

“Groeï in kwaliteit belangrijker dan groei in omvang”

Van het meerjarenbeleidsplan 2008-2011, is een samenvatting gemaakt met de titel ‘SOVAK Onderweg naar morgen’. Deze samenvatting opent met de stelling ‘Groeï in kwaliteit is belangrijker dan groei in omvang.’ In een gesprek met de heer A.F. Wiertz, directeur van SOVAK, vragen we hem deze doelstelling nader toe te lichten.



de heer A.F. Wiertz, directeur

De heer Wiertz: “Met het meerjarenbeleidsplan is de koers voor de komende jaren bepaald. SOVAK kiest voor kwaliteit in plaats van kwantiteit. We streven naar totale klanttevredenheid. En dit betekent dat al onze inspanningen gericht zijn om de cliënt de gevraagde zorg en diensten te bieden tegen de meest gunstige prijs-/kwaliteitsverhouding. Wij zijn verantwoordelijk voor de zorg van de cliënten die bij SOVAK verblijven en wij leveren alleen veilige zorg. Als we geen veilige zorg kunnen garanderen, leveren we geen zorg. En wij spreken elkaar hierover op elk niveau aan.”

Meerwaarde

“Om kwaliteit te waarborgen heb je de beste mensen nodig. Mensen die voor SOVAK van

meerwaarde zijn. Het zal in de toekomst ongetwijfeld moeilijk worden om ‘het beste’ personeel te krijgen en te behouden. Kiezen voor ‘minder’ is echter voor mij geen optie. Ik vergelijk het altijd met een drie sterren restaurant. Stel je hebt een drie sterren zaak met veertig tafels. Op een gegeven moment kun je geen hoogwaardig personeel meer vinden. Wat doe je? Maak je er een selfservice buffet van met honderd tafels óf ga je voor de sterren met dertig tafels? Als de lezer de strekking van mijn verhaal tot nu toe begrijpt, snapt hij waar ik voor kies.....”

Toekomst

Hoe ziet de heer Wiertz de toekomst van SOVAK. “SOVAK wil investeren in verbetering van kwaliteit en productiviteit. Om te kunnen investeren is het als

organisatie belangrijk een positief financieel resultaat te laten zien. Vanuit deze reserves kunnen we vernieuwen. Groei is geen doelstelling op zich voor SOVAK maar het behouden van de continuïteit wel. En dit doen we door kwalitatieve goede zorg te leveren waardoor cliënten tevreden zijn over SOVAK. En een tevreden klant is de beste garantie voor duurzaam succes. SOVAK wil dan ook de beste mensen werven en de beste medewerkers hebben en behouden. Hierbij gaan we altijd uit van de 4 B’s namelijk: bekwame, betrouwbare, beleefde en betrokken medewerkers,” aldus de heer Wiertz.

Meerjarenbeleidsplan 2008-2012

Het verslagjaar was het laatste jaar van het meerjarenbeleidsplan 2002-2007. Een belangrijke doelstelling voor 2007 was dan ook het opstellen van een nieuw strategisch beleidsplan voor de periode 2008-2012. Voor 2007 vermeldde onze agenda: geen wachttijden, veilige zorg, een adequate personeelsvoorziening, een sluitende exploitatie, vervanging van verouderde huisvesting en HKZ-certificatie.

Met genoeg kan worden gerapporteerd dat in 2007:

- geen sprake meer was van wachttijden voor dringende zorg en de overeengekomen zorg overal veilig kon worden verleend;
- behoudens enkele vacatures voor managementfuncties de

personeelsvoorziening overal adequaat was;

- onverwachte meevallers nagenoeg voldoende bleken om niet verwachte tegenvallers op te vangen, de exploitatie werd met een klein tekort afgesloten;
- in Terheijden en Sleuiwijk 69 respectievelijk 17 cliënten

verhuisden naar nieuwe woningen. Ook werd in Terheijden een nieuw kantoor in gebruik genomen;

- de eindbeoordeling voor de HKZ-certificering om praktische redenen niet in december kon plaatsvinden maar wel in februari 2008 haar beslag kreeg.

