

## VOORWOORD De status van het document Kernwaarden

In december 2012 en op 15 januari is het document Kernwaarden besproken met de locatiemanager Hester Buis.

In die vergadering is het volgende afgesproken:

- Door de locatie manager worden deze Kernwaarden erkend als een leidraad in de ontwikkeling van de antroposofische zorg op Bronlaak.

Daarbij is de kanttekening gemaakt, dat de uitwerking van de Kernwaarden steeds in een uitwisseling met de cliëntenraad en de Familievereniging kunnen worden besproken en verder ontwikkeld.

Dit is ook de opvatting van de opstellers, zoals in de inleiding is te lezen.

- De Familievereniging is de eigenaar van het document.

- Het document Kernwaarden wordt door de locatiemanager in Bronlaak onder de aandacht van betrokkenen gebracht en in DeSeizoenen aan de directie overhandigd.

De beschrijving van de Kernwaarden kan gebruikt worden in de andere locatie van DeSeizoenen. Bij elke locatie zal men een eigen uitwerking ontwikkelen op basis van de afspraken die bij de overname met Loek Winter zijn gemaakt.

Dit document is nu ook beschikbaar voor verwanten en wettelijke vertegenwoordigers. Ook voor verwanten die zich oriënteren op Bronlaak en andere geïnteresseerden zoals het Landelijk Ouderverbond.

In de voorbereiding en de bespreking van het document is feitelijk een ZESDE KERNWAARDE naar voren gekomen . Bij ieder is het inzicht gegroeid dat we

SAMEN de kernwaarden omarmen. Dat is bewezen in het jaar 2012 !

Aan het document zijn nog 2 bijlagen gevoegd over de betekenis van de naam Bronlaak.

Rest ons nog onze grote dank uit te spreken voor allen die een bijdrage hebben geleverd met name Jan van Bokhoven en Tonnie Hendrickx.

Januari 2013      Familievereniging Bronlaak      Gosse Heeringa, voorzitter

Cliëntenraad Bronlaak      Eddy Oude Vrielink, voorzitter

**De Vijf  
Kernwaarden  
nader  
uitgewerkt**

# De Seizoenen

## Inleiding

Op verzoek van de heer Loek Winter heeft de Cliëntenraad de vijf kernwaarden voor de volwassenenzorg overeen gekomen tijdens de overname onderhandelingen eind december 2011 nader geconcretiseerd.

Welk (kwaliteit)systeem en/of instrument DeSeizoenen gaat gebruiken, wij denken dat de vijf kernwaarden in eerste aanzet voldoende concreet gemaakt zijn om in te passen in een nog nader te kiezen structuur van kwaliteit borging.

In de uitwerking is vooral diep ingegaan op de identiteit en de sociaal therapie, zodat de organisatie concreet handen en voeten kan geven aan deze twee belangrijke aspecten. De andere aspecten zoals RVE en zorgkwaliteit zijn minder uitgebreid toegelicht, wij verwachten dat de directie van DeSeizoenen vanuit de gesprekken, de gelezen documentatie en de vingerende wet en regelgeving gaat opereren.

De heer Winter heeft in een van de eerste gesprekken ook aan gegeven welke vier uitgangspunten voor hem essentieel zijn, de door de CRV aangegeven kernwaarden sluiten volledig aan op de vieruitgangspunten van de heer Winter, deze vier uitgangspunten zijn:

1. Wet en regelgeving
2. Toezicht, governance, kwaliteit, veiligheid, continuïteit
3. Identiteit
4. Financiële kaders, financiering en geen tekorten

Het doel van dit document is om enerzijds te duiden wat nu bedoeld wordt met identiteit en sociaal therapie.

En daarnaast om met elkaar te kunnen monitoren wat wordt afgesproken en waar nodig te kunnen bijsturen. Ieder vanuit zijn eigen rol: zorgaanbieder, cliënt en cliëntvertegenwoordiger.

Wij hebben bij het opstellen van dit document gebruik gemaakt van documenten en achtergrondinformatie van diverse (oud)functionarissen en cultuurdragers binnen Bronlaak.

Als een voortdurende ontwikkelende organisatie zal jaarlijks bekeken moeten worden waar je zaken toevoegt of

weglaat in het licht van de ontwikkeling en actualiteit.

Dit alles voortdurend in het licht van zinvolle arbeid, kunst, cultuur, religie en spiritualiteit dit zijn de basis elementen van de zorg. (zie het boek “Goede zorg.”) Het is een zeer essentieel streven dat alle medewerkers gestimuleerd worden en hier hun bijdrage kunnen en willen gaan leveren om de bestaande cultuur en gewoontes te handhaven dan wel verder te doen ontwikkelen. Dit vraagt vaak extra aandacht en inzet maar wordt beloond door kansen in een verdieping in de persoonlijke ontwikkeling. Het maakt dat het werk en de leefgemeenschap uniek en levendig wordt.

Ofschoon dit voorliggend document een grote mate van gedetailleerdheid kent, is het te beschouwen als de derde trap in het aggregatieproces van de verbijzondering van de 5 kernwaarden.

Het hoogste aggregatieniveau is de definitie van de 5 kernwaarden (zie later). Daaronder komt de eerste nadere aanduiding met vrij algemene begrippen. In de volgende stap, het derde niveau, zijn deze begrippen verder uitgediept en in toelichtingen besproken. Onder dit niveau moeten de uitwerkingen komen van de organisatie.

Als in deze notitie wordt gesproken over: Er bestaat een beleidsvisie op.... dan houdt dit in, dat de organisatie zulk een beleidsplan moet maken.

Dit document bevat een toelichting op de onderwerpen weergegeven in een matrix die is opgemaakt in Excel.

Dank aan: Peter Janssen, Lauri de Bot, Joop van Dijk, Jacqueline Karstens, Jolanda Gevers, Elisabeth Hoeben, Piet van Hout en vele anderen.

