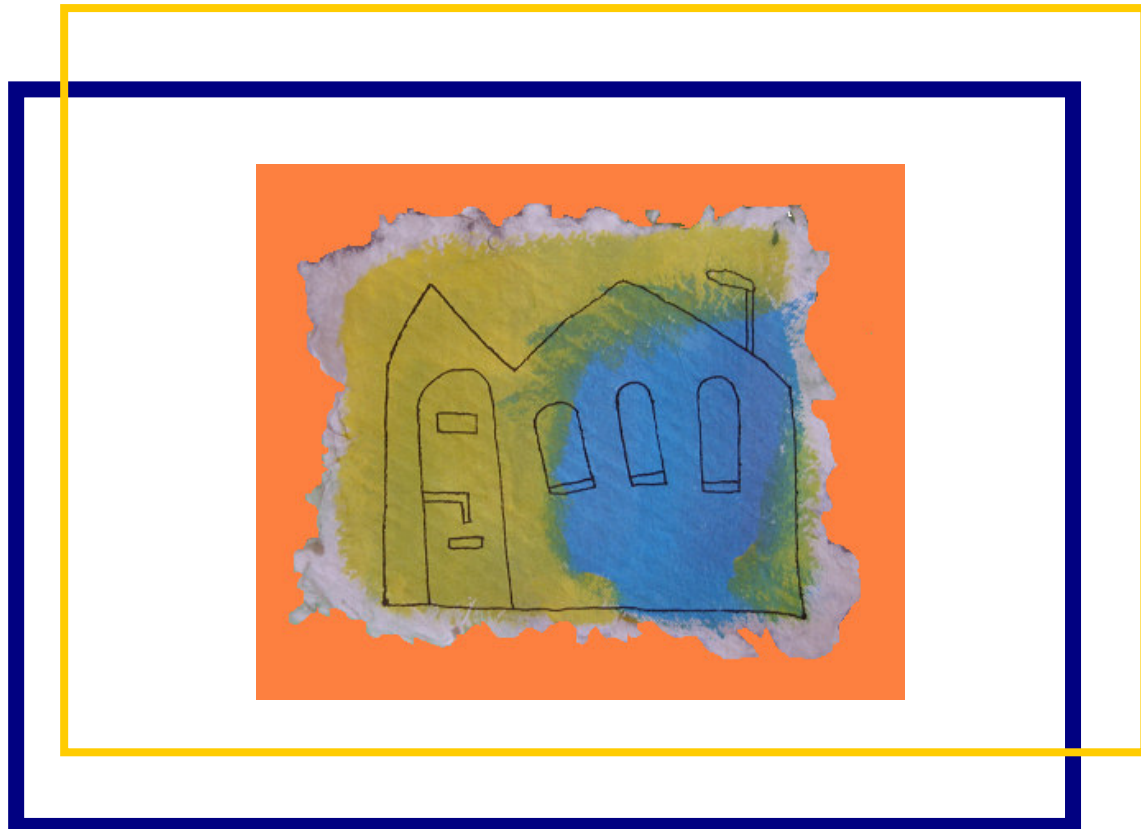


Samen staan we Sterk!



Een onderzoek naar de optimale randvoorwaarden voor de ideeën uit de clusterdag oktober 2008 waarbij de uitwisseling van kennis en expertise de rode draad vormt.

Namen	: Marjolein van den Brink-Kersbergen Jacoline Lokhorst-Boer
Opdrachtgever	: Bartiméus, Sector Werken
Afstudeerbegeleider CHE	: Jan van der Kolk
Afstudeerbegeleider Bartiméus	: Gert Sijl
Vakcode	: Meesterproef K431
Datum	: Mei 2009



Inhoudsopgave	pagina
Samenvatting	5
Voorwoord	7
1 Opzet Onderzoek/project	10
1.1 Inleiding	
1.2 Aanleiding en Probleemstelling	
1.3 Vraagstelling	
1.4 Werkwijze	
1.5 Definities	
1.5.1 Samenwerken	
1.5.1.1 Vormen van Samenwerken	
1.5.2 Doelgroepomschrijving	
1.5.3 Cliënten en Medewerkers	
1.5.4 Werkplaatsen	
1.6 Samenvatting & Conclusie	
2 Huidige situatie	15
2.1 Inleiding	
2.2 De 8 ideeën van de Clusterdag	
2.2.1 Samenwerkingsideeën DAC & BWP	
2.2.2 Mening Medewerkers	
2.3 Nieuwe samenwerkingsideeën	
2.3.1 Nieuwe samenwerkingsideeën DAC & BWP	
2.3.2 Een blik op een ander organisatie: Amerpoort	
2.4 Samenvatting & Conclusie	
3 Samenwerken	26
3.1 Inleiding	
3.2 Samenwerken	
3.2.1 Betekenis voor Sector Werken	
3.3 Werken aan de ontwikkeling van Samenwerking	
3.3.1 Betekenis voor Sector Werken	
3.4 Systeem Denken	
3.4.1 De IJsberg	
3.4.2 Betekenis voor Sector Werken	

3.5	Tips voor het invoeren van Plannen en Veranderingen
3.6	Samenvatting & Conclusie

4	Randvoorwaarden	35
----------	------------------------	-----------

4.1	Inleiding
4.2	Randvoorwaarden
4.3	Toekomstperspectief Medewerkers
4.3.1	Samenwerking tussen Cliënten
4.4	Schema Pieter Coppoolse
4.5	Samenvatting & Conclusie

5	Samenwerking tussen BWP Langbroek en het DAC	45
----------	---	-----------

5.1	Inleiding
5.2	Plan Do Check Act Cyclus
5.3	Knuffelboerderij
5.3.1	Plan Do Check Act Cyclus
5.3.1.1	Plan
5.3.1.2	Do
5.3.1.3	Check
5.3.1.4	Act
5.3.2	Nog een mogelijkheid
5.4	Moestuin
5.4.1	Plan Do Check Act Cyclus
5.4.1.1	Plan
5.4.1.2	Do
5.4.1.3	Check
5.4.1.4	Act
5.4.2	Meer Mogelijkheden
5.5.	Samenvatting & Conclusie

6	Conclusie en discussie	60
----------	-------------------------------	-----------

6.1	Conclusies
6.2	Discussie

Nawoord	64
----------------	-----------

Literatuurlijst	65
------------------------	-----------

Bijlagen

66

Bijlage 1	Clusterdag Ideeën 10 oktober 2008
Bijlage 2	Evaluatie Clusterdag 10 oktober 2008
Bijlage 3	Briefing 2009
Bijlage 4	Gedeelten Kaderbrief
Bijlage 5	Interviews
Bijlage 6	Uitkomsten Interviews
Bijlage 7	Integratieladder
Bijlage 8	Wettelijke kaders en eisen huisvesting dieren

Samenvatting

Inleiding

Dit verslag gaat over de uitwisseling van kennis en expertise binnen Sector Werken van Bartiméus. Bartiméus is een landelijke organisatie die de kwaliteit van leven voor mensen die slechtziend of blind zijn wil verbeteren. Met persoonlijk advies, ondersteuning en kennisoverdracht.

Vanuit de clusterdag zijn er door de medewerkers acht ideeën gekomen die de uitwisseling van kennis en expertise, samenwerking zouden kunnen bevorderen. Wij hebben de opdracht gekregen die ideeën uit te werken tot globale plannen en deze te voorzien van randvoorwaarden. Eén van deze ideeën is; "cliënten van het DAC en van de boerderij Langbroek werken samen aan de verbouw van planten." De overige ideeën staan beschreven in hoofdstuk twee.

Werkwijze; praktische en theoretische invalshoek

Om tot een uitwerking van de ideeën te komen hebben wij een aantal medewerkers van Sector Werken geïnterviewd. Van hen willen we weten wat de randvoorwaarden zijn die zij nodig hebben om tot een samenwerking te komen. Een greep uit deze randvoorwaarden; beide partijen moeten gemotiveerd en enthousiast zijn en beide partijen zijn gelijkwaardig, de veiligheid van de cliënt staat voorop, het project moet de tijd en het geld krijgen die er voor nodig is.

Ook hebben we de medewerkers gevraagd wat zij er van vinden om te gaan samenwerken met andere werkplaatsen. Medewerkers hebben aangegeven enthousiast te zijn over dat idee. Op dit moment wordt er nauwelijks samengewerkt en de medewerkers zeggen dat er daardoor kennis verloren gaat. "Er kan veel van elkaar geleerd worden", is één van de opmerkingen die voorbij kwam tijdens het interviewen.

Aan de andere kant zijn de medewerkers ook op hun hoede. Op dit moment is er geen duidelijk beeld van wat er gebeurt bij de andere werkplaatsen. Zoals welke doelgroep de werkplaats bezoekt en wat de werkzaamheden zijn.

Naast het interviewen van medewerkers hebben we ook een gesprek gehad met een manager van de Amerpoort. Mevrouw T. de Waal is manager van de divisie dagbesteding binnen de Amerpoort. Aan haar hebben we gevraagd hoe de samenwerking tussen de verschillende werkplaatsen (dagbestedinglocaties) daar geregeld is.

Behalve de ideeën van de clusterdag zijn er ook nieuwe samenwerkingsideeën ontstaan tijdens de interviews zoals bijvoorbeeld de samenwerking tussen de houtafdeling en het atelier. De cliënten van de houtafdeling maken een bank en de cliënten van het atelier maken de kussens. En zo zijn er nog meer nieuwe samenwerkingsideeën beschreven.

We hebben niet alleen gekeken naar de samenwerking uit het oogpunt van de medewerkers maar ook vanuit de literatuur. We hebben gezocht naar literatuur die praktische tips geeft over het tot stand komen van een samenwerking tussen verschillende partijen. Deze literatuur hebben we ook

gevonden. Een voorbeeld is het systeem denken. Bill Bryan, Michael Goodman en Jaap Schaveling beschrijven in hun boek "Systeem denken" een model wat zij de "ijsberg" noemen. In dit model gaat het om de verschillende niveaus die onder het topje van ijsberg zitten. De veranderingen die plaats vinden onder het topje van de ijsberg, het gedeelte wat vaak niet gezien wordt, hebben effect op de lange termijn. Wij hebben voor dit model gekozen omdat wij denken dat juist de benadering van dit model erg relevant en belangrijk is om er voor te zorgen dat de samenwerking van lange duur is.

We hebben 2 ideeën specifiek uitgewerkt, de "Knuffelboerderij" en de "Moestuin". Deze ideeën hebben we uitgewerkt volgens de Plan Do Check Act – Cyclus. Deze cyclus is zeer geschikt voor het uitvoeren van pilots. Dat is ook de reden dat we daarvoor gekozen hebben. Ons inziens is het beter om op een kleine schaal iets nieuws te proberen zodat de omgeving niet verstoord wordt. Zodat wanneer het project niet goed verloopt er niet teveel schade ontstaat. Dan wanneer er een grote verandering wordt doorgevoerd, wanneer deze niet slaagt zijn de gevolgen groter.

Als laatst hebben wij onze aanbevelingen beschreven voor het uitwerken van de 8 ideeën en welke randvoorwaarden daarvoor nodig zijn. We kwamen ook een aantal aspecten in het project tegen die nader onderzocht kunnen worden. Voorbeelden hiervan zijn:

1. de medewerker heeft geen duidelijk beeld van de werkzaamheden en de doelgroep van de andere werkplaatsen en;
2. het zou raadzaam zijn om alvast met een van de plannen te gaan starten zodat er in de praktijk gekeken kan worden waar de nieuwbouw precies aan moet voldoen.

Voorwoord

Bartimeus is een landelijk werkende organisatie voor onderwijs, zorg- en dienstverlening aan mensen die visueel en/of verstandelijk gehandicapt zijn. Deze laatste groep wordt ook wel aangeduid als meervoudig gehandicapt. Binnen Bartimeus Doorn wonen meervoudig gehandicapte kinderen, volwassenen en ouderen. Naast wonen biedt Bartimeus ook dagbesteding. Dit wordt ook wel "Sector Werken" genoemd. Binnen Sector Werken is er een dagactiviteitencentrum, verder genoemd het DAC, het DAC bevindt zich op het terrein. Daarnaast zijn er 3 buitenwerkplaatsen (verder genoemd BWP), deze bevinden zich buiten het terrein. In 2009 wordt er gestart met de nieuwbouw van het DAC-gebouw. Er is daarvoor een commissie opgesteld; commissie Nieuwbouw. De commissie heeft aan ons gevraagd de ideeën die uit de clusterdag oktober 2008 zijn voort gekomen uit te schrijven en te ontwikkelen tot globale plannen waarbij de uitwisseling van kennis en expertise de rode draad vormt.

Visie Bartiméus

Bartiméus zet zich in om de kwaliteit van leven van mensen die slechtziend of blind zijn te verbeteren. Met persoonlijk advies, ondersteuning en kennisoverdracht. Hoe dat gebeurt, bepaalt de cliënt zelf. Hij voert de regie over zijn leven en maakt daarin zijn eigen keuzes.

Wij zoeken naar de beste vormen van ondersteuning voor onze cliënt. En werken volgens de laatste inzichten. Daarbij zoek wij continu naar verbeteringen. Dat zijn wij verplicht aan onze cliënten. Wij gaan door tot wij het antwoord hebben op vragen van onze cliënten. Ook als we daarvoor grenzen moeten doorbreken.

Bartiméus wil de samenwerking toegankelijker maken voor slechtziende en blinde mensen. Wij stellen daarom onze kennis en ervaring beschikbaar en nemen actief deel aan het maatschappelijke debat. Daarbij gaan we zo nodig tegen de gebaande paden in.

Bartiméus werkt vanuit een christelijke levenshouding. Dit blijkt uit onze betrokken manier van werken. Persoonlijk en respectvol voor ieder mens. Bartiméus staat open voor iedereen, ongeacht de levensovertuiging¹.

Missie Bartiméus

Wanneer leven, leren, werken en wonen met een visuele beperking tot vragen leidt, is Bartiméus beschikbaar voor een passend, persoonlijk en professioneel antwoord².

Visie Sector Werken

In de uitwerking maken we ons in de Sector Werken hard om voor elke cliënt een passende en hoogwaardige daginvulling na te streven door het gehele continuüm van dienstverlening variërend van dagbesteding, vormen van begeleid werken, bemiddeling en begeleiding bij regulier werk te bieden.

¹ http://www.bartimeus.nl/over_bartimeus/visie_en_missie 05-05-09

² http://www.bartimeus.nl/over_bartimeus/visie_en_missie 05-05-09

Uitgangspunt is dat alle (werkgerelateerde) activiteiten bijdragen aan de ontplooiing/ ervaring, status/identiteit en maatschappelijke bijdrage.

Om dat te bereiken is samenhang en verankering van onderlinge samenwerking van groot belang. Een gemeenschappelijk toekomstbeeld, visie en beleidsagenda kunnen hier een belangrijk fundament vormen en richting geven. Maar leren van elkaar, open staan voor kansen en onderlinge betrokkenheid, delen van de visie en ervaren van onderlinge verbinding zijn mogelijk nog belangrijkere voorwaarden om als Sector Werken succesvol te kunnen zijn³.

Even voorstellen

“Wij” zijn Marjolein van den Brink - Kersbergen en Jacoline Lokhorst - Boer en het in de eerste alinea van het voorwoord beschreven project is onze afstudeeropdracht. Wij zijn vierde jaars Sociaal Pedagogisch Hulpverlening studenten aan de Christelijk Hogeschool in Ede (CHE). Marjolein is werkzaam binnen Bartimeus, Sector Werken op het DAC. Zij heeft contact gehad met Gert Sijl, hij is lid van de commissie Nieuwbouw. Zodoende kwamen wij aan dit project. Jacoline is werkzaam bij stichting Careander voor zorg- en dienstverlening aan mensen met een verstandelijke beperking. Zij is werkzaam op een wooncentrum maar heeft daarvoor een aantal jaren op dagbesteding gewerkt bij Careander.

Samen staan we Sterk

De titel van ons project is “Samen staan we Sterk”. We hebben hiervoor gekozen omdat het woord “samen” centraal staat in ons verslag. Door samen te werken deel je kennis met elkaar, deel je visie met elkaar en vergroot je de expertise op de werkvloer. Dit alles is in de belang van de cliënt doordat je meer mogelijkheden aan de cliënt kan aanbieden.

De foto op de voorkant van het verslag is het resultaat van een samenwerking op afstand tussen cliënten van BWP Boschwijk, het DAC, BWP Driebergen en BWP Gildenhoek (hierover leest u meer in hoofdstuk 1). Het papier waar de tekening op staat, is gemaakt door de cliënten van de papierschepperij (onderdeel van BWP Boschwijk). De achtergrondkleur is geschilderd door een cliënt van het DAC, de tekening is gemaakt door een cliënt van Driebergen. Een cliënt van Gildehoek heeft er voor gezorgd dat de tekening bij de juiste personen terecht kwam. De tekening zelf is een boerderij. We hebben daarvoor gekozen omdat we het idee “knuffelboerderij” concreet hebben uitgewerkt en wij vinden dat het uitvoeren van dit plan zeker de moeite waard is voor zowel cliënten als de medewerkers.

Een woord van Dank

Wij willen hierbij ook de gelegenheid nemen om verschillende mensen te bedanken die ons hebben geholpen bij dit afstudeerproject. Onze afstudeerbegeleiders Jan van der Kolk, vanuit de CHE en Gert Sijl, vanuit Bartiméus. De leden van de commissie Nieuwbouw voor de opdracht. De medewerkers van

³ infonet, Truda Kruijer, directeur Sector Werken

Sector Werken voor hun tijd en geduld die we nodig hadden voor het stellen van onze vragen. Mevrouw T. de Waal, manager Artistiek en Ambacht werkzaam bij organisatie Amerpoort die we hebben mogen interviewen. Als laatste willen we onze mannen, Bert Lokhorst en Henri van den Brink, bedanken voor hun steun en geduld.

Wij hopen dat ons afstudeerproject een positieve bijdrage zal leveren aan de keuze en de ontwikkelingsmogelijkheden van de cliënt en aan het beleid van Bartiméus zodat de uitwisseling van kennis en expertise daadwerkelijk vergroot wordt.

Ede, Mei 2009

Marjolein van den Brink - Kersbergen

Jacoline Lokhorst - Boer

1 Opzet Onderzoek

1.1 Inleiding

We beginnen dit verslag met het opzet van ons project. Hierin beschrijven wij de aanleiding en probleemstelling van ons onderzoek. Van daaruit is de vraagstelling voortgekomen. In de volgende hoofdstukken willen wij daar graag antwoord geven. Vervolgens geven wij een toelichting op onze werkwijze en beschrijven wij een aantal definities, die in dit verslag en project met regelmaat voorkomen.

1.2 Aanleiding en Probleemstelling

Aanleiding:

In 2009 wordt er op Bartimeus Doorn gestart met de nieuwbouw van het DAC- gebouw. Het oude DAC- gebouw wordt afgebroken. Bartiméus wil dat het DAC (Dagactiviteitencentrum) en de BWP (Buiten werkplaatsen) meer gaan samenwerken. Eén van de doelen die Bartiméus daarbij heeft is het vergroten van de mogelijkheden van de cliënten. Dit past binnen de beleidskaders van Bartiméus 2009, waar kennis en expertise en het uitwisselen van beide, de rode draad vormt⁴. Ook de geplande nieuwbouw moet daarop afgestemd zijn. Aangezien de nieuwbouw, de nieuwe bekostiging van de zorg (ZZP) en het verplaatsen van diverse intramurale locaties veel van de organisatie gaat vragen is er op 10 oktober 2008 een clusterdag georganiseerd. Er is een commissie ingesteld, bestaande uit één unitleider, één beleidsmedewerker en één gedragskundige. Vanuit deze commissie is de opdracht gekomen dat de medewerkers van het DAC en de BWP bij elkaar gaan kijken en inventariseren welke mogelijkheden er zijn om gebruik te maken van elkaars kennis en expertise. De uitkomsten daarvan zijn gedeeld tijdens een clusterdag in oktober 2008. Uit deze clusterdag zijn 8 ideeën voortgekomen. De commissie heeft ons als opdracht gegeven deze ideeën (concreet) uit te werken tot globale plannen en te beschrijven welke randvoorwaarden er nodig zijn om deze plannen te realiseren. Te denken valt aan een concrete omschrijving van de doelgroep. Bijvoorbeeld aan welk profiel moet de cliënt voldoen om te kunnen werken bij een BWP of DAC?

Probleemstelling:

Het DAC en de BWP werken nauwelijks samen. Ook is er onvoldoende zicht op de randvoorwaarden die hier voor nodig zijn.

De hoofdcriteria voor onze conclusieaanbevelingen zijn :

1. Ze moeten de keuze en de ontwikkelingsmogelijkheden van de cliënt vergroten.

⁴ Zie bijlage 4; Kaderbrief Bartiméus

2. Ze moeten herkenbare handvatten bieden zodat de uitwisseling van kennis en expertise binnen Bartimeus vergroot wordt.

1.3 Vraagstelling

In ons project zoeken wij antwoord op de volgende vraag: "Welke globale plannen kunnen wij afleiden uit de 8 ideeën van de clusterdag en wat zijn onze aanbevelingen om optimale randvoorwaarden te realiseren voor het uitvoeren van deze plannen?" De volgende deelvragen komen daaruit voort:

1. Welke ideeën zijn er aanwezig op dit moment (december 2008 – maart 2009) en welke kunnen er gecreëerd worden om de uitwisseling van kennis en expertise tussen het DAC en de BWP te bevorderen?
2. Hoe kunnen de ideeën omgezet worden in globale plannen?
3. Welke optimale randvoorwaarden zijn er nodig om deze plannen te realiseren?
4. Wanneer kan er gesproken worden van een geslaagde uitwisseling van kennis en expertise tussen het DAC en de BWP?

1.4 Werkwijze

We hebben er voor gekozen om de ideeën die uit de clusterdag zijn voortgekomen nader te analyseren door middel van:

- Interviews, we hebben medewerkers van het DAC en de BWP geïnterviewd hoe zij tegen de samenwerking met het DAC en andere BWP aan kijken, wat voor ideeën zij daar bij hebben en welke mogelijkheden er zijn.
- Ons te oriënteren bij andere organisaties, hoe wordt daar binnen de dagbesteding met elkaar samen gewerkt?
- Literatuuronderzoek naar teamsamenwerking, systeemtheorie, groepsdynamica, creatieve processen en ontwikkelingsgericht werken.

1.5 Definities

1.5.1 Samenwerken

In de aanleiding en vraagstelling hebben we het over de uitwisseling van kennis en expertise. Maar hoe bereik je die uitwisseling? Wij vinden dat je dit bereikt door middel van samenwerking omdat voor die uitwisseling ontmoeting noodzakelijk is. De definitie van samenwerken in de Van Dale staat

omschreven als: "samenwerken, in onderling overleg werken"⁵. Wanneer je kennis en expertise wilt uitwisselen moet je met elkaar in contact komen, elkaar ontmoeten. Dus met elkaar in overleg gaan. Niet dat dit een voldoende voorwaarde is, maar naar onze mening wel een noodzakelijke.

1.5.1.1 Vormen van Samenwerken

Er zijn verschillende vormen van samenwerken. Zo kun je samenwerken op een afstand door middel van communicatie via telefoon, internet, etc. Je kunt ook samenwerken door bij elkaar te komen en gezamenlijk aan het doel te werken. Met dit project zijn beide vormen van samenwerking van toepassing. In de conclusie en discussie adviseren wij hoe deze vormen gebruikt kunnen gaan worden.

1.5.2 Doelgroepomschrijving

In ons verslag spreken we van twee verschillende groepen die vallen binnen Sector Werken namelijk: de DAC- cliënten en de BWP- cliënten.

DAC cliënten

Onder DAC- cliënten verstaan we cliënten die het DAC bezoeken.

De cliënten van het dagactiviteitencentrum verschillen zeer in ontwikkelingsniveau en mogelijkheden. Naast de visuele en verstandelijke handicap kunnen zij ook nog beperkingen hebben in het gehoor en/of de motoriek, epilepsie of een stofwisselingsziekte. Het aantal handicaps lijkt indrukwekkend, maar zegt weinig over de mens achter de handicaps of over de gevolgen van de handicaps. Er zijn cliënten met verschillende handicaps, met wie bijna geen contact te krijgen is. Er zijn ook cliënten met dezelfde handicaps, met wie er gepraat kan worden. Er zijn cliënten die bijna niets zelf kunnen maar er zijn ook cliënten die ondanks hun handicaps heel veel zelf kunnen. En alles wat hier tussenin ligt komt natuurlijk voor. In het eerste contact met cliënten vallen vaak alleen de handicaps op. Naarmate je hen beter kent, treden ze als mens meer naar voren. Mensen die onderling net zo verschillend zijn als wie als ook. Het aantal handicaps zegt dus op zich nog niet zoveel. De aard en de ernst van de handicapcombinatie bepalen welke beperkingen iemand heeft en hoeveel begeleiding we moeten bieden.

Omdat de cliënten van het dagactiviteitencentrum zich niet altijd even gemakkelijk laten kennen, is het opbouwen en handhaven van een vertrouwensrelatie een centraal kenmerk in de omgang. Daarnaast zijn aspecten als herkenbaarheid, voorspelbaarheid, duidelijkheid en continuïteit in persoon, tijd en plaats van groot belang.⁶

⁵ <http://www.vandale.nl/vandale/opzoeken/woordenboek/?zoekwoord=samenwerken> 24-04-2009

⁶ Algemene DAC- folder, januari 2008

BWP cliënten

Onder BWP- cliënten verstaan we cliënten die de BWP bezoeken.

Deze cliënten hebben een visuele en een verstandelijke handicap. Het is zo dat de verstandelijke handicap die deze cliënten hebben minder heftig is als die van de DAC cliënten.

Deze cliënten kunnen als volgt worden omschreven:

- Cliënten die aangemerkt worden als vakkrachten
- Cliënten die verantwoordelijk zijn voor ondersteunende werkzaamheden
- Cliënten die de werkplaats gebruiken als zintuiglijk inspirerende en stimulerende omgeving
- Cliënten met een behandelvraag met zeer moeilijk hanteerbaar gedrag gekoppeld aan een toekomstperspectief in de vorm van beroepspraktijkonderwijs (individuele begeleiding).

Er zijn vier verschillende BWP: Boerderij Langbroek, werkplaats Boschijk, werkplaats Driebergen en de Gildehoek. Als je kijkt naar de integratieladder⁷ dan is er voor elke trede een passende werkplek voor de cliënten.