Samenvattend kan, net als over 2006, worden geconcludeerd dat 2007 voor SOVAK een goed jaar is geweest.

Kerngegevens	2006	2007
Capaciteit	499	499
waarvan: intramuraal	440	440
semimuraal	59	59
Bezetting		
intramuraal	88%	84%
semimuraal	110%	121%
Medewerkers	960	890
gemiddeld aantal in dienst	572 FTE	573 FTE
gemiddelde loonkosten per medewerker	€ 35.452	€ 35.848
Vrijwilligers	461	460
Bedrijfsopbrengsten	€ 32.899.292	€ 33.899.844
Exploitatieresultaat	€ 987.791	€ - 327.660
Balanstotaal	€ 42.308.242	€ 40.994.609
Eigen vermogen	€ 17.569.462	€ 17.241.802



Jaarverslag 2007

SOVAK biedt zorg en diensten aan mensen met een verstandelijke handicap. Wij bieden de gevraagde ondersteuning op alle levensgebieden van wonen, werken, zorg en welzijn. We doen dat met respect en aandacht voor wat ieder mens in zijn persoonlijke situatie wil, kan en nodig heeft. SOVAK is ontstaan vanuit een protestants-christelijk initiatief en vanaf 1965 actief in het westen van Noord Brabant en in het Land van Heusden en Altena.

Deze krant is een samenvatting van het jaardocument maatschappelijke verantwoordelijkheid zorg. Voor medewerkers van SOVAK is het volledige jaarverslag beschikbaar op SOVAKnet. Andere relaties kunnen het document vinden op onze website www.sovak.nl of op de landelijke site www.jaarverslagenzorg.nl.

Ambitie

Bij SOVAK draait alles om de cliënt. De vragen van onze cliënten vormen het uitgangspunt van onze dagelijkse werkzaamheden en zij bepalen mede de ontwikkelingen voor de toekomst. Het is onze ambitie ervoor te zorgen dat onze zorg- en dienstverlening zo aantrekkelijk mogelijk blijft voor al onze cliënten en dat tegen ‘aantrekkelijke’ kosten. Op deze wijze leveren wij onze bijdrage aan een goede zorg voor mensen met een verstandelijke handicap, aan continuïteit van de werkgelegenheid en kunnen wij blijven voldoen aan onze betalingsverplichtingen.

Cliëntenzorg

In 2006 is een onafhankelijk cliënttevredenheidsonderzoek uitgevoerd met als conclusie: 'De algemene tevredenheid met de door SOVAK geboden zorg scoort bij zowel cliënten, cliëntvertegenwoordigers als medewerkers positief'. Gevraagd naar een algemeen rapportcijfers voor tevredenheid met de door SOVAK geboden zorg en ondersteuning geven cliënten en familie SOVAK

gemiddeld een 8 op 10 punten. Het onderzoek geeft verder goede informatie welke zaken nog voor verbetering vatbaar zijn. Het betreft in hoofdzaak onderwerpen op locatie-niveau. Per locatie is een verbeterplan opgesteld. In 2007 zijn deze verbeterplannen gedeeltelijk uitgevoerd en vond een tussenevaluatie plaats. Afronding en evaluatie zullen in 2008 plaatsvinden.

Cliëntenzorg in cijfers	2006	2007
Klachten cliënten (intern behandeld)	5	6
Klachten cliënten (extern behandeld)	2	2
Meldingen incidenten cliëntenzorg (MIC)	691	764
Cliënten met vrijheidsbeperkingen (= middelen & maatregelen in kader BOPZ)	78	132
Cliënten nieuw in zorg (alleen langdurig verblijf)	15 (3,3%)	18 (4%)
Cliënten uit zorg (vertrek/verhuizing)	10 (2,2%)	11 (2,5%)
Cliënten overleden	19	14



Cliëntenraden

SOVAK geeft ruimhartig invulling aan de Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen. Zowel op locatie-, divisie- als concern-niveau is deze geformaliseerd. De cliëntenraden en de centrale cliëntenraad worden gefaciliteerd met een budget voor bureaunkosten, onkostenvergoeding voor haar leden en sinds september voor secretariële ondersteuning. Adviezen in het kader van het (verzwaard)

adviesrecht zijn gevraagd over het Meerjarenbeleidsplan, de begroting en jaarrekening, de reglementen voor bestuur en toezicht, de zorgplanmethodiek en de regeling vertrouwenspersoon. Uitgebrachte adviezen en opmerkingen hebben in alle gevallen de uiteindelijke besluiten en/of het beleid beïnvloed.