Maart 2012    Tonny Hendrickx    Jan van Bokhoven

## **DE VIJF KERNWAARDEN**

In het transitieproces van Zonnehuizen in 2011 zijn door de Cliëntenraden Volwassenen vijf kernwaarden

benoemd voor de toekomstig zorgaanbieder.

*Letterlijk citaat:*

De aanbieder van zorg neemt de verantwoordelijkheid op zich om de hieronder genoemde eisen aantoonbaar te borgen, hierbij rekening houdend met de eventueel mogelijke dat één of meerdere woonwerkgemeenschappen van volwassenenzorg verzelfstandigen en dat het bij elkaar blijven van de cliënten Volwassenen en cliënten Kind en Jeugd geen doel op zichzelf is.

1. IDENTITEIT: Het waarborgen en handhaven van de eigen identiteit per locatie, in overeenstemming met het voortschrijdende inzicht van de wettelijke vertegenwoordigers per woonwerkgemeenschap. Daar valt uitdrukkelijk onder het Antroposofisch gedachtegoed, waaronder mensbeelden, ontwikkeling, de realiteit van de geestelijke wereld en het geheel ook voort te zetten.
2. SOCIAAL THERAPIE: Het waarborgen, voortzetten en doorontwikkelen van de sociaal therapie die verbonden is met de identiteit. Ouders hebben voor hun kind bewust voor de antroposofische identiteit en aanpak gekozen omdat zij voor hun kind geen goede plaatsing in de reguliere gezondheidszorginstellingen wilden of konden realiseren.
3. RESULTAATVERANTWOORDELIJKE EENHEID PER WOON- WERKGEMEENSCHAP: De organisatie dient zodanig opgebouwd te worden dat een vorm van zelfsturende en resultaat verantwoordelijke woon- en werkgemeenschappen per locatie (6) ontstaat, waarbij betrokkenheid van de wettelijke vertegenwoordigers een expliciete plaats hebben en innemen.

Het aan deze woon- en werkgemeenschappen gerelateerde vastgoed mag onder geen beding worden vervreemd.

De inkomsten van de 6 woonwerkgemeenschappen komen met name voort uit de ZZP bekostiging. De kosten van de overhead moet in de toekomst blijven mee ademen met het inkomstenniveau en in ieder geval niet hoger zijn dan het aandeel overhead dat geacht wordt in het ZZP-tarief verdisconteerd te zijn. De gedachte van een coöperatie per woon-werkgemeenschap dient in ieder geval onderzocht te worden en de uiteindelijke organisatievorm heeft de instemming van de wettelijk vertegenwoordigers per woonwerkgemeenschap. Indien de omstandigheden daartoe nopen, krijgt een resultaat verantwoordelijke woon- werkgemeenschap tot 2014 de gelegenheid om uit het verband van de zorgaanbieder te treden en zelfstandig door te gaan op locatieniveau dan wel met anderen een federatief verband te vormen onder respectering van de identiteit zoals hierboven benoemd is.

Voorts zal in zo'n geval moeten gelden dat kosten voor het vastgoed niet hoger zijn dan de huidige kosten voor dat vastgoed. In geval van vastgoed dat door hypotheek belast is betekent dit dat de hypothecaire lasten na uittreding niet hoger mogen zijn dan het huidige niveau.

4. KWALITEIT, VEILIGHEID, CONTINUÏTEIT VAN ZORG: De kwaliteit, veiligheid en continuïteit van de zorg dient in overeenstemming te zijn met de door de inspectie voor de gezondheidszorg gehanteerde criteria.

Als blijkt dat kwaliteit, veiligheid en continuïteit niet aan de maat zijn op een of meer onderdelen per locatie dient dat terstond met een plan van aanpak en timetabel opgepakt te worden. Deze drie aspecten worden expliciet periodiek getoets en de resultaten worden gedeeld met de wettelijk

vertegenwoordigers van de bewoners.

De zorgaanbieder toets periodiek de geleverde prestaties op de ZZP normering en verantwoordt die toetsing aan de wettelijke vertegenwoordiger van de bewoner.

5. **GEEN FUSIE OF OPHEFFING VAN EEN WOON WERKGEMEENSCHAP C.Q. UITBREIDING VAN ACTIVITEITEN** zonder instemming: een bestaande locatie van een woon- werkgemeenschap wordt niet opgeheven, ingekrompen, verplaatst of uitgebreid zonder instemming van de meerderheid van de wettelijk vertegenwoordigers van de bewoners (de lokale cliëntenraad). Met uitbreiding wordt in deze context bedoeld: het 'groter' worden om het 'groter' te worden.

## **Vijf Kernwaarden DeSeizoenen**

### **Toelichting op matrix**

Evenals ieder mens heeft ook een gemeenschap voor Wonen en Werken een biografie.

Die van Bronlaak kan in het kort als volgt worden omschreven

1910: Gebroeders Roelvink komen vanuit Amsterdam om peelland te ontginnen, in de omgeving van Sint Anthonis.

Bouw "grote huis".

1947: Het "grote huis", plus omliggende gronden worden door dochter Willy Roelvink geschonken aan een nieuw te ontwikkelen antroposofisch initiatief.

Vanuit het antroposofisch .kinderinstituut de Zonnehuizen in Zeist kwam de vraag naar vervolgpvang voor jongens vanaf 16 jaar. → Start van het eerste sociaal therapeutische instituut ter wereld!

Devies van de initiatiefnemers: Daadkracht; want door handelen komen ontwikkelingsmogelijkheden tot leven.

Naamgeving: Bronlaak is een naam afgeleid uit het Parcivalverhaal. Parcival op zoek naar de graal = Christuswezen. Door luisterend naar de ander de juiste vraag te stellen, kan het juiste antwoord gevonden worden en wordt ontwikkeling mogelijk. Dit alles door ontmoeting en verbinding; inlevingsvermogen. Ook anno 2012 zijn deze uitgangspunten wezenlijk in het wonen en werken op Bronlaak.