1.5.3 Cliënten en Medewerkers

In ons verslag spreken we van cliënten en medewerkers. Met medewerkers bedoelen we de begeleiders van de cliënten, de medewerkers in de organisatie. We weten dat er op verschillende BWP gesproken wordt van medewerkers/ werknemers in plaats van cliënten. Om het voor de lezer en onszelf duidelijk te houden waar het over gaat hebben we gekozen voor één term; namelijk de cliënt en de medewerker.

1.5.4 Werkplaatsen

In ons verslag spreken we van het DAC en BWP wanneer we ze gezamenlijk benoemen spreken we over werkplaatsen.

1.6 Samenvatting & Conclusie

In dit verslag willen wij antwoord geven op de vraagstelling en de deelvragen. In hoofdstuk 2 kunt u lezen over de 8 ideeën die vanuit de clusterdag oktober 2008 zijn voortgekomen en welke samenwerkingsideeën er nog meer mogelijk zijn. In hoofdstuk 3 leest u over de uitwisseling van kennis en expertise oftewel samenwerken. Welke voorwaarden zijn er nodig om dit te kunnen slagen? In hoofdstuk 4 beschrijven we de randvoorwaarden die er nodig zijn voor het uitvoeren van de 8 ideeën, dit vanuit het oogpunt van de medewerker. In hoofdstuk 5 hebben we de samenwerking

⁷ Zie bijlage 7; Integratieladder

tussen het DAC en BWP Langbroek uitgebreid beschreven, wij hebben daarvoor 2 plannen volgens de Plan Do Check Act cyclus beschreven namelijk de "Knuffelboerderij" en de "Moestuin". In hoofdstuk 6 kunt u onze aanbevelingen t.a.v. de vraagstellingen lezen maar ook de discussiepunten. Hiermee bedoelen we de vragen uit ons project waar wij geen voldoende antwoord op hebben gevonden en die eventueel nader onderzocht kunnen worden.

2 Huidige Situatie

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de acht ideeën op het gebied van samenwerking, tussen DAC en BWP, die zijn ontstaan op de clusterdag die gehouden is in oktober 2008. Ook willen we een antwoord geven op deelvraag 2, “Hoe kunnen de ideeën omgezet worden in globale plannen”.

De clusterdag is geëvalueerd door de leden van de commissie Nieuwbouw, die ook onze opdrachtgevers zijn. In de clusterdag evaluatie⁸ staan de acht ideeën globaal opgesteld. In steekwoorden staat beschreven wat het idee precies inhoudt. Omdat deze evaluatie ons uitgangspunt is zal er in paragraaf 2.2, dat gaat over die ideeën, niet veel meer informatie staan dan wat er in de evaluatie beschreven staat.

Ook willen we (nieuwe) mogelijkheden op het gebied van samenwerking aandragen. Achter deze (nieuwe) mogelijkheden zijn we gekomen tijdens interviews die we gehouden hebben met verschillende medewerkers die werkzaam zijn binnen Sector Werken. Uit de acht teams die betrokken waren bij de clusterdag hebben we één medewerker geïnterviewd. Dus acht medewerkers in totaal. De medewerkers die we hebben geïnterviewd van de BWP hebben we geselecteerd op basis van informatie van onze afstudeerbegeleider. De medewerkers die we van het DAC hebben geïnterviewd zijn geselecteerd op basis van werkervaring binnen het DAC en op hun ervaring met de organisatie. Daarnaast hebben we gekeken naar de samenwerking in dagbesteding bij andere organisaties, daarvoor hebben wij contact gehad met de organisatie Amerpoort. Wat kunnen wij van hun leren?

2.2 De 8 ideeën van de Clusterdag

2.2.1 Samenwerkingsideeën DAC en BWP

In de tabel hieronder staan de ideeën beschreven die ontstaan zijn op de clusterdag. Onder de tabel worden de ideeën iets meer toegelicht. Omdat alle ideeën op een andere manier zijn beschreven zal het ene idee meer toegelicht worden dan het andere idee.

Om toch wat meer structuur te krijgen in het beschrijven van de ideeën worden de volgende punten belicht; hoe vaak het voorkomt in een week (frequentie), waar het gebeurt (locatie), hoe de begeleiding wordt vormgegeven (begeleiding) en hoe het vervoer geregeld is (vervoer). Voor deze punten is gekozen omdat deze in bijna alle ideeën beschreven staan. Op deze manier worden de ideeën uitgewerkt tot globale plannen. We hebben ervoor gekozen om in hoofdstuk 5 twee ideeën

⁸ Zie bijlage 2; Evaluatie Clusterdag

verder uit te werken door middel van de plan-do-check-act cyclus. Meer informatie over deze cyclus leest u in dat hoofdstuk.

Ideeën van de clusterdag	Samenwerking tussen
Op de boerderij in Langbroek staat een knuffelboerderij waar cliënten van het DAC verschillende dieren kunnen knuffelen en voeren en waar zij kunnen liggen in het hooi.	Langbroek en DAC
Ouderwordende cliënten van de Gildehoek gaan snoezelen ⁹ in het DAC.	Gildehoek en DAC
Hoe kunnen cliënten van Boschwijk ondersteunen bij de muziek op het DAC.	Boschwijk en DAC
Samenwerking tussen het atelier en het DAC, met een sieraad als resultaat.	Driebergen en DAC
Cliënten van het DAC beleven mee op de houtafdeling van Boschwijk.	Boschwijk en DAC
Cliënten van de kantine van de Gildehoek gaan werken in het DAC en verzorgen daar de koffie, thee en/of afwas.	Gildehoek en DAC
Cliënten van het DAC en Langbroek werken samen aan de verbouw van planten.	Langbroek en DAC
Cliënten van het DAC maken kunstwerken die verkocht kunnen worden in bijv 't Ogenblikje ¹⁰ .	Driebergen en DAC

Op de boerderij in Langbroek staat een knuffelboerderij waar cliënten van het DAC verschillende dieren kunnen knuffelen en voeren en waar zij kunnen liggen in het hooi.

Frequentie: Er wordt uitgegaan van één dagdeel (een ochtend of een middag) in de week met de mogelijkheid tot uitbreiding wanneer cliënten van het DAC naar de boerderij komen. Over de frequentie van het alternatieve plan (zie volgende punt) is niets bekend.

Locatie: In eerste instantie wordt het uitgevoerd in een schuur bij de boerderij in Langbroek. Wanneer er cliënten binnen het DAC zijn die de reis naar Langbroek om welke reden dan ook niet kunnen maken, dan zouden cliënten van Langbroek naar het DAC in Doorn kunnen komen met wat hooi en dieren. Net iets naast het DAC staat een luchtkussenhal. De bedoeling is dan dat deze hal voor één dag veranderd in een 'knuffelhal'. Er zou ook gebruik gemaakt kunnen worden van de kinderboerderij die op loopafstand van het DAC staat.

⁹ Het woord 'snoezelen is een samenvoegsel van de woorden 'snuffelen' en 'doezelen'. Snuffelen staat voor primaire activering. Dit is vooral gericht op basale zintuiglijke waarnemingen als beleving van licht, geluid, geur, smaak en alles wat voelbaar is. Doezen staat voor overgave aan een warm en behaaglijk gevoel van rust, ontspannen zijn. (bron wikipedia)

¹⁰ 't Ogenblikje is een winkel waar spullen gekocht worden die gemaakt zijn door cliënten van Bartiméus. Deze winkel wordt ook gerund door cliënten van Bartiméus.

Begeleiding: Bij dit idee wordt er gesproken over de inzet van vrijwilligers ter ondersteuning van de begeleiders die van het DAC meegaan en die er zijn op Langbroek.

Vervoer: Bartiméus heeft een bus die elke dag ingezet wordt om de cliënten die in Doorn wonen naar Langbroek te brengen en weer op te halen. In het idee wordt er gesproken om de bustijden zo aan te passen dat er ruimte is om cliënten van het DAC naar Langbroek te brengen en weer op te halen.

Ouderwordende cliënten van de Gildehoek gaan snoezelen in het DAC

Frequentie: In het idee wordt niet over de frequentie gesproken, we gaan daarom uit van de frequentie die de groepen op het DAC hebben voor de activiteit snoezelen. Dit is 3 kwartier tot een uur per week.

Locatie: De snoezelruimte in het DAC gebouw.

Begeleiding: Het idee is om de ouderwordende cliënten van de Gildehoek bij een bestaande DAC-groep aan te laten sluiten. Om zo een open plek in een groep op te vullen wanneer zij gaan snoezelen. Zodat er optimaal gebruik gemaakt wordt van de ruimte. Of om de cliënten van het DAC te ondersteunen tijdens het snoezelen. De begeleiders van het DAC en van de Gildehoek zullen er ook bij aanwezig zijn.

Vervoer: Cliënten die zelfstandig naar de snoezelruimte kunnen doen dat en cliënten die hulp nodig hebben kunnen gebruik maken van de zogenaamde 'transportmedewerkers'. Dit zijn cliënten die werkzaam zijn binnen de afdeling dienstverlening en als taak kunnen hebben cliënten van de ene ruimte naar de andere brengen. Ook kan de elektro- kar (EZGO- kar), soort golfkarretje, ingezet worden als transport middel. Deze wordt bestuurd door een begeleider of een vrijwilliger.

Hoe kunnen medewerkers van Boschwijk, ondersteunen bij de muziek op het DAC.

Frequentie: Dit staat niet beschreven bij het idee. Binnen het DAC is het zo dat elke groep per week ongeveer drie kwartier muziek maakt onder begeleiding van een muziek medewerker. Van die tijdsduur gaan we uit.

Locatie: Dit staat niet beschreven, we gaan er vanuit dat dit in het muzieklokaal is binnen het DAC, daar zijn immers alle benodigdheden aanwezig.

Begeleiding: In het begin werken met begeleiders en later met vrijwilligers.

Vervoer: Er zijn diverse mogelijkheden zoals; cliënten gaan zelfstandig als ze dat kunnen, met de conexxionbus, met de taxi, met de Bartiméus bus of met vrijwilligers.

Samenwerking tussen het atelier en het DAC, met een sieraad als resultaat.

Frequentie: Er wordt van uitgegaan dat het opgenomen wordt in het weekprogramma.

Locatie: DAC en Atelier. Het idee is om een sieraad te maken van kralen. Deze kralen worden gemaakt in het atelier en een cliënt van het atelier brengt de kralen naar de receptie in Doorn. Een cliënt van Gildehoek haalt de kralen en brengt ze naar het DAC waar de kralen aan elkaar geregen worden. De aan elkaar geregen kralen worden opgehaald door een cliënt van de Gildehoek, die brengt

ze naar de receptie en een cliënt van het atelier haalt ze daar op en neemt ze mee naar het atelier waar het product gereed gemaakt wordt voor de verkoop.

Begeleiding: De begeleiders die werken wanneer deze activiteit op het programma staat, dat geldt voor beide locaties.

Vervoer: Het enige wat er bij dit idee vervoerd wordt zijn de kralen. Cliënten blijven op hun eigen locatie.

Cliënten van het DAC beleven mee op de houtafdeling van Boschwijk.

Frequentie: Er wordt uit gegaan van 2 groepen van 5 cliënten die 1 middag per week komen.

Locatie: De houtafdeling van Boschwijk waar door cliënten van Boschwijk muziekinstrumenten gemaakt worden. Cliënten van het DAC verwerken het afvalhout tot aanmaakhoutjes. Aansluitend is er een muziekworkshop voor alle cliënten.

Begeleiding: Er wordt uitgegaan van drie begeleiders, een werkbegeleider van Boschwijk, een begeleider van het DAC en een muziekmedewerker.

Vervoer: Het vervoer wordt intern geregeld, denk aan de Bartiméus bus.

Werknemers van de kantine van de Gildehoek gaan werken in het DAC en verzorgen daar de koffie, thee en/of afwas.

Frequentie: Er wordt uitgegaan van 28 uur per week.

Locatie: Het DAC. Binnen het DAC moet er gezocht worden naar een centrale ruimte waar ruimte is om koffie en thee te zetten en waar materiaal is wat nodig is bij het uitserveren van koffie en thee. Ook kunnen ze ervoor zorgen dat de vuile was opgehaald wordt en er schone was voor in de plaats komt.

Begeleiding: Er wordt uitgegaan van 3 begeleiders.

Vervoer: Niet van toepassing

Cliënten van het DAC en Langbroek werken samen aan de verbouw van de planten.

Frequentie: Er wordt uitgegaan van 28,8 uur per week en dan zo dat cliënten van het DAC een ochtend of een middag dat gaan doen. Zo hebben meerdere cliënten de mogelijkheid in de tuin te werken.

Locatie: Dit kan zijn op de boerderij in Langbroek maar ook bij het DAC in Doorn. Op het terrein in Doorn waar het DAC staat zijn geurtuinen die natuurlijk onderhouden moeten worden. Het zou ook daar kunnen plaatsvinden.

Begeleiding: De groep is zo samengesteld dat er één werkbegeleider nodig is. De groep bestaat uit: drie cliënten van de boerderij en drie cliënten van het DAC.

Vervoer: Hierover staat niets beschreven in het idee.

Clënten van het DAC maken kunstwerken die verkocht kunnen worden in bijvoorbeeld 't Ogenblikje.

Frequentie: Er wordt uitgegaan van één dag per week.

Locatie: Het Atelier in Driebergen.

Begeleiding: De groep bestaat uit drie cliënten van het Atelier en vijf cliënten van het DAC. Er is gerekend op twee begeleiders, één van het Atelier en één van het DAC.

Vervoer: Hierover staat niets beschreven in het idee.

2.2.2 Mening Medewerkers

Uit de evaluatie van de clusterdag is naar voren gekomen dat de medewerkers positief terug kijken op die dag. Vooral het brainstormen op samenwerkingsideeën en het presenteren daarvan scoren hoog. Dit is ook terug te lezen in de gehouden interviews. Medewerkers gaven aan positief tegen de ideeën aan te kijken en er open voor te staan. Men vindt het jammer dat er op dit moment nauwelijks wordt samengewerkt.

De clusterdag heeft medewerkers laten zien wat er op andere werkplekken gebeurd en men is tot het besef gekomen dat er nog heel wat te halen /te leren valt bij/ van de andere werkplekken. Zoals bijvoorbeeld DAC 1¹¹. In dit team werken de medewerkers met kinderen en tieners. Op de Gildehoek zagen zij cliënten kralen in een koker stoppen, wanneer de koker vol was werden de kralen in een bakje gedaan. Zo wist de cliënt precies wanneer hij genoeg kralen had. De medewerkers van DAC 1 zagen hierin mogelijkheden voor de cliënten waar zij mee werken.

De uitwerking van de ideeën is voor sommige medewerkers nog niet helder genoeg doordat er geen duidelijk beeld is van de werkzaamheden en de doelgroep bij de andere werkplaatsen. Medewerkers gaven ook aan op hun hoede te zijn wat betreft de uitwerking van de ideeën. In het verleden zijn er medewerkers erg enthousiast met een nieuw project begonnen maar gaandeweg opgebrand om verschillende redenen. Deze ervaringen zorgen ervoor dat medewerkers op hun hoede zijn. Er zijn dan ook de nodige randvoorwaarden nodig willen de medewerkers de ideeën gaan uitvoeren.

Medewerkers staan er dus met gemengde gevoelens in. Enerzijds erg leuk maar anderzijds huiverig.

Per werkplek wordt er ook verschillend tegen de samenwerking aan gekeken. Voor de één is samenwerking het hele proces als bijvoorbeeld een schilderij maken, samen doorlopen. Een cliënt van het DAC en de BWP werken samen aan een schilderij. En voor de ander is samenwerken iets wat op een afstand kan gebeuren door bijvoorbeeld in het ene lokaal cliënten van het DAC te laten werken die kralen rijgen. En in een lokaal ernaast cliënten van de BWP te laten werken die de kralen maken en de kralen die klaar zijn worden naar het andere lokaal gebracht. Wij denken dat het belangrijk is dat alle medewerkers van Sector Werken een zelfde visie hebben als het gaat om samenwerken. Wat

¹¹ Het DAC is verdeeld in 4 teams, DAC 1 t/m DAC4.

wil iedereen ermee bereiken. Want niet iedere cliënt kan het aan te moeten samenwerken met een andere cliënt en niet alle cliënten willen dat ook. Medewerkers gaven in de interviews duidelijk aan dat daar rekening mee gehouden moet worden. Dat er rekening gehouden wordt met wat de cliënt wil en aankan. In hoofdstuk 4 staan de randvoorwaarden beschreven die medewerkers hebben aangegeven.

2.3 Nieuwe Samenwerkingsideeën

2.3.1 Samenwerkingsmogelijkheden bij BWP en DAC

Tijdens de interviews kwamen er nog meer samenwerkingsmogelijkheden naar boven bij de verschillende medewerkers. In de tabel hieronder staan de mogelijkheden beschreven.

In de tabel wordt het idee genoemd en welke partijen erbij betrokken zijn volgens de geïnterviewde. Onder de tabel worden de ideeën stuk voor stuk wat verder uitgewerkt. Omdat het ideeën zijn die zomaar ter sprake kwamen hebben we niet meer informatie dan wat er in deze paragraaf staat. De reden waarom wij deze beschrijven terwijl we er weinig informatie over hebben is dat we deze ideeën kenbaar willen maken. Sommige ideeën zijn eenvoudig uitvoerbaar en zorgen ervoor dat medewerkers van verschillende werkplekken bij elkaar over de vloer komen. Andere ideeën vergen weer wat meer uitwerking.

De reden waarom sommige van deze ideeën niet tijdens de clusterdag ter sprake zijn gekomen is omdat er bij deze ideeën geen sprake is van samenwerking tussen het DAC en de BWP. Die samenwerking stond centraal tijdens de clusterdag, daar moesten de ideeën toen over gaan.

Nieuw samenwerkingsidee	Samen werking tussen
Hout kloven	Langbroek en Boschwijk
Catering	Boschwijk en andere werkplaatsen
Markten	Alle werkplaatsen
Koeken uitpakken	Alle werkplaatsen
Arbeidsmatig werk	Alle werkplaatsen
Kussens maken voor houten banken	Atelier en houtafdeling van Boschwijk
Vilten	Atelier en DAC
Voelschilderij	Atelier en DAC
Papier scheuren /papier marché	Atelier en DAC
Centrum dienstverlening	Gildehoek en DAC
Wandeldienst	Gildehoek en DAC
Werkzaamheden binnen de houtafdeling	Boschwijk en het DAC

Hout kloven

Op boerderij Langbroek worden bomen gekapt die gekloofd worden of verkocht worden. Voor de medewerkers en cliënten van de boerderij is dit een tijdrovende klus en daar hebben ze niet altijd de tijd voor. Het idee is er om de gekapte bomen naar de kloverij in Boschwijk te sturen. Daar hebben ze de materialen en tijd die nodig zijn om een boom te kloven. Naderhand kunnen de stukken boom weer terug naar de boerderij. Dit is een mooie klus voor de cliënten om eens op een andere werkplek te kijken.

Catering

Binnen Boschwijk is er afdeling die de catering verzorgt tijdens introductiedagen voor nieuwe medewerkers van Bartiméus. In één van de interviews werd aangegeven daar meer gebruik van te maken. Bijvoorbeeld tijdens vergaderingen, om de cliënten van de Boschwijk de koffie/thee/koek etc tijdens een dergelijke vergadering te laten verzorgen.

Markten

Er zijn in de omgeving verschillende markten die bezocht worden door de verschillende BWP. Op deze markten verkopen ze de producten die ze gemaakt of geoogst hebben. Nu is het zo dat iedere BWP naar de markt gaat en zijn eigen producten verkoopt. Wat mooier zou zijn is dat er onderling producten gebracht worden, wanneer er naar de markt gegaan wordt, die verkocht kunnen worden. Op deze manier bereik je een groter publiek. En zo hoeft je als BWP niet elke markt af te gaan en je leert meer over de producten die door de verschillende BWP gemaakt worden.

Koeken uitpakken

Op verschillende werkplaatsen worden koeken uitgepakt. Op de boerderij gebeurt dit vooral wanneer het slecht weer is en mensen niet buiten kunnen werken. Wat mooi zou zijn is dat het uitpakken op andere werkplaatsen wordt gedaan en dat de boerderij een deel van de uitgepakte koeken krijgt om te geven aan de beesten. De cliënten die de koeken hebben uitgepakt kunnen deze ook brengen op de boerderij dan kunnen ze zien/ voelen voor wie ze de koeken uitpakken.

Arbeidsmatig werk

Er zijn cliënten binnen het DAC die er plezier in hebben om arbeidsmatig werk te doen zoals papier scheuren, kralen rijgen etc. Deze cliënten kunnen het niet allemaal aan om naar een andere locatie te gaan. Alleen al het vervoer er naar toe kan stress opleveren. Binnen het DAC zou er een lokaal veranderd kunnen worden in een arbeidsmatige werkplek waar cliënten van het DAC heen kunnen gaan als ze gaan werken. Net zoals ze naar het gymlokaal gaan om te bewegen en naar het snoezel lokaal gaan om te snoezelen. Voor de nieuwbouw zou het raadzaam zijn om hiervoor een lokaal te creëren. De gedachte hierachter is dat je als DAC de verantwoording draagt over een aantal producten, dat gemaakt moeten worden zoals een ketting rijgen, drie bakken vol met gescheurd papier die naar de papier schepperij gaan. De gedachte is dat niet één begeleider verantwoordelijk is

voor alle producten maar dat iedereen die gebruik maakt van de werkplek er verantwoording voor draagt.

Kussens maken voor houten banken

Op de houtafdeling van Boschwijk worden houten banken gemaakt. Op het atelier in Driebergen worden kussens van vilt gemaakt. Dit zou heel goed gecombineerd kunnen worden. Dat de banken met kussens en al verkocht worden aan de klanten.

Viltten

Viltten is een techniek waarvan je wol vilt kan maken. Door op het wol water en zeep te besprenkelen en hierover met de handen heen te wrijven krijg je vilt. Van vilt kan er verschillende dingen gemaakt worden zoals slofjes, balletjes, sieraden, kaarten, etc. Er zijn dus veel mogelijkheden met vilt. Op het atelier in Driebergen maken de cliënten vilt. Deze techniek zou ook goed aangeleerd kunnen worden aan de cliënten op het DAC. Een idee zou kunnen zijn dat DAC cliënten naar Driebergen gaan om te gaan viltten of dat er cliënten van Driebergen naar het DAC gaan om te laten zien hoe je moet viltten.



Slofjes van vilt

Voelschilderij

Een voelschilderij is een schilderij waaraan je kunt voelen. Het is gemaakt met verschillende reliëfsoorten als bolletjes vilt, lange en korte touwen, verschillend materiaal. Een dergelijk schilderij zou door een grote doelgroep gemaakt kunnen worden. Cliënten van het DAC die vilt balletjes kunnen maken doen dit en cliënten van het atelier zorgen ervoor dat de balletjes bevestigd worden op het schilderij.

Papier scheuren/papier marché

Voor het maken van papier marché heb je kleine stukjes papier nodig. Cliënten van het DAC zouden papier kunnen scheuren en dit mengen met behanglijm en ze hebben papier marché. Cliënten van het atelier verwerken de papier marché tot een product.

Centrum dienstverlening

Op het terrein van Bartiméus worden nieuwe gebouwen gebouwd en hierdoor gaat het gebouw van de Gildehoek weg. Cliënten die nu binnen de Gildehoek werken moeten ergens anders gaan werken. Op het terrein komt een centrum voor de afdeling dienstverlening. Dit centrum zorgt ervoor dat er verschillende taken gedaan worden zoals post weg brengen, vuilnis zakken ophalen, boodschappen doen. Cliënten van het DAC kunnen naar dit centrum gaan en taken gaan doen die er nog gedaan moeten worden. Ook kan er koffie gedronken worden in het centrum.

Wandeldienst

Binnen het DAC zijn er groepen waarvoor het lastig is om met zijn allen naar buiten te gaan omdat de begeleider het niet alleen kan. Dit kan zijn vanwege het aantal cliënten in een rolstoel, maar ook omdat de begeleider alleen op een groep van acht cliënten staat en daardoor niet naar buiten kan. Een cliënt van de Gildehoek kan hierbij helpen. Hij kan een rolstoel duwen of cliënten aan de arm nemen. Hierdoor kan toch de hele groep naar buiten.

Werkzaamheden binnen de houtafdeling

Binnen de houtafdeling zijn er eenvoudige werkzaamheden die gedaan zouden kunnen worden door cliënten van het DAC. Denk aan het schuren van hout, en boren van gaatjes, het aandraaien van moertjes. Het zijn eenvoudige handelingen.

2.3.2 Een blik op een ander Organisatie: Amerpoort

Naast dat wij ons gericht hebben op nieuwe samenwerkingsideeën binnen Bartiméus waren wij ook benieuwd naar hoe andere organisaties samenwerken binnen dagbesteding, wat kunnen wij van hun leren? Hiervoor hebben wij contact gezocht met een aantal organisaties. Mevrouw T. De Waal, werkzaam bij organisatie Amerpoort reageerde enthousiast. Amerpoort verleent in de provincie Utrecht en 't Gooi diensten aan mensen met een beperking: wonen, logeren, dagbesteding, vorming en training, vrijetijdsbesteding, thuiszorg, advies en ondersteuning.

De functie van Mevrouw T. De Waal is manager Artistiek en Ambacht. Dit valt onder divisie Dagbesteding. Wij hebben haar een aantal vragen gesteld over de vorm van dagbesteding binnen de Amerpoort en of er sprake is van samenwerking tussen de verschillende locaties. Zij vertelde ons dat er inderdaad wordt samengewerkt tussen de verschillende locaties. Dit gebeurt in de vorm van stage lopen. Cliënten die graag ergens anders willen werken gaan eerst stage lopen voor een periode van 3 maanden. Hierbij wordt er gekeken naar de interesses van de cliënt. Cliënten kunnen niet zomaar gaan stage lopen, daar zijn protocollen voor die gevolgd moet worden. Het is erg belangrijk dat de begeleiders van de verschillende locaties contact hebben over de voortgang van de stage. Daarnaast zijn er verschillende cliënten die werkzaam zijn op 2 locaties. Dit vraagt om een eenduidige

begeleiding van de verschillende begeleiders. De zorgplannen dienen op elkaar afgestemd te worden. Dit vraagt overleg en het houden van contact van de begeleiders.

Verder hebben we gevraagd of het voorkomt dat cliënten met een licht verstandelijke beperking ondersteuning bieden bij cliënten met een matige/ ernstige verstandelijke beperking. Mevrouw De Waal vertelde dat dit inderdaad gebeurt. Zo bieden deze cliënten ondersteuning aan de anderen bijvoorbeeld bij het eten, drinken en snoezelen.