De Cliëntenraad van SOVAK: positief kritisch

In 2007 heeft SOVAK een nieuw meerjarenbeleidsplan geformuleerd voor de periode 2008-2012. In een gesprek met de heer J.P. Van Rossum, voorzitter van de Cliëntenraad en mevrouw J. Hoogendoorn, lid van de Cliëntenraad blikken we terug op 2007. "De Cliëntenraad heeft het afgelopen jaar de directie geadviseerd over het nieuwe meerjarenbeleidsplan. We

hebben op een positief kritische wijze het meerjarenbeleid van SOVAK onder de loep genomen. Hierbij toetsen we het beleid altijd vanuit het perspectief van de cliënt," aldus de heer Van Rossum.



De heer J.P. van Rossum, voorzitter Centrale Cliëntenraad SOVAK

Kwaliteitszorg

In 2007 is voortvarend gewerkt aan de verdere implementatie van het integrale kwaliteitssysteem. Onze definitie van kwaliteit luidt: 'Zeggen wat je doet, op een professionele manier doen wat je zegt tegen aanvaardbare kosten, nagaan of je gedaan hebt wat je hebt afgesproken en daarover verantwoording afleggen'.

In het verslagjaar waren de inspanningen in hoofdzaak gericht op:

- het stimuleren en faciliteren van het kwaliteitsdenken organisatiebreed en organisatiediep;
- het completeren van het digitaal kwaliteitsdocumentbeheersysteem;

- het implementeren van procedures en protocollen;
- het houden van interne audits;
- het treffen van voorbereidingen voor de HKZ-certificering (Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling Zorgsector) eind 2007/begin 2008.



Janneke Durieux, staffunctionaris Kwaliteit

Kwaliteitsdenken en - doen!

Janneke Durieux is werkzaam als staffunctionaris Kwaliteit bij SOVAK. Zij vertelt op welke wijze het kwaliteitsdenken binnen SOVAK het afgelopen jaar is gestimuleerd en gegroeid.

Janneke: "In 2007 ben ik met verschillende teams in gesprek gegaan over wat kwaliteit nu voor hen betekent. Elke medewerker geeft hier een andere invulling aan. En alle voorbeelden die medewerkers noemden, waren goed. Maar als organisatie moeten we keuzes maken en kunnen we niet overal uitvoering aan geven. Datgene wat SOVAK vastlegt in haar kwaliteitsbeleid is het vertrekpunt. Dat zijn de afspraken die we met elkaar hebben gemaakt en we gaan daarbij altijd uit van de cliënt. De cliënt staat altijd centraal in ons kwaliteitsdenken en doen."

Invloed uitoefenen

"Elke medewerker kan invloed uitoefenen op de kwaliteit van de zorg. Het kan direct worden toegepast in de eigen werkomgeving. De relationele kwaliteit zoals bejegening van de cliënt is hierbij heel belangrijk. Hoe ga je met hem om en hoe

benader je hem. Maar ook hoe blijf je op de hoogte van de laatste ontwikkelingen binnen je vakgebied; de professionele kwaliteit. En hoe voer je je werkzaamheden uit. Ook heb je invloed op de wijze waarop het werk georganiseerd wordt; de organisatorische kwaliteit. Er worden minder fouten worden gemaakt door de juiste mensen in te zetten. Dit heeft invloed op de efficiency en dus op kwaliteit."