Ze worden zichtbaar in de mensvisie vanuit de antroposofie en de daaruit ontwikkelde sociaal-therapie.

Nr	Toelichting op de punten in de matrix
	<b>I d e n t i t e i t</b>
<b>1.0 0</b>	Een van de eerste indrukken, het kenmerkende karakter bij binnenkomst van Bronlaak is de manier waarop de mensen bewoners en medewerkers met elkaar en met de bezoeker omgaan. De groene bosomgeving en de in organische architectuur opgezette gebouwen geven aan Bronlaak een eigen identiteit/imago/beeld.



<p><b>1.0</b> <b>1</b></p>	<p>De oorspronkelijke naam van de locatie bepaalt voor een belangrijk deel de bekendheid/het imago in de regio. Deze bekendheid is van wezenlijk belang om nieuwe bewoners te werven. De naam "De Seizoenen" heeft in het beeldmerk een onderschikte plaats. Het is meer een werknaam van een formule. Dit komt mede tot uiting komen in briefhoofden, telefoonnaamgeving, vernoeming in verschillende organen zoals telefoonboeken</p> <p>Voor de bewoners, medewerkers en ouders c.s. is de locatienaam waar men zich aan verbindt.</p>
<p>1.0 2</p>	<p>Logo: deze logo's zijn</p>
<p>1.0 3</p>	<p>Kenmerkend voor de architectuur binnen de Antroposofie is de organische bouwstijl. Vormgeving gebaseerd op de vormen in de natuur en de menselijke maat.. Voorts het gebruik van natuurlijke producten zoals hout. Gebouwen worden gekenmerkt door duurzaamheid. Voorbeelden Goetheanum en ING-kantoor in Amsterdam en het hoofdkantoor van de Gasunie in Groningen.</p>
<p>1.0 4</p>	<p>Zie 1.03</p>
<p>1.0 5</p>	<p>Onderhoudsplan gebouwen. In de ZZP-bekostiging NHC zijn gelden opgenomen voor o.a. onderhoud van de gebouwen. Een gedetailleerd onderhoudsplan geeft aan wanneer aan welk gebouw groot onderhoud wordt gepleegd dan wel vervanging. Naast dit groot onderhoud wordt ieder jaar in de begroting opgenomen het kleine onderhoud bestemd voor instandhouding.</p> <p>Er wordt transparant aangegeven wat en hoe vanuit de NHC wordt gefinancierd door de verhurende partij. Welk deel is voor de eigenaren van het ORG, mogelijk zal dat DeSeizoenen worden, en welk deel wordt aangewend voor het reguliere onderhoud?</p>

1.0 6	Een lange termijn huisvestingsplan geeft aan waar in de komende jaren accenten komen te liggen in huisvesting van zowel wonen als werken en ondersteunende diensten. Tevens wordt aangegeven de visie op ontwikkeling van kleine, meer zelfstandige locaties in omliggende dorpen, zoals we die kennen in St Anthonis.
1.0 7	Kleuren zijn van grote invloed op het welbevinden van mensen en m.n. die met een verstandelijke beperking. Vandaar dat van ouds veel aandacht is besteed aan het afstemmen van kleuren van m.n. het interieur . Muren worden geschilderd met de sluiertechniek. Binnen de antroposofie spelen kleuren een belangrijke rol.
1.0 8	De huiskamer in een wooneenheid is gezellig ingericht en aangekleed. Wel met in acht neming van de zorgvraag van de bewoners. Bv Niet te veel prikkels i.g.v. bewoners met een storing in het autistisch spectrum
1.0 9	Cultuur, sport en spel, lessen en opleidingen, religie, therapeutische behandelingen en medische zorg hebben een eigen geschikt onderkomen/gebouw. De activiteiten die in deze voorzieningen plaats vinden zijn onlosmakelijk verbonden met de sociaal therapie.
1.1 0	Naast woonhuizen zijn er voldoende ruimtelijke voorzieningen om het culturele leven vorm te kunnen geven, evenals sport en vrijetijdsactiviteiten. De grote zaal met belendende foyer blijft gehandhaafd. In deze voorziening vindt ook een stuk omgekeerde integratie plaats.

<p>1.1 1</p>	<p>De werkgebieden blijven gehandhaafd. Zij maken producten waar vraag naar is. Ze zijn vraaggestuurd.</p> <p>Boerderij,kaasmakerij,tuinderij,bosbouw,potterij,houtwerkplaats,papyrus,kaarsenfabriekage, weverij,klussendienst,linnenkamer,keuken,foyer,winkel,interne winkel en Markant restaurant</p> <p>Daarnaast bestaat al lang behoefte aan een aantal functies waar voor een werkgebied kan worden gemaakt. Een bakkerij is zo'n voorbeeld, evenals een herstelwerkplaats voor fietsen, karren etc.</p> <p>Werken is een essentieel onderdeel van de sociaal therapie. Het is een van de belangrijkste punten van verschil met de meeste reguliere instellingen. Werken geeft aan de bewoners die zelfvoldoening eigenwaarde waar ieder van ons aan hecht.</p>
	<p>Sociaal therapie</p>