Een andere vraag die we hebben gesteld gaat over de randvoorwaarden. Welke randvoorwaarden er nodig zijn zodat er gesproken kan worden van een geslaagde samenwerking. Mevrouw de Waal geeft aan dat er drie dingen erg belangrijk zijn namelijk:

- Denk altijd vanuit de cliënt, de cliënt staat centraal
- De organisatie rondom de cliënt is erg belangrijk, deze moet goed geregeld zijn. Zoals wanneer een cliënt ergens gaat stage lopen. Er is een maandelijks overleg waarin de managers van de verschillende locaties bij elkaar komen en bespreken hoe het gaat met de stages. De manager is in een dergelijk overleg de vertegenwoordiger van de cliënt, hij vertelt welke wensen er zijn en overlegt met de anderen welke mogelijkheden er zijn. De manager heeft informatie nodig van de begeleider om dit te kunnen doen. De begeleiders spelen dus een belangrijke rol hierin.
- Wanneer een cliënt gaat stage lopen op een andere locatie is het belangrijk dat de begeleiders met elkaar in overleg gaan. De begeleiding die de cliënt nodig heeft wordt besproken. Communicatie hierin is erg belangrijk.

2.4 Samenvatting & Conclusie

In dit hoofdstuk heeft u kunnen lezen welke ideeën er uit de clusterdag zijn gekomen en wat de medewerkers daarvan vinden. Wij hebben 6 van de 8 ideeën globaal uitgewerkt. Deze ideeën zijn niet veel gewijzigd zoals ze oorspronkelijk waren. Wij hebben ze gestructureerd zodat de plannen volgens eenduidige kaders staan beschreven. De vraag hoe deze ideeën omgezet kunnen worden in globale plannen is lastig om te beantwoorden. Dit omdat wij ervan overtuigd zijn dat de medewerkers die met deze ideeën gaan werken het beste weten hoe ze in de praktijk concreet worden vormgegeven. Om dit te kunnen realiseren is het belangrijk dat er ontmoeting plaats vindt om met elkaar in overleg te gaan, om de plannen uit te werken. Het is belangrijk om rekening te houden met de randvoorwaarden die beschreven staan in dit verslag. De 2 andere ideeën de "Knuffelboerderij" en de "Moestuin" hebben we wel specifiek uitgewerkt n.a.v. interviews met BWP Langbroek en het DAC. Hierover kunt u meer lezen in hoofdstuk 5.

Naast de ideeën heeft u kunnen lezen hoe de medewerkers tegenover de samenwerking met andere werkplekken staan. Wij denken dat het belangrijk is dat medewerkers van elkaar weten hoe er tegen het "samenwerken" aan gekeken wordt. En waarom dat zo is. Op deze manier leer je van elkaar, je komt elkaars visie te weten en weet je waar je aan toe bent.

Het is niet erg dat medewerkers verschillend denken over het begrip samenwerken. Maar het is wel belangrijk dat iedereen daarvan op de hoogte is zodat misverstanden voorkomen kunnen worden. Uiteindelijk hebben alle medewerkers hetzelfde doel voor ogen en dat is dat de cliënt de begeleiding en ondersteuning krijgt die hij nodig heeft. Om daar te komen is het belangrijk op de hoogte te zijn van elkaars visie, waarom je handelt zo als je handelt. Het van elkaar weten is een minimum voorwaarde om überhaupt tot samenwerking te kunnen komen. Echter nog geen garantie.

Ook hebben we iets laten zien van hoe de samenwerking is binnen een andere organisatie. Wij schrijven dat de winst van de samenwerking is dat je niet het wiel opnieuw hoeft uit te vinden. Dat geldt natuurlijk ook voor het management. Er zijn verschillende organisaties waar de samenwerking tussen de verschillende dagbestedinglocaties goed verloopt. Neem daar een kijkje en doe er je voordeel mee.

3 Samenwerken

3.1 Inleiding

In hoofdstuk 2 heeft u kunnen lezen over de ideeën die bedacht zijn op de clusterdag in 2008, die ideeën zijn bedacht om de uitwisseling van kennis en expertise, oftewel de samenwerking te vergroten. Voor een optimale samenwerking zijn duidelijke randvoorwaarden een must. In dit hoofdstuk kunt u lezen wat samenwerken in teamverband nou eigenlijk precies inhoudt en welke randvoorwaarden er vanuit theoretisch oogpunt nodig zijn om een geslaagde samenwerking tot stand te brengen. Verder beschrijven wij waarom het essentieel is om Sector Werken als een geheel, een systeem te bekijken, een van de manieren die je daarop kunt toepassen is het model van de ijsberg. Ten slotte benoemen we tips voor het invoeren van plannen zoals de knuffelboerderij en de moestuin die in hoofdstuk 5 staan beschreven.

3.2 Samenwerken

In de zorg wordt er veel in teamverband gewerkt. Een team of een groep is volgens Sprött¹²: “een verzameling individuen, die in een bepaalde context meer interactie met elkaar hebben dan met anderen daarbuiten”. Zo kun je zeggen dat medewerkers van BWP Boschwijk een team vormen, omdat ze in de context van hun beroep meer interactie met elkaar gemeen hebben dan met anderen. Er wordt gewerkt aan een gemeenschappelijk doel en er wordt een visie gedeeld over de aanpak waarin de teamleden elkaar aanvullen.

Voor het werken in teamverband is samenwerken essentieel. Zoals eerder beschreven in hoofdstuk 1.5.1 is samenwerken elkaar ontmoeten, in overleg, in gesprek gaan. Door in gesprek te gaan kan men er voor zorgen om inzichten, theorieën en visie met elkaar te delen en van elkaar te leren. Om dit vast te houden is regelmatig contact in teams en met teams noodzakelijk¹³. Door samenwerken heb je altijd contact met anderen en daardoor worden mogelijkheden vergroot. Wanneer medewerkers met elkaar gaan samenwerken, kunnen ze meer winst behalen dan wanneer ze alleen werken. Wanneer er niet wordt samengewerkt, kan dit (gaan) leiden tot fragmentatie¹⁴. Fragmentatie betekent dat wanneer activiteiten/ interventies van verschillende disciplines zo versnipperd zijn dat de uiteindelijke effecten te gering zijn. Wanneer mensen gebruik kunnen maken van hun mogelijkheden en kwaliteiten is er meer plezier en voldoening in het werk. Daarnaast kunnen die kwaliteiten toenemen in samenspraak met de ander. Zo heeft de één veel creatieve ideeën en de ander kan die

¹² Jan Remmerswaal, *Handboek Groepsdynamica*, 2004, Nelissen Soest, blz. 44

¹³ Peter Koedoet, *Katern*, kenniskatern bij Markant 2/2008, blz 4-6

¹⁴ Haaster, Kees J.M. van, *Denken en doen*, 2008 Cauthino, Bussum, blz. 103

ideeën goed vorm geven¹⁵. Om goed te kunnen samenwerken zijn er voorwaarden nodig. Volgens De Vries-Geervliet is er naast het beschikken over een zak vol technieken die je precies vertellen wat je wel of niet moet doen, ook zelfkennis en inzicht noodzakelijk. Zelfkennis betekent dat je, je bewust bent of wordt van wie je bent. Het houdt ook in dat je bewust bent van de redenen van je handelen, je gedachten en gevoelens, je wensen en motieven die aan dat handelen ten grondslag liggen. Inzicht krijg je als je de mechanismen van oorzaak en gevolg leert doorzien. Je bent je bewust van de oorzaken en de gevolgen die jou handelen heeft op jezelf, op anderen, op de situatie, etc. Om met een ander te kunnen samenwerken heb je zicht en kennis nodig op je eigen reactiepatroon en die van de ander.

3.2.1 Betekenis voor Sector Werken

Binnen Sector Werken wordt er gewerkt met diverse teams. Naast dat Bartiméus werkt aan een gemeenschappelijk doel heeft elk team weer een eigen doel die gericht is op de doelgroep waar zij mee werken. Daarnaast heeft elk team een eigen visie ontwikkeld over de aanpak van hun werk. Zo is er een team op het DAC gericht op de cliënt met een verstandelijke beperking, laag niveau en die visueel en/of auditief beperkt zijn. Zij vinden herhaling en herkenbaarheid in activiteiten belangrijk voor hun cliënt. Zo heeft BWP Driebergen het doel dat het hoogste niveau cliënten van Bartimeus er kunnen werken en dat ze leren hoe ze hoogwaardige kwalitatief producten kunnen maken.

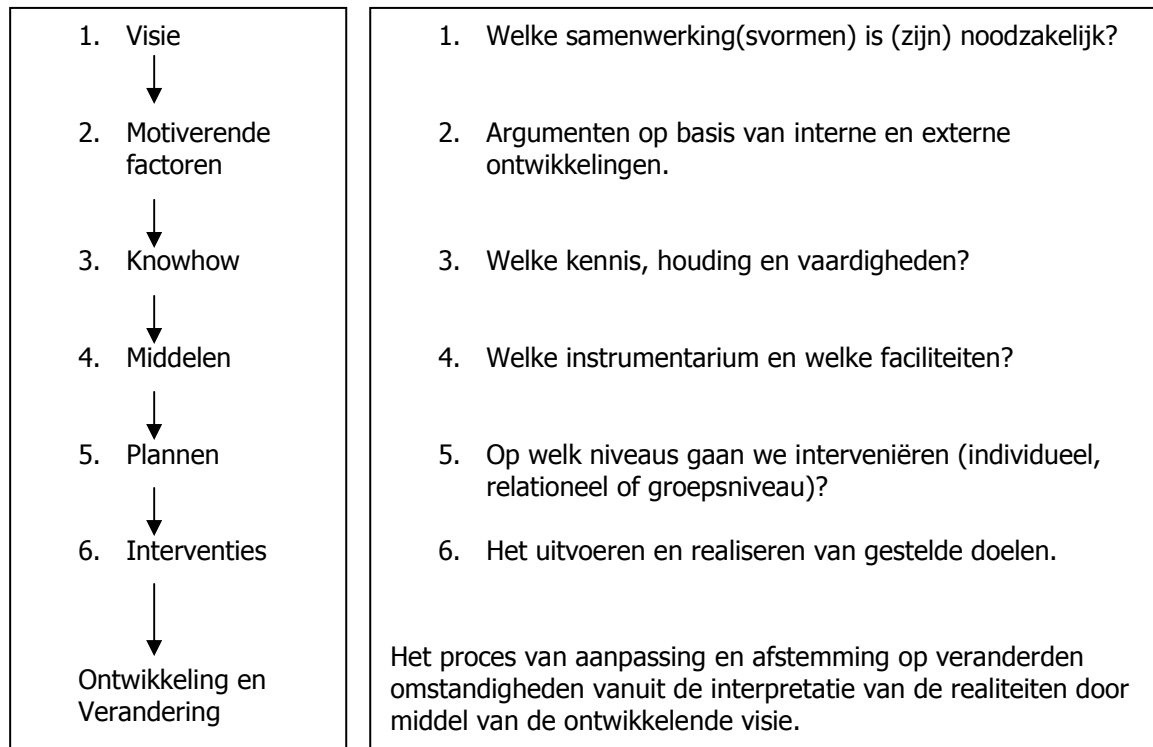
Bartiméus wil dat de teams binnen Sector Werken meer met elkaar gaan samenwerken om de uitwisseling van kennis en expertise te vergroten¹⁶. Men wil dus dat er gewerkt wordt aan teamvorming en ontwikkeling. Om dit te kunnen doen is het noodzakelijk dat de verschillende teams kennis hebben van hun eigen doelen en visie maar ook die van de andere teams. Om die kennis te vergroten is het van belang dat medewerkers en teams elkaar ontmoeten en in gesprek gaan. Wat is jou visie op het werken of hoe kijk jij tegen de cliënt aan? Om met elkaar in gesprek te kunnen gaan is het essentieel voor de medewerker dat hij kan reflecteren op zijn handelen, gedachten en gevoelens.

3.3 Werken aan de ontwikkeling van Samenwerking

Werken aan teamvorming en –ontwikkeling betekent ondersteuning van het organisatieontwikkelingsproces. Een planmatige voorbereiding en uitvoering ondersteunen de stabiliteit van de organisatie. Wat is er in de organisatie nodig, willen we op een efficiënte en effectieve manier kunnen werken aan de ontwikkeling van de samenwerking? Pieter Coppoolse, komt dan tot de volgende aspecten:

¹⁵ Liet de Vries-Geervliet, *Samenwerken*, 1999, Nelissen Baarn, blz. 11

¹⁶ Zie bijlage 3; Briefing 2009



Schema Pieter Coppoolse¹⁷

Het schema laat zien dat de verschillende aspecten visie, motiverende factoren, knowhow (kennis), middelen, plannen en interventies met elkaar samenhangen. Bij gebrek aan visie ontstaat er verwarring, men werkt dan niet op dezelfde golflengte en het is niet duidelijk wat men van elkaar verwacht. De ontwikkeling van samenwerking vraagt dan ook om duidelijke argumenten, wanneer dit er niet is, zijn er geen motiverende factoren en ontstaat er vertraging.

Voldoende knowhow in het samenwerkingsverband is noodzakelijk, wil er ontwikkeling kunnen komen. Wanneer dit niet het geval is, nemen de spanningen en onzekerheden toe. De kans bestaat dat het personeel anders overvraagd wordt. De ontwikkeling van samenwerking vraagt in het geval van te weinig knowhow allereerst om bijscholing. Daarvoor is het van belang dat er middelen beschikbaar worden gemaakt zoals tijd, geld, ruimte, etc. Wanneer dit aspect niet voldoende wordt uitgewerkt ontstaat er frustratie. Verder is het essentieel dat er in overleg met betrokkenen een werkplan wordt opgesteld. Dit voorkomt dat het blijft bij mooie plannen die niet of nauwelijks worden uitgewerkt, stuklopen of in de prullenmand verdwijnen. Plannen zullen worden omgezet in actie. Wanneer er te weinig actie ondernomen wordt om de plannen te realiseren ontstaan toenemende depressie en moedeloosheid.¹⁸

¹⁷ Pieter Coppoolse, *Teamvorming*, 2003, Uitgeverij H. Nelissen, Soest, blz 36-37

¹⁸ Pieter Coppoolse, *Teamvorming*, 2003, Uitgeverij H. Nelissen, Soest, blz 36-37

3.3.1 Betekenis voor Sector Werken

Om een goede samenwerking binnen de teams binnen Sector Werk tot stand te laten komen, zou het invullen van het schema van Pieter Coppoolse raadzaam zijn. Zo krijgt men inzicht in de huidige samenwerking en wordt het ook duidelijk waar er aan gewerkt moet worden. In hoofdstuk 4 willen wij u een voorbeeld laten zien van een ingevuld schema over de toekomstige samenwerking binnen Sector Werken.

3.4 Systeem denken

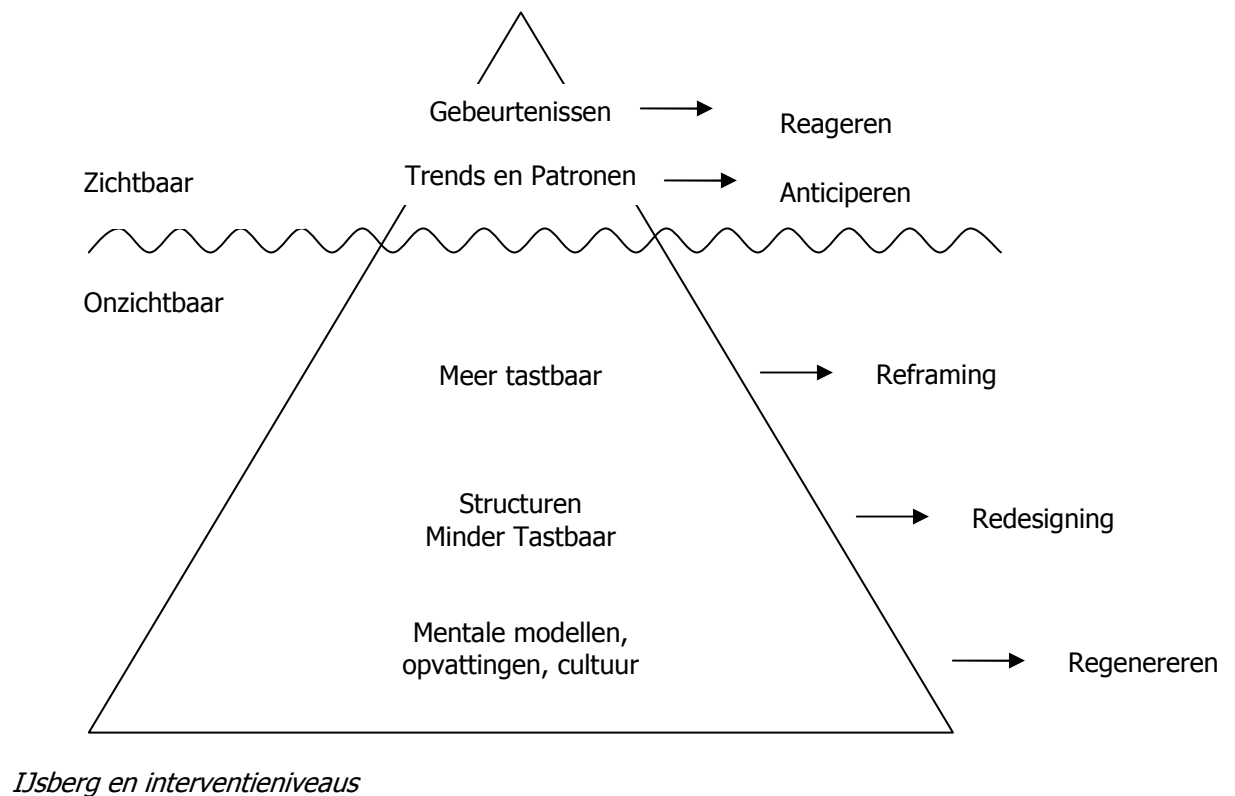
Organisaties worden gevormd door vaste patronen; patronen waarvan we ons vaak niet bewust zijn en als we die patronen herkennen denken we: "dat ik dat niet eerder heb gezien!" In feite is ons leren hierop sterk gebaseerd, actie reactie. Wanneer we iets doen (actie) leren we het om het niet te doen of juist om het vaker te doen (reactie), oftewel er ontstaat een patroon. Patronen bouw je samen met de omgeving, met de ander op. Je raakt in patronen vastgegroeid en je ziet daardoor het patroon niet meer. Een voorbeeld: "In een organisatie wordt er steeds minder aandacht aan kwaliteit gegeven. Een cliënt vertrekt hierdoor naar de concurrent, vervolgens nog één en ineens is het helemaal mis". De eerste gebeurtenis werd als op zich beschouwd: "ach die ene cliënt". Om echt iets te bereiken in je eigen omgeving is het van belang om zicht krijgen op de samenhang en de aard van de complexiteit in de omgeving. Systeem denken gaat over het herkennen van patronen in ons dagelijks leven, op ons werk, in onze vrije tijd, etc. Systeem denken is daarbij een bekende en goed onderzochte methode om de complexiteit in een organisatie in kaart te brengen en de oorzaken van hardnekkige, steeds terugkerende problemen en patronen te achterhalen¹⁹. Wij denken dan ook dat het onderzoeken van de oorzaak van een probleem, systeem denken daarbij van belang is. Doordat je het geheel onder een loep neemt.

3.4.1 De Ijsberg

Eén van de manieren om te kijken naar en praten over systeem denken is de metafoor van de ijsberg. Net als bij de ijsberg is het topje van wat er zich in sociale systemen zoals organisaties plaats vindt het meest zichtbaar. Dat zijn de gebeurtenissen die om actie roepen. Maar dat topje zou niet zichtbaar zijn als er niet een heel groot stuk onder het oppervlak zat om dat stukje boven te laten komen. Als we alleen maar kijken naar wat er boven de wateroppervlakte gebeurt en daar wat problemen weghalen en alleen maar op het gebeurtenissen niveau reageren, lossen we weinig op. Het gedeelte van de ijsberg onder water zal steeds weer een nieuw stuk ijs omhoog duwen. Als je niet de onderliggende structuur onderzoekt, blijven gebeurtenissen je aandacht vragen. Dan blijf je de

¹⁹ Bill Bryan, Michael Goodman, Jaap Schaveling, *Systeem Denken*, 2006, Sdu Uitgevers bv, blz 15-16

symptomen bestrijden zonder de oorzaak aan te pakken. Het klinkt zo eenvoudig maar toch spenderen de meeste organisaties over de hele wereld meer tijd en aandacht aan de bovenkant van de ijsberg dan onderin. Toch is het verstandig om meer tijd onder in de ijsberg door te brengen. Alleen dan kun je in de organisatie blijvende veranderingen doorvoeren. Je bent dan niet alleen reactief, reagerend op interne of externe ontwikkelingen, maar je kunt dan ook ontwikkelingen meer bewust co creëren: van reageren naar regenereren.



De volgende typen veranderingen worden onderscheiden naar de diepte in de ijsberg:

Reageren

Reageren is een primaire reactie van de meeste mensen en organisaties op een uitdaging. Er wordt gereageerd vanuit bestaande interpretaties van de problemen, met het bestaande handboek van normen en richtlijnen in de hand. Op basis van die routine worden oplossingen bedacht. Wanneer die oplossingen niet voldoen, wordt er gezocht naar nieuwe mogelijkheden. Als we ons beperken tot reageren, zullen we steeds dezelfde problemen tegengekomen, doordat we niet verder kijken dan het resultaat.

Anticiperen

Anticiperen is het onderkennen van patronen en trends in het verleden en het “doortrekken” daarvan naar de toekomst. Je vermoedt dat een bepaalde trend of golfbeweging zich voort zal zetten en daar anticipeer je op. Je grijpt in om herhaling van het fenomeen te voorkomen.

Reframing

Voor systeem denken moet je de tijd nemen om naar het systeem als geheel te kijken, het nodigt ons uit om ook kleine veranderingen en ontwikkelingen te zien en ons niet alleen te laten leiden door grote dramatische gebeurtenissen. Reframing is een inspanning om onze mentale modellen te veranderen. Het kan zijn dat we denkbeelden hebben die op een achterhaalde werkelijkheid gebaseerd zijn. We moeten leren om met een andere bril naar de werkelijkheid te kijken.

Redesigning

Wanneer we de structuur beter begrijpen, kunnen we beter anticiperen op trends en patronen, doordat we de oorsprong, de basis kennen. We kijken dan bijvoorbeeld ook naar wie waar zit met welke patronen en beperkingen. Redesigning van werkstructuren en werkprocessen is een diepgaandere stap. We reageren dan niet direct, maar kijken naar de vraag waardoor het probleem kan ontstaan. We zoeken naar de oorzaken ervan in de werkstructuren en –processen.

Regenereren

Regenereren betekent volgens het woordenboek²⁰; weer bruik- of dienstbaar maken. Bij dit niveau van de ijsberg kan het gebeuren dat Reframing het hele concept verandert, waardoor je anders tegen de situatie aan gaat kijken. Een organisatie kan zich hierin afvragen of zij hun missie, bedrijfsdoel en hun meerwaarde voor de cliënt moeten veranderen. Moet onze organisatie niet regenereren? Dat onderzoek kan leiden tot nieuwe concepten over de maatschappelijke rol van de organisatie.

De kracht van de interventies in de ijsberg neemt naar onder toe, en datzelfde geldt voor de reactietijd, de vertraging, maar de zichtbaarheid neemt juist af. Een voorbeeld: Als er in een organisatie niet veilig gewerkt wordt, kun je ingrijpen door regels op te stellen, oftewel reageren. Dit is meteen zichtbaar. Maar je kunt ook het belonings- en promotiesysteem aanpassen en afscheid nemen van een aantal hogere functionarissen die in het verleden opzichtig gezondigd hebben (structuurverandering), oftewel regenereren. Pas na jaren, zul je zien dat het denken over het onderwerp veiligheid, verandert. Bij systeem denken gaat het uiteindelijk om het stimuleren van wijsheid dat een paar stappen verder gaat dan snelle acties ondernemen om snel het probleem van tafel te krijgen²¹.

²⁰ Microsoft Works Taak 8, woordenlijst

²¹ Bill Bryan, Michael Goodman, Jaap Schaveling, *Systeem Denken*, 2006, Sdu Uitgevers bv, blz 23-27

3.4.2 Betekenis voor Sector Werken

De vragen die Bartiméus Sector Werken zich zelf kan afstellen is de waarom vraag. Waarom werken het DAC en de BWP nauwelijks samen? Waardoor komt het dat Sector Werken geen voldoende zicht heeft op de randvoorwaarden die hiervoor nodig zijn? Bij deze vragen kan er goed gebruik worden gemaakt van systeem denken, om de patronen en trends te herkennen binnen Sector Werken. Het lijkt ons dan ook een belangrijke voorwaarde om te onderzoeken hoe het komt dat er nauwelijks wordt samengewerkt. In ons project komt dit ook gedeeltelijk aan de orde zoals dat er onvoldoende kennis is van elkaars visie, doelstelling, werkwijze maar ook van de doelgroepen die de werkplaatsen bezoeken. Dit zou kunnen komen door dat er te weinig ontmoetingen plaats vinden onder de werkplaatsen. Wij noemen nu een aantal redenen maar we zijn er van overtuigd dat dit breder uitgezocht zou kunnen worden.

3.5 Tips voor het invoeren van plannen en veranderingen

Het is de taak van het management om de samenwerking tussen de werkplaatsen te bevorderen. De meest essentiële vaardigheid hierin is oog te hebben voor de belangen en behoeften van de werkplaatsen/medewerkers en deze zoveel mogelijk op elkaar af te stemmen. Vooral het benadrukken van de gemeenschappelijke doelen, in dit geval; “de uitwisseling van kennis en expertise te vergroten”, werkt motiverend en verhoogt de cohesie binnen Sector Werken²². Om een doel te behalen is er een plan nodig. Sector Werken wil dit doen door middel van het vorm geven van de 8 ideeën die uit de clusterdag oktober 2008 zijn voortgekomen. Wanneer er een nieuw plan wordt ingevoerd binnen een organisatie kan deze weerstand bij de medewerker oproepen doordat de structuur, veiligheid wegvalt. Het moet allemaal anders dan gewend en de medewerker weet niet wat er hem te wachten staat of waar het plan toe dient. Weerstand is niet slecht maar gezond. Dat maakt dat de medewerker kritisch nadenkt over de plannen die het management heeft gemaakt. Hierdoor kan een plan beter worden. Maar wanneer medewerkers alleen maar weerstand geven kan een plan niet goed worden uitgevoerd doordat het bijvoorbeeld te veel vertraging oplevert. Weerstand kan verminderd worden door:

- Er voor te zorgen dat het doel van het plan duidelijk is.
- Er voor te zorgen dat voordeel en beloning duidelijk zijn.
- Er voor te zorgen dat de werkdruk niet hoger wordt.
- Te laten zien dat er sprake is van participatie, anderen doen het ook.
- Er voor te zorgen dat het overzichtelijk is.
- Er voor te voor zorgen dat de waarden en normen gelijk blijven .
- Duidelijk te maken aan de medewerkers dat er verandering plaats vindt n.a.v. de omstandigheden en niet omdat ze hun werk niet goed doen.

