt toenemend gekozen voor kleinschalige woonvormen midden in de samenleving om zo lang mogelijk 'thuis' te kunnen blijven. Deze ontwikkeling wordt door de overheid gestimuleerd. De intrede van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) is hier een zeer recent voorbeeld van.

Cliënten zijn zich bovendien steeds meer bewust van kwaliteit van leven en wat hiervoor belangrijk is. Hiermee wordt bedoeld dat de cliënt weet wat belangrijk is voor hem/haar en wat de mogelijkheden zijn voor hem/haar. Daarom worden hogere eisen aan de omgeving gesteld en de wijze waarop zorg en begeleiding wordt geboden. De vraag van de individuele cliënt staat hierin centraal.

Daarom moeten er specialisten komen die inhoudelijk verdieping kunnen aanbrengen en coaching kunnen geven aan andere medewerkers. Hier hebben we het over een dagbestedingscoach, specialist op het gebied van welzijn en activering binnen Carint.

Binnen Carint zijn ze momenteel bezig met het implementeren van de nieuwe functie dagbestedingscoach. Men wil weten wat de aandachtspunten zijn voor het implementeren van de functie dagbestedingscoach en welke kritische succesfactoren er zijn voor het welslagen van deze functie. Tenslotte wil men graag weten welke randvoorwaarden hiervoor nodig zijn (bijvoorbeeld scholing, omscholing, financiële borging, vakinhoudelijke aansturing en plaats van de dagbestedingscoach).

Doelstelling:

In kaart brengen welke kritische succesfactoren er zijn om de functie dagbestedingscoach goed te kunnen implementeren binnen beschermd groepswonen binnen de zorg- en welzijnsorganisatie Carint. Daarnaast bepalen waar de aandachtspunten liggen wat betreft van het implementeren van de functie. Hierover zullen we adviezen uitbrengen.

Onderzoeksvraag:

Wat is de toegevoegde waarde van de dagbestedingscoach binnen het concept van beschermd groepswonen binnen de zorg- en welzijnsorganisatie Carint en waar liggen de belangrijkste aandachtspunten voor de ontwikkeling en implementatie van de functie binnen beschermd groepswonen van Carint?

Taak en rol

Onze taken zullen zijn:

- De ontwikkelingen rondom de dagbestedingscoach onderzoeken om zo ons werk zo goed mogelijk te doen
- Informatie verzamelen over de onderwerpen die naar voren komen tijdens ons afstudeerproject.
- Literatuuronderzoek inzetten
- Praktijkgestuurd onderzoek
- Integreren van theorie en praktijk
- Een antwoord proberen te vinden op een door Carint en ons gestelde onderzoeksvraag.
- Toepassen van (wetenschappelijke) inzichten, theorieën, concepten en onderzoeksresultaten
- Het uiteindelijke resultaat presenteren voor zowel de organisatie als de begeleiding

Onze rollen zullen zijn:

- Uitvoerders met een verantwoordelijkheid voor een praktijkproject tegenover de opdrachtgever
- Studenten met een onderzoekende houding
- Studenten die de opleiding vertegenwoordigen

Onze zelfstandigheid waarmee we de taken zullen uitvoeren is te zien doordat wij:

- De taken zelf plannen
- De planning in de gaten houden
- Opkomen voor onszelf; ons assertief opstellen
- Bemiddelen met de organisatie Carint
- De resultaten in de gaten houden
- Initiatief tonen tot contact maken met de begeleiders

De inhoudelijke ondersteuning die de opdrachtgever kan bieden is (tevens onze verwachtingen):

- Informatie aanbieden
- Observatieverslagen en notulen over zowel de functie dagbestedingscoach als het project.
- Contactpersonen voorstellen
- Resultaten in de gaten houden
- Sturing en begeleiding geven
- Adviezen uitbrengen waar nodig is