SMART

"Een ander onderwerp dat tijdens de gesprekken aan bod kwam is het cyclisch verbeteren. Wanneer je signaleert dat iets niet goed verloopt, kun je het verbeteren. Zo ook het omgaan met klachten. Laat je een klacht escaleren tot het hoogste niveau of signaleer je onvrede en ga je zelf in gesprek met de klager? Wat zijn de achtergronden, gebeurt het vaak, zijn er meer mensen die er last van hebben en hoe kunnen we het oplossen. Vervolgens maak je afspraken met elkaar om dit in de toekomst te

voorkomen. Per locatie zijn er verbeterplannen opgesteld inclusief meetbare doelen volgens het SMART principe; Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden. Sommige zaken kunnen meteen worden aangepakt en andere vragen wat meer aandacht. Er zijn afspraken gemaakt wanneer de plannen getoetst of geëvalueerd worden, waardoor tijdig kan worden bijgestuurd en doelen gerealiseerd kunnen worden."

Lerende organisatie

"Uiteindelijk gaat het allemaal over goed je werk doen, als professional maak je onderdeel uit van een lerende organisatie. Het is een dynamisch proces dat nooit klaar is. Het is een uitdaging om jezelf, als medewerker en als organisatie continue te blijven verbeteren."

Veiligheid en Kwaliteit van de Zorg

In het formuleren van beleid gaat de Cliëntenraad altijd uit van de kwaliteit van de zorg voor de cliënt. "Maar naast kwalitatieve zorg is veiligheid een nog veel belangrijker thema," vindt mevrouw Hoogendoorn. "Het garanderen van de veiligheid van de cliënt, dat is onze belangrijkste taak. Dat er steeds minder middelen beschikbaar zijn voor de directe zorg aan de cliënt, baart de Cliëntenraad grote zorgen. Voor de cliënt is het allerbelangrijkste dat er voldoende tijd en aandacht voor hem of haar is. Dat het veilig is en dat ze goede zorg krijgen."

Ouder- en verwantenavonden

De heer Van Rossum: "Voor de leden van de Cliëntenraad is het belangrijk om voeling te houden

met haar achterban. Ouders en verwanten van cliënten vormen een belangrijke informatiebron voor de leden van de Cliëntenraad. Zij weten wat de cliënt nodig heeft en elke cliënt heeft andere wensen. De Cliëntenraad heeft dan ook in 2007 verschillende ouder- en verwantenavonden georganiseerd in Sleeuwijk en Terheijden om met elkaar van gedachte te wisselen over de resultaten van het gehouden cliënttevredenheidsonderzoek. Deze familie- en verwantenavonden zijn zo goed bevallen dat ze voortaan structureel zullen plaatsvinden. Voor dit jaar staan het jaarplan, zorgzwaartepakketten en zorgplannen op de agenda."

Nieuwe leden gezocht

Mevrouw Hoogendoorn: "Voor 2008 is de Cliëntenraad nog op

zoek naar actieve en betrokken leden. De Cliëntenraad is een actieve organisatie die op een professionele wijze werkt. In 2007 is er een ambtelijk secretaris aangetrokken die de leden ondersteunt in hun werkzaamheden. Het dagelijks bestuur wordt gevormd door de drie voorzitters van de deel-clieñtenraden (Centrale en de divisie Noord en Zuid) en vergadert een keer per twee weken. Zij bereiden de agendastukken voor waardoor tijdens de vergaderingen met de centrale Cliëntenraad sneller een besluit kan worden genomen."

Bent u het nieuwe lid van de Cliëntenraad van SOVAK? Neem dan contact op met mevrouw I. van der Ent, ambtelijk secretaris van de Centrale Cliëntenraad per e-mail: cr.sovak@gmail.com

Kwaliteit van werk

In een duo-interview met José van Beek, staffunctionaris P&O en OR voorzitter Janny de Vugt spreken we over de kwaliteit van werk. In dit gesprek komen werklasmeting, medewerkerstevredenheid en het functioneringsgesprek aan de orde.

Werklastmeting

Begin 2007 zijn de resultaten van het organisatiebrede werklasmetering onderzoek gepresenteerd. Per locatie is gemeten en gerapporteerd over de benodigde minuten zorg- en dienstverlening (werklast) en de beschikbare minuten zorg- en dienstverlening (formatie). Hieruit zijn voor alle locaties verbeterpunten gekomen voor de kwantitatieve en kwalitatieve inzet van medewerkers.