²² J.P. van Oudenhoven, *Sociale vaardigheden voor Leidinggevend*, 2006, Uitgeverij Coutinho, blz 23

Wat ook raadzaam is om de plannen, oftewel één van de 8 ideeën, te laten uitwerken door innovators. Innovators zijn mensen die nieuwe projecten durven uit te proberen en gemotiveerd zijn om een project te laten slagen. Zij zijn voor verandering en er is weinig weerstand. Wanneer een plan goed slaagt of wanneer de uitvoering van het plan goed op weg is komen de rest van de medewerkers mee²³. In de volgende tabel is te zien hoe dat in zijn werking kan gaan:

	Innovators	Vroege aanvaarders	Vroege meerderheid	Late meerderheid	Luiards
Verandering	Voor	Voor	Neutraal	Tegen	Tegen
Weerstand	Geen	Geen	Laag	Hoger	Hoog

Tabel verandering-weerstand

Voorbeeld: Wanneer de innovators enthousiast zijn over een nieuw plan die door het management bedacht is krijgen ze de vroege aanvaarders snel mee. Wanneer het plan goed van start gaat, gaat de vroege meerderheid mee, vervolgens de late meerderheid en als het plan zeer goed is gaan de luiards zelfs mee.

3.6 Samenvatting & Conclusie

Aan het einde van dit hoofdstuk gekomen, komen wij tot de volgende voorwaarden die belangrijk zijn voor een geslaagde samenwerking:

- Van de medewerker zelfkennis en inzicht, om met een ander te kunnen samenwerken heb je zicht en kennis nodig op je eigen reactiepatroon en die van de ander. Zelfreflectie is daarbij van belang.
- Ontmoeting met elkaar, door in gesprek met elkaar te gaan kan men er voor zorgen om inzichten, theorieën en visie met elkaar te delen, te leren en tot een eenduidige bejegening te komen. Ontmoeting is daarvoor noodzakelijk.
- Planmatige voorbereiding en uitvoering, het schema van Pieter Coppoolse laat zien welke aspecten belangrijk zijn in de ontwikkeling van samenwerking.
- Systeem denken, door middel van systeem denken kunnen de patronen en trends herkend worden in een organisatie. Wanneer er zicht is op deze patronen en trends kan men de oorzaken van het probleem achterhalen. Hiervoor kan men gebruik maken van het model de ijsberg.

Vervolgens hebben wij tips voor het invoeren van plannen en veranderingen behandeld, waarin naar voren kwam dat weerstand gezond is en dat innovators een belangrijke rol spelen in het uitvoeren

²³ Aantekeningen, Financieel Management, 11-09-08

van plannen. Nu we de theoretische invalshoek van samenwerken hebben behandeld, gaan we over naar hoofdstuk 4. Hierin worden de randvoorwaarden beschreven die nodig zijn, voor de samenwerking en de uitvoering van de ideeën vanuit het oogpunt van de medewerker.

4 Randvoorwaarden

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk willen we een antwoord geven op de deelvragen, “Welke optimale randvoorwaarden zijn er nodig om deze plannen te realiseren.” en “Wanneer kan er gesproken worden van een geslaagde uitwisseling van kennis en expertise tussen het DAC en de BWP?” of te wel samenwerking.²⁴ Om achter deze antwoorden te komen hebben we verschillende medewerkers van het DAC en de BWP geïnterviewd.

Het hoofdstuk begint met de randvoorwaarden die aangegeven zijn door de medewerkers van het DAC en de BWP. Deze randvoorwaarden komen uit de gehouden interviews. De uitkomsten van de interviews hebben we terug gekoppeld naar alle medewerkers van het DAC en de BWP en hen gevraagd om reactie. De reacties die we daarvan gekregen hebben zijn daar ook in verwerkt.

In dit hoofdstuk wordt er ook beschreven wat de medewerkers vinden van de samenwerking en welke stappen er volgens het schema van Pieter Coppoolse ondernomen moeten worden wil er een optimale samenwerking plaats vinden.

Complicerende factoren

Op dit moment van schrijven, is men vol op bezig om de grond voor de nieuwbouw bouwrijp te maken (voorjaar 2009). Deze nieuwbouw vraagt extra werkzaamheden van de medewerker zoals verhuizen en de cliënten voor te bereiden op de verhuizing. Daarnaast verwacht Sector Werken dat er een begin gemaakt wordt met het uitvoeren van de ideeën. Dit roept vragen op bij de medewerker zoals bijvoorbeeld wordt de werkdruk hoger?

In onze interviews hebben wij aan de medewerkers gevraagd hoe zij tegen de komst van de nieuwbouw en het uitvoeren van de ideeën aankijken. Daarnaast geven wij een advies weer hoe dit project vorm gegeven kan worden tijdens de nieuwbouw.

4.2 Randvoorwaarden

In deze paragraaf beschrijven we welke randvoorwaarden er minimaal moeten zijn wil de uitwerking van de ideeën een kans van slagen hebben.

Deze randvoorwaarden hebben we opgesteld naar aanleiding van interviews met de verschillende medewerkers. De terugkoppeling van de interview uitkomsten hebben we hierin ook meegenomen.

Hieronder worden de randvoorwaarden beschreven. Per onderdeel van de organisatie (denk aan cliënten, begeleiders, management etc) staat beschreven wat de medewerkers daarvan verwachten

²⁴ Zie paragraaf 1.3

en nodig hebben wil de uitvoering van die ideeën slagen. Omdat de verwachtingen van de medewerkers van het DAC en de BWP grotendeels overeenkomen, hebben wij ervoor gekozen om dit als één onderdeel te benoemen.

Verwachtingen die de medewerkers hebben van DAC cliënten

- De cliënt moet het aankunnen om contact te hebben met anderen dan alleen met zijn vertrouwde begeleider.
- De cliënt moet flexibel zijn.
- De cliënt moet zich bewust zijn van wat hij doet, gevoelig voor complimenten en hiermee iets kunnen doen.
- De cliënt moet het leuk vinden om taken te doen met en zonder begeleider.
- De cliënt moet het aankunnen om naar een andere ruimte/ gebouw te gaan, hij moet het aankunnen om een reis te maken.
- De cliënt moet interesse hebben in de activiteit die gedaan moet worden.
- Dat de cliënt op de BWP voornamelijk belevingsgerichte activiteiten onderneemt.
- Wanneer de mogelijkheden daarvoor zijn, dat de cliënt mee kan delen aan het arbeidsproces. Voorwaarde is dat het product goed en verkoopbaar is.
- Dat de cliënt rustig kan werken en aanstuurbaar is. Er wordt ook aangegeven dat een activiteit op de BWP voor een individuele DAC cliënt rust kan geven.
- Een niet al te grote zorgtaak, wanneer dit wel zo is dat er begeleiding van het DAC daarin meekomt.

Verwachtingen die de medewerkers hebben van BWP cliënten:

- De cliënt moet zich bewust van zijn dat ze werken met DAC- cliënten, dat die anders kunnen reageren dan ze gewend zijn en niet bij alles hulp nodig hebben.
- De cliënt moet instructies kunnen opvolgen.
- De cliënt moet trots kunnen zijn/ worden op het werk wat hij doet met de DAC cliënten. Om ook hier zijn eigenwaarde uit te halen.
- De cliënt moet zich redelijk kunnen verplaatsen in de ander (wanneer de cliënt op het DAC gaat werken bv ter ondersteuning van een snoezelactiviteit).
- Dat wanneer de cliënt zelfstandig werkt, hij dit kan blijven doen.
- De cliënt heeft geen duidelijk beeld van de cliënt van de DAC (zoals: zij kunnen helemaal niets).
- De cliënt moet geduld hebben.

Verwachtingen die medewerkers van elkaar hebben zowel van de BWP als het DAC:

- Enthousiasme en doorzettingsvermogen.

- Het geven van informatie over de cliënten waarmee gewerkt wordt. Over en weer vertellen welke ondersteuning de cliënten nodig hebben zodat op den duur beide partijen met de cliënten kunnen werken.
- Het verlenen van hulp wanneer dat nodig is.
- Het laten merken aan elkaar dat men welkom is als medewerkers en cliënten.
- Er moeten duidelijke afspraken gemaakt worden over hoe het project eruit gaat zien. Over de taakverdeling.
- Dat ieder verantwoordelijk is voor zijn "eigen" cliënten en er zeker in de beginfase bij is om hen te begeleiden.
- Respect naar elkaar toe.
- Het hebben van een aanspreekpunt bij beide partijen zodat men weet waar de vragen gesteld kunnen worden. Dit is ook belangrijk om goed contact op te bouwen. Contact verloopt beter wanneer dat via twee personen gaat in plaats van tien.
- Beide partijen hebben een actieve rol tijdens de uitvoering van de activiteit, binnen de afspraken van de ondersteuning van cliënten en de huisregels.
- Ervoor zorgen dat BWP cliënten een duidelijke taakomschrijving krijgen. Hen complimenteren.
- In de beginfase van het project werken met dezelfde medewerkers zodat voor de cliënten duidelijk is naar wie ze toe moeten voor het krijgen van duidelijkheid.
- Het project evalueren met de betrokkenen, eventueel met systeembegeleiding. Van te voren de evaluatiedata vaststellen.
- Beide partijen zijn samen verantwoordelijk.
- Inschatten voor welke cliënten het een meerwaarde heeft samen te gaan werken met de andere cliëntgroep, om deel te nemen aan andere activiteiten.
- De belangen van de cliënt in de gaten houden en aan de bel trekken wanneer deze in het gevaar komen. Niet elke cliënt is geschikt om een onderdeel te zijn van het arbeidsproces, houdt dat goed in de gaten.
- Flexibiliteit, deuren loslaten van vaste patronen.

Wat medewerkers nodig hebben van het management:

- Het project de tijd geven; het duurt ongeveer 4 maanden (bij een frequentie van één keer per week) voordat DAC- cliënten gewend zijn aan een nieuwe activiteit. Pas dan kun je zeggen of het geslaagd is of niet. Het kan ook langer duren dan vier maanden, dit is ook afhankelijk per cliënt.
- Basisbehoefte van de cliënten waarborgen, bekende begeleiders met de cliënten laten werken. en voldoende inwerktijd.
- Prioriteit geven aan het project zodat er echt mee aan de slag gegaan kan worden, garanderen dat het doorgaat.
- Een gedegen plan maken waarmee begeleiders aan de slag kunnen en toestemming hebben de volgende stap te nemen zodat het project ook daadwerkelijk verder gaat en niet stagneert.

- Tijd, geld (afgebakend budget) en committent, is een van deze drie er niet, dan moet er niet aan begonnen worden.
- Achter het doel van het project staan en het beleid daarop aanpassen, en ook al is er tegenstand het doel voor ogen houden.
- Neem het project serieus.
- Niet van alle cliënten verwachten dat ze mee kunnen doen.
- Beginnen met een pilot.
- Voor het project een onafhankelijke persoon er op zetten die het proces bewaakt.
- Zorgen voor goede randvoorwaarden.
- Geen onderscheiding maken tussen het DAC en de BWP's dat er gezamenlijk wordt gewerkt aan een doel. Dit betekent ook voor de cliënten. Alles is gelijkwaardig.
- Respect heeft voor kennis en inbreng van het uitvoerende personeel.
- Ideeën niet koppelen aan geld. Eerst uitproberen en dan kijken of het ook geld kan opleveren.
- Duidelijkheid geven in hoeverre productieafdelingen mogen afwijken van de productiedoelen, of dat de doelen bijgesteld mogen worden.
- Rekening houden met het feit dat niet alle cliënten een onderdeel kunnen zijn van het arbeidsproces. Deze cliënten genieten echter wel van het zijn in een andere ruimte. Zorg ervoor dat, dat ook kan gebeuren.
- Wanneer er gestart wordt met de uitvoering van het idee moeten de andere stappen ook genomen kunnen worden. Het moet niet zo zijn dat er eerst gewacht moet worden op toestemming voordat er verder gegaan kan worden.

4.3 Toekomstperspectief Medewerkers

Uit de interviews is naar voren gekomen dat medewerkers de toekomst positief inzien wat de samenwerking tussen medewerkers betreft. Men is van mening dat er kennis is op andere werkplekken die zij zelf ook zouden kunnen gebruiken. Medewerkers willen graag dat het DAC en de BWP naar elkaar toe gaan groeien en dichterbij elkaar komen te staan dan nu het geval is; dat er gebruik wordt gemaakt van elkaars kwaliteiten. Wel moet het zo zijn dat beide partijen (DAC en BWP) gemotiveerd zijn om de samenwerking tot stand te brengen. Vanuit het management zijn er ook een aantal zaken nodig die bijdragen aan een samenwerking. Zaken als tijd en geld bijvoorbeeld.

4.3.1 Samenwerking tussen Cliënten

De samenwerking tussen cliënten ligt anders. Medewerkers geven aan nog niet helemaal te weten hoe dat zal gaan. Vanuit de BWP wordt er gezegd dat niet alle cliënten erop zitten te wachten om te gaan samenwerken met cliënten van het DAC. Dit kan zijn omdat ze graag zelfstandig werken en daar hun eigenwaarde uit halen. Wanneer een cliënt van het DAC met zijn begeleider mee komt dan

bestaat de kans dat de cliënt van de BWP het idee heeft gecontroleerd te worden. Op deze manier heeft de cliënt niet het gevoel zelfstandig te werken en bestaat er de kans dat hij het werk niet meer leuk vindt.

Niet alle cliënten van de BWP kunnen samen werken met cliënten van het DAC. Dit kan zijn omdat ze bijvoorbeeld een te beperkt inlevingsvermogen hebben, ze hebben geen idee van wat een cliënt van het DAC wel en niet aankan. Zo bestaat er de kans dat de cliënt van de BWP alles voor de cliënt van het DAC wil doen. Daardoor kan een cliënt van het DAC geïrriteerd raken omdat hij ook zijn eigen dingen wil doen. Omgekeerd is dat net zo. Niet alle cliënten van het DAC kunnen het aan samen te werken met BWP - cliënten. Bijvoorbeeld omdat ze geen besef hebben dat er ook nog anderen zijn in de ruimte waarin zij zich bevinden. De meeste cliënten van het DAC zijn gericht op hun begeleiders en niet op hun groepsleden. Ook zijn er cliënten van het DAC die het al een belevenis op zich vinden om in een andere ruimte te zijn, hier moet ook ruimte voor zijn.

Wat ook naar voren kwam in de interviews is dat er per cliënt gekeken moet worden wat hij aankan. Eén van de geïnterviewden sprak over de integratieladder²⁵. Dit houdt in dat er door middel van de ladder gekeken wordt waar de cliënt zich bevindt in het arbeidsproces en dat de medewerkers hun begeleiding daarop afstemmen. Dit komt overeen met wat anderen zeggen namelijk, kijk en luister naar de cliënt, naar wat hij aangeeft. Niet elke cliënt is geschikt voor het inpakken van schroefjes en ook niet elke cliënt is geschikt voor snoezelen. Dit kwam ook sterk naar voren uit de terugkoppeling van de interview uitkomsten binnen de teams van Sector Werken.

Punten die naar voren kwamen tijdens de interviews en de terugkoppeling daarvan:

- Leuke ideeën, maar hoe past dit binnen de huidige werkzaamheden en werkdruk.
- Beide partijen moeten enthousiast, gemotiveerd en flexibel zijn.
- Kennis kan uitgewisseld worden waardoor het wiel niet opnieuw uitgevonden hoeft te worden.
- Veiligheid van de cliënten moet gewaarborgd zijn, wanneer een cliënt weg wil uit de situatie moet dat kunnen, zonder dat het proces onderbroken wordt.
- Samen een plan van aanpak opstellen, afspraken maken, goede randvoorwaarden opstellen. Zoals met kleine stapjes beginnen.
- Beide partijen moeten "open minded" zijn en afstappen van de vooroordelen die er zijn. Respect hebben voor elkaar.
- Het moet in belang van de cliënt zijn, wanneer er geen verbinding is voor de cliënt dan heeft de cliënt er niets aan.
- Regelmatig evalueren hoe het gaat.
- Cliënten van het DAC kunnen een kleine rol spelen in de samenwerking maar wel een rol van betekenis. Er zijn volop mogelijkheden maar er zijn ook logistieke problemen.

²⁵ Zie bijlage 7; Integratieladder

- Het moet niet zo zijn dat een medewerker van de BWP met cliënten van het DAC moet gaan werken, daar is niet voor gekozen. Niet alle medewerkers hebben feeling met die doelgroep. Blijf daar alert op.
- Ga bij elkaar kijken. Op dit moment is het niet voor alle medewerkers duidelijk wat er binnen de verschillende werkplaatsen gedaan wordt.

Deze punten zijn aangegeven door de medewerkers van Sector Werken. Het zijn vooral ook vragen die gesteld kunnen worden. Vragen zoals bijvoorbeeld past het binnen de huidige werkzaamheden en werkdruk? Wanneer er een plan uitgewerkt wordt kunnen die zaken daarin meegenomen worden.

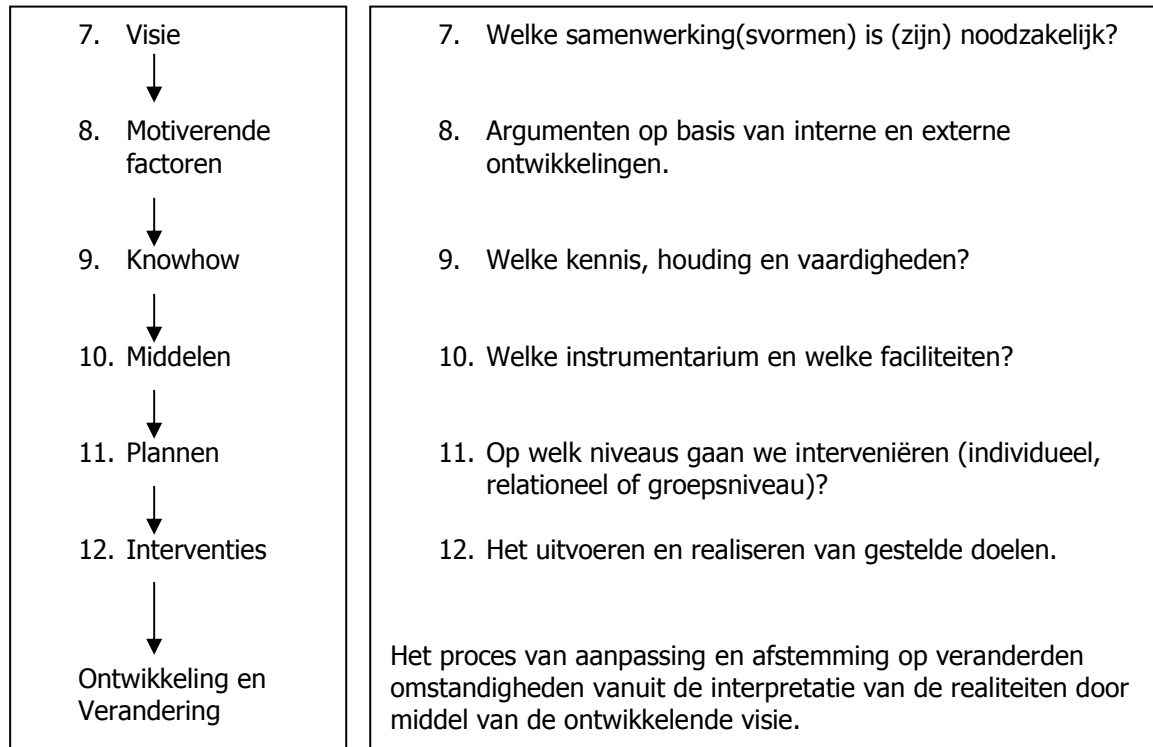
Zoals ook al eerder aangegeven moet er binnen Sector Werken helderheid komen over wat er bedoeld wordt met samenwerken, hoe dat vormgegeven gaat worden.

4.4 Schema Pieter Coppoolse

In hoofdstuk 3.3 gaat het over het “werken aan de ontwikkeling van samenwerking”. Hierin wordt het schema van Pieter Coppoolse beschreven. In de vorige paragraaf gaat het over de samenwerking tussen de medewerkers van Sector Werken. De medewerkers hebben al aangegeven wat zij nodig hebben om tot die samenwerking te komen.

Er zijn naast de aspecten die de medewerkers aangeven nog meer aspecten nodig om tot die samenwerking te komen. Zoals visie en kennis.

Om erachter te komen welke stappen er nog ondernomen moeten worden om tot die samenwerking te komen hebben wij het schema van Pieter Coppoolse ingevuld.



Schema Pieter Coppoolse²⁶

1. Visie

De samenwerkingsvisie van Sector Werken staat beschreven in het jaarplan. Daarin staan de volgende elementen beschreven die leidend zijn voor 2009:

- I. Bouwen aan de expertise organisatie, Professionele profilering, kennis delen en toepassen, kennis ontwikkelen en innovatie, kennis extern overdragen en vermarkten.
- II. Sectorale randvoorwaarden²⁷.

Daarnaast onderscheiden wij 2 vormen van samenwerken namelijk samenwerken op afstand zoals overleg door middel van telefoon, internet, etc. En samenwerken door ontmoeting. Voor dit project wordt er gebruik gemaakt van beide vormen. Wij vinden dat er aan het begin, ontmoeting moet plaats vinden tussen de medewerkers. Door in gesprek te gaan kan men ervoor zorgen om inzichten, theorieën en visie met elkaar te delen en van elkaar te leren. In een later stadium van het project is ontmoeting minder noodzakelijk en kan met overleg plegen op afstand.

2. Motiverende factoren

Intern:

- De komst van de nieuwbouw en het verplaatsen van diverse intramurale locaties.
- De veranderende vraag van de cliënt, zoals bijvoorbeeld een ouderwordende cliënt.
- Een beter aanbod creëren voor de cliënt.

²⁶ Pieter Coppoolse, *Teamvorming*, 2003, Uitgeverij H. Nelissen, Soest, blz 36-37

²⁷ Irene Bakker, *Briefing 2009*, Cluster Dagbesteding

- Verrijking van mogelijkheden zowel voor de cliënten als medewerkers.

Extern:

- De nieuwe bekostiging van de zorg, zorg zwaarte pakketen (ZZP). Dit kan door de medewerkers gezien worden als een niet-motiverende factor maar het is en blijft een factor waar de organisatie niet om heen kan.

3. Knowhow

De kennis, vaardigheden en houding die medewerkers en het management nodig hebben zijn:

- Kennis van de verschillende doelgroepen en de daarbij behorende begeleidingstijl. Deze ook in de praktijk weten toe te passen.
- Kennis van de inhoud van de ideeën die in dit project beschreven staan. Deze ook in de praktijk weten toe te passen.
- Open houding naar andere werkplaatsen en medewerkers.

4. Middelen

Voor elk idee zijn er verschillende materialen en faciliteiten nodig. Deze staan beschreven in dit hoofdstuk en in hoofdstuk 5. Naast deze middelen vinden wij dat er aandacht besteedt moet worden aan de medewerkers. De medewerkers moeten betrokken worden bij de plannen van dit project. De eerste stappen zijn al gemaakt. Namelijk:

- De clusterdag in oktober 2008.
- De interviews die zijn afgenomen.
- De terugkoppeling van de uitkomsten van de interviews.

Verdere stappen zouden kunnen zijn een nieuwsbrief, een bijeenkomst waarin de plannen voor dit project kenbaar gemaakt worden.

5. Plannen

Het project wordt op groepsniveau uitgevoerd. Alle acties die worden ondernomen vereisen een "wij" functioneren, hieronder verstaan wij alle medewerkers binnen Sector Werken. Het gaat hierbij om het bewustzijn dat er taken verricht worden in het kader van een samenwerkingsvorm en dat men elkaar hiervoor nodig heeft²⁸. Daarnaast vinden wij ook dat er aandacht besteedt moet worden aan het relationele niveau. Wanneer 2 werkplaatsen met elkaar gaan samenwerken, moet er ook gewerkt worden aan de onderlinge verhoudingen. Dan pas kan een samenwerking goed tot stand worden gebracht.

6. Interventies

Het uitvoeren van de plan-do-check-act cyclus. Deze staat beschreven in hoofdstuk 5 en wordt daarin ook uitgewerkt.

²⁸ Pieter Coppoolse, *Teamvorming*, 2003, Uitgeverij H. Nelissen, Soest, blz 39

4.5 Advies Nieuwbouw

Op dit moment van schrijven, is men vol op bezig om de grond voor de nieuwbouw bouwrijp te maken (voorjaar 2009). Deze nieuwbouw vraagt extra werkzaamheden van de medewerker zoals verhuizen en de cliënten voor te bereiden op de verhuizing. Daarnaast verwacht Sector Werken dat er een begin gemaakt wordt met het uitvoeren van de ideeën. Dit roept vragen op bij de medewerker zoals bijvoorbeeld wordt de werkdruk hoger? Tijdens de interviews hebben verschillende medewerkers aangegeven, dat ze het niet zien zitten om de ideeën uit te voeren. Zoals het idee om met cliënten naar een andere werkplaats te gaan. Juist op dit moment roept dit onzekerheid bij de medewerkers op, omdat ze geen overzicht hebben van wat er met de komst van de nieuwbouw gaat gebeuren.

Ideeën waarbij de cliënten niet naar een andere locatie hoeven te gaan zouden wel al uitgevoerd kunnen worden. Zoals één van de nieuwe samenwerkingsideeën²⁹ "arbeidsmatig werk". In één van de interviews werd aangegeven een lokaal binnen het DAC zo in te richten dat daar arbeidsmatig werk verricht kan worden. Zo kunnen cliënten blijven in hun vertrouwde omgeving. En kunnen ze werk doen wat ze leuk vinden. Zoals het rijgen van kralen tot een ketting bijvoorbeeld. Daarnaast kan het een voortraject voor de cliënt zijn waarin hij de vaardigheden van het arbeidsmatige werk leert, voordat hij op de BWP zelf kan gaan werken. In de plannen van de nieuwbouw zou hier rekening mee gehouden kunnen worden. Pas een lokaal zo aan dat er arbeidsmatig werk verricht kan worden.