Deelvragen

1. Wat is Carint en wat houdt beschermd groepswonen binnen Carint in?
2. Wat houdt de functie dagbestedingscoach binnen Carint in?
3. Wat wil de organisatie Carint bereiken met de implementatie van de dagbestedingscoach binnen beschermd groepswonen?
4. Welke ontwikkelingen van de functie dagbestedingscoach zijn er al op landelijk niveau?
5. Hoe wordt de hulp van de dagbestedingscoach ervaren door cliënten en mantelzorgers die hiermee in aanraking komen op landelijk niveau?
6. Hoe wordt de hulp van de dagbestedingscoach ervaren door woonbegeleiding en assistent woonbegeleiding die hiermee in aanraking komen op landelijk niveau?
7. In hoeverre wordt de kwaliteit van de begeleiding beïnvloed door de dagbestedingscoach binnen beschermd groepswonen op landelijk niveau?
8. Welke randvoorwaarden zijn er nodig om de functie dagbestedingscoach voldoende te kunnen implementeren binnen beschermd groepswonen?
9. Hoe ziet het implementatietraject van de dagbestedingscoach eruit binnen beschermd groepswonen?
10. Welke ervaringen heeft Carint al met de functie dagbestedingscoach?

We denken de volgende kwalitatieve onderzoeksmethode(n) (gebruik maken van gegevens van kwalitatieve aard, bijvoorbeeld uitgeschreven antwoorden vanuit interviews en beschreven observaties) te gaan gebruiken:

- Literatuurstudie *Fase 6 Dataverzameling*
- Analyseren van bestaande informatie (bijvoorbeeld rapportages en functieprofiel) *Fase 6 Dataverzameling, fase 7 Bestaande gegevens en fase 11 Data-analyse*
- Nulmeting; hoe het was? *Fase 7 Bestaande gegevens en fase 8 Interviewen*
- Effectmeting; hoe is het nu? *Fase 8 Interviewen en fase 9 Observeren*
- Interviews (mondeling) *Fase 8 Interviewen*
- Analyseren van bestaande informatie (bijvoorbeeld rapportages en functieprofiel) *Fase 6 Dataverzameling, fase 7 Bestaande gegevens en fase 11 Data-analyse*

We denken de volgende kwantitatieve onderzoeksmethode(n) (verzamelde feiten op basis van vragen waarvan de antwoorden zijn omgezet in getallen) te gaan gebruiken:

- Enquêtes (schriftelijk of via de mail) *Fase 8 Interviewen*

Resultaat

Het product zal bestaan uit: Uitkomst van het onderzoek en aanbevelingen en conclusies richting de implementatie van de functie dagbestedingscoach binnen beschermd groepswonen voor in de toekomst. Hierbij kun je denken aan voorwaarden die gesteld worden aan de dagbestedingscoach, aandachtspunten voor de implementatie van de dagbestedingscoach en wat de toegevoegde waarde is binnen het concept van beschermd groepswonen.

Dit heeft relevantie voor de opdrachtgever, doordat de opdrachtgever wil weten in welke fase het project dagbestedingscoach zit, wat de aandachtspunten zijn voor de implementatie, welke tips er zijn voor de implementatie van de dagbestedingscoach binnen beschermd groepswonen en waar Carint rekening mee moet houden. Er wordt antwoord gegeven op de door Carint en ons gestelde onderzoeksvraag.

Planning en activiteiten

We hebben als eerst contact gezocht met de organisatie Carint of ze een eventuele samenwerking zouden zien zitten en of er een mogelijkheid bestond om bij hun af te studeren. Door het enthousiasme vanuit beiden kanten, hadden we snel afspraken gemaakt en een concreet plan op papier staan.

Dit hebben wij verwerkt in het format afstuderen en dit project laten goed keuren.

Op dit moment zijn we bezig met het opzetten van het werkplan om zo snel mogelijk een begeleider toegewezen te krijgen en te kunnen starten met ons project.

Wat nog te doen in de toekomst? Stappenplan.

- Het werkplan inleveren bij Dineke Behrend.
- We krijgen dan een begeleider toegewezen.
- We nemen contact op met deze begeleider en hebben een gesprek.
- We verwerken de feedback die we hebben gekregen op het werkplan.
- We maken een afspraak met Diane Noordink (onze opdrachtgever en contactpersoon), begeleider vanuit school. Hier zullen we zelf ook bij aanwezig zijn.
- Bij deze afspraak (wat plaatsvindt in de instelling) wordt er kennis gemaakt en tekenen we het projectcontract.
- Dan zullen we een draaiboek maken. Hierin zullen we per week aangeven wat we gaan doen met betrekking tot ons onderzoek.
- Als het draaiboek klaar is, zullen we een start maken in de uitvoering van ons onderzoek.
- De uitvoering zal bestaan uit:
 - Literatuur zoeken voor ons literatuuronderzoek.
 - Literatuuronderzoek. (boeken, observatieverslagen e.d.)
 - Contact leggen met personen die ons informatie kunnen verschaffen.
 - Interviews opstellen.
 - Interviews afnemen.
 - Overige interviews opstellen.
 - Overige Interviews afnemen.
 - Verkregen informatie analyseren.