<p>2.0 0</p>	<p style="text-align: center;"><b>De drie kernwaarden van de Sociaal Therapie die voortkomt uit de mensvisie van de antroposofie zijn:</b></p> <p>Gelijkwaardigheid – dienstbaarheid – tegenwoordigheid van geest.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>Gelijkwaardigheid</u> vanuit het inzicht dat we allen onze oorsprong in de geestelijke wereld hebben. Allen met een ongeschonden kern, waarbij de een de ander in zijn ontwikkelingsmogelijkheden op aarde mag helpen. Zorgverleners en zorgvragers en vise versa.</li> <li>2. <u>Dienstbaarheid</u> vanuit het denkbeeld van de reïncarnatiegedachte. Ieder aardeleven is een schakel in het grote geheel van onze weg door de geestelijke wereld en aardelevens. Ieder mens heeft in elk aardeleven iets specifiek te ontwikkelen. Dienstbaar handelend kunnen we ieders persoonlijke ontwikkeling ruimte geven en stimuleren.</li> <li>3. <u>Tegenwoordigheid van geest;</u> door ontmoeting, inleving, communicatie, tot levende inzichten komen en van daaruit tot het juiste handelen.</li> </ol> <p><u>De grondvoorwaarden</u> om vanuit deze kernwaarden te kunnen werken zijn:</p> <p>kennis hebben van, en verdieping in de antroposofische mensvisie, d.m.v. studie, uitwisseling, delen van ideeën en idealen, inspiratie.</p> <p>Een goede uitwerking van de drie kernwaarden en de voorwaarde om deze te effectueren tref je in het boek “Goede Zorg” van Erik Baars uitgeverij Christofoor ,ISBN: 906238790x</p>
<p>2.0 1</p>	<p>Wonen en werken in elkaars nabijheid. Deze twee onderdelen van het leven op Bronlaak moeten bij elkaar worden gehouden. Het voorkomt dat het wonen de zelfde sfeer krijgt als zo vele slaapsteden. Het voorkomt ook dat met de bewoners veel moet worden gesleept van de ene naar de andere locatie. Men kan zelf gaan naar en van het werk.</p> <p>Toch kan het noodzakelijk en zelfs wenselijk zijn om op een andere plaats te werken dan wel te wonen. Dit gaat vooral op voor die bewoners die een baan in het bedrijfsleven aan kunnen dan wel buiten de beschermde omgeving van de hoofdvestiging kunnen wonen</p>

<p>2.0 2</p>	<p>Een aantal werkgebieden hebben een onlosmakelijke verbinding en zijn afhankelijk van elkaar. Deze verbinding blijft gehandhaafd. Economische motieven mogen geen aanleiding zijn om die verbanden te doorbreken.</p> <p>Zo werken bewoners in de keuken met producten die uit de boerderij komen en uit de tuinderij. Producten die ook volgens de BD procedures zijn tot stand gekomen en dan ook deel uit maken van de aangeboden voeding zoals deze wordt aanbevolen binnen het antroposofische denken.</p> <p>De houtwerkplaats gebruikt hout dat veelal uit eigen bossen komt dan wel afkomstig van zelf gevelde en gezaagde bomen.</p>
<p>2.0 3</p>	<p><b>Het dagritme</b> begint na het opstaan en ontbijten met de samenkomst voor de ochtendspreuk. Een belangrijk moment om het gemeenschapsgevoel dus geborgenheid vorm en inhoud te geven. Het klokken luiden rond 10.30 uur roept de gemeenschap op om even te pauzeren. Ook de bewoners die buiten bezig zijn. Een gebruik dat in vroegere tijden, toen niet iedereen een klok bij zich had, reeds bestond. Ook het drie keer kleppen van de klokken om 12.00 uur in kerken was een teken dat er even gerust moest worden voor eten of gebed.</p> <p>De warme maaltijd wordt op de doordeweekse dagen in de middag gebruikt.</p> <p>Aspecten van gezondere spijsvertering, het samen aan tafel zitten, even uitrusten in een andere sfeer dan de werkomgeving bevorderen het welzijn van de bewoners. De middag verloopt identiek aan de ochtend.</p> <p>Omdat de warme maaltijd in de middag is gebruikt kan na het werk worden volstaan met een lichte broodmaaltijd die niet perse gemeenschappelijk wordt gebruikt. Hierdoor krijgen de bewoners gelegenheid om deel te nemen aan verschillende recreatieve culturele bezigheden in de avond. Vaak zie je binnen een huis dat de aanvang tijden van de verschillende bezigheden verschillen en samen eten niet haalbaar is zonder de activiteit op te geven.</p> <p>De Dagafsluiting in zowel in het werk als ook in het huis is een belangrijk ceremonieel moment dat een streep zet onder wat gedaan is.</p> <p>Belangrijk is om per huis en werkgunit op te volgen of e.e.a. wordt gehandhaafd.</p>

2.0 4	Maaltijden: gebruik maken van BD grondstoffen en eco-producten. De receptuur en bereidingswijze volgens de richtlijnen voor voeding uit de antroposofie. De bereiding in een eigen keuken door eigen bewoners moet als een belangrijk werkgebied worden gezien. Uitbesteding om economische motieven zal niet plaats vinden. Dit zou immers tot ongewenste neven effecten kunnen leiden zoals het sluiten van wwerkgebieden en afkalving van de woon-werk-leefgemeenschap.
2.0 5	Een wezenlijk onderdeel van de sociaal therapie is het aanbieden van activiteiten in de avonden en de weekenden. Activiteiten die door de begeleiders kunnen worden georganiseerd/aangeboden ,maar ook door de organisatie zoals voorstellingen, film en soos. Ook sport en spelactiviteiten behoren hiertoe. Daarnaast wordt deelname aan verenigingen buiten Bronlaakverband  gestimuleerd. Ook blijft het van belang om deelname aan concerten, bezoeken van tentoonstellingen etc te stimuleren en te faciliteren. Voorbeeld bezoek Mathëuspassion en Pottebakkersfestival.
2.0 6	Het ontwikkelen en in stand houden van een toepasselijk aanbod van mogelijkheden om te sporten/bewegen al of niet in Bronlaakverband is een noodzaak gebleken. Hoe dit wordt ingevuld, wordt jaarlijks in een beleidsnota vast gelegd.  De kosten komen voor rekening van de beoefenaar. De organisatie stelt een coördinator aan in dienst van de organisatie.
2.0 7	In de weekenden bestaat de mogelijkheid om samen een maaltijd te bereiden. Evenals in het werk komt ook hier het gevoel dat we iets zelf hebben gemaakt om de hoek kijken. Er moet zo veel als mogelijk worden vermeden dat wordt terug gevallen op k&k maaltijden of halffabricaten uit de Super Markt. Af en toe iets van de fritesboer kan goed zijn maar mag onder druk van personeels tekort of tijd geen gewoonte worden. In de keuken moet worden gezocht om eigen maaltijdcomponenten te maken die als basis voor de weekend maaltijden kunnen dienen. B.v de sous-vide kooktechniek.
2.0 8	Groepsvakantie Met elkaar een week doorbrengen in een andere omgeving geeft nieuwe energie. Het bevordert het gemeenschapsgevoel en beleving. De kosten zijn voor de bewoner.