Ook het idee van de verbouw van planten³⁰ zou uitgevoerd kunnen worden zonder dat er naar een andere locatie gegaan zou moeten worden. Cliënten van het DAC kunnen er naar toe wandelen.

Wij adviseren om tijdens de verbouwingswerkzaamheden in overleg met de medewerkers uit te zoeken welke ideeën uitgevoerd gaan worden. Betrek de medewerkers erin, houd hen op de hoogte van de ontwikkelingen die er zijn.

4.6 Samenvatting & Conclusie

In dit hoofdstuk heeft u kunnen lezen welke randvoorwaarden de medewerkers hebben gesteld aan het uitvoeren van de ideeën. Er is gekeken naar de verwachtingen van de cliënten, medewerkers en het management. Ook hebben we u laten zien wat de medewerkers vinden van de samenwerking. Zoals u heeft kunnen lezen is er nogal wat voor nodig wil er gesproken kunnen worden van "een geslaagde uitwisseling van kennis en expertise tussen het DAC en de BWP". Medewerkers hebben ook vragen omtrent deze uitwisseling. Het schema van Pieter Coppoolse laat zien wat er voor nodig is om tot een uitwisseling/ samenwerking³¹ te komen.

²⁹ Deze staan beschreven in paragraaf 2.3.1

³⁰ Deze staat beschreven in paragraaf 2.2.1

³¹ zie paragraaf 3.1

Om een beeld te geven van wat er nodig is om samen te werken hebben we in hoofdstuk 5 twee ideeën uitgewerkt. Als laatste heeft u ons advies omtrent de nieuwbouw kunnen lezen. Eén van de ideeën waarvan wij denken dat die uitgevoerd kan gaan worden tijdens de nieuwbouw is het idee over de verbouw van planten. In het volgende hoofdstuk hebben wij dit idee verder uitgewerkt met behulp van de plan-do-check-act cyclus.

5 Samenwerking tussen BWP Langbroek en het DAC

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zijn de ideeën Knuffelboerderij en Moestuin uitgewerkt volgens de Plan Do Check Act cyclus. Beide ideeën komen van BWP Langbroek en het DAC. In het begin van ons project hebben wij contact gehad met Langbroek. Wij vonden dat de medewerkers daar erg enthousiast waren over het doel van ons project. Om een project goed te kunnen laten slagen, heb je innovators nodig. Innovators zijn mensen die nieuwe projecten durven uit te proberen en gemotiveerd zijn om een project te laten slagen³². Dat is een van de redenen waarom wij hebben gekozen voor de samenwerking tussen Langbroek en het DAC. In de paragraaf 5.2 kunt u lezen over het plan “Knuffelboerderij” en in paragraaf 5.3 kunt u lezen over het plan “Moestuin”.

5.2 Plan Do Check Act Cyclus

Voor de uitwerking van een plan hebben we gezocht naar een methode die daarbij helpt, die ervoor zorgt dat het uiteindelijke doel niet uit het oog verloren wordt. Wij hebben gekozen voor de Plan Do Check Act Cyclus (PDCA-cyclus). De reden hiervoor is dat de PDCA- cyclus erg geschikt is voor het uitvoeren van pilots³³. Op kleine schaal kunnen veranderingen die gericht zijn op verbetering aangebracht worden zonder de werkzaamheden te verstoren. Wanneer de pilot succesvol is dan kan het breder getrokken worden. Is de pilot niet succesvol dan kan er op kleine schaal worden bijgeschaafd totdat het wel succesvol is. Op deze manier wordt er gewerkt aan verandering en de “gewone” werkzaamheden worden niet verstoord. Zoals de naam van de cyclus al aangeeft bestaat de cyclus uit vier stappen; Plan, Do, Check en Act. Per stap leggen we uit wat er moet gebeuren.

Plan³⁴

Het opstellen van een plan voor de uitvoering van processen die in gang gezet moeten worden om tot verandering te komen. Stel ook de doelen vast en formuleer deze SMART.

Specifiek: in de doelen moet helder en duidelijk beschreven staan wat er precies gedaan wordt.

Meetbaar: de doelen moeten een norm aangeven om te kunnen meten of het doel behaald is.

Acceptabel: de doelen moeten door iedereen die er mee gaat werken gedragen worden.

Realistisch: de doelen moeten haalbaar zijn.

Tijdgebonden: de doelen moeten een termijn vermelden waarin het doel behaald gaat worden.

³² Aantekeningen, Financieel Management, 11-09-08

³³ <http://www.creamatics.nl/downloads/Management%20Tools%203-2005%20-%20PDCA-cirke%20in%207%20stappen.pdf>, 09-04-2009

³⁴ www.onderwijsweb.nl/dossiers/Kwaliteitszorg/Pages/HoewerktdePDCA-cyclus.aspx 09-09-2009

Do

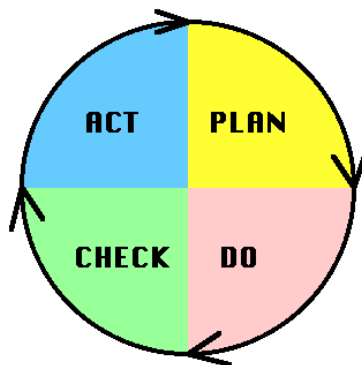
Het proces wordt uitgevoerd.

Check

De uitgevoerde processen worden gecontroleerd. Er wordt gekeken of de gestelde doelen behaald zijn volgens de evaluatie criteria.

Act

Wanneer de doelen behaald zijn en men tevreden is over de uitvoering dan gaat men zo door. Zijn er doelen niet behaald of de uitvoering is niet gegaan zoals gewenst dan worden er aanpassingen gedaan. Er wordt weer bij Plan begonnen.



Plan Do Check Act Cyclus³⁵

5.3 Knuffelboerderij

In deze paragraaf hebben wij het idee knuffelboerderij uitgeschreven tot een concreet plan. We hebben hier gebruik gemaakt van de gegevens uit het interview met Gert-Jan van Helden. Gert-Jan is een medewerker op Langbroek en is daar 4 jaar werkzaam. Gert-Jan gaf aan dat Karin Rehorst, studente van de Hogeschool Van Hall Larenstein op Langbroek heeft stage gelopen, haar studie was gericht op de veehouderij. Zij heeft een soortgelijk idee als de knuffelboerderij uitgewerkt. Haar verslag³⁶ is dan ook voornamelijk een invalshoek vanuit de veehouderij. Voor meer specifieke informatie hierover willen wij u dan ook naar dat verslag verwijzen.

³⁵ <http://www.onderwijsweb.nl/dossiers/Kwaliteitszorg/PublishingImages/beeld%20deming%20circle.gif> 05-05-09

³⁶ Karin Rehorst, *Nieuwbouw Dierverblijven Werkboerderij*, maart 2007, Hogeschool Van Hall Larenstein

5.3.1 Plan, Do, Check, Act³⁷

5.3.1.1 Plan

Doelstelling SMART geformuleerd:

In 2009 – 2010 wordt er op BWP Langbroek een knuffelboerderij gerealiseerd, waar cliënten van het DAC een belevingsgerichte activiteit kunnen gaan volgen. De cliënten van Langbroek bereiden de activiteit voor en bieden ondersteuning aan de cliënten van het DAC tijdens de activiteit.

De knuffelboerderij valt onder het criterium die wij in hoofdstuk 1.1 hebben vastgesteld. Daarnaast komen ook de eisen terug van Sector Werken³⁸, medewerkers van Langbroek en het DAC³⁹:

1. De activiteiten die op de knuffelboerderij worden aangeboden geven de cliënt voldoening.
2. De keuze en de ontwikkelingsmogelijkheden van de cliënt worden vergroot, door de komst van de knuffelboerderij wordt dit gerealiseerd. Daarnaast biedt de knuffelboerderij de cliënt ontwikkelingsmogelijkheden op het gebied van dierenverzorging, huishoudelijke vaardigheden, communicatievaardigheden en zintuiglijke beleving (bij zintuiglijke beleving denk ook aan: de nadruk leggen op ontspanningen en het beleven van plezier). Er wordt gewerkt vanuit de mogelijkheden van de cliënt.
3. Het beleid van Bartimeus wil dat de uitwisseling van kennis en expertise binnen Bartimeus vergroot wordt. Voor de knuffelboerderij betekent dit dat medewerkers van Langbroek en het DAC met elkaar in overleg gaan en een plan van aanpak maken voor de beleving/ondersteuningsactiviteiten voor de cliënten die op de Knuffelboerderij plaats moeten vinden.
4. Cliëntbelangen staan voorop.

Omdat er in een SMART-doel een procedure en een duidelijke tijdsplanning moet staan beschreven stellen wij het volgende voor (hier mag natuurlijk van afgeweken worden zolang de procedure en de tijdsplanning duidelijk zijn):

In augustus 2009 wordt er een ontmoeting georganiseerd tussen beleidsmedewerker Sector werken, medewerkers van Langbroek en het DAC. Het plan knuffelboerderij die in dit verslag staat beschreven wordt besproken. Vervolgens wordt er een taakverdeling gemaakt en worden er meerdere overlegmomenten gepland. In augustus – oktober 2010 is de knuffelboerderij gerealiseerd en kunnen de activiteiten voor de cliënten worden gestart. Wij stellen voor om eerst een jaar proef te draaien.

Randvoorwaarden accommodatie:

Ten aan zien van cliëntwelzijn:

- Met de bouw van de knuffelboerderij moet er rekening gehouden worden met de beperkingen van de cliënt. Zowel met cliënten die zelfstandig de activiteiten kunnen ondernemen zoals

³⁷ <http://www.managementstart.nl/artikelen/s55.html> 20-04-09

³⁸ Zie bijlage 4; Kaderbrief

³⁹ Naar aanleiding van de interviews die zijn afgenomen.

dieren verzorgen, als met de cliënten die puur komen voor de beleving. Met de volgende aspecten dient men rekening te houden⁴⁰:

- Indeling ruimte, een gebouwontwerp dient te worden voldoen aan de regels van het Bouwbesluit.
- Routegeleiding, de cliënten hebben herkenningpunten nodig om van plek A naar plek B te kunnen gaan.
- Licht, er zijn verschillende soorten licht zoals daglicht en kunstlicht. Het is noodzakelijk om een lichtplan op te stellen hoe je deze moet inzetten. Wanneer de verlichting goed wordt toegepast levert dit een positieve bijdrage aan de oriëntatie van de cliënten.
- Kleur, door op een juiste manier gebruik te maken van kleur kan er gespeeld worden met het licht. Kleurcontrasten mogen niet te groot of te klein zijn.
- Tactiele informatie, door middel van tast zintuigen krijgt de cliënt informatie over de plek waar hij is, wat hij vast heeft, etc.
- Geluid, door middel van geluid kan de cliënt zich oriënteren waar hij op dat moment is.
- Veiligheid, het moet een boerderij zijn waar de cliënt zich veilig voelt en waar hij ook veilig is. De ruimtes waar de cliënten komen mogen geen scherpe voorwerpen, punten, enz. in voorkomen. Denk hierbij aan cliënten met epilepsie.
- Ontvangstruimte, waar de cliënten van het DAC ontvangen kunnen worden met koffie en thee. Daarnaast heeft de ontvangstruimte een tweede doel waar de cliënt zich in kan terug trekken wanneer de belevingsactiviteit hem bijvoorbeeld te veel wordt.
- Sanitair, waar de cliënt zijn behoefte kan doen of eventueel verschoond kan worden.
- Verkleedruimte, waar de cliënten hun overal aan kunnen doen voordat ze naar de belevingsruimte gaan. Dit ten aanzien van hun kleding maar ook voor de hygiëne voor de dieren.
- De ruimte waarin de belevingsactiviteit zich bevindt moet hygiënisch zijn.

Ten aanzien van dierenwelzijn:

Naast cliëntwelzijn is dierenwelzijn erg belangrijk. Tegenwoordig zijn hier strenge eisen en regels op het gebied van dierverzorging, arbeidsomstandigheden en hygiëne. Stichting Kinderboerderijen Nederland SKBN en Vakgroep Medewerkers Kinderboerderijen VMK-Stadswerken hebben het initiatief genomen tot een keurmerk. Het keurmerk "Erkende Kinderboerderij, goed voor elkaar" is de eerste fase van in dit traject. De boerderij die dit keurmerk verwerkt, heeft aangetoond te voldoen aan de basisnormen⁴¹. Dit keurmerk zou ook toepasbaar zijn op de knuffelboerderij, want ook de knuffelboerderij moet een aantrekkelijke, kwalitatief goede en veilige voorziening zijn. Niet alleen voor de mens maar ook voor de dieren! Voor verdere eisen willen wij u doorverwijzen naar het verslag van Karin Rehorst.

⁴⁰ Karin Rehorst, *Nieuwbouw Diervolblijven Werkboerderij*, maart 2007, Hogeschool Van Hall Larenstein

⁴¹ <http://www.kinderboerderijenkeurmerk.nl/index.htm> 21-04-2009

Materiaal knuffelruimte:

- Stro, hooibalen waar de cliënt op kan zitten/liggen. Maar ook voor de dieren.

Materiaal kledruimte:

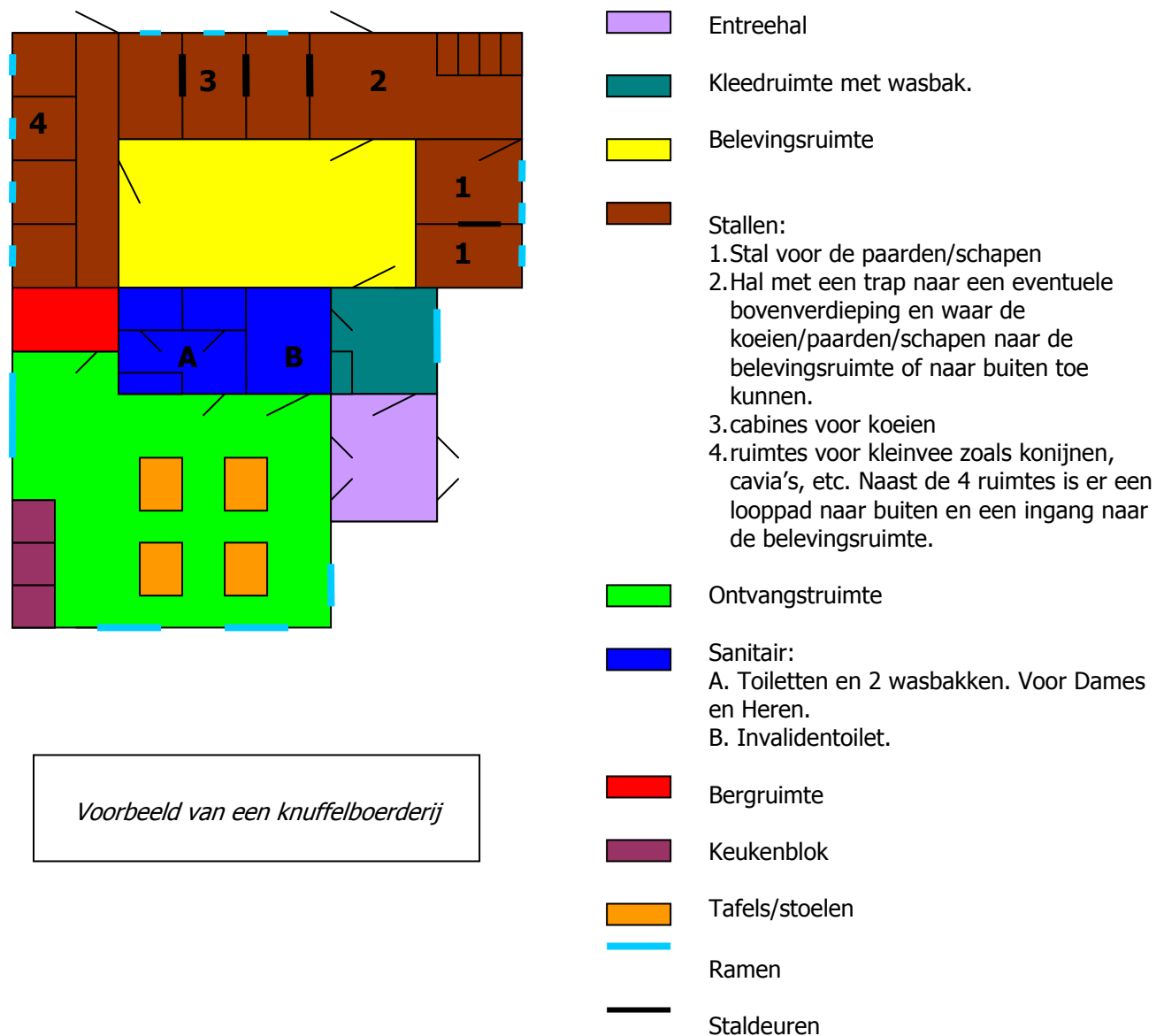
- Wasbak, voor het wassen van de handen, voor en na de activiteit.
- Overals (wegwerp), voor de medewerkers en cliënten wanneer de activiteit wordt gevolgd. Dit voor de hygiëne.
- Banken waar de cliënten op kunnen zitten.
- Haakjes aan de muur waar de cliënten hun jas en dergelijke op kunnen hangen.

Materiaal ontvangstruimte:

- Sanitair (wc, douche, wasbak, tillift, etc.)
- Tafels, stoelen
- Keukenblok (koffiepotjes, koffie/theeapparaat, vaatwasser, koelkast, etc.)
- Bergruimte (voor het bergen van overals, schoonmaakmiddelen/materiaal)

Materiaal Stallen

- Stro/hooi
- (kuil)Voer
- Gereedschap
- Voor de verdere eisen van de stallen willen wij u doorverwijzen naar het verslag van Karin Rehorst.



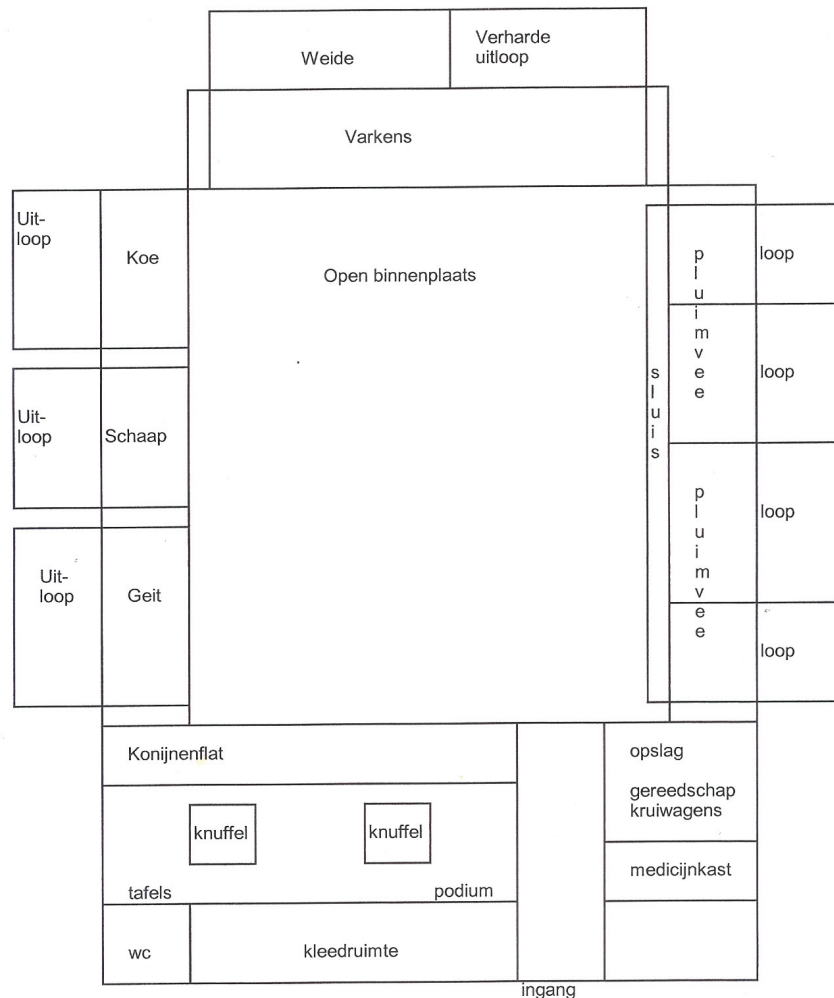
Uitleg tekening knuffelboerderij:

Gert-Jan heeft een schets gemaakt van de knuffelboerderij. Deze hebben wij verder uitgewerkt. Het idee is dat er rondom de belevingsruimte, zich de dieren bevinden. De dieren kunnen via een deur of hal naar de belevingsruimte worden geleid. Bij de stallen is er ook een uitweg naar buiten, zodat de dieren eenvoudig naar buiten kunnen gaan. Buiten rondom de stallen zou het raadzaam zijn om daar een plek (denk aan weilanden) te creëren voor de dieren van de knuffelboerderij. Gert-Jan benoemde daarnaast dat het raadzaam is om een bovenverdieping te creëren waar stro opgeslagen kan worden, die van buitenaf ingeladen kan worden bijvoorbeeld door behulp van een trekker/heftruck, en binnen naar beneden geschoven kan worden om de hokken van nieuw stro te voorzien.

Aan de andere kant van de boerderij bevindt zich de entreehal voor bezoekers. In de entreehal is er een doorgang naar de kleedruimte en de ontvangstruimte. De kleedruimte is ook de doorgang naar de

belevingsruimte en het invalidentoilet, zodat de weg hiernaar toe kort blijft. In de ontvangstruimte bevinden zich het keukenblok en de toiletten.

Wij willen graag ook de tekening van Karin Rehorst laten zien hoe zij de knuffelboerderij heeft ontworpen, met name omdat dit een invalshoek is vanuit de veehouderij:



Tekening Knuffelboerderij van Karin Rehorst⁴²

Duur activiteit:

Wij gaan ervan uit dat de activiteit een dagdeel duurt. Hierbij houden wij rekening met het vervoer van de cliënten van het DAC heen en terug, de voorbereiding van de dieren voor de belevingsactiviteit, de voorbereiding van de ontvangst van de cliënten van het DAC op de knuffelboerderij, koffie en theepauze en de belevingsactiviteit.

Profiel Cliënt DAC:

- De cliënt kan naar Langroek komen (d.m.v. vervoer).

⁴² Karin Rehorst, *Nieuwbouw Dierverblijven Werkboerderij*, maart 2007, Hogeschool Van Hall Larenstein

- De cliënt heeft feeling met dieren.
- De cliënt kan met dieren knuffelen. Hierbij bedoelen we dat de cliënt bijvoorbeeld voorzichtig met een cavia of een konijn kan knuffelen, niet dat het dier onder het knuffelen lijdt.
- De cliënt kan contact met anderen aan.
- De cliënt is flexibel.
- De cliënt is aanstuurbaar.

Profiel Cliënt Langbroek:

- De cliënt kan dieren verzorgen.
- De cliënt kan de dieren voorbereiden voor de cliënten van het DAC en de dieren naar hun toe kunnen brengen.
- De cliënt kan de cliënten van het DAC ontvangen d.m.v. koffie en thee.
- De cliënt kan zich redelijk verplaatsen in de cliënt van het DAC.
- De cliënt is aanstuurbaar.
- De cliënt heeft redelijk geduld.

Gert-Jan geeft hier bij aan dat dit eisen zijn waar de cliënt van Langbroek niet meteen aan hoeft te voldoen. Er zal eerst getraind moeten worden met begeleiding.

Profiel Begeleiding/ medewerkers:

- De medewerker kan samenwerken met collega's van andere werkplaatsen. Dit houdt in: verwachtingen met elkaar delen, duidelijke taakverdeling kunnen maken.
- De medewerker doet actief mee, hij/zij participeert.
- De medewerker laat de cliënten zoveel mogelijk hun werk zelfstandig doen, daarin afstand te durven nemen. Pas ingrijpen wanneer dat nodig is.
- De medewerker heeft kennis van belevingsactiviteiten.
- De medewerker heeft kennis van de doelgroep zowel de cliënten van het DAC als Langbroek en de daarbij behorende begeleidingstijl. Deze ook in de praktijk weten toe te passen.

5.3.1.2 Do

Het proces wordt uitgevoerd en de resultaten worden gemeten. Wij gaan ervan uit dat er een jaar voor nodig is voordat de knuffelboerderij gerealiseerd wordt en dat er een jaar voor nodig is om proef te draaien. Hier gaan wij vanuit omdat het zeker bij cliënten van het DAC, 3 tot 4 maanden duurt voor je kunt zeggen of de activiteit aansluit bij de cliënt. We gaan dan uit van één bezoek per cliënt, per week. Omdat er binnen het jaar nogal wat feestdagen en vrije/ vakantiedagen zijn, is er geen garantie dat het ook één keer per week gaat gebeuren. Daarom hebben we gekozen voor een periode van een jaar.

5.3.1.3 Check

De bereikte resultaten worden vergeleken met de doelstellingen.

Doelstellingen, geformuleerd in evaluatiepunten:

1. Geven de activiteiten die op de Knuffelboerderij worden aangeboden de cliënt voldoening?
2. De keuze en ontwikkelingsmogelijkheden zijn voor de cliënt vergroot. Dit houdt in:
 - Is de knuffelboerderij een extra keuzemogelijkheid als activiteit voor de cliënt? Levert het dagbesteding op voor zowel de cliënten van het DAC als Langbroek?
 - Wordt er vanuit de mogelijkheden van de cliënt gewerkt?
 - Is er sprake van ontwikkeling bij de cliënt op het gebied van dierenverzorging, huishoudelijke vaardigheden, communicatievaardigheden, zintuiglijke beleving?
3. Vergroting van uitwisseling van kennis en expertise voor Sector werken:
 - Gaan medewerkers van Langbroek en het DAC met elkaar in overleg? Zo ja, hoe?
 - Resulteert dit in uitwisseling van kennis en expertise?
4. In de eerste plaats krijgen de cliënten begeleiding en in de tweede plaats activiteiten. Staan de cliëntbelangen nog voorop?

5.3.1.4 Act

Het plan wordt bijgesteld op de punten waar dat nodig is en men gaat verder.

5.3.2 Nog een Mogelijkheid

De kans bestaat dat er cliënten van het DAC niet naar Langbroek kunnen komen, omdat bijvoorbeeld de reis voor hen te zwaar is. Wat mogelijk zou kunnen zijn, is dat er ook een knuffelboerderij op het terrein van Bartimeus in Doorn wordt gerealiseerd. Op dit moment staat er een kinderboerderij dus dieren zijn er aanwezig. Dan komen de cliënten van de BWP (hoeft niet persé van Langbroek te zijn) naar het terrein in Doorn toe.