Janny: 'De resultaten van de werklasmeting geven inzicht in de tijdsbesteding van medewerkers. Het gemiddelde van SOVAK in 2007 was dat 55% van de tijd besteed werd aan directe zorg en 45% aan indirecte zorg. Voor de medewerkers van de dagbesteding was deze verdeling anders namelijk 65% directe en 35% indirecte zorg. Het landelijke gemiddelde in de sector bedroeg 50% directe en 50% indirecte zorg.'

José: 'De werklasmeting is een instrument om inzicht te krijgen in waar medewerkers hun tijd aan besteden. Vandaaruit kunnen verbeteracties opgestart worden om efficiënter te gaan werken.'

Medewerkerstevredenheid

In 2007 is voor de tweede keer een medewerkerstevredenheidsonderzoek bij SOVAK gehouden. In

2004 scoorde SOVAK onder het branchegemiddelde. In 2007 was dit opnieuw het geval. Op veel onderwerpen blijken medewerkers van SOVAK minder tevreden dan sectorbreed. Genoeg reden om in 2008 te investeren in ten eerste een diepgaande analyse van deze ontevredenheid en ten tweede in verbetertrajecten op het gebied van kwaliteit van de arbeid.

Janny: 'Eind 2006 zijn enkele managers vertrokken bij SOVAK en ontstonden moeilijk invulbare vacatures voor managers zorg- en dienstverlening. Dit leidde tot grote ontevredenheid en onrust bij het middenkader. De OR heeft toen in een gesprek met de Raad van Toezicht en later met de bestuurder, haar zorgen over deze ontstane situatie uitgesproken. Het was een goed gesprek waarbij beide partijen nader tot elkaar kwamen. Het resultaat was een akkoord voor een breed opgezet management development traject voor hoger- en middenkader.'

José: 'In 2004 is er bij SOVAK een medewerkerstevredenheidsonderzoek gehouden. Hieruit bleek dat medewerkers een lage betrokkenheid hadden bij de organisatie en in hoge mate bij de cliënt. Ook het onderzoek van 2007 laat weer dezelfde scores zien. Medewerkers willen beter geïnformeerd en meer betrokken worden bij het beleid van SOVAK. Voor 2008 staat interne communicatie dan ook hoog op de agenda.'

Functioneringsgesprek

Het functioneringsgesprek is in 2007 inhoudelijk verbeterd en in het gesprek zijn enkele beoordelingsaspecten toegevoegd. Dit in voorbereiding op de invoering van beoordelingsgesprekken met ingang van 2008. In 2007 zijn 74% van de geplande functioneringsgesprekken met medewerkers daadwerkelijk gehouden.

Janny: 'In 2007 is het functioneringsgesprek verbeterd. Tijdens de oude functioneringsgesprekken mocht de medewerker vertellen wat hij van zijn leidinggevende vond. In het nieuwe functioneringsgesprek is nu ook ruimte voor de leidinggevende om het functioneren van de medewerker te bespreken. De meeste medewerkers hebben een functioneringsgesprek gehad en dit was voor sommige toch ook wel even wennen.'

José: 'Ook zijn de beoordelingsformulieren voor het beoordelingsgesprek ontwikkeld. Er zijn drie soorten formulieren voor medewerkers die werkzaam zijn in de functies: wonen en werken, facilitair/ondersteunend en voor leidinggevenden.'



Janny de Vugt, OR voorzitter (links) en José van Beek staffunctionaris P&O (rechts)

Het beoordelingsformulier voor de medewerkers van wonen en werken is afgeleid van het landelijk competentieprofiel. Bovendien hebben we veel managers zorg- en dienstverlening gevraagd om deze formulieren te toetsen en commentaar te geven. Het eindresultaat, de drie nieuwe formulieren, moeten verder ontwikkeld worden aan de hand van de opgedane ervaring. Er worden meer gesprekken gehouden. Het verbeterde functioneringsgesprek en het beoordelingsgesprek maken beiden deel uit van een langer traject.'

Terugblik

José: '2007 was het jaar dat een aantal processen zijn samengevalen. We zitten als organisatie midden in een veranderingsproces dat in 2006 onrustig is begonnen maar dat zich steeds verder ontwikkeld naar een nieuwe duidelijke en stabielere situatie.'

