

## Het Zorgerf Waarland Dagbesteding 2.0

(versie 17 januari 2023)

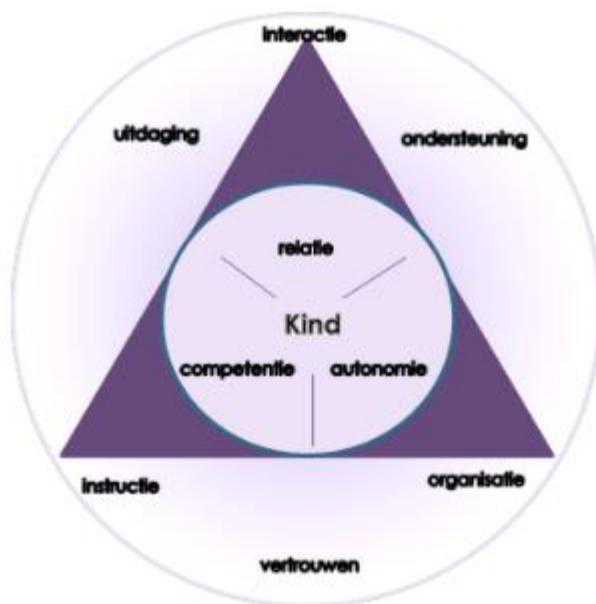
### Inleiding:

Sturen op geluk en werken vanuit de bedoeling, dan is hoe we willen werken binnen PluZorg. Dat geldt zowel voor cliënten als voor medewerkers. Met dit in gedachten nemen we diverse onderdelen binnen ons zorgaanbod onder de loep. We kijken hoe we dat handen en voeten kunnen geven, dus hoe we het kunnen vertalen in concreet en herkenbaar gedrag. Dat doen we in deze notitie met de dagbesteding op Het Zorgerf Waarland.

### Stukje theorie over geluk

Uit de theorie van professor Luc Stevens komt dat ieder mens 'gebouwd' is om zichzelf te ontwikkelen en ieder mens heeft een natuurlijke behoefte aan relatie, autonomie en competentie.

Als in voldoende mate is voldaan aan de behoefte aan relatie ('anderen waarderen mij en willen met mij omgaan'), aan de behoefte aan autonomie ('ik kan het zelf, hoewel niet altijd alleen') en aan de behoefte aan competentie ('ik geloof en heb plezier in mijn eigen kunnen') is er welbevinden, motivatie, inzet en zin om te leren. (Bron: stichting NIVOZ)



bron: Stevens (2004)

Stapsgewijs iets leren maakt dat je competentie groeit, je voelt dat je het kunt. Wanneer je het gevoel hebt dat je iets kunt, groeit je zelfvertrouwen. Dat maakt dat je er ook graag mee aan de slag wilt: je motivatie groeit. Motivatie komt namelijk niet alleen voort uit zelf iets mogen kiezen, maar ook het gevoel dat je het kunt.

## Uit je comfortzone

Iets nieuws leren, of iets een stapje moeilijker maken door meer zelf te doen en minder op je begeleider te leunen, kan spannend zijn. Hiervoor moet je uit je comfortzone. Je gaat dan soms even door een stresszone, want net daarbuiten ligt je leerzone en daarna komt je groeizone. Dit is te zien in het plaatje. Weten dat je pas leert en kunt ontwikkelen als je uit je comfortzone komt is onderdeel van een groei mindset. 'Ik kan het niet' is een gefixeerde mindset. 'Ik kan het nog niet' hoort bij de groei mindset.



Bron: managementmodellensite.nl

## Onze vertaling

Het vervullen van de basisbehoeften relatie, competentie en autonomie kunnen wij vertalen als 'werken vanuit de bedoeling'. Het welbevinden dat ontstaat als er aan de basisbehoeften is voldaan kunnen wij vertalen als 'geluk'. In die zin geeft keuzevrijheid /autonomie geluk. Relatie tussen cliënten onderling en tussen cliënten en medewerkers geeft geluk. Competentie (het gevoel iets te kunnen) geeft geluk.