5.4 Moestuin

In deze paragraaf hebben we het idee "cliënten van het DAC en de boerderij werken samen aan de verbouw van planten" concreet uitgewerkt. Om dit te kunnen doen hebben we gesproken met Angelique Batenlaan en Jantine van der Willik. Angelique is een projectmedewerker en werkt 14 jaar bij Bartiméus. Zij is begonnen als vakantiekracht en uiteindelijk is ze werkzaam in de functies van projectmedewerker en cliëntadviseur voor cluster dagbesteding. Jantine is een medewerker van Langbroek en is daar vanaf 2002 werkzaam als begeleider. Binnen Langbroek heeft Jantine de

moestuin opgezet, zij weet dus precies hoe je een moestuin inricht en wat daar allemaal bij komt kijken.

In het idee staat beschreven dat het gaat om de samenwerking tussen cliënten van Langbroek en het DAC. Tijdens het interview met Angelique Batenlaan kwam naar voren dat het project Ervarium bezig is het met het heropzetten van de moestuin. Dit met als doel om de omgekeerde integratie te bevorderen. Dit houdt in dat mensen "de burger" buiten Bartiméus de (moes)tuinen kunnen bezoeken. Op dit moment wordt de historische moestuin gerestaureerd, het is de bedoeling dat deze moestuin hergebruikt wordt. Deze moestuin voorzag in de 18^e eeuw de bewoners van landgoed 't Sand van voedsel. Deze moestuin is een hele tijd buiten gebruik geweest omdat het landgoed van eigenaar is veranderd. Het heeft ook nog onderdeel uitgemaakt van het landgoed van de bewoners van het landgoed Hydepark. Omdat deze mensen hun eigen moestuin hadden is de moestuin van 't Sand niet meer gebruikt. In de moestuin zijn vijgenplanten gevonden die in een kas staan die stammen uit 1870, deze kas wordt gerestaureerd volgens de technieken uit die tijd.⁴³

Naast de moestuin zijn er ook twee kassen aanwezig. In één van die kassen zullen planten gekweekt worden en in de andere kas zal zo worden ingericht dat er activiteiten kunnen plaatsvinden die gericht zijn op de zintuigen.

Naar aanleiding van dit interview hebben wij besloten om het idee toe te spitsen op de historische moestuin en alle werkplaatsen. Het gaat nu niet alleen om de samenwerking tussen het DAC en Langbroek maar om de samenwerking tussen alle BWP en het DAC. Bij het uitwerken van dit idee hebben we gebruik gemaakt van de informatie die we van Angelique en Jantine hebben gekregen.

Net als in de vorige paragraaf wordt dit idee uitgewerkt volgens de pdca- cyclus.

5.4.1 Plan, do, check, act

5.4.1.1 Plan

Doelstelling SMART geformuleerd:

In oktober 2010 is er op het terrein in Doorn een moestuin met de daarbij behorende kassen, gerealiseerd waarin cliënten van het DAC en de BWP samen werken aan de verbouw van planten. Naast de verbouw van planten zijn er ook belevingsgerichte activiteiten aanwezig zodat de moestuin door alle cliënten van Sector Werken bezocht kan worden.

De moestuin valt onder het criterium die wij in hoofdstuk 1.1 hebben vastgesteld. Daarnaast komen ook de eisen terug van Sector Werken⁴⁴, medewerkers van Langbroek en het DAC⁴⁵:

1. De activiteiten die binnen de moestuin worden aangeboden geven de cliënt voldoening.

⁴³ infonet Bartiméus.

⁴⁴ Zie bijlage 4; Kaderbrief

⁴⁵ Zie bijlage 6; Uitkomsten Interviews

2. De keuze en ontwikkelingsmogelijkheden van de cliënt worden vergroot. Door de komst van de moestuin zijn er weer een aantal nieuwe keuzemogelijkheden voor de cliënt. Ook worden de ontwikkelingsmogelijkheden vergroot doordat er andere werkzaamheden zijn dan degene die de cliënt nu kent zoals; tuinwerkzaamheden (denk aan planten water geven, zaadjes planten), communicatievaardigheden en zintuiglijke beleving (bij zintuiglijke beleving denk aan de geuren in de tuinen/kassen en de andere ruimtes beleven zoals de tuinen en de kassen). Er wordt gewerkt vanuit de mogelijkheden van de cliënt.
3. Het beleid van Bartiméus wil dat de uitwisseling van kennis en expertise binnen Bartiméus vergroot wordt. Voor de moestuin betekent dit dat medewerkers van BWP en het DAC met elkaar in overleg gaan en een plan van aanpak maken voor de activiteiten die binnen de moestuin gaan plaatsvinden. Hierbij wordt er rekening gehouden met de verschillende behoeften en mogelijkheden van de cliënten.
4. Cliëntbelangen staan voorop.

Omdat er in een SMART-doel een procedure en een duidelijke tijdsplanning moet staan beschreven stellen wij het volgende voor (hier mag natuurlijk van afgeweken worden zolang de procedure en de tijdsplanning duidelijk zijn):

In augustus 2009 wordt er een ontmoeting georganiseerd tussen beleidsmedewerker Sector werken, medewerkers van Langbroek (of andere BWP) en het DAC. Het plan moestuin die in dit verslag staat beschreven wordt besproken. Vervolgens wordt er een taakverdeling gemaakt en worden er meerdere overlegmomenten gepland. In oktober 2010 zijn de moestuin en de daarbij behorende kassen gerealiseerd en kunnen de activiteiten voor de cliënten worden gestart. Wij stellen voor om eerst een jaar proef te draaien.

Randvoorwaarden accommodatie:

Ten aanzien van cliëntwelzijn:

- Sanitairvoorzieningen waar cliënten naar het toilet kunnen en/ of verschoond kunnen worden. Het aanwezig zijn van een douche of iets dergelijks zodat wanneer de cliënten bevuild zijn ze gedouched kunnen worden en weer schoon zijn.
- Ruimten in de kassen moeten veilig zijn voor cliënten, zij moeten zich vrij kunnen bewegen zonder zich te bezeren aan scherpe voorwerpen en dergelijke.
- Het aanwezig zijn van een ruimte waarin koffie gedronken, gegeten kan worden.
- Het aanwezig zijn van een ruimte waarin schoenen en laarzen omgewisseld kunnen worden en schoongemaakt kunnen worden.
- Garderobe waar jassen opgehangen kunnen worden.
- In de kweekkas is het belangrijk dat er ook kweekbakken zijn waar cliënten in een rolstoel ook in kunnen werken. Dus bakken op een rolstoelhoogte, of in hoogte verstelbare bakken dan kunnen alle cliënten er mee werken.

- In de moestuin is het belangrijk dat er een duidelijk onderscheidt is in ondergrond tussen de tuin en het pad. Dit is belangrijk omdat de cliënten een visus beperking hebben. Hierdoor kunnen ze niet goed of helemaal niet zien of ze op een pad of in de tuin lopen. Bijvoorbeeld houtsnippers op de paden.
- In de moestuin is het belangrijk dat de moestuin erg "strak" wordt ingericht. Hiermee wordt bedoeld dat er voldoende ruimte is tussen de verschillende gewassen en dat de gewassen van één soort bij elkaar staan. Dit heeft ook te maken met de visus beperking van de cliënten. Op deze manier weten ze waar ze mee bezig zijn. Ook kan het gebruikt worden als oriëntatie punt.

Materiaal:

- Aanwezig zijn van overalls die cliënten kunnen gebruiken wanneer ze in de tuin werken.
- Aanwezig zijn tuinhandschoenen en laarzen.
- Gereedschap dat nodig is voor het werken in een tuin, denk aan een spade, hark, gieter etc.
- Planten die geplant kunnen worden.
- Zaadjes die geplant kunnen worden.
- Bloempotten om de zaadjes in te planten.
- Kistjes om de geoogste groenten in te kunnen doen.
- Waterkraan in de buurt van de moestuin.
- Emmers.

Duur activiteit:

Binnen het DAC is het zo dat de meeste activiteiten één dagdeel duren. Dit is zo omdat de cliënten tussen 12.30u en 14.00u op de woongroep zijn om te eten en te rusten. Een andere reden is dat de cliënten van het DAC zich niet zo lang kunnen richten op één activiteit, ze houden dat niet een hele dag vol. Voor de cliënten van het DAC gaan we dan ook uit dat ze één dagdeel per week naar de moestuin gaan.

Voor de cliënten van de BWP ligt dat anders. Zij zijn het gewend een hele dag aan het werk zijn. Voor hen gaan we dan ook uit van een hele werkdag. We kunnen niet zeggen hoeveel dagen in de week ze in de moestuin gaan werken. Op dit moment is het zo dat er cliënten zijn die bijvoorbeeld twee dagen in de week op het Atelier werken en drie dagen op de Gildehoek.

Profiel cliënt DAC:

- De cliënt heeft feeling met natuur/tuinen om te kunnen beleven aan de activiteiten, bijvoorbeeld in de tuin zitten en genieten aan de geluiden om hem heen.
- De cliënt kan samen met een begeleider deel nemen aan het arbeidsproces, zoals een zaadje in een bloempot stoppen.
- Wanneer er in de tuin gewerkt wordt kan de cliënt vieze handen krijgen, hij moet dit niet erg vinden.

- Cliënt heeft interesse in het werken in de moestuin.
- Cliënt kan contact met ander aan.
- De cliënt is flexibel.
- De cliënt kan naar de moestuin komen.
- De cliënt is aanstuurbaar

Profiel cliënt BWP:

- De cliënt heeft interesse in tuinwerkzaamheden.
- De cliënt vindt het leuk om met anderen samen te werken.
- De cliënt kan zich redelijk verplaatsen in de cliënt van het DAC.
- De cliënt is aanstuurbaar.
- De cliënt heeft redelijk geduld.

Ook hier geldt dat dit eisen zijn waar de cliënt van de BWP niet meteen aan hoeft te voldoen. Er zal eerst getraind moeten worden met begeleiding.

Profiel begeleiding:

- De medewerker heeft kennis van de activiteiten.
- De medewerker kan samenwerken met collega's van andere werkplaatsen. Dit houdt in: verwachtingen met elkaar delen, duidelijke taakverdeling kunnen maken.
- De medewerker doet actief mee, hij/zij participeert.
- De medewerker heeft kennis van de doelgroep zowel de cliënten van het DAC als BWP en de daarbij behorende begeleidingstijl. Deze ook in de praktijk weten toe te passen

5.3.1.2 Do

Nadat er duidelijk op papier staat wat er gedaan gaat worden en door wie, wordt het plan uitgevoerd. We gaan ervan uit dat het een jaar gaat duren voordat het plan daadwerkelijk uitgevoerd kan gaan worden. Er moeten immers nog veel zaken geregeld worden. Wanneer het plan uitgevoerd kan worden, denken wij dat er een jaar voor nodig is om te kunnen zeggen of het een geslaagd plan is. Hier gaan wij vanuit omdat het zeker bij cliënten van het DAC, 3 tot 4 maanden duurt voor je kunt zeggen of de activiteit aansluit bij de cliënt. We gaan dan uit van één bezoek per cliënt, per week. Omdat er binnen het jaar nogal wat feestdagen en vrije/ vakantiedagen zijn, is er geen garantie dat het ook één keer per week gaat gebeuren. Daarom hebben we gekozen voor een periode van een jaar.

5.4.1.3 Check

Het plan wordt geëvalueerd naar aanleiding van de doelstellingen die omgezet worden naar evaluatie punten. Daarnaast zijn er nog andere punten die belangrijk zijn om te evalueren.

1. Geven de activiteiten die in de moestuin aangeboden worden de cliënt voldoening?
2. Zijn de keuze en ontwikkelingsmogelijkheden van de cliënt vergroot? Denk aan:
 - a. Is de moestuin een activiteit waar de cliënt voor kiest?
 - b. Ontwikkelt de cliënt zich op het gebied als tuinwerkzaamheden, communicatie vaardigheden, zintuiglijke beleving?
 - c. Worden de activiteiten zo aangeboden dat ze rekening houden met de mogelijkheden van de cliënt?
3. Vergroting van uitwisseling van kennis en expertise.
 - a. Gaan de medewerkers van het DAC en de BWP met elkaar in overleg? Zo ja hoe gebeurd dat, zijn beide partijen daar tevreden mee?
 - b. Heeft dit geresulteerd in de uitwisseling van kennis en expertise?
4. In de eerste plaats krijgen de cliënten begeleiding en in de tweede plaats activiteiten. Staan de cliëntbelangen nog voorop?

5.4.1.4 Act

Het plan wordt bijgesteld op de punten waar dat nodig is en men gaat verder.



Foto's Historisch Moestuin



5.4.2 Meer mogelijkheden

In het gesprek met Jantine kwam naar voren dat er meerdere mogelijkheden zijn om cliënten van het DAC te laten werken in de tuin. Het hoeft niet persé een moestuin te zijn. Een bloementuin met geurende bloemen en verschillende soorten planten/ bloemen. Bijvoorbeeld zachte en harde bloemen/ planten. Bloemen/ planten met stekels.

Angelique vertelde dat er binnen de Gildehoek een pilot is geweest met een geurentuin. Deze tuin werd onderhouden door cliënten van de Gildehoek. Dit zou ook meegenomen kunnen worden bij de uitvoering van de moestuin.

5.5 Samenvatting & Conclusie

In dit hoofdstuk heeft u de twee uitgewerkte plannen kunnen lezen en wat daarbij nodig is om de plannen uit te voeren. Het is niet zo dat er nu meteen aan de slag gegaan kan worden met de plannen. Er zal eerst een werkgroep opgestart moeten worden die zich bezig gaat houden met de opzet en de uitvoering van de plannen. Zoals in paragraaf 5.2 beschreven staat is het idee van de Knuffelboerderij al eerder bedacht en uitgewerkt. Wij willen u dan ook doorverwijzen naar dat verslag. Daar staat veel bruikbare informatie in als het gaat om eisen dierenwelzijn, eisen waaraan een boerderij moet voldoen etc. Voor het uitwerken van het idee Moestuin is er binnen Sector Werken veel informatie aanwezig bij de medewerkers zoals Jantine zij heeft de moestuin opgezet op Langbroek en de medewerkers van de Gildehoek die betrokken waren bij het pilot Geurtuin. Wij vinden het twee mooie plannen die zeker het uitwerken waard zijn zowel voor cliënten als de medewerkers. Nu aan het einde gekomen van de beschreven hoofdstukken over samenwerking en de ideeën willen wij ons nu richten op hoofdstuk 6, Conclusie en Discussie. Waarin wij antwoord willen geven op de vraagstelling en deelvragen die in hoofdstuk 1 staat beschreven.

6 Conclusie & Discussie

6.1 Conclusie

In ons project zochten wij antwoord op de volgende vraag: “Welke globale plannen kunnen wij afleiden uit de 8 ideeën van de clusterdag en wat zijn onze aanbevelingen om optimale randvoorwaarden te realiseren voor het uitvoeren van deze plannen?” De volgende deelvragen komen daaruit voort:

1. Welke ideeën zijn er aanwezig op dit moment (december 2008 – maart 2009) en welke kunnen er gecreëerd worden om de uitwisseling van kennis en expertise tussen het DAC en de BWP te bevorderen?
2. Hoe kunnen de ideeën omgezet worden in globale plannen?
3. Welke optimale randvoorwaarden zijn er nodig om deze plannen te realiseren?
4. Wanneer kan er gesproken worden van een geslaagde uitwisseling van kennis en expertise tussen het DAC en de BWP?

Als eerste willen wij antwoord geven op de deelvragen en daarna op de vraagstelling.

Deelvraag 1

Welke ideeën zijn er aanwezig op dit moment (december 2008 – maart 2009) en welke kunnen er gecreëerd worden om de uitwisseling van kennis en expertise tussen het DAC en de BWP te bevorderen?

Vanuit de clusterdag zijn er 8 ideeën voortgekomen die gericht zijn op de samenwerking tussen het DAC en de BWP, deze staan in hoofdstuk 2 helder beschreven. De medewerkers reageren enthousiast maar anderzijds zijn ze huiverig. Dit komt onder andere doordat er geen duidelijk beeld is van de werkzaamheden en de doelgroep bij de andere werkplaatsen maar ook omdat er in het verleden verschillende projecten zijn opgestart en niet zijn doorgezet. Tijdens de interviews zijn er nieuwe samenwerkingsideeën ontstaan. Deze zijn niet alleen gericht op samenwerking met het DAC maar ook tussen de BWP. Deze nieuwe ideeën hebben we beschreven om kenbaar te maken welke mogelijkheden er nog meer zijn naast de 8 ideeën die uit de clusterdag zijn voortgekomen.

Deelvraag 2

Hoe kunnen de ideeën omgezet worden in globale plannen?

Wij hebben 6 van de 8 ideeën globaal uitgewerkt. Deze ideeën zijn niet veel gewijzigd zoals ze oorspronkelijk waren. Wij hebben ze gestructureerd zodat de plannen volgens eenduidige kaders staan beschreven. De vraag hoe deze ideeën omgezet kunnen worden in globale plannen is lastig om te beantwoorden, dit omdat wij ervan overtuigd zijn dat de medewerkers die met deze ideeën gaan werken het beste weten hoe ze in de praktijk concreet worden vormgegeven. Om dit te kunnen realiseren is het belangrijk dat er ontmoeting plaats vindt om met elkaar in overleg te gaan, om de plannen uit te werken. Het is belangrijk om rekening te houden met de randvoorwaarden die

beschreven staan in dit verslag. Voor de uitwerking van de plannen zou gebruik gemaakt kunnen worden van de Plan Do Check Act cyclus. Als voorbeeld hebben wij 2 ideeën volgens deze cyclus uitgewerkt, namelijk de "Knuffelboerderij" en de "Moestuin". De reden hiervoor is dat de PDCA-cyclus geschikt is voor het uitvoeren van pilots. De ideeën die plannen zijn geworden zijn het uitwerken zeker waard. Zowel voor cliënten als medewerkers omdat het voor de cliënt nieuwe ontwikkelingsmogelijkheden oplevert en de medewerkers hierdoor moeten samenwerken waardoor de uitwisseling van kennis en expertise vergroot wordt.

Deelvraag 3

Welke optimale randvoorwaarden zijn er nodig om deze plannen te realiseren?

De randvoorwaarden hebben we bekeken vanuit theoretisch oogpunt en die vanuit de medewerkers. Vanuit theoretisch oogpunt zijn wij tot de volgende voorwaarden gekomen die belangrijk zijn voor een geslaagde uitwisseling van kennis en expertise:

- Vanuit de medewerker zelfkennis en inzicht, om met een ander te kunnen samenwerken heb je zicht en kennis nodig op je eigen reactiepatroon en die van de ander. Zelfreflectie is daarbij van belang.
- Ontmoeting met elkaar, door met elkaar in gesprek te gaan kan men er voor zorgen om inzichten, theorieën en visie met elkaar te delen, te leren en tot een eenduidige bejegening te komen. Ontmoeting is daarvoor noodzakelijk.
- Planmatige voorbereiding en uitvoering, het schema van Pieter Coppoolse laat zien welke aspecten belangrijk zijn in de ontwikkeling van samenwerking. In hoofdstuk 4 hebben wij het schema uitgewerkt. Daarin komt naar voren wat er nodig is om een samenwerking tot stand te brengen.
- Systeem denken, door middel van systeem denken kunnen de patronen en trends herkend worden in een organisatie. Wanneer er zicht is op deze patronen en trends kan men de oorzaken van het probleem achterhalen. Hiervoor kan men gebruik maken van het model de ijsberg.
- Innovators spelen een belangrijk rol bij het uitvoeren van plannen, zij motiveren en zijn enthousiast om een plan kans van slagen te geven.

Vanuit het oogpunt van de medewerker zijn wij tot de volgende voorwaarden gekomen die belangrijk zijn voor een geslaagde uitwisseling van kennis en expertise.

Voor het management:

- Het project de tijd en geld (afgebakend budget) moet geven om het project een kans van slagen te geven, het cliëntenbelang voorop staat.
- Begin met een pilot.
- Een onafhankelijke persoon op het project zetten die het proces bewaakt.
- Geen onderscheid maken tussen het DAC en de BWP dat er gezamenlijk wordt gewerkt aan één doel. Alles is gelijkwaardig.

Verder gaven ze aan dat:

- De deelnemende partijen gemotiveerd en enthousiast aan het project moeten meewerken. Respect hebben voor elkaar.
- Het cliëntenbelang voorop moet staan, niet alle cliënten hebben de vaardigheden om met andere cliënten te kunnen samenwerken of hebben daar baat bij. Werk altijd vanuit de interesse en mogelijkheden van de cliënt.
- De veiligheid van de cliënt staat voorop .

Deelvraag 4

Wanneer kan er gesproken worden van een geslaagde uitwisseling van kennis en expertise tussen het DAC en de BWP?

Wij zijn van mening dat wanneer er aan de randvoorwaarden vanuit theoretisch oogpunt en voornamelijk die van de medewerker, wordt voldaan er gesproken kan worden van een geslaagde uitwisseling van kennis en expertise. Hierbij willen wij nog wel toevoegen dat het voor de medewerker belangrijk is te weten wat er onder samenwerken wordt verstaan. Op dit moment is daar geen duidelijk beeld van. In hoofdstuk 1 hebben wij de verschillende vormen van samenwerken omschreven die wij hebben geconstateerd binnen Sector Werken.

Vraagstelling:

Welke globale plannen kunnen wij afleiden uit de 8 ideeën van de clusterdag en wat zijn onze aanbevelingen om optimale randvoorwaarden te realiseren voor het uitvoeren van deze plannen?"

We hebben 6 van de 8 ideeën globaal uitgewerkt tot gestructureerde plannen. De andere 2 ideeën hebben we specifiek uitgewerkt volgens de Plan Do Check Act cyclus, namelijk de "Knuffelboerderij" en de "Moestuin".

Onze aanbevelingen voor de randvoorwaarden zijn dat er ontmoetingen gecreëerd moet worden. Dit komt met regelmaat in het project terug. Vanuit de theorie en vanuit de medewerkers. Door ontmoetingen komt men met elkaar in gesprek en worden visies en inzichten gedeeld. Hierdoor leert men van elkaar. Het is belangrijk dat er een onafhankelijk persoon op het project gezet wordt zodat het doel voor ogen blijft en het proces bewaakt wordt. Wij zijn van mening dat verdere randvoorwaarden die in het belang zijn van het project (cliënt, medewerker, management) van daaruit voortvloeien.

6.2 Discussie

In ons project zijn wij een aantal aspecten tegengekomen die wij niet voldoende konden onderzoeken of waar juist vragen zijn ontstaan. Deze aspecten zouden nader onderzocht kunnen worden.

De aspecten zijn:

- *Medewerkers geven aan dat er geen duidelijk beeld is van de werkzaamheden en de doelgroep op de andere werkplaatsen.* Ons advies is om een ontmoeting te organiseren

tussen de verschillende werkplaatsen, zie ook ons antwoord op de vraagstelling in dit hoofdstuk.

- *Medewerkers geven aan dat er geen duidelijk beeld is van wat er onder samenwerken wordt verstaan.* Ook hier is ons advies om een ontmoeting te organiseren waarin samenwerking oftewel uitwisseling van kennis en expertise centraal staat. Laat de medewerkers brainstormen met elkaar wat zij daar onder verstaan, welke vormen van samenwerken zien zij terug in hun werk, wat zou ontwikkeld kunnen worden en wat is daarbij nodig?
- *De nieuwbouw van het DAC moet afgestemd zijn op de samenwerking met de BWP.* Onze aanbevelingen die wij daarvoor hebben zijn:
 - Een arbeidslokaal creëren zodat de cliënten op het DAC ook arbeidsmatig werk kunnen verrichten. Daarnaast kan dit een voortraject zijn voor de cliënt van het DAC voordat hij op de BWP gaat werken.
 - Een knuffelboerderij op het terrein realiseren wanneer het voor de cliënten van het DAC de reis naar Langbroek te zwaar is. We zijn ervan overtuigd dat de mogelijkheden voor de nieuwbouw nader onderzocht kunnen worden.

Raadzaam zou zijn om alvast met een van de plannen te gaan starten zodat er in de praktijk gekeken kan worden waar de nieuwbouw precies aan moet voldoen.

- *DAC medewerkers geven aan dat er ook gekeken moet worden naar de cliënten die alleen kunnen deelnemen aan belevingsgerichte activiteiten en of dit ook op de BWP mogelijk is.* Van BWP Langbroek hebben we juist een belevingsgerichte activiteit uitgewerkt namelijk de knuffelboerderij. De vraag is of dit ook geldt voor BWP Driebergen, Boschwijk en Gildehoek. Dit zou nader bekeken kunnen worden. Belangrijke vragen daarin zijn: wat wordt er precies onder een belevingsgerichte activiteit verstaan? Is dit ook mogelijk bij de BWP qua tijd, ruimte, etc. Waar moet de cliënt van het DAC daaraan precies voldoen? Enzovoorts.
- *Sector Werken onder de loep nemen door middel van systeem denken.* Door middel van systeem denken kunnen de patronen en trends herkend worden in een organisatie. Vragen die Sector Werken zich zelf kan afstellen is de waarom vraag. Waarom werken het DAC en de BWP nauwelijks samen? Waardoor komt het dat Sector Werken geen voldoende zicht heeft op de randvoorwaarden die hiervoor nodig zijn? Het lijkt ons dan ook een belangrijke voorwaarde om te onderzoeken hoe het komt dat er nauwelijks wordt samengewerkt. In ons project komt dit ook gedeeltelijk aan de orde zoals dat er onvoldoende kennis is van elkaars visie, doelstelling, werkwijze maar ook van de doelgroepen die de werkplaatsen bezoeken. Dit zou kunnen komen door dat er te weinig ontmoeting plaats vinden onder de werkplaatsen. Wij noemen nu een aantal redenen maar we zijn er van overtuigd dat dit breder uitgezocht zou kunnen worden.

Nawoord

Aan het begin van ons project hebben we aan moeten geven wat de relatie was met de "Creatieve Professional", want dat zijn we als we ons diploma hebben. Wat wij als relatie zagen was dat er van je als SPH'er verwacht wordt dat je een vertegenwoordiger bent van je organisatie naar anderen toe. Wij vinden dat, dat niet alleen naar buiten maar ook naar binnen toe moet gebeuren. Laat zien aan andere werkplaatsen welke kennis je in huis hebt. Twee weten immers meer dan één.