2.0 9	<p>Evenals het dagritme vormen de jaarfeesten en de seizoenfeesten een hechte basis voor inrichting van het leven van de bewoners. Binnen de reguliere financiering zullen zo veel als mogelijk de jaarfeesten worden bekostigd.</p> <p>De jaarfeesten begin 2012 zijn:</p> <p><b>Winter:</b> Kerstmis, Nieuwjaar, Drie koningen, Maria lichtmis en Carnaval,</p> <p><b>Lente:</b> Stille week – Pasen, Hemelvaartdag, Pinksteren</p> <p><b>Zomer:</b> Sint Jansfeest - kerseneten</p> <p><b>Herfst:</b> Herdenking overledenen, Michaëlsfeest ,Sint Maartensfeest, Advent, Sinterklaas</p>
2.1 0	<p>Er wordt naar gestreefd om voor elke bewoner een wensenlijst te hebben voor begeleiding bij sterven en begraven.</p> <p>De antroposofie kent een eigen benadering van de dood als overgang.</p> <p>Na het overlijden vindt gedurende drie dagen een wake plaats. Een herdenking, herinneren van de medebewoner in de gehele gemeenschap vormt onderdeel van de afscheidceremonie.</p> <p>Op de herdenkingsplaats/stilteplek wordt een naambordje geplaatst.</p>
2.1 1	<p>Kunst/cultuur zijn een belangrijk element in de vorming van mensen.</p> <p>Er is een jaarlijks opnieuw opgesteld cultuurbeleid dat richting geeft aan de activiteiten van het komend jaar passend binnen de visie van Bronlaak.</p> <p>Naast de kunstzinnige activiteiten die geboden worden in werk, wonen en scholing vinden er op Bronlaak regelmatige concerten, uitvoeringen en exposities plaats.</p> <p>Bovendien zal deelname aan degelijke gebeurtenissen buiten Bronlaak worden gestimuleerd en waar nodig georganiseerd. Als voorbeeld het jaarlijks bezoek aan de Matheus Passion en bezoek aan Pottenbakkersmarkt.</p>

<p>2.1 2</p>	<p>Er wordt uitgegaan van een christelijke grondslag. Op basis hiervan worden vormen gezocht om voor de gemeenschap deze religie ook echt te beleven. Dit kan door het bewust vieren van de religieuze feestdagen en de tijd hierom heen. Ook een wekelijkse zondagviering draagt bij tot deze beleving. In de huizen en werkgebieden vormen de spreuken een vorm evenals de bijbelavonden.</p> <p>Bronlaak heeft hiervoor een beleidsvisie ontwikkeld.</p>
<p>2.1 3</p>	<p>Werken is een zeer wezenlijk onderdeel van de sociaal therapie. Het bieden van werk aan alle bewoners ook de meest gehandicapten is een belangrijk onderscheid t.o.v. de reguliere zorginstellingen. In het besef dat werken een belangrijk onderdeel uitmaakt van de ontwikkeling van een mens en in het bijzonder de gehandicapte mens is er een eigen visie ontwikkeld op hoe dit onderdeel vorm te geven. Een visie die breed gedragen wordt. Alles binnen de fysieke en economische mogelijkheden van Bronlaak.</p>



2.1 4	<p>Tot het beleid behoren de navolgende onderdelen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Werken is géén dagbesteding,</li><li>• het werk moet zinvol zijn en aansluiten op de persoonlijke belangstelling en behoefte.</li><li>• voor de producten/diensten moet behoefte bestaan in de maatschappij zodat deze kunnen worden afgezet dus vraaggestuurd .</li><li>• Er worden duurzame grondstoffen en andere materialen gebruikt.</li><li>• Werken gebeurt met respect voor mens,dier en natuur.</li><li>• Daar waar mogelijk wordt gewerkt naar een officieel vakmanschap</li><li>• Het belang van goede begeleiders/vaklieden wordt onderkent om daadwerkelijk ook aan bovenstaande eisen te kunnen voldoen. Zonder goede vakmensen die aan de bewoners kunnen tonen hoe een proces verloopt of een product/dienst tot stand komt lukt dat niet.</li><li>• In de periode dat bewoners gezien hun ontwikkeling, veelal hogere leeftijd niet meer aan een werkproces kunnen deelnemen bestaat een zinvolle dagbesteding Wandoo</li></ul>
----------	--