## Ons proces

Op 4 januari 2023 heeft het team van de dagbesteding een studiedag met elkaar gehad. Het team is opgedeeld in vier clusters: Creatief, Paarden, Horeca & huishouden en Dieren & Terrein.

Ieder cluster had een expert tot hun beschikking voor advies.

De teams hebben aan het einde van de dag voor elkaar en voor de commissie gepresenteerd hoe zij er nu voor staan en wat hun wensen en voorstellen zijn.

Wat er als gezamenlijk punt uit de presentaties kwam, staat hieronder beschreven en is verbonden aan de theorie over de basisbehoeften.

## Hoe het nu is voor de cliënten op de dagbesteding:

Je komt op de dagbesteding en maakt contact met de begeleiders en andere cliënten.

Relatie, daar wordt aan gewerkt: ✓

Je geeft aan welke activiteit je wilt doen die dag. Autonomie/keuzevrijheid is er: ✓

Groeit je competentie met de activiteit die je gaat doen? Of kies je iets dat 'veilig' is omdat je het al kunt? Behaal je met deze activiteit stapsgewijs je doel dat in je cliëntplan staat? Groeit je zelfredzaamheid? Groeit de samenwerking met anderen?

Het zou kunnen, maar er wordt veel aan het toeval overgelaten. Dus competentie:?

### Hoe het is voor de medewerkers op de dagbesteding:

De cliënten komen op de dagbesteding, je werkt vanaf de begroeting tot aan het gedag zeggen aan de relatie met cliënten en tussen cliënten onderling. Relatie ✓

De cliënten kiezen wat zij willen doen. Bepaalde medewerkers hebben de leiding over bepaalde activiteiten, dat heeft te maken met hun competenties/kwaliteiten.

Door de keuzevrijheid van de cliënten kan het voorkomen dat de ene medewerker met één cliënt aan het werk gaat en de ander met bijvoorbeeld negen cliënten. In het geval van de laatste medewerker heeft die zijn of haar handen vol, deze loopt steeds heen en weer tussen de activiteiten en cliënten. Je weet als medewerker niet goed wat je kunt voorbereiden, want je weet niet wat er gekozen gaat worden en hoeveel en of er cliënten bij jouw activiteit aansluiten.

Aan de doelen (vergroten van de competentie) die in het cliëntplan staan kan op deze manier niet structureel en stapsgewijs gewerkt worden.

Medewerkers geven aan dat ze het gevoel hebben te kort te schieten in zowel de individuele begeleiding op het moment dat zij de activiteiten doen, maar ook in de specifieke stapsgewijze begeleiding die cliënten nodig hebben om hun doel te behalen en hun competenties te vergroten.

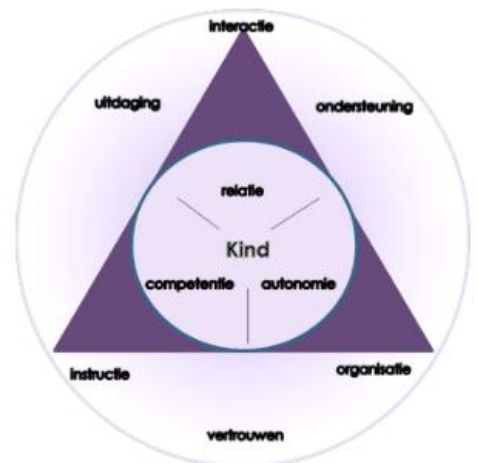
### Plan om naar Dagbesteding 2.0 te komen

Uitgangspositie: om structureel aan de drie basisbehoeften te kunnen werken is het volgende nodig:

- De wens is om cliënten op vaste momenten in vaste groepen te laten werken.
- Er is een vast programma per cluster nodig.