Wat wij ook als relatie zagen is dat er in de zorg al veel ontwikkelingen en verandering zijn geweest, en er zullen er nog veel meer komen. Juist wanneer er een verandering aankomt, is het van groot belang de krachten te bundelen. Op deze manier kun je veranderingen beter aan. Je weet dat je er als werkplaats niet alleen voor staat.

In ons verslag hebben we geprobeerd duidelijk te maken waarom samenwerking belangrijk is.

Zelf hebben we dat aan het lijve ondervonden. Nog nooit eerder hebben we zo intensief samengewerkt met een ander aan één verslag. Een half jaar eerder hebben we in een groep samengewerkt maar die samenwerking was minder intensief.

De samenwerking hebben wij als erg prettig ervaren. Juist omdat we het samen deden ging het erg goed. Wanneer de één het niet meer zag zitten beurde de ander haar op. We hebben ontdekt waar we allebei goed in zijn en hebben die kwaliteiten ook in gezet. Allebei zijn we gedurende het hele proces een paar weken ziek geweest, dan was de ander er om verder te gaan. We hebben veel van elkaar geleerd.

Er waren ook wel wat minder goede dingen zoals dat je moet wachten op de ander voor je verder kunt en de afstand is wel erg groot. Van Oldebroek naar Veenendaal is nogal een aardig eindje rijden. Dat waren eigenlijk de enige twee minpuntjes. De afstand hebben we verkleind door gebruik te maken van telefoon en internet.

Wat we hebben geleerd is dat het belangrijk is om elkaar op de hoogte te houden van wat je aan het doen bent. Zo voorkom je dat er iets twee keer gedaan wordt en het is duidelijk wat er allemaal gebeurd. Ook hebben we geleerd dat het niet erg is als je ergens niet goed in bent, doordat je samen bent wordt het gecompenseerd door de ander. Zoals dit mooi staat beschreven in hoofdstuk 3.2.

We kijken terug op een stressvolle maar een leerzame en prettige periode.

Marjolein van den Brink – Kersbergen

Jacoline Lokhorst - Boer

Literatuurlijst

Conventionele bronnen

1. Jan Remmerswaal, *Handboek Groepsdynamica*, 2004, Nelissen Soest
2. Peter Koedoet, *Katern*, kenniskatern bij Markant 2/2008
3. Haaster, Kees J.M. van, *Denken en doen*, 2008 Cauthino, Bussum
4. Liet de Vries-Geervliet, *Samenwerken*, 1999, Nelissen Baarn
5. Pieter Coppoolse, *Teamvorming*, 2003, Uitgeverij H. Nelissen, Soest
6. Bill Bryan, Michael Goodman, Jaap Schaveling, *Systeem Denken*, 2006, Sdu Uitgevers bv
7. J.P. van Oudenhoven, *Sociale vaardigheden voor Leidinggevendenden*, 2006, Uitgeverij Coutinho
8. Karin Rehorst, *Nieuwbouw Diervverblijven Werkboerderij*, maart 2007, Hogeschool Van Hall Larenstein
9. Guido Cuyvers, *Zorgen voor Kwaliteit*, 2009, uitgeverij LannooCampus

Bronnen Bartiméus

1. Algemene DAC- folder, januari 2008
2. Irene Bakker, *Briefing 2009*, Cluster Dagbesteding
3. Infonet van Bartiméus
4. Jaarplan Sector Werken 2009
5. www.bartimeus.nl april – mei 2009

Internetbronnen

1. www.vandale.nl april 2009
2. Microsoft Works Taak 8, woordenlijst mei 2009
3. www.kinderboerderijenkeurmerk.nl april 2009
4. www.onderwijsweb.nl mei 2009

Overig

1. Aantekeningen, Financieel Management, september 2008

Bijlage 1

Clusterdag 10 oktober 2008

De hieronder genoemde activiteiten hebben tot doel om **uitwisseling** tot stand te brengen tussen de verschillende onderdelen van het cluster dagbesteding. In het komende jaar willen we proberen om onderstaande activiteiten een plaats te geven in het aanbod.

Op de boerderij in Langbroek staat een knuffelschuur waar cliënten van het DAC verschillende dieren kunnen knuffelen en voeren en waar zij kunnen liggen in het hooi.

- 5 cliënten ZZP 4-5 = 5,6 individueel
3 cliënten ZZP aud 3 = 10,7 individueel
In deze groepssamenstelling = 2 begeleiding
- 1 dagdeel in de week, met een mogelijkheid tot uitbreiding.
- Wingerd/Bartje bus past tijden aan en haalt cliënten van Bartimeus DAC naar Langbroek.
- Deelnemers Langbroek helpen met in – uit stappen. Buschauffeur ondersteunt.
- Vrijwilligers gaan mee.

Eenmaal op Langbroek: Veel knuffelplezier.

Kan ook omgekeerd: cliënten van Langbroek komen ondersteunen bij activiteiten met dieren op het terrein, bijv. op de kinderboerderij of in de luchtkussenhal een dag met hooi en een schaap.

Ouderwordende cliënten van de Gildehoek gaan snoezelen in het DAC.

Vervoer van de Gildehoek naar het DAC:

- Mensen gaan zelfstandig
- Transport medewerkers
- Elektro-kar

Bekostiging:

- Integratie binnen TBO
- Vergrijzingsuren inzetten als snoezeluren

Cliënten van de Gildehoek sluiten aan bij DAC-groepen zodat open plaatsen worden opgevuld of ter ondersteuning.

Hoe kunnen medewerkers van Boschwijk, ondersteunen bij de muziek op het DAC.

1. Zorg voor begeleiding
 - De begeleiding kan tijdelijk zijn en/of met een vrijwilliger
2. Regel het vervoer
 - Er zijn diverse mogelijkheden: Zelfstandig, lijndienst, vrijwilliger, met de etenskar mee, taxi,

bartje bus of het opzetten van een treintje.

3. Voorwaarden

- Rooster en budgetair neutraal, structuur, aanspreekpunt, duidelijke functie/taakbeschrijving, voorbereiding, verwachtingen, evalueren en samenwerking.

4. Ideeën en opties.

- Assistent van de muziekmedewerker, Drive-in show, samen zingen, radio/verzoeknummers aanvragen en regelen van feesten/partijen.
- Voor de nieuwbouw is het aanwezig zijn van ringleiding belangrijk.

Samenwerking tussen het atelier en het DAC, met een sieraad als resultaat.

1. De kralen worden gemaakt op het atelier
2. Een cliënt van het atelier brengt de kralen naar de centrale
3. Een cliënt van de GH haalt de kralen op en brengt dit naar het DAC
4. Op het DAC kralen rijgen tot een product
5. Een cliënt van de GH haalt het product op bij het DAC en brengt dit naar de centrale
6. Een cliënt van het atelier haalt het product op bij de centrale en brengt dit naar het atelier
7. Het atelier controleert het product en maakt het gereed voor de verkoop.

Vervoer: Het vervoeren van de producten vindt plaats via het dagelijkse woon/werkverkeer.

- Wij willen dit realiseren in ons vaste week programma
- Het atelier levert de grondstoffen en krijgt de eventuele winst van het product.

Cliënten van het DAC beleven mee op de houtafdeling van Boschwijk.

Activiteit:

- Clienten van Boschwijk fabriceren muziekinstrumenten
- Het ontstane afvalhout wordt verwerkt tot aanmaakhout door de DAC-clienten olv DAC-medewerker
- Aansluitend volgt wekelijks een muziekworkshop olv muziekmedewerker voor alle cliënten.

Randvoorwaarden:

- Taxivervoer: Dit gaat intern geregeld worden via Bartje
- Formatie: 1 middag voor 2 groepen van 5 cliënten die rouleren. (= 1 dac-medewerker, 1 werkbegeleider, 1 muziekmedewerker).

Dit idee kan eventueel samengevoegd worden met het idee over muziek op het DAC, één van de twee ideeën uitvoeren.

Werknemers van de kantine van de Gildehoek gaan werken in het DAC en verzorgen daar de koffie, thee en/of afwas.

Doel:

1. Interactie tussen verschillende cliënten groepen bevorderen
2. Creëren van maatschappelijke relevante arbeid
3. Verhoging van het belevingsniveau.

Aktie:

1. Regelen van een centrale ruimte
2. Koffie rond brengen
3. Koffie zetten en uitserveren in lokalen

Bijbehorende activiteiten:

1. Inkoop
2. Verzorging van schone/vuile was

Formatieplaatsen:

10 full time werkers GH ZZP 4

3 cliënten 1 op 3 ZZP aud 3

3 begeleiders

Totaal: 28 uur per week

Cliënten van het DAC en de boerderij werken samen aan de verbouw van de planten.

Doelstelling: Interactie tussen DAC en Langbroek

Kas 1: Werkzaamheden en activiteiten:

- Voortrekken – zaaien
- Bloemen
- Kruiden – groenten
- Boomgaard

Kas 2: Verwarmd

- Koffieruimte
- Keuken
- Belevingsruimte

Groepssamenstelling:

3 cliënten van Langbroek

3 cliënten van het DAC (wisselend ochtend/middag)

Samen 28, 8 uur per week en met 1 werkbegeleider

Dit kan op de boerderij, maar ook op het terrein van Bartiméus. Bv. DAC-clieuten naar de boerderij of een soort "tuindienst" op het terrein om de geurtuinen te onderhouden.

Cliënten van het DAC maken kunstwerken die verkocht kunnen worden in bijv 't Ogenblikje.

Product X= een kunstwerk gemaakt van Zintuigelijk materiaal.

Groepsgrootte: 8 cliënten (3 van 't Atelier en 5 cliënten van het DAC)

2 personeelsleden (1 van werkplaats Driebergen en 1 van het DAC)

Doel: Verkoopbaar kunstwerk

Locatie: Werkplaats Driebergen; 't Atelier

Rekensom: 3 cl Driebergen ZZP 2: 1 dagdeel levert 2 uur op

3 cl DAC ZZP 4: 1 dagdeel levert 3,3 uur op

2 cl DAC ZZP aud 4: 1 dagdeel levert 2,6 uur op

Totaal: 7,9 uur

Onderzoek de verkoopwaarde van de huidige producten die op het DAC gemaakt worden.

Kijk ook of de werkplaatsen de DAC-groepen kunnen adviseren om de kwaliteit (verkoopbaarheid) van de artikelen te verhogen.

Tot slot: Het vervoer tussen de verschillende locaties moet geregeld worden. Een opdracht voor (leden van) het clusteroverleg?

Bijlage 2

Evaluatieformulier clusterdag 10 oktober 2008

De clusterdag had als thema "Buiten je eigen grenzen denken". Als commissie hadden we een aantal doelstellingen geformuleerd.

De doelstellingen van de clusterdag waren:

1. Kennismaken met collega's van andere werkplaatsen
2. Kennis nemen van de ZZP's
3. Ideeën opdoen en ideeën uitwisselen
4. Inzage in de recente ontwikkelingen en daarmee begrijpen dat/welke keuzes er gemaakt (gaan) worden
5. Buiten je eigen grenzen denken, als thema bedacht. Is dit als doelstelling ook behaald?

In hoeverre zijn deze doelstellingen behaald?

(svp vinkje zetten bij het resultaat)

Doelstelling	Volledig behaald	Gedeeltelijk behaald	Niet of nauwelijks behaald
1	1	9	2
2	8	4	
3	2	7	3
4	1	8	3
5	3	7	2

Ruimte voor tips, opmerkingen of suggesties:

Clusterdag: Voorbereiding, praktische invulling en afronding

Scoor de volgende onderdelen met behulp van een 5-puntschaal

1 = viel tegen

2 = ging wel

3 = leuk

4 = uitdagend en inspirerend

5 = zeer geslaagd en absoluut voor herhaling vatbaar

Onderdelen van de clusterdag

1. Filmen bij de diverse afdelingen/ onderdelen cluster Dagbesteding
2. Inleiding Irene Bakker
3. In eigen team filmpje bespreken en presentatie voorbereiden
4. Plenaire presentatie in de kapel
5. Lunch
6. Bijdrage Guido Gunsing
7. Brainstormen in groepen
8. Flapover presentatie en stickers plakken
9. Borrel
10. Algehele indruk

Onderdeel	Score	Eventuele aanvullingen, opmerkingen, tips, etc												Gemiddeld:
1		3	3	3	4	3	3	4	1	2	3	3	2	2.8
2		2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2.2
3		3	3	4	5	4	2	4	3	2	2	4	3	3.3
4		3	3	2	5	2	2	3	3	5	2	2	2	2.8
5		5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3.5
6		4	1	4	3	5	4	5	5	5	3	5	4	4
7		3	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	3	2.9
8		1	1	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1.8
9		3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.9
10		3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2.8

Tot slot

De ideeën die tijdens de clusterdag naar voren zijn gekomen, heeft iedereen gehoord en gelezen.

Marijke van der Wal gaat de flapovers uitwerken. De ideeën worden in het clusteroverleg besproken en via de unitleiders naar de teams teruggekoppeld. De bruikbare ideeën gaan in ieder geval mee in de plannen voor de nieuwbouw.

Tot de nieuwbouw gerealiseerd is hebben we te maken met veel onzekere factoren, waarbij creatieve ideeën hard nodig zijn. Als commissie hopen we dat het proces van overstijgend denken gewoon doorgaat en dat het gaat helpen de uitdagingen het hoofd te bieden.

De uitkomsten van deze evaluatie zullen besproken gaan worden in komende overleggen, op zowel team als clusterniveau en dienen weer als input voor de nieuw te organiseren cluster/studiedagen.

Namens de commissie,
Gert Sijl

Bijlage 3

Briefing 2009, Clusterdag besteding

1 Inleiding

Het jaarplan van de directie Sector Werken geeft een goed beeld van wat ons te doen staat in 2009. Om die reden is gekozen voor de huidige vorm van het jaarplan van het cluster Dagbesteding; in de vorm van een briefing, kort, beknipt, concreet en bondig.

De ontwikkelingen op sector-niveau in de afgelopen periode zijn fors te noemen; De Sector Werken is in 2007 gevormd en ziet er anno 2009 weer geheel anders uit. Op 23 december is de intentieovereenkomst ondertekend door de gemeente Zeist en de BIGA groep. Voor de oppervlakkige waarnemer lijkt het misschien alsof we te maken hebben met een leeglopende sector, maar niets is minder waar! De cliënten binnen onze sector te maken hebben met een geheel andere dynamiek dan die in ander sectoren. Dat maakt dat de organisatie ook volop in beweging is en deze er anno 2009 weer anders uitziet dan het jaar wat achter ons ligt. Financiering, expertise en ontwikkelingen: OP de drempel van 2008 zien we een jaar vol uitdagingen en nieuwe ontwikkelingen voor liggen!

2 Korte samenvatting van beleid 2008

Beleid

In 2008 is er gewerkt aan het implementeren van onderwerpen die al langer speelden. Het project tijdsbesteding voor ouderen is inmiddels afgerond en geïmplementeerd. Oudere cliënten hebben een passend aanbod gedurende hun dag, en zijn hier tevreden over. Het team Tijdsbesteding van Ouderen valt na afronding van het project organisatorisch onder unitleider Astrid de Groot.

Het project WEB- ernstige motorische beperkte cliënten passende dagbesteding zinvolle en ontwikkelingsgerichte Dagbesteding aanbieden- is afgerond, en geïmplementeerd. Leren communiceren heeft doorstart gemaakt, en ondanks personele problemen toch doorgang kunnen vinden. Het project zeggenschap is lastig gebleken om te verbreden. De personele problemen die er geweest zijn in 2008 hadden hun weerslag op de zaken die als kwaliteitsverbeteringen waren ingezet op het werken. Het niet in kunnen vullen van vacatures vanwege zwangerschap of ziekte waren hier oorzaak van. In 2009 zal dit voortgang krijgen.

In het najaar is er gestart met een pilot waarin Onderwijs Wonen en Dagbesteding nauw met elkaar samenwerken rondom cliënten met gedragsproblematiek. Een van de leerlingen van school is fysiek gaan werken en leren op de Boerderij en hiermee is de start gemaakt van het beantwoorden van een doelgroep die binnen Bartiméus niet altijd een antwoord kreeg op hun ondersteuningsvraag.

Op unitleidersniveau is er gestart met taakhouders, mede omdat er teveel onderwerpen bleven liggen die niet afgehandeld werden.

Organisatie

Werkplaats driebergen is vlak voor de zomerperiode verhuisd naar een nieuwe locatie waarin een basisschool en Kinderdagverblijf ook gehuisvest zijn. Deze nieuwe locatie is een heerlijke werkomgeving voor zowel cliënten als personeel, ondanks dat het verhuizen en het opleveren van de locatie behoorlijk veel energie heeft gevraagd van het team.

Na het vertrek van een van de unitleiders Gildehoek is er gekozen om deze vacature vooralsnog niet op te vullen.

Personeel

In het najaar is er een eerste voorzichtige conclusie getrokken met betrekking tot de invoering van de ZZP's. Wanneer de tarieven onveranderd blijven zien liggen er forse financiële risico's. Om die reden is gekozen om in 2009 de jaarcontracten te verlengen met een 2^e jaar, om risico spreiding zorgvuldig laten plaatsvinden.

2009 zal een transitiejaar worden met de invoering van de ZZP's en zullen niet alleen het aanbod maar ook het beleid en de wijze waarop het cluster vanuit de historie is georganiseerd opnieuw bekeken moeten worden, of efficiency, effectiviteit en kwaliteit.

De doelgroep cliënten veroudert, en de ondersteuningsvragen worden steeds complexer. We zullen actief gaan inzetten op het ondersteunen van personeelsleden op kennis- en handelingsniveau in 2009. Systeembegeleiding blijft onveranderd een belangrijk middel om de teams te ondersteunen.

3 Het jaar 2009

Zoals in het jaarplan van de Sector Werken valt te lezen zijn 2 elementen leidend in 2009. Te weten:

1. Bouwen aan de expertise organisatie, Professionele profilering, kennis delen en toepassen, kennis ontwikkelen en innovatie, kennis extern overdragen en vermarkten.
2. Sectorale randvoorwaarden.

Voor wat betreft aan de expertiseorganisatie geldt dat dit op sector niveau in een samenhangend plan ontwikkeld wordt. De kenniscoördinator Marianne Benning en kwaliteitsmedewerker Marijke van de Wal hebben hier hun opdrachten voor het komende jaar.

Wat betreft de sectorale randvoorwaarden zijn er op dit moment de volgende ontwikkelingen aan te geven voor 2009:

1. Ontmanteling Gildehoek: Plan van aanpak gereed in februari 2009. Dit plan heeft een wijde reikwijdte, omdat het niet alleen de fysieke ontmanteling van de Gildehoek betreft. Ook de cliënten en het personeel krijgen te maken met een andere werkplek, en hierin zal tevens

gezocht worden naar efficiënte en effectieve gebruiksmogelijkheden van de buitenwerkplaatsen.

2. Uitvoering plan nieuwbouw.
3. Wijziging van de locatie van het BOB.
4. Invoering ZZP's- Dagbesteding aanbod wordt in overeenkomst gebracht met de indicatie, en er wordt een hernieuwde ondersteuningsplan systematiek ingevoerd.
5. Flexibele inzet personeel, kosten reductie.
6. Implementatie IRIS (ter vervanging van PRS): voor 2009 geldt dat dit een zogenaamd schaduw jaar wordt; met het zorgkantoor is afgesproken dat de gebruikelijke wijze van financieren in 2009 nog zal plaats vinden, echter wel met dien verstande dat Dagbesteding afgerekend gaat worden op de verrichte productie.
7. Clusterbreed samenwerking rondom cliënten met probleemgedrag, investeren op kennis- en handelingsniveau van personeel.
8. Samenwerkingsvormen verder ontwikkelen (w.o. Kringloop en Dagbesteding, Bartiméus, Philadelphia en Beukenrode, Bartiméus en BIGA).
9. Verder onderzoek naar uitbreiding in Lochem en start dagbesteding in Ermelo.
10. Doorstart van het project Ervarium i.r.t. Dagbesteding: Wanneer de nieuwbouw gereed is zullen er structureel dagelijks meer bezoekers op het terrein zijn dan tot op heden het geval is geweest. De werkzaamheden die dit met zich mee brengt zullen voor zoveel als mogelijk en natuurlijk vanuit de vraag van cliënten, door het cluster opgepakt worden.

Resumerend zijn dit beknopte weergegeven onderwerpen die in de praktijk planmatig (verder) uitgewerkt zullen gaan worden. Naast het "regulere" werk een forse uitdaging waarvan ik hoop in 2009 een goed, productief en bovenal een plezierig jaar zullen gaan maken.

Dit kan alleen gerealiseerd worden met ieders inzet en betrokkenheid, en de bereidheid om de ons toegewezen verantwoordelijkheden op de juiste wijze in te vullen.

Ik wens jullie allen gezond en inspirerend 2009 toe!

Irene Bakker

Bijlage 4

Gedeelten uit de kaderbrief 2009⁴⁶

De ambitie van Bartiméus

In 2011 is Bartiméus een organisatie waar mensen met een visuele en een visuele en verstandelijke beperking – ook wanneer deze samengaat met andere fysieke of psychische problematiek – naar de laatste inzichten antwoord krijgen op hun vragen en waar hun familie, vrienden en professioneel betrokkenen informatie vinden en advies kunnen vragen op het gebied van leven, wonen, leren en werken met een visuele beperking. Een organisatie die in eigen land en daarbuiten bekend staat als een expertisecentrum op het gebied van (de consequenties van en omgang met) een visuele beperking. Een organisatie die zelf een bijdrage levert aan de ontwikkeling van die kennis en inzichten. Een organisatie die zich inzet voor een toegankelijke maatschappij. Een organisatie waar medewerkers met plezier werken en kansen krijgen zich te ontplooiën.

Jaarplan 2009: Om cliënt en doelgroep in uitvoering

In het voorgaande is een aantal ontwikkelingen beschreven die ons werk beïnvloeden. Dat is verre van uitputtend. Niet genoemd zijn de aandacht voor veiligheid, voor het verder verbeteren van de interne samenwerking ten behoeve van een voor de klant geïntegreerd aanbod, de moeite om voldoende geschikt personeel te krijgen, de invoering van het elektronisch cliëntendossier, het invoeren van periodieke gesprekken met medewerkers, het continu aanpassen van onze diensten op veranderende vragen van cliënten, realiseren van passend onderwijs, voldoen aan de nieuwe normen verantwoorde zorg, het omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag, etc. etc.

Vervolgens is gemotiveerd wat strategisch de belangrijkste doelstelling is voor Bartiméus: een flinke stap maken in het realiseren van de expertisefunctie.

Hoe groot kan die stap - gegeven de ontwikkelingen - in 2009 zijn?

Over die vraag hebben we ons als managementteam vooral gebogen en we hebben geconcludeerd dat we dat niet precies weten en ook niet alleen kunnen en willen bepalen.

De discussies in de organisatie over de expertiseorganisatie maken optimistisch. Er is ruim draagvlak en medewerkers en managers vinden de ambitie motiverend en inspirerend en men wil er graag een bijdrage aan leveren. Er is dus sprake van een collectieve ambitie en daarmee is aan de belangrijkste voorwaarde voldaan. De twijfel zit vooral in de ruimte die er gemaakt kan worden om hier werkelijk mee aan de slag te gaan.

Daarop geeft dit kader een antwoord: de realisatie van de expertiseorganisatie heeft in 2009 de hoogste prioriteit. We willen en moeten in 2009 een stap vooruit maken, dat is geen keuze maar noodzaak.

⁴⁶ Geschreven door Tobias Witteveen, voorzitter Raad van Bestuur

Hoe komen we tot een realistisch jaarplan?

Bijgevoegd bij deze kaderbrief is het programma Om cliënt en doelgroep. Hierin staat wat we in 2009 en de daaropvolgende jaren gezamenlijk willen bereiken. De uitvoering van dit plan vraagt een bijdrage van iedereen in de organisatie. Om cliënt en doelgroep beschrijft het *wat, waarom* en *hoe*; het jaarplan vult per sector concreter het *wat en hoe* in 2009 in.

Concreet is de opdracht aan de sectoren en ondersteunende diensten voor 2009 een jaarplan op te stellen waarin wordt uiteengezet:

- welke stappen de sector zal zetten op weg naar de beoogde expertiseorganisatie en hoe daarvoor (via keuzen) ruimte wordt gemaakt
- welke andere onderwerpen voor de sector voorwaardelijk zijn om Om cliënt en doelgroep te realiseren.

Het kan daarbij behulpzaam zijn te zoeken naar de match tussen de huidige ontwikkelingen in de sector en Om cliënt en doelgroep. Als voorbeeld: wonen wil gekoppeld aan de nieuwbouw het nieuwe wonen en werken introduceren. Vervolgens zal deze werkwijze een plek moeten krijgen in het opleidingsprogramma (niveau 1), kan de vraag gesteld worden of en welke consequenties het nieuwe werken heeft voor de manier waarop kennis gedeeld wordt in de sector (niveau 2), kan er behoefte zijn aan het systematisch onderbouwen en evalueren van nieuw ingevoerde werkwijzen (niveau 3) en biedt de voorbeeldfunctie mogelijkheden op niveau 4 (toegankelijke samenleving).

Het kan ook zijn, dat er moeilijk een match kan worden gemaakt tussen de huidige ontwikkelingen in de sector en Om cliënt en doelgroep. Dan gaat het er om heldere keuzes te maken. De druk van de actualiteit van tal van zaken, zoals nieuwe bekostiging, is groot.

Als de sector meent niet anders te kunnen dan ook daar prioriteit aan te geven verwachten we in ieder geval dat in het jaarplan een goede balans wordt gevonden. Het is immers noodzakelijk ook in 2009 voortgang te maken met de expertiseorganisatie willen we onze doelstelling voor 2011 realiseren.

Zo bepalen we met elkaar de komende weken hoe ver we in 2009 kunnen komen met de expertiseorganisatie. Aan de sectoren de taak daarin keuzes te maken, die realistisch zijn maar ook recht doen aan de ambitie die we met elkaar delen.

Activiteitenprogramma 'Om cliënt en doelgroep'

Bartiméus wil een expertiseorganisatie zijn.

Een organisatie waar mensen met een visuele beperking en hun omgeving terecht kunnen met vragen op het gebied van leven, wonen, leren en werken. Een organisatie die investeert in het vergroten van de kennis en expertise op het gebied van de visuele beperking om deze kennis vervolgens toe te passen in de eigen dienstverlening maar deze ook over te dragen aan anderen zodat zij in hun ontmoeting (persoonlijk of beroepsmatig) met mensen met een visuele beperking daar adequaat

rekening mee kunnen houden. Bartiméus wil ook een expertiseorganisatie zijn in brede zin: wij zien het als onze opdracht de maatschappij gevoelig en toegankelijk te maken voor mensen die blind of slechtziend zijn. Bartiméus wil een organisatie zijn waar medewerkers met plezier werken en zich kunnen ontplooiën.