<p>2.1 5</p>	<p>De sociaal therapie hecht belang aan de juiste opbouw van de woongroepen. Daarbij is een evenwichtige sociale opbouw van belang om een gemeenschap te worden die elkaar aanvult in ontwikkeling. Geen enkele bewoner verdient een leefgroep waarin hij ongelukkig en eenzaam wordt.</p> <p>Deze opbouw kan doorgaans zonder gespecialiseerde begeleiding .</p> <p>Toch zijn er ook groepen nodig die verticaal zijn opgebouwd, maar door een gemeenschappelijk kenmerk gespecialiseerde hulp nodig hebben</p> <p>Zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ouderenzorg Baldur en Willehelm</li> <li>• Zelfstandig begeleid wonen Zevensprong,Brink, Bron,Antonideshuis en verschillende appartementbewoners op Bronlaakterrein.</li> <li>• Psychiatrie, en gedragsproblematiek (Belakane)</li> <li>• Autisme en communicatieproblematiek (Parcivalproject)</li> <li>• Veranderende zorgvraag vanuit de maatschappij</li> </ul> <p>In de opbouw van de gehele gemeenschap Bronlaak moet in dit verband aandacht zijn voor een evenwichtige ontwikkeling. Een organisatie moet evenals een mens in balans komen en blijven.</p>
<p>2.1 6</p>	<p>De medische zorg wordt van uit de antroposofische levensvisie gegeven. Minimaal één arts dient zowel het predicaat AVG Arts Verstandelijk Gehandicapten te hebben en tevens antroposofisch arts te zijn.</p> <p>Evenzo dienen verpleegkundigen zich te hebben gespecialiseerd in de antroposofische gezondheidszorg.</p> <p>Deze medische hulpverleners zullen daar waar de antroposofische zorg niet toereikend is gebruik laten maken van de reguliere m.n. tweede lijns zorg. Dit geldt ook voor speciale gebieden van zorg zoals tandartszorg.</p> <p>De gebruikelijke medische handelingen zoals baden worden ingezet.</p> <p>Voor de zorg moet zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van de zorgverzekeringen.</p>

2.1 7	De paramedische zorgverleners zoals de orthopedagogen, de logopedisten , fysiotherapeuten, podotherapeuten als ook pedicuren dienen als er geen gespecialiseerde antroposofische opleiding bestaat, een opleiding te volgen die minimaal gelijk is aan de andere begeleiders van de bewoners. Verdieping in hun vakgebied is gewenst.
2.1 8	<p>Een van de kenmerken van de heilpedagogie en sociaal therapie is de inzet van gespecialiseerde therapeuten.. De therapieën vormen een wezenlijk onderdeel van het in evenwicht brengen van de gestoorde ontwikkeling van de bewoners. Tevens spelen zij een belangrijke rol in het culturele leven van Bronlaak en als dusdanig het in evenwicht houden van de organisatie.</p> <p>De therapieën zijn:</p> <p>Individuele psychotherapie- beeldende kunsttherapie o.a.(schilderen, boetseren, beeldhouwen. Muziektherapie, euritmie therapie, dramatherapie.</p> <p>Bronlaak blijft deze therapieën aanbieden en faciliteren.</p> <p>Daar waar mogelijk gebruik maken vergoedingen van zorgverzekeringen.</p>

2.1 9	<p>Binnen de antroposofische gezondheidszorg zijn specifieke medicamenten gebruikelijk. Deze zullen zo veel als mogelijk worden verstrekt. De bekostiging is hierbij van belang. Sommige verzekeringen vergoeden bepaalde medicijnen niet. Indien er binnen het circuit geen goede medicijnen voor handen zijn dan worden reguliere medicamenten toegepast.</p>
2.2 0	<p>Voor mensen met een verstandelijke beperking is het van groot belang dat opgedane kennis en vaardigheden regelmatig worden getraind om het actueel te houden. Bovendien wordt in de cursussen vaak een beroep gedaan op de creativiteit van de deelnemer. Kunstzinnige ontwikkeling is een wezenlijk onderdeel van de cursussen en past als dusdanig in de visie op ontwikkeling van de Sociaal Therapie.</p> <p>Te overwegen valt om binnen het KHKH ook cursussen aan te bieden aan medewerkers, ouders en andere belangstellenden. Dit uiteraard tegen betaling.</p>
2.2 1	<p>Evenmin als dat men van personen kan eisen dat zij een bepaalde levensvisie aanhangen (Christendom, Boedhisme, Islam of Jodendom) kan van medewerkers worden geëist dat zij de antroposofische levensvisie, de beginselen volledig onderschrijven.</p> <p>Wel zal men kennis moeten hebben van de grondslagen waarop de Sociaal Therapie is gebaseerd. Deze kennis als aanvulling op de wettelijke opleidingseisen om werkzaam te mogen zijn in de zorg. De kennis komt tot uiting in de vaardigheden, attitude en dialoog naar de bewoners.</p> <p>De reeds eerder vernoemde 3 grondwaarden gelijkwaardigheid, dienstbaarheid en tegenwoordigheid van geest vormen de rode draad in het opleidingsprogramma, de stof die wordt aangeboden. Stof die systematisch wordt getoetst en aan de ontwikkelingen wordt aangepast.</p> <p>Het er alleen kennis van nemen volstaat niet. Men zal deze waarden ook moeten doorleven wil men een goede sociaal therapeut /begeleider kunnen worden en blijven.</p> <p>Tot het beleid behoort ook het toekennen van een mentor bij nieuwe medewerkers, zelfonderzoek en visitatie tijdens b.v. de jaarlijkse functionerings gesprekken.</p> <p>Niet alleen op persoonsniveau kan visitatie en zelfreflectie plaats vinden maar ook op groepsniveau. Ieder werkgebied en wooneenheid kan ook als een orgaan worden beschouwd.</p>