- De bevindingen uit de theorie naast de praktijk leggen.
- Uiteindelijk zullen we tot antwoorden komen, conclusies kunnen trekken en aanbevelingen kunnen geven met de informatie die we hebben gehaald uit de stappen die hiervoor ondernomen zijn.
- Dit alles zal verwerkt worden in het afstudeerverslag van ons onderzoeksproject. (We zullen gedurende deze fase contactmomenten blijven houden met de instelling en begeleiding. We zullen ook voortdurend feedback ontvangen en verwerken.)
- De afronding zal bestaan uit:
 - Het inleveren van het definitieve afstudeerverslag van ons onderzoeksproject en een cd-rom waar dit op zal staan.
 - Presentatie geven op de instelling over ons onderzoek en uiteindelijke conclusies en aanbevelingen.

Minimaal één keer per maand zullen wij contact hebben met onze projectbegeleider (tevens onze opdrachtgever). Tevens zullen wij minimaal één keer per maand contact hebben met onze docentbegeleider.

Onze verwachtingen van de docent-begeleider zijn:

- Dat we altijd bij diegene terecht kunnen met onze vragen.
- Dat hij onze vooruitgang bewaakt en dus mee kijkt op de achtergrond.
- Dat hij ons motiveert en stimuleert in minder goede tijden.
- Dat hij ons kritisch begeleidt.
- Dat we samen de feedback kunnen doornemen.
- Dat hij ons helpt bij het verdiepen van onze competenties.
- Dat hij ons helpt bij het verdiepen in de literatuur.
- Dat we een vast aantal contactmomenten hebben.

Om een goede samenwerking te hebben, zullen we ons allebei goed verdiepen in de theorie. En onze grenzen er zover in bewaken, dat we allebei evenveel zullen doen. We zullen allebei dezelfde theorie gaan doorlezen, zodat we allebei op de hoogte zijn en de verschillende interpretaties en bevindingen mee kunnen nemen in ons project.

Eén dag in de week zullen we acht uur op kantoor besteden in instelling Humanitas van Carint. Hier krijgen wij een kantoortje met een computer toegewezen waar we gebruik van mogen maken. Daarnaast zullen we contactmomenten hebben voor het afnemen van enquêtes, interviews etc. Hoeveel uur hier in gaat zitten, kunnen we nog niet precies verantwoorden. Op school en thuis zullen we ook nog uren besteden aan het afstudeerproject wanneer dit nodig is, bijvoorbeeld voor het lezen van theorie en verwerken van gegevens.

Eind mei zullen we het project inleveren en de projectpresentatie uitvoeren.

Ureninzet

Taken:	Verwachte uren:
Voorbereiding afstudeerproject (zoeken naar afstudeerproject, gesprekken over ideeën met instellingen, opzet afstudeerproject, werkplan, contactmomenten forum en begeleiders).	30 uur
Gesprek met projectbegeleider en docentbegeleider. Het tekenen van het projectcontract.	3 uur
Literatuurstudie.	100 uur
Opstellen interviews.	20 uur
Uitvoeren van interviews.	100 uur
Landelijke werkbezoeken.	100 uur
Het analyseren van verkregen en onderzochte informatie uit literatuur en interviews.	150 uur
Conclusies trekken en aanbevelingen geven. Dit verwerken in een verslag	100 uur
Alles op een cd-rom zetten.	Half uur
Presentatie geven voor de organisatie en begeleiders.	3 uur
Contactmomenten projectbegeleider en docentbegeleider. (Voortgangsgesprekken en tussenevaluatie)	30 uur
Totaal aantal uren:	616,5

POP

Opleidingskwalificatie 7: Over de (voortgang van de) hulp- en dienstverlening te rapporteren en deze te evalueren; hulp- en dienstverleningsplannen te evalueren en bij te stellen.