Deze ambitie - beschreven in de nota *Om cliënt en doelgroep* - is de afgelopen maanden uitvoerig besproken met medewerkers uit alle geledingen, met management, Raad van Toezicht, inspraakorganen. Daarbij is duidelijk gebleken dat deze doelstelling breed gedragen wordt: er kan met recht gesproken worden van een *collectieve ambitie*. Ook Mathieu Weggeman heeft als extern adviseur de nota uitvoerig becommentarieerd en in positieve zin beoordeeld.

Om cliënt en doelgroep beschrijft vooral het *wat en waarom*: wat hebben we voor ogen en waarom doen we dit? Die uitgezette strategie wordt gedeeld door medewerkers en geeft geen aanleiding tot discussie. Wel zijn enkele puntjes op de i gezet. Zo wil men o.a. in de omschrijving van ons kennisdomein graag de meervoudige beperking en de combinatie van een visuele met een gedrags- en/of psychiatrische problematiek explicieter benoemd zien.

Medewerkers zijn blij met de voorgestelde lijn en de daarmee gepaard gaande accentverschuiving naar de inhoud van het werk. Blijkbaar komt dit voorstel op het goede moment: de ideeën in de organisatie zijn legio en velen staan te trappelen om te beginnen.

Over wat we willen bereiken zijn we het dus eens. Er is echter zorg over het *hoe*, we willen dit al zo lang en het blijkt maar niet te lukken. De aandacht voor bedrijfsvoering, procedures, efficiencyverhoging en control die onze organisatie de afgelopen jaren – noodgedwongen – kenmerkte lijkt op gespannen voet te staan met de nu geformuleerde ambities. Het maakt medewerkers voorzichtig alsof ze het nog niet durven geloven: de dagelijkse praktijk ziet er immers zo anders uit dan de gewenste situatie.

Dit thema kwam het meest pregnant naar voren in de discussies. Het leidde tot vele suggesties om juist hieraan tegemoet te komen: maak het niet vrijblijvend, maak mensen verantwoordelijk en laten we ons vervolgens ook aan onze afspraken houden, geef medewerkers tijd en ruimte (en dus geld) zodat je laat zien dat het ernst is, maak eerst een analyse waarom het eerder niet lukte, etc. etc. Met andere woorden de vraag concentreerde zich op: hoe serieus nemen we onszelf in deze ambitie, wie draagt wat bij en aan welke voorwaarden moet voldaan zijn om werkelijk de expertiseorganisatie te worden die we voor ogen hebben?

Het hier gepresenteerde programma beantwoordt deze *hoe*-vraag. In 20 afspraken leggen we vast hoe we de komende vier jaar samen willen werken aan de expertiseorganisatie. Naast de middelen die we daarvoor zelf weten vrij te maken uit onze exploitatie, kunnen we daarin €900.000 per jaar investeren, doordat de Vereniging Bartiméus Sonneheerdt ons in onze ambitie steunt.

We hebben mét jullie geconcludeerd dat het daarbij vooral gaat om het structureren en faciliteren van de expertiseontwikkeling omdat aan veel andere voorwaarden is voldaan.

Er is immers heel veel expertise aanwezig bij medewerkers, het bruist van de ideeën over verbeteringen en innovaties, het aantal kwaliteitsprojecten groeit, er is enthousiasme en betrokkenheid bij de inhoud van het werk, er is ambitie en bereidheid kennis te delen. Veel is ook in gang gezet of in voorbereiding: Bartiméus college en de werkgroep research, invoering van de ICF-systematiek, methodiekbeschrijvingen en EBP om werkwijzen te onderbouwen, beschrijven van de competenties, aanstellen van een directeur maatschappijnlijke projecten, verbeteren van infonet, etc. etc.

De afgelopen periode zijn we er nog meer van overtuigd geraakt dat Bartiméus alles in zich heeft om de geformuleerde ambitie waar te maken. De richting is beschreven, het fundament gelegd, er is draagvlak en de omstandigheden zijn goed. In dit document het ontbrekende element; het plan van aanpak dat het werk verdeelt, de voorwaarden invult en zo de aanwezige energie en inzet richt of in de woorden van Weggeman: de *flow* stimuleert.

Bij Bartiméus werken betekent plezier hebben in het voortdurend ontwikkelen van je eigen expertise en vaardigheden, deze in willen zetten voor cliënten, bereid zijn je expertise met andere te delen en je in te zetten voor een toegankelijke maatschappij. Een expertiseorganisatie worden we alleen wanneer we dat samen doen: dwars door structuren, afdelingen en sectoren heen en in samenwerking met anderen - nationaal en internationaal. Altijd op zoek naar het beste antwoord voor de cliënt en de beste steun voor de doelgroep.

Laten we onszelf en elkaar houden aan deze ambitie!

Het centraal management team,

Bettie Eek
Arie Kliphuis
Truda Kruijer
Marlies Raemakers
Tobias Witteveen
Eelco Wolting
Paula van Woudenberg

Bijlage 5

Interviews

Interview BWP

In 2009/10 wordt er gestart met de nieuwbouw van het dagactiviteitencentrum (DAC). Dit betekent een nieuwe kans voor Sector Werken om de uitwisseling van kennis en expertise tussen het DAC en de Buitenwerkplaatsen (BWP) te vergroten. Dit past binnen de beleidskaders van Bartiméus 2009 waarin die uitwisseling, de rode draad vormt⁴⁷. Een van de doelen die Bartiméus daarbij heeft is de mogelijkheden vergroten voor de cliënt. Voor de nieuwbouw is er een commissie opgesteld. De commissie Nieuwbouw heeft ons de opdracht gegeven om de plannen die uit de clusterdag van 10 oktober 2008 zijn voortgekomen, globaal uit te werken en te beschrijven welke randvoorwaarden er nodig zijn om de plannen te kunnen realiseren.

Doel = Welke mogelijkheden zijn er aanwezig en kunnen gecreëerd worden om samen te kunnen werken met DAC en ander BWP en welke optimale randvoorwaarden zijn daarvoor nodig?

Welke feitelijke informatie hebben we nodig:

- Wat is er nodig op materieel (zoals ruimte, materiaal, etc.) gebied voor de activiteiten?
- Wat is er nog meer naast de genoemde ideeën waar evt. cliënten op het DAC aan mee kunnen werken?
- Wat hebben de cliënten van de BWP nodig om dit te kunnen doen.
- Welke vaardigheden moeten de cliënten van het DAC bezitten om hier aan mee te kunnen werken?
- Wat heeft de werkbegeleider nodig om dit te kunnen doen (cliënten van de BWP en het DAC samen)
- Wat vinden de begeleiders ervan, het samenwerken met andere afdelingen, hoe wordt er door de betreffende afdeling tegenaan gekeken?
- Wat heeft de medewerker van de organisatie nodig om dit te kunnen doen?
- Welke voorwaarden zijn er voor nodig om de samenwerking tussen de BWP en het DAC goed tot stand te komen?
- Wat moet er absoluut niet gebeuren, wat is de allergie van de medewerker?

⁴⁷ Zie kaderbrief 2009

Randvoorwaarden micro niveau: Wat vraagt het van de cliënt? Wat voor meerwaarde is het voor de cliënt en aan welke profiel moet hij voldoen om te kunnen werken op een andere afdeling zodat de keuze en ontwikkelingsmogelijkheden voor hem vergroot kunnen worden.

Randvoorwaarden mesoniveau: Wat vraagt het van de BWP? Wat voor meerwaarde is het voor de BWP en aan welke competenties moet de medewerker van de BWP aan voldoen?

Randvoorwaarden macroniveau: Welke meerwaarde heeft het voor Sector Werken wanneer het DAC en BWP gaan samenwerken?

Uit het interview willen wij zicht krijgen hoe de medewerker er tegenover staat om dit te gaan doen. Zijn er dingen waarvoor ze bang zijn die zouden kunnen gebeuren? Aan welke randvoorwaarden moet het minimaal voldoen wil de medewerker er mee aan de slag gaan, geldend voor de cliënt en de medewerker.

Interview:

1. Wat is je naam?
2. Waar werk je?
3. Wat is je functie?
4. Hoe lang werk je al hier?
5. Wat zijn je werkzaamheden?
6. We vertelden je net wat de reden is van dit interview, hoe kijk je tegen de samenwerking met het DAC aan? Hoe wordt er binnen jouw afdeling naar gekeken?
7. Stel je gaat met een aantal cliënten van het DAC en de BWP een product maken.
 - a) Hoe zie je dat voor je?
 - b) Wat heb je nodig aan materiaal?
 - c) Waar moeten de cliënten van het DAC aan voldoen om hier aan mee te kunnen werken?
 - d) Wat verwacht je van de begeleiding van het DAC?
8. Welke samenwerkingsmogelijkheden zie jij met de andere afdelingen?
9. Hoe kijk jij tegen het werken met cliënten van het DAC aan?
10. Wat zijn je verwachtingen van deze cliënten?
11. Zie je het zitten om dit te gaan uitvoeren?
12. Wat vraagt dit minimaal van jou en je collega's om met het DAC (en andere werkplaatsen) samen te kunnen werken?
13. Hoe stel jij de samenwerking met het DAC (en andere werkplaatsen) in de toekomst voor?
14. Wat is er volgens jou nodig om een goede samenwerking tot stand te brengen?
15. Zijn er dingen die het management absoluut niet moet doen, willen ze dat dit project een kans van slagen heeft?

Interview DAC

In 2009/10 wordt er gestart met de nieuwbouw van het dagactiviteitencentrum (DAC). Dit betekent een nieuwe kans voor Sector Werken om de uitwisseling van kennis en expertise tussen het DAC en de Buitenwerkplaatsen (BWP) te vergroten. Dit past binnen de beleidskaders van Bartiméus 2009 waarin die uitwisseling, de rode draad vormt⁴⁸. Een van de doelen die Bartiméus daarbij heeft is de mogelijkheden vergroten voor de cliënt. Voor de nieuwbouw is er een commissie opgesteld. De commissie Nieuwbouw heeft ons de opdracht gegeven om de plannen die uit de clusterdag van 10 oktober 2008 zijn voortgekomen, globaal uit te werken en te beschrijven welke randvoorwaarden er nodig zijn om de plannen te kunnen realiseren.

In het interview spreken we van medewerkers en cliënten, met medewerkers bedoelen we de begeleiders. We zijn ons ervan bewust dat er op een aantal werkplaatsen gesproken wordt van medewerkers en er dan cliënten bedoeld worden. Wij hebben bewust gekozen om in ons interview te spreken van cliënten en medewerkers zodat voor ons duidelijk is wat er bedoeld wordt. Zodat we een duidelijk beeld hebben, en we geen dingen door elkaar gaan halen.

Doel = Welke mogelijkheden zijn er aanwezig en kunnen gecreëerd worden om samen te kunnen werken met DAC en ander BWP en welke optimale randvoorwaarden zijn daarvoor nodig?

Welke feitelijke informatie hebben we nodig:

- Wat vinden de DAC medewerkers van de ideeën die uit de clusterdag gekomen zijn?
- Hoe zien de DAC medewerkers het voor zich, de samenwerking met de BWP?
- Welke voorwaarden zijn er wil het DAC met de BWP samen kunnen werken?
- Wat hebben de DAC medewerkers nodig om ervoor te zorgen dat de ideeën uitvoerbaar zijn?
- Wat moet er absoluut niet gebeuren, wat zorgt ervoor dat de ideeën onuitvoerbaar zijn?

Randvoorwaarden micro niveau: Wat vraagt het van de cliënt? Wat voor meerwaarde is het voor de cliënt en aan welk profiel moet hij voldoen om te kunnen werken op een andere afdeling zodat de keuze en ontwikkelingsmogelijkheden voor hem vergroot kunnen worden.

Randvoorwaarden mesoniveau: Wat vraagt het van het DAC? Wat voor meerwaarde is het voor het DAC en aan welke competenties moet de medewerker van het DAC aan voldoen?

⁴⁸ Zie kaderbrief 2009

Randvoorwaarden macroniveau: Welke meerwaarde heeft het voor Sector Werken wanneer het DAC en BWP gaan samenwerken?

Uit het interview willen we ook weten hoe de medewerker er tegenover staat om dit te gaan doen. Zijn er dingen waar ze bang voor zijn die zouden kunnen gebeuren? Aan welke randvoorwaarden moet het minimaal voldoen wil de medewerker er mee aan de slag gaan, geldend voor de cliënt en de medewerker.

Interview:

16. Wat is je naam?
17. Waar werk je?
18. Wat is je functie?
19. Hoe lang werk je al hier?
20. Wat zijn je werkzaamheden?
21. We vertelden je net wat de reden is van dit interview, hoe kijk je tegen de samenwerking met de BWP aan? Hoe wordt er binnen jouw team naar gekeken?
22. Stel je gaat met een aantal cliënten van het DAC en Atelier een kunstwerk maken.(deze vraag ombuigen voor alle werkplaatsen)
 - a) Hoe zie je dat voor je?
 - b) Wat heb je nodig aan materiaal?
 - c) Waar moeten de cliënten van het DAC volgens jou aan voldoen om hier aan mee te kunnen werken?
 - d) Wat verwacht je van de begeleiding van de BWP?
23. Hoe kijk jij tegen het werken met cliënten van de BWP aan?
24. Wat zijn je verwachtingen van deze cliënten?
25. Zie je het zitten om dit te gaan uitvoeren?
26. Wat vraagt dit minimaal van jou en je collega's om met de BWP samen te kunnen werken?
27. Hoe stel jij de samenwerking met de BWP in de toekomst voor?
28. Wat is er volgens jou nodig om een goede samenwerking tot stand te brengen?
29. Zijn er dingen die het management absoluut niet moet doen, als ze willen dat dit project een kans van slagen heeft?

Bijlage 6

Uitkomsten Interviews

Tabel uitkomsten interviews BWP:

Verwachtingen die de BWP begeleiders hebben van / wat BWP begeleiders nodig hebben van:	
DAC - cliënten	Op de BWP voornamelijk beleavingsgerichte activiteiten ondernemen. Wanneer de mogelijkheden daarvoor zijn, dat de cliënt mee kan delen aan het arbeidsproces. Voorwaarde dat het product goed en verkoopbaar is. Dat de cliënt rustig kan werken en aanstuurbaar is (dat hij niet meteen in paniek raakt en alles bij elkaar schreeuwt). Er wordt ook aangegeven dat een activiteit op de BWP voor een individueel DAC cliënt rust kan geven. Een niet al te grote zorgtaak, wanneer dit wel zo is dat er begeleiding van het DAC daarin meekomt. De cliënt moet willen en zin hebben om te werken op een BWP Er wordt aangegeven, dat er geen duidelijk beeld is van de cliënt van het DAC
BWP – cliënten	De cliënt moet zich redelijk kunnen verplaatsen in de ander (wanneer de cliënt op het DAC gaat werken bv ter ondersteuning van een snoezelactiviteit). Wanneer de cliënt zelfstandig werk doet, hij dit kan blijven doen. De cliënt heeft geen duidelijk beeld van de cliënt van de DAC (zoals: zij kunnen helemaal niets)
DAC - begeleiders	Enthousiasme en doorzettingsvermogen Het spelen van een actieve rol, dat ze niet met cliënten in een hoekje gaan zitten maar ook echt mee doen op de BWP. Directe begeleiding aan de DAC cliënten maar dat ze aan de BWP begeleiding aangeven welke ondersteuning ze van hun nodig hebben. In de begeleiding naar BWP Cliënten: - Dat ze weten dat ze goed werk doen, complimenteren - Dat ze een duidelijke taakomschrijving krijgen. - Werken met vast personeel. Dat het vertrouwd voor de cliënt is.
BWP - begeleiders	Enthousiasme en doorzettingsvermogen.
Management	Personeel de tijd, geld en mogelijkheden geven om te experimenteren. Beginnen met een pilot. Voor het project een onafhankelijke persoon er op zetten die het proces bewaakt. Zorgen voor goede randvoorwaarden.

	Geen onderscheiding maken tussen het DAC en de BWP's dat er gezamenlijk wordt gewerkt aan een doel. Dit betekent ook voor de cliënten. Alles is gelijk. Respect heeft voor kennis en inbreng van het uitvoerende personeel. Ideeën niet koppelen aan geld. Eerst uitproberen en dan kijken of het ook geld kan opleveren.
Samenwerking	Sympathieke gedachte. De cliënten van het DAC kunnen een kleine rol maar een rol van betekenis spelen op de BWP. Groot voorstander van participatie! Goede randvoorwaarden op stellen, in kleine stappen beginnen Ontmoetingen tussen medewerkers DAC en BWP organiseren "bij elkaar meekijken". Vraag die er naar boven komt: "Hoe is het voor onze cliënten om cliënten van het DAC te gaan werken? Het DAC kan een rol spelen voor de BWP in bepaalde activiteiten. Kunnen de BWP cliënten werkelijk samenwerken met DAC cliënten? De mogelijkheden zijn nihil. Wanneer de BWP cliënten ter ondersteuning van een activiteit meewerken aan DAC cliënten zoals rolstoel duwen, dan zijn er wel meer mogelijkheden. Als medewerker heb ik gekozen voor BWP cliënten en niet voor DAC cliënten omdat ik daar geen feeling mee heb. Open denken. Duidelijke afspraken maken, goed overleg. Afstappen van vooroordelen, respect voor elkaar.

Tabel uitkomsten interviews DAC:

Verwachtingen die de Dac begeleiders hebben van / wat dac begeleiders nodig hebben van:	
DAC - cliënten	Maken van contact met anderen dan vertrouwde begeleider. Flexibiliteit. Bewustzijn hebben van wat hij/zij doet, gevoelig voor complimenten, hiermee iets kunnen doen. Leuk vinden om taken te doen met/ zonder begeleider. Moet het aankunnen naar een andere ruimte/ gebouw te gaan, moet het aankunnen een reis te maken. Interesse hebben in de taak/ activiteit die gedaan moet worden.
BWP - cliënten	Bewust zijn dat ze werken met DAC- cliënten, dat die anders kunnen reageren dan ze gewend zijn en niet bij alles hulp nodig hebben.

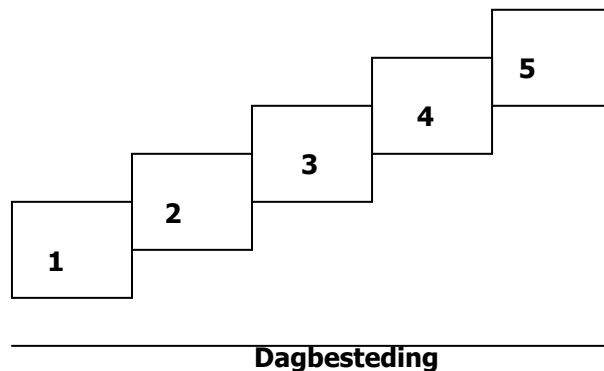
	Luisteren naar wat er tegen hen gezegd wordt en ook aannemen en er iets mee doen, ook al zegt iemand anders het tegen hen dan hun "eigen" begeleider. Dat ze niet zomaar iets gaan doen, opvolgen van instructies. Trots zijn/ worden op het werk wat ze doen met de DAC cliënten.
DAC - begeleiders	Enthousiasme als er mee aan de slag gegaan wordt. Doorzettingsvermogen, niet bij de eerste slag of stoot het opgeven.
BWP - begeleiders	Hulp en informatie bij het coachen / begeleiden van BWP cliënten. Enthousiasme en doorzettingsvermogen. Laten zien en merken dat de DAC- cliënten en hun begeleiders welkom zijn. Duidelijke afspraken. Dat ieder verantwoordelijk is voor zijn "eigen" cliënten en er zeker in de beginfase bij is om hen te begeleiden. Respect. Goed contact zodat je met vragen bij elkaar terecht kunt.
Management	Het project de tijd geven; het duurt ongeveer 4 maanden voordat DAC- cliënten gewend zijn aan een nieuwe activiteit. Pas dan kan je zeggen of het geslaagd is of niet. Basisbehoefte van de cliënten waarborgen, bekende begeleiders met de cliënten laten werken. Prioriteit geven aan het project zodat er echt mee aan de slag gegaan kan worden, garanderen dat het doorgaat. Als er een budget is dat afbakenen. Een gedegen plan maken waarmee begeleiders aan de slag kunnen en toestemming hebben de volgende stap te nemen zodat het project ook daadwerkelijk verder gaat en niet stagneert. Tijd, geld en commitment, is een van deze drie er niet, dan moet er niet aan begonnen worden. Achter het doel van het project staan en het beleid daarop aanpassen, en ook al is er tegenstand het doel voor ogen houden. Neem het project serieus. Niet van alle cliënten verwachten dat ze mee kunnen doen.
Samenwerking	Leuk, maar hoe wordt het in gepast in de huidige werkzaamheden de werkdruk is al hoog. Beide partijen moeten er enthousiast om zijn anders gaat het niet lukken. Er kan kennis uitgewisseld worden waardoor je op nieuwe ideeën komt of het wiel niet meer hoeft uit te vinden. Flexibiliteit van beide kanten. De veiligheid van de cliënten moet gewaarborgd blijven; bijvoorbeeld een cliënt

	heeft het nodig alleen te zijn, dit moet kunnen zonder dat het proces onderbroken wordt. Samen overleggen hoe het aan te pakken, samen vooronderzoek doen. Open minded zijn, verder kijken dan de vooroordelen die er zijn over elkaar . De verbinding met de cliënt moet gemaakt kunnen worden anders heeft de cliënt er niets aan.
--	--

Bijlage 7

Integratieladder⁴⁹

**Subtreden op de integratieladder:
Soorten afdelingen binnen Cluster Dagbesteding**



Toelichting op de subtreden:

Met de treden loopt de zelfstandigheid van de cliënt op en de ondersteuning door begeleiders af:

1) Kenmerken

- Verantwoordelijkheid en regie over (aanbod) dagbesteding ligt bij begeleider. Deze neemt de cliënt mee in de activiteiten en is verantwoordelijk voor het afstemmen van het aanbod op de cliënt.
- Activiteiten zijn gericht op beleving, ervaring en ontwikkeling.

Afdelingen

DAC, Jarino

2) Kenmerken

- Begeleiders dragen voor het grootste gedeelte verantwoordelijkheid over (aanbod) dagbesteding. Werkbegeleider is voorwaardenscheppend wat betreft praktische zaken, sociaal-emotionele ondersteuning en het (werk)proces van de afdeling.
- Cliënt draagt waar mogelijk verantwoordelijkheid over aanwezigheid: als je er bent, word je in principe geacht werkzaamheden te verrichten.

⁴⁹ Infonet Bartiméus

- Werk is middel tot zinvolle dagbesteding: onderdeel zijn van groep collega's en van werksetting.

Afdelingen

Industrieafdelingen Gildehoek, gedeelte Boerderij Langbroek

3) Kenmerken

- Verantwoordelijkheid voor werkproces ligt bij begeleider. Werkbegeleider is eindverantwoordelijk voor kwaliteit en kwantiteit; het aannemen van en voldoen aan opdrachten.
- Er is sprake van een bepaalde mate van tijdsdruk en productienorm.
- Cliënt draagt waar mogelijk verantwoordelijkheid voor het nakomen van afspraken, het uitvoeren van zijn eigen taken en het overleggen met collega's mbt samenwerking of overdracht van taken.

Afdelingen

Dienstverlening GH, Zeep-/ Kaarsenmakerij, Kantine GH, Industrie Bw, Papierschepperij, Atelier, gedeelte Boerderij Langbroek

4) Kenmerken

- Verantwoordelijkheid voor werkproces ligt gedeeltelijk bij begeleider. Deze zorgt voor randvoorwaarden, zoals inkoop, verkoop(markt), aannemen/ afwijzen bestellingen.
- Cliënt is medeverantwoordelijk voor werkproces, kwaliteit en kwantiteit.

Afdelingen

Catering Bw, Bakkerij, Autopoets, Houtbewerking, Dienstverlening Drb, Fietsenwerkplaats, gedeelte Boerderij Langbroek

5) Kenmerken

- Eindverantwoordelijkheid voor werkproces ligt bij begeleider. Deze zorgt voor randvoorwaarden als begeleiding van het sociale proces en het voorbespreken van zaken in een werkoverleg en/ of controle achteraf.
- Cliënt draagt verantwoordelijkheid voor werkproces, kwaliteit en kwantiteit. Ook draagt hij verantwoordelijkheid in contact met de klant.

Afdelingen

Kloverij, 't Ogenblikje, BOB, Groentekar Boerderij Langbroek

Bijlage 8

Wettelijke kaders en eisen huisvesting dieren⁵⁰

Wettelijke kaders boerderij:

- Wet Milieu beheer
- Wet op de Ruimtelijke Ordening
- Handelsregisterwet
- Arbeidsomstandigheden Wet
- Gezondheids- en welzijns Wet voor dieren
- Identificatie en Registratie
- Vervoer
- Dierengeneesmiddelen Wet
- Meststoffen Wet
- Destructie Wet
- Waren Wet

Huisvestingeisen per diersoort:

Diersoort	Afmetingen stal/hok met uitloop	Afmetingen uitloop	Afmetingen stal/hok zonder uitloop
Koe, paard, ezel	3 bij 3 meter	Kraal van 3 bij 5 meter	-
Schaap, geit	2 bij 1 meter + 0,5 m ² per lam	3 bij 3 meter: 3 schapen of 3 geiten	3 bij 3 meter 5 geiten of 5 geschoren schapen of 4 ongeschoren schapen +0,5 m ² per lam
Zeug	2 bij 3 meter, min. Vloeropp. 2.25 m ² + 10%	3 bij 5 meter	-
Konijn	-	-	Minstens: 60 bij 60 bij 50 cm 3 bij 3 meter: 4 vlaamse reuzen of 6 middenslag konijnen
Konijnenflat	Voor de breedte van dit hok geldt: 3 keer de lengte van het konijn. Voor de diepte van het hok geldt: 2 keer de lengte van het konijnen. Voor de hoogte van het hok geldt: Het konijn moet op zijn achterpoten		

⁵⁰ Karin Rehorst, *Nieuwbouw Diervolblijven Werkboerderij*, maart 2007, Hogeschool Van Hall Larenstein

	kunnen staan, zonder dat het dier zijn kop stoot of dat zijn oren krom gaan.		
Vlaamse Reus	-	-	60 bij 180 bij 120 cm
Cavia	-	-	60 bij 40 bij 40 cm
Kip	Per 1 m ² 3 kippen	Per 4 m ² 1 kip	Per 1m ² 1 kip

Samen staan we Sterk!