Janny: 'De nieuwe koers die in de gezondheidszorg wordt gevaren wordt steeds meer merkbaar binnen SOVAK. We werken professioneler en worden steeds meer resultaatverantwoordelijk.'



Personeelszorg

In 2007 waren de speerpunten voor het personeelsbeleid: het werven en selecteren van geschikte medewerkers (in het bijzonder middenkadermanagers), het verder terugdringen en beheersen van het langdurig ziekteverzuim en het verhogen van de deskundigheid van medewerkers.

Door het vertrek van enkele managers zorg- en dienstverlening, het aanscherpen van het profiel voor deze middenkadermanager en het niet matchen van het aanbod op de arbeidsmarkt met het nieuwe profiel, werd het in 2006 en begin 2007 lastiger om deze vacatures in te vullen. Hierdoor moest gebruik gemaakt worden van interimmanagers en het waarnemen door de huidige managers. De continuïteit in leiding en sturing stond hierdoor eind 2006 en begin 2007 onder druk. Als oplossing is in 2007 het manager-in-opleiding traject gestart; jaarlijks kunnen drie managers in opleiding doorgroeien naar manager. Voor het in-opleiding-

traject zijn voldoende kandidaten te vinden. Daarnaast is het uiteindelijk toch gelukt een aantal ervaren managers aan te trekken, waardoor het aantal openstaande vacatures eind 2007 was teruggebracht tot twee.

Ook het vervullen van vacatures in de directe zorg- en dienstverlening, op niveau 3 en 4, wordt steeds moeilijker. Dit wordt bevestigd door de in opdracht van de branche opgestelde arbeidsmarktprognoses voor de toekomst. Om deze reden is in 2007 besloten om begin 2008 met een extra groep leerlingen te starten, zodat SOVAK op termijn in voldoende mate in de ontstane vacatures kan voorzien.

Opvallend is dat voor het eerst sinds jaren van groei, de personeelsformatie en daarmee het aantal medewerkers gedaald is. Deze daling loopt synchroon met de afname van de productiecijfers. Dit is ook merkbaar aan een grotere uitstroom (145) dan instroom (133) van medewerkers in 2007.

In 2006 was het ziekteverzuim door een aangescherpt verzuimbeleid al gedaald. In 2007 is het ziekteverzuim verder gedaald tot 3,7% door het terugdringen van met name het langdurig verzuim.

In het kader van het kwaliteitsbeleid en opleidingsbeleid is in 2007 even-

als in 2006 fors geïnvesteerd in een verdere deskundigheidsbevordering van de medewerkers. Basis- en verdiepende bijscholing en individuele deskundigheidsbevordering zijn in 2007 aangeboden, waarbij ook steeds meer gebruik wordt gemaakt van interne deskundigen en/of trainers. Hierdoor worden de directe

kosten voor scholing beperkt. Deze forse toename van interne scholing leidde wel tot aanzienlijk hogere kosten vanwege afwezigheid van medewerkers. Ook is in 2007 een diagnose opgesteld voor het in 2008 te starten management-developmenttraject.

Personeelszorg in cijfers	2006	2007
Klachten medewerkers	2	3
Meldingen incidenten personeel (MIP)	482	677
Ziekteverzuim (excl. zwangerschap)	5,9%	3,7%
Instroom	138 (14%)	133 (15%)
Uitstroom	102 (11%)	145 (16%)
Opleidingen (exclusief interne opleidingen)	1,6 % vd loonsom	1,4 % vd loonsom

Vermaatschappelijking van de zorg

SOVAK streeft voor haar cliënten naar een zinvolle en zichtbare plaats in de samenleving. Onze visie in dit verband is: "Gewoon doen en meedoen". Deze doelstelling wordt gerealiseerd via drie invalshoeken:

- huisvesting: zoveel mogelijk wonen in en met de lokale samenleving;
- dagbesteding: waar mogelijk werken in en voor de samenleving;
- vrijetijdsbesteding: actief meedoen in de samenleving.