2.2 2	Van nieuwe medewerkers hebben binnen één jaar indiensttreding 95% de basis cursus gevolgd.
2.2 3	<p>20% van de medewerkers volgen elk jaar een van de opleidingsmodules uit het opleidingsprogramma of nader te benoemen onderdelen van de Sociaal Therapie of reguliere opleidingen zoals omgaan met agressie, epilepsie of autisme.</p> <p>Tot de medewerkers worden ook personen beschouwd die vanuit een detacheringssituatie regelmatig met de bewoners tijdens hun werk in contact komen. Evenzo personen wiens werk invloed hebben op de bewoners .Als voorbeeld de schoonmaakster die in een kamer van een bewoner met autistische stoornis allerlei voorwerpen op een andere plek neerzet.</p>
2.2 4	<p>Ook voor de ouders /wettelijk vertegenwoordigers geldt dat zij met begeleiders en zorgvragers op voet van gelijkwaardigheid met elkaar om gaan in samenwerking en samenleving . Waarbij de waarden als dienstbaarheid en tegenwoordigheid van geest kenmerkend zijn.</p> <p>Dit komt tot uiting in:</p> <p>1 gedrag en communicatie met elkaar; een positieve benadering van de bewoners. Wanneer je iemand positief benadert, zal hij/zij daar door de band genomen positief op ingaan. Elke dag zijn er nieuwe kansen.</p> <p>Wat vraagt deze bewoner van ons? Met andere woorden: wat heeft hij/zij nodig om dit leven aan te kunnen en zich te ontwikkelen?</p> <p>2. Ontwikkelen betekent: grenzen verleggen</p> <p>3 De jaarlijkse zorgplanbesprekingen</p> <p>De ouderdagen en andere gemeenschappelijke activiteiten in de huizen</p> <p>De tweejaarlijkse opendag</p> <p>De vergaderingen van de familievereniging</p>

2.2 5	<p>Elke ouder/wettelijk vertegenwoordiger krijgt bij binnenkomst een ervaren ouder toegewezen voor oa antroposofie/sociaal therapie; ze meeneemt op pad (vanuit werkgroep samen goede zorg)</p> <p>Opleidingsprogramma (nieuwe)ouders/broers/zussen faciliteren (tegen betaling) 1x per kwartaal.</p>
2.2 6	<p>Vrijwilligers vormen een steeds grotere groep mensen die van belang zijn voor het functioneren van Bronlaak. Je komt ze overal tegen bij sporten, persoonlijke maatjes,cursussen, jaarfeesten en bestuurlijke functies.</p> <p>Bronlaak hecht waarde aan deze groep die zich bijzonder betrokken voelt bij de Bronlaakgemeenschap.</p> <p>Tot het beleid behoren aanstellen van een coördinator. Het doorlopend werven van nieuwe vrijwilligers. Er worden periodiek kernachtige cursussen gegeven omtrent Sociaal Therapie.</p> <p>Iedere vrijwilliger weet waar hij of zij hulp kan krijgen een aanspreekpunt.</p>
	RVE per woon- werkgemeenschap
3.0 0	<p>Resultaat Verantwoordelijke Eenheid begint met het hanteren van het concept van Resultaat Verantwoordelijk Management.</p> <p>Leg de verantwoording zo laag mogelijk in de organisatie:de circuits,de woonhuizen en de werkgebieden. Kom met de verantwoordelijke leiders overeen wat de te verwachte resultaten moeten/kunnen zijn. Maak deze resultaat doelstellingen wel eenvoudig meetbaar, realistisch en aanvaardbaar. SMART</p> <p>Van het RVM concept kan een grote stimulans naar de leiding uitgaan. Het geeft een gevoel van eigendom, stimuleert om doelen te bereiken en geeft een trotse beleving om bij een goed draaiende eenheid te horen. Een vergelijking met het bevorderen van eigenwaarde voor de bewoners bij werken is hier toepasselijk.</p>

<p>3.0 1</p>	<p>De planning en controlecyclus is geborgd.</p> <p>Hierbinnen start de begrotingscyclus tijdig. De begroting wordt van onder uit opgebouwd. Zij start met het aangeven van plannen, doelstellingen door de directie. Met welke wijzigingen in de wet en regelgeving dient rekening te worden gehouden. De ZZP-financiering en mogelijke andere geldstromen zijn het kader.</p> <p>In de begroting omvat doelstellingen die de cliëntenraad eenvoudig kan opvolgen.</p>
<p>3.0 2</p>	<p>De inkomsten zijn hoofdzakelijk bepaald door de ZZP financiering en afspraken met de zorgkantoren en de daaruit voortkomende vergoedingen. Maak deze bekostiging inzichtelijk voor alle betrokkenen zoals leiding van resultaat verantwoordelijke eenheden, de cliëntenraad, de ondernemingsraad en de ouders/wettelijke vertegenwoordigers. Zorg voor transparantie.</p>
<p>3.0 3</p>	<p>Uiterlijk drie weken na afsluiting van een kwartaal worden de resultaten van de verschillende RVE's aan de verantwoordelijke medewerkers aangeboden, aan de cliëntenraad en de ondernemingsraad.</p> <p>Van de belangrijkste kostensoort t.w. personele kosten worden wekelijks een overzicht gemaakt van de geplande en werkelijk besteedde uren, dit op basis van de toegekende ZZP uren vanuit de AWBZ. Zorg in natura en PGB.</p> <p>In de kwartaal rapportages worden naast de financiële gegevens ook kengetallen opgenomen zoals daar zijn:</p> <p>Bezettings %-age, realisatie uren in % van ZZP norm, ziekte verzuim van leiding gesplitst in kort verzuim- frequent verzuim, gemiddelde uurlonen gemiddelde leeftijd van leiding en zorgvragers, %-age zorgplan besprekingen.</p> <p>Het cijfermateriaal wordt steeds afgezet tegen de begroting waarbij een prognose voor de rest van het jaar wordt gegeven.</p> <p>Op locatieniveau wordt tevens een overzicht van direct en indirecte medewerkers gemaakt.</p>