Ons hele project draait om het rapporteren en evalueren van de nieuwe functie dagbestedingscoach. Dit zullen we moeten doen, om het onderzoek te laten lopen en een goed beeld te kunnen krijgen van de voortgang van deze functie. Door onze bevindingen kunnen wij de effecten van de functie evalueren, rapporteren en uiteindelijk een conclusie trekken en daar adviezen uit halen.

Opleidingskwalificatie 11: Samen te werken met collega's en vertegenwoordigers van andere beroepsgroepen in het kader van de ontwikkeling en uitvoering van hulpverleningsbeleid en hulpverleningsprogramma's.

Aan deze kwalificatie zullen we werken, doordat we voortdurend met andere beroepsbeoefenaren te maken krijgen, bijvoorbeeld de directeur, manager, projectleden, psycholoog. Wij zullen contacten met hen moeten leggen, om ons onderzoek te kunnen doen. Door middel van interviews, enquêtes en samenwerking zullen we tot een goed eindresultaat van ons onderzoek komen. De samenwerking die we zullen hebben is in het kader van de ontwikkeling en uitvoering van de nieuwe functie dagbestedingscoach waar ons project om draait.

Opleidingskwalificatie 16: Een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling en vernieuwing van de instellingsmethodiek, door beroepsrelevante ontwikkelingen in de samenleving en in de zorg in kaart te brengen en te analyseren en aanzetten te geven die leiden tot verbetering van beleid en werkwijzen met betrekking tot hulp- en dienstverlening binnen en vanuit de organisatie.

We brengen met ons onderzoek een beroepsrelevante ontwikkeling in de zorg in kaart, namelijk de nieuwe functie dagbestedingscoach. Deze functie zullen we moeten analyseren en we zullen dan aanzetten geven die leiden tot verbetering. Hierdoor zullen de werkwijzen van de nieuwe functie dagbestedingscoach verbeteren en in ontwikkeling treden met betrekking tot de hulp- en dienstverlening binnen de organisatie.

Doordat we onze bevindingen op dit gebied uiteindelijk allemaal in kaart zullen brengen, leveren wij een bijdrage aan de vernieuwing van de nieuwe functie dagbestedingscoach en ontwikkeling van de instellingsmethodiek.

Opleidingskwalificatie 22: Een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van de beroepsmethodiek en de wetenschappelijke verankering van de beroepsmethodiek SPH door ondermeer praktijkgestuurd onderzoek te verrichten, praktijktheorieën te ontwikkelen en nieuwe vragen en ontwikkelingen te doordenken op de consequenties voor bestaand beleid en de methodiek.

Met ons praktijkgestuurd onderzoek proberen we een resultaat te boeken waardoor we een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van een nieuwe functie dagbestedingscoach. Dit betekent dat we tevens een bijdrage leveren aan de methodieken die passen bij deze functie. We zullen ook gaan kijken naar de ontwikkelingen die er nu zijn wat betreft deze functie en wat men daar nog in kan veranderen. Hier zullen de consequenties voor het bestaande beleid ook in naar voren komen.

Bronnenstudie

Relevante bronnen voor ons project zijn:

- Interviews:
 - Nienke de Haan. Zij is projectleider van realisatie beschermd- en verzorgd wonen. Bij haar kunnen we informatie krijgen over kleinschalig wonen binnen Carint.
 - Maureen Denissen. Zij werkt in het Woolde (ook een woonzorgcentrum van Carint) waar de dagbestedingscoach al in ontwikkeling is.
 - Jan Zwierenberg. Dit is de projectdirecteur realisatie beschermd en verzorgd wonen van Carint. Hij kan ons helpen bij overstijgende vragen.
 - Marianne Kleinsman. Zij heeft al ervaringen als dagbestedingscoach op de afdeling De Marke en De Brink van Carint.
 - Yvonne Brands, zij draait een pilot in het Elizabeth in Delden.
- Internet
 - Intranet Carint
 - Vereniging voor Nederlandse Gemeenten
 - Wonen met dementie: Kleinschalige zorg voor mensen met dementie
<http://www.wonenmetdementie.nl/home.do>
 - Artikel personeelskrant ZorgSaam Online van Orbis medisch en zorgconcern.
http://www.orbisconcern.nl/actueel/archief_orb/2004/2004_03_act_orb_dagbestedingscoach.php
 - <http://www.picarta.nl/DB=2.41/CMD?ACT=SRCH&IKT=1016&SRT=RLV&TRM=dagbestedingscoach>
- Concepten / Boeken
 - Carint, Functieprofiel medewerker Welzijn en Activering / dagbestedingscoach, 2007, 2^e concept.
 - Noordink.D, Verkennende notitie: De dagbestedingscoach binnen Carint, 2004.
 - Noordink.D, Projectopdracht: Dagbestedingscoach, 2007
 - Kleinsman, M., Ervaringsrapport dagbestedingscoach op de afdeling De Marke en De Brink.
 - Organisatie Cerein, Cursusmap dagbestedingscoach, een vak apart.
 - Jonker, C., Alzheimer en andere vormen van dementie, Bohn Stafleu van Loghum, Houten, 2001.
 - Stoelinga, B., Leren van veranderen: kleinschalige zorg voor mensen met dementie, NIZW, Utrecht, 2004.
 - Voogt, T., Werken met demente ouderen, Bohn Stafleu van Loghum, Houten, 2001.
 - Grol, R., Implementatie: effectieve verbetering in de patiëntenzorg, Elsevier gezondheidszorg, Maarssen, 2006.
 - Isarin, J., Mantelzorg in een ontmantelde privé-sfeer, uitgeverij Damon, 2004.
 - Schuringa, L., Omgaan met diversiteit, uitgeverij H. Nelissen, Soest, 2003.
 - Bassant, J. en S. de Roos, Methoden voor Sociaal Pedagogische Hulpverleners, Coutinho, Bussum, 2003.
 - Rögels, N., Levensloopsychologie, Nelissen, Soest, 2004.
 - Gualthérie van Wezel, L. en K. Waaldijk, Doelgroepen in de (semi-) residentiele Sociaal Pedagogische Hulpverlening, Bohn Stafleu van Loghum, Houten, 2001.
 - Kloppenburg, R. en M. Heemelaar, Methodiek Sociaal Pedagogische Hulpverlening, Bohn Stafleu van Loghum, Houten, 2001.
 - Berkenbosch, R. en W. Koetsenruijter, Schrijven van beleidsnotities, Noordhoff Wolters, Groningen, 2003.
 - Bil, P. de, Observeren, Registreren, Rapporteren en Interpreteren, Nelissen, Soest, 2004.

- Instellingen / Instanties:

- Wooncentrum Anton Pieckhofje (Onderdeel van stichting SHDH) in Haarlem. Anton Pieckhofje is één van de koplopers in het kleinschalig wonen voor mensen met dementie. Hier kunnen we terecht voor informatie over het kleinschalig wonen.
- Zorgcentrum Simnia in Zeeland. Deze instelling kan ons helpen bij informatie over hoe de situatie was voor de komst van de dagbestedingcoach.
- Gemeente Hengelo. Hier kunnen we terecht voor de WMO.

Gedurende het project zal de bronnenlijst zich nog wel uitbreiden, want als we echt met het project bezig gaan, zullen we ons misschien nog meer moeten verdiepen in bepaalde onderwerpen.

Bijlage 4 Urenverantwoording

Taken:	Gewerkte uren:
Vorbereiding afstudeerproject (zoeken naar afstudeerproject, gesprekken over ideeën met instellingen, opzet afstudeerproject, werkplan, contactmomenten forum en begeleiders).	30 uur
Gesprek met projectbegeleider en docentbegeleider. Het tekenen van het projectcontract.	3 uur
Literatuurstudie.	80 uur
Opstellen interviews.	30 uur
Uitvoeren van interviews.	100 uur
Landelijke werkbezoeken.	60 uur
Het analyseren van verkregen en onderzochte informatie uit literatuur en interviews.	160 uur
Conclusies trekken en aanbevelingen geven. Dit verwerken in een verslag	100 uur
Alles op een cd-rom zetten.	Half uur
Presentatie maken en geven voor de organisatie en begeleiders.	7 uur
Contactmomenten projectbegeleider en docentbegeleider. (Voortgangsgesprekken en tussenevaluatie)	30 uur
Totaal aantal uren:	600,5