Aan deze vermaatschappelijking van de zorg werkt SOVAK door allerlei initiatieven te nemen die:

- bevorderen dat cliënten zoveel mogelijk regie over het eigen leven behouden en op hun manier kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven;
- ons woningenbestand eigentijds en functioneel houden met oog voor een goede inbedding in de sociale infrastructuur;

- stimuleren dat cliënten, wanneer zij dit willen en kunnen, voor hun werk en vrijetijdsbesteding zoveel mogelijk aansluiting vinden in de lokale samenleving.

In 2007 heeft SOVAK haar woningenbestand uitgebreid met twee nieuwe locaties; De Markt in Wijk aan Aalburg en De Pastorie in Breda.

In een interview vragen we twee managers zorg- en dienstverlening en een cliënte van SOVAK over hoe zij het wonen en werken op deze nieuwe locaties ervaren.

De Pastorie aan de St. Janstraat in het centrum van Breda

Op weg naar zelfstandigheid

In mei 2007 opende SOVAK de deuren van de 'Pastorie' gelegen aan de St. Janstraat in Breda. Dit historisch pand is vorig jaar omgetoverd tot een sfeervolle SOVAK locatie, inclusief hoge plafonds en een grote entree. Op de begane grond bevinden zich de gemeenschappelijke ruimtes zoals keuken en woonkamer. En op de 2e en 3e etage zijn de kamers van de 11 bewoners. Deze groep bestaat uit mannen en vrouwen tussen de 18 en 40 jaar. Ze wonen er graag en hebben het erg naar hun zin in de binnenstad van Breda. In een gesprek met Ireen Mulder, manager Zorg- en Dienstverlening en Merel Verhees cliënte en bewoner van De Pastorie, vertellen ze over hun ervaringen in deze nieuwe SOVAK locatie.



Merel Verhees, bewoner De Pastorie



Ireen Mulder, manager Zorg- & Dienstverlening

Kamertraining

Ireen Mulder is als manager Zorg- en Dienstverlening verantwoordelijk voor de bewoners aan de St. Janstraat. "Het is een voorbeeld van een groepswoning die bestemd is voor cliënten met verschillende doelen. Voor de een betekent dit meer zelfstandig worden binnen de St. Janstraat, bijvoorbeeld alleen een boodschap doen of naar het werk gaan. Voor deze bewoners is het belangrijk om te blijven oefenen zodat ze hun vaardigheden blijven behouden om achteruitgang te voorkomen."

"Voor andere cliënten, biedt de St. Janstraat een kans om door te groeien. Ze kunnen een 'kamertraining' volgen waarmee ze zelfstandig leren koken, wassen en schoonmaken. Deze training vormt een goede voorbereiding op de weg naar zelfstandigheid. Bijvoorbeeld verhuizen naar een locatie waar ze zelfstandig kunnen wonen met een beetje begeleiding."

Betaalde baan gezocht

Merel is 22 jaar en woont sinds begin dit jaar aan de St. Jansstraat. Vandaag heeft ze speciaal vrijgenomen van haar werk om bij dit interview aanwezig te kunnen zijn. Merel: "Ik werk de hele week en heb drie verschillende banen. Twee dagen per week werk ik in een verzorgingstehuis in Tilburg, twee dagen in een dagactiviteitencentrum in Raamsdonkveer en een dag in de Pastorie

in Terheijden. Eigenlijk ben ik op zoek naar een echte, betaalde baan. Het liefst wil ik met kinderen werken bijvoorbeeld op een school."

Wat vindt ze eigenlijk van het wonen in de binnenstad? Merel "Ik vind het leuk en gezellig wonen in de binnenstad van Breda. Als ik vrij ben, bezoek ik graag de bibliotheek om de hoek, of ga ik naar de stad met een vriendin winkelen. En met mooi weer gaan we met de groep en begeleiding naar het Valkenberg, dit park is op loopafstand."

Individueel Zorgplan

Ireen vervolgt: "In de St. Janstraat heeft elke cliënt een individueel zorgplan. Dit plan wordt samen met ouders, verwanten, cliënt en zorgcoördinator opgesteld. In dit plan worden doelen omschreven en elk jaar geëvalueerd. Tijdens deze evaluatie staat de cliënt altijd centraal. Het allerbelangrijkste is wat wil de cliënt en is dit gerealiseerd of kan dit gerealiseerd kan worden."