3.0 4	De kwartaalrapportage is te beschouwen als een onderdeel van de planning en controlcyclus welke in het kwaliteitssysteem wordt gehanteerd.: plan-> uitvoering -> opvolgen-> zo nodig bijstuuractie om plan te realiseren. De bijstuur acties om doelen te realiseren moeten twee weken na de rapportages bekend zijn.
3.0 5	Op locatieniveau vindt per kwartaal tevens een vergelijking plaats tussen de werkelijke cijfers met de normelementen zoals deze in de ZZP voor de totale locatie zijn vastgesteld b.v. de werknorm, de vrijetijdsnorm, de reservenorm en de "Normatieve huisvestingscomponent".  Ook deze vergelijking gaat naar de medezeggenschap organen.
Kwaliteit, veiligheid, continuïteit van zorg	
4.0	Kwaliteit is ook hier te definiëren als doen we nog steeds de juiste dingen die de Sociaal Therapie verlangt? Als we deze doen, doen we ze dan ook goed?  Voldoen we aan de door ons zelf en door de wetgever/ de financier gestelde normen?  (Cliënttevredenheid, toets van de Inspectie, toets van Zorgkantoor, toets Raad van Toezicht)
4.0 1	De wetgever eist dat er een zorgplan bestaat voor iedere bewoner, dat jaarlijks wordt geëvalueerd in aanwezigheid van bewoners leiding en wettelijke vertegenwoordiger(s).  In dit zorgplan komen ook aspecten akties voor die voortkomen uit de werkwijze van de Sociaal Therapie.  Drie jaarlijks vindt een bewonersbespreking plaats in een uitgebreid multidisciplinair team. Tot dit team behoren ook een aantal medewerkers te zitten die goed zijn ingevoerd in de antroposofie en m.n. in de Sociaal Therapie.  Uit deze besprekingen volgen acties die in het zorgplan terug komen.  Om inzicht te krijgen of deze besprekingen ook daadwerkelijk plaats vinden is een jaarlijkse vergelijking tussen benodigde bewonersbesprekingen de jaarlijks geplande en de jaarlijks gerealiseerde besprekingen nodig.



<p>4.0 2</p>	<p>Een tweejaarlijkse externe tevredenheids score van bewoners of hun ouders/wettelijk vertegenwoordiger en zorgverleners over:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Zorgverlening, kwaliteit, veiligheid, continuïteit</li> <li>&gt; Directie/Management vereiste score cijfer 8</li> <li>&gt; Organisatie (staf/dienstverlening/administratie) vereiste score cijfer 7</li> <li>&gt; Borging antroposofie en Sociaal Therapie vereiste score cijfer 8</li> </ul>
<p>4.0 3</p>	<p>De periodieke inspecties door de overheid zijn van wezenlijk belang voor het voortbestaan van de locatie en ook voor de continuïteit van de sociaal therapie. Zij vormen ook een basis voor de bekostiging vanuit de zorgkantoren.</p> <p>De wetgever rekent het tot haar taak om voorzieningen aan te bieden voor zorg. Van welke signatuur deze zorg is raakt haar niet zo lang deze maar binnen de algemene wetten valt.</p> <p>Zo gezien is het daarom nodig dat we de hoogste score bij de inspectie realiseren, om blijvend ruimte te kunnen vinden voor realisatie van de ons gewenste Sociaal Therapie.</p>
<p>4.0 4</p>	<p>Onderwerpen welke niet voldoen aan de eisen o.a. vastgelegd in het HKZ dienen direct te worden aangepakt binnen een verbeteringsplan.</p> <p>Dit gaat tevens op voor onderdelen van de Sociaal Therapie die bij de periodieke evaluatie niet of nog niet geheel aan de doelstellingen voldoen.</p> <p>Kwaliteit en continuïteit zijn mede afhankelijk van blijvend verbeteren. Hierbij is het van belang te kijken waarom de ene RVE wel succesvol is en de andere niet. Waarom is een plan goed gelukt en wat kunnen we daar voor anderen van leren?</p> <p>De ontwikkelingen dienen met de medezeggenschapsorganen te worden besproken.</p>

4.0 5	<p>De ontwikkelingen van een locatie is binnen DeSeizoenen B.V. het op één na hoogste aggregatieniveau.</p> <p>Op BV niveau zal ook per kwartaal een consolidatie plaats vinden van de hierboven vernoemde kengetallen en financiële cijfers. Deze worden gedeeld met de medezeggenschapsorganen. Transparantie over RAK, winstuitkeringen etc zijn vanzelfsprekend.</p> <p>Uit deze cijfers dient men te kunnen afleiden of de gehele volwassenenzorg gecontinueerd kan worden.</p>
4.0 6	<p>De continuïteit wordt mede bewerkstelligd door een actief wervingsbeleid voor nieuwe bewoners. Een onderbezetting betekent minder inkomsten en wordt dus vermeden. Er bestaat een beleidsnota waarin dit wordt geregeld.</p>
Geen fusie of opheffing	
5.0	<p>Tot de huidige status wordt gerekend de situatie van een locatie per 12 januari 2012, het moment dat DeSeizoenen de zeggenschap over de Volwassenenzorg kreeg.</p> <p>De situatie van het onroerend goed is nader beschreven in documenten die behoorden bij de surseance periode.</p> <p>De locaties zijn: Bronlaak, Corisberg, Elivagar. Gennepark, Overkempen en</p> <p>De zorgproducten betreffen de zorg aan verstandelijk gehandicapten medemensen, meervoudig complex gehandicapten met een verstandelijke beperking.</p>
5.0 1	<p>Wijzigingen in de omvang van de locaties of bestemming van het ORG of delen daarvan worden bij plannen aangeboden aan de medezeggenschapsorganen e.e.a. volgens de wettelijke voorschriften.</p> <p>Er moet een evenwichtige verdeling zijn tussen huisvesting op de fysieke vestigingsplaats van een locatie en m.n. de woonvoorzieningen buiten het terrein.</p> <p>Evenzo aanpassing van de doelgroepen waarvoor de sociaal therapie wordt aangeboden.</p>

5.0 2	Uitbreiding van een locatie of toevoegen van locaties is mogelijk na overleg en inspraak van de medezeggenschapsorganen. Toevoeging mag nooit de continuïteit van een locatie dan wel geheel de B.V. in gevaar brengen.
----------	---