### Acties met/voor cliënten:

- (Interactie) Gesprekken met cliënt (en evt ouders/wettelijk vertegenwoordigers) over de doelen van de cliënt. Waar zijn deze doelen voor nodig? Welke droom kun je verwezenlijken als je dit doel haalt? Deze doelen komen in het cliëntplan.
- (Uitdaging) Met welke activiteiten kun jij je doel (deels of geheel) behalen? Bij die activiteiten gaan we jou indelen. Zo blijft er autonomie: de client kiest mee om doelen te behalen.
- Gebruik groetaal: 'Je kunt het nu *nog* niet, maar ik ga je helpen om het te leren'.
- (Organisatie, instructie, ondersteuning). Cliënten krijgen vooraf een programma en weten waar zij ingedeeld zijn. Er is voorspelbaarheid: ze weten wat ze gaan doen, wie hen begeleid hierbij.
- Er is een overzicht (liefst op 1 a-4) wie waar werkt en aan welk doel.



### Acties voor medewerkers in de clusters:

Bepaal of je het aanbod of de indeling van de medewerkers als startpunt neemt.

#### Aanbod:

- De clusters hebben een duidelijk aanbod waarmee doelen van cliënten behaald kunnen worden.
- Dit aanbod staat vertaald in een jaarplan. Welke ankers staan er in het jaarplan? Dit zijn vaste activiteiten die jaarlijks terugkomen, zoals zaaien, oogsten, de lichtjestocht, spullen voor de kerstmarkt maken, of wedstrijden met de paarden, enz.
- Met welke activiteiten kan je nog schuiven, maar moeten wel in het programma?
- Waar is er ruimte voor spontaniteit? Of voor de 'effies'. (Effies = kan je even dit doen, daar kan je hout halen, daar even snoeien, dit even wegbrengen). Kan er misschien een lijst (bijvoorbeeld prikbord met post-its) komen met effies die geen prioriteit hebben, maar wel gedaan kunnen worden als er ruimte voor is, of zodat ze later ingepland kunnen worden?
- Kijk met elkaar kritisch: Zijn er (dagelijkse) activiteiten die niet bijdragen aan de bedoeling?
- Is het aanbod behapbaar of moet er geschrapt worden? Nu zijn alle activiteiten die er waren bij de clusters ondergebracht.  
Er is bijvoorbeeld genoemd dat er verzorgen, voeren, mesten van hokken van de dieren veel tijd in beslag neemt, maar dat aan knuffelen of andere activiteiten niet toegekomen wordt. Is het mogelijk om een deel (dierverzorging) als gezamenlijke start van de dag te doen? Of is minder dieren ook een optie?

#### Indeling medewerkers:

- Wie werkt bij welk cluster, zodat er aan de competenties/kwaliteiten van medewerkers wordt gekeken?
- Welke activiteiten kunnen op welke dagen ingepland worden?
- Wat als iemand er niet is? Wie vangt de cliënten dan op? Is het aanbod dan duidelijk genoeg beschreven dat het overgenomen kan worden?

→ Wat heb je nog nodig om dit te laten lukken?

#### **Ondersteuning:**

Aniek is op vaste momenten aanwezig om bij de start van de dagbesteding te zijn.  
(Jan Steven zet de 'effies' op een prikbord.)

#### Planning:

Per 1 februari is Aniek standaard op dinsdag, woensdag, en vrijdag tussen 08:45 en 10:00 aanwezig om de afwerking mail, agenda en de opstart te begeleiden en mee te kijken hoe alles in praktijk loopt.

- Op 17/1 heeft Aniek een gesprek met de commissie die woensdag alle presentatie heeft bekeken voor aanvullend advies.
- Eind januari heeft Aniek met Paul en Jan Steven een gesprek om inzicht te krijgen met welke financiële kaders rekening gehouden moet worden.
- Rond 1 februari ontvangen medewerkers het concept activiteiten rooster. (= Welke activiteiten worden op welke dag delen aangeboden) zodra alle input van de wettelijk vertegenwoordigers/

pb'ers van het behoefte onderzoek is ontvangen, zal ook het cliënten rooster passend gemaakt worden op dit activiteiten rooster.

- Rond 1 april starten we met het nieuwe schema.
- De periode die hierop volgt ontwikkelen we door en stellen we bij, op basis van ervaringen. In deze periode zal Aniek maandelijks overleggen met verschillende clusters.

a comfort zone  
is a beautiful place,  
but **nothing**  
ever grows there.

- Unknown