Hof van Hersbeek

In het najaar van 2008 zal achter het pand aan de St. Janstraat, Hof van Hersbeek opgeleverd worden. Deze nieuwbouw bevat 25 appartementen, elk voorzien van een eigen voordeur, keuken, slaapkamer en badkamer. "Vanuit de St. Janstraat kunnen dan een aantal cliënten doorstromen naar deze appartementen waar ze nog zelfstandiger kunnen wonen," besluit Ireen.

Over nieuwbouw van SOVAK

De Markt 2 in Wijk aan Aalburg

Tonny Noorloos is al veel jaren werkzaam bij SOVAK. Als manager zorg- en dienstverlening is ze nauw betrokken bij de invulling van De Markt, een nieuwe woonvorm van SOVAK die in 2007 is gerealiseerd. Tonny vertelt over hoe het traditionele gezinsvervangend tehuis zich ontwikkelt naar een woonvorm nieuwe stijl. "In 1979 startte SOVAK in Wijk aan Aalburg met een Gezinsvervangend Tehuis met een groep van 24 cliënten 'Wilgenveld' aan de Spieringen. Al snel volgden enkele verbouwingen waardoor er 2 groepen van 12 cliënten en uiteindelijk 3 groepen van 8 cliënten mogelijk waren. De Vlijt volgde als dependance van Wilgenveld. En daarna werd nog uitgebreid met De Galerij een appartementencomplex, dat zich op loopafstand bevindt van het Wilgenveld. Hier verhuisden 9 cliënten naar toe die met elke dag een aantal uren begeleiding, zelfstandiger kunnen wonen."



Tonny Noorloos, manager Zorg- & Dienstverlening

"In 2007 is in Wijk aan Aalburg op De Markt 2, een appartementencomplex gerealiseerd met 17 appartementen. In oktober zijn 17 cliënten vanuit Wilgenveld, De Vlijt, Galerij en cliënten die op de wachtlijst stonden, verhuisd naar de Markt 2. Deze cliënten verhuisden vanuit een groepsaccommodatie naar individuele appartementen met per woonlaag, een gezamenlijke woonkamer."

"In het traditionele gezinsvervangendtehuis werden grote groepen van cliënten begeleid, in de nieuwe woonvormen zoals De Markt wordt steeds meer individuele begeleiding geboden. De cliënten krijgen 24-uurs zorg geboden door begeleiders wonen en een gastvrouw. Door middel van slaapdiensten wordt ook 's nachts de veiligheid van de cliënt gewaarborgd."

"Vraaggericht werken betekent onderzoeken wat de cliënt wil, wat hij nodig heeft en wat natuurlijk mogelijk is binnen de gegeven middelen. Er is dan ook regelmatig overleg tussen de begeleiders en de ouders/contactpersonen. Tijdens ouderavonden wordt met elkaar besproken wat de wensen zijn en wat mogelijk is om te realiseren binnen de gestelde kaders. Het team van De Markt heeft bijvoorbeeld gekozen om elke dag zelf

te koken. Dit betekent dat doordeweeks een kok het eten verzorgt. En dat in het weekend een van de medewerkers samen met cliënten kookt."

Op termijn zal Wilgenveld gaan verdwijnen en plaatsmaken voor een woonvoorziening ongeveer zoals De Markt. De concepttekeningen van deze nieuwbouw zijn al klaar. Er zal een appartementencomplex herrijzen met 16 appartementen verdeeld over 2 woonlagen. Per woonlaag is er een gezamenlijke woonkamer. De cliënt woont zelfstandig en krijgt zowel individuele- als groepsbegeleiding."

Colofon

Uitgave: SOVAK, dienst Relatie-beheer & Communicatie
Redactie: Margot Ploumen Tekst & Communicatie
Fotografie: Studio Cover en Margot Ploumen
Ontwerp: STUDIO iBiZZ
Oplage: 2500

Adres

SOVAK
Postbus 4
4844 ZG Terheijden
Telefoon: 076 5937800
E-mail: info@sovak.nl
website: www.sovak.nl