



Identiteit

Woonzorgboerderij Moriahoeve

Inhoudsopgave

1. Inleiding

- 1.1. Doel document
- 1.2. Korte typering

2. Missie en visie, kernwaarden

- 2.1. Missie
- 2.2. Visie
- 2.3. Kernwaarden

3. Identiteit

- 3.1. Uitleg
- 3.2. Beschrijving identiteit
 - 3.2.a. Kernwaarde: christen zijn met hart, hoofd en handen
 - 3.2.b. Kernwaarde: bevlogen
 - 3.2.c. Kernwaarde: leren door te reflecteren
 - 3.2.d. Kernwaarde: groen en (ver)fris(send)
 - 3.2.e. Kernwaarde: betrouwbaar

1. Inleiding

1.1. Doel document

Het doel van dit document is om de identiteit, de eigenheid van Moriahoeve te beschrijven.

Voor het ontstaan van dit document is onder andere gebruik gemaakt van bestaande documenten binnen Moriahoeve, zoals het Welkom document, het Beleidsplan 2014-2017 en Belevingsgerichte en natuurlijke zorg.

Stichting Woonzorgboerderij Moriahoeve wordt in dit document verder aangeduid als Moriahoeve.

Als er over bewoner en praktijk wordt gesproken, wordt in dit stuk naast de bewoner ook de deelnemer bedoeld, die aan de dagactiviteiten deelneemt.

Als er staat medewerker wordt ook de vrijwilliger inbegrepen.

Het document is als volgt opgebouwd.

Na een korte inleiding met het doel van het document, wordt een korte typering gegeven van Moriahoeve, met daarin opgenomen de grondslag zoals deze is beschreven in de statuten.

De missie, visie en kernwaarden die Moriahoeve onderschrijft, worden vervolgens beschreven.

Na de uitleg hoe de verhouding tussen identiteit en imago, wordt aan de hand van de kernwaarden de identiteit beschreven in een tweedeling:

- Wie zijn we?
- Wie worden we?

Dit document wil beschrijven welke eigenheid Moriahoeve heeft opgebouwd en nog verder wil uitbouwen. Dat dit in ontwikkeling is en zal blijven, moge duidelijk zijn. Zeker vanwege het feit dat Moriahoeve een lerende organisatie wil zijn.

Met dit Identiteitsdocument wordt een aanzet gegeven tot het volgende jaarplan en het strategische beleidsplan 2017-2020.

1.2 Korte typering

Moriahoeve is een kleinschalig wooninitiatief voor mensen met dementie. Gebouwd op het platteland, op het erf van een boerderij in het midden van het land. Voor de bewoner is er op het terrein veel vrijheid binnen de veiligheid van de woonomgeving.

Er staan 4 woningen waarin 37 bewoners wonen. De woningen hebben respectievelijk 3 x 9 en 1 x 10 bewoners.

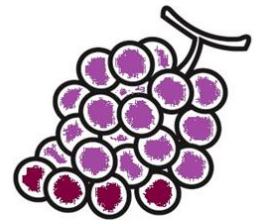
Daarnaast is er een groep mensen, die nog thuis woont en deelneemt aan de dagactiviteiten. De dagactiviteiten worden op 4 dagen in de week aangeboden.

De eerste woning is geopend 24 maart 2012 en na bijna 4 jaar is er een identiteit ontwikkeld, die ontstaan is vanuit het eerste verlangen: menswaardige zorg te bieden vanuit christelijk oogpunt.

Het motto is "U wordt hier gezien!"

Dit houdt in dat de bewoner gezien wordt in zijn menszijn, in zijn eigenheid, dat de medewerker met alle gaven en talenten ingezet wordt en dat U met een hoofdletter, dus dat God de Vader, door de Heilige Geest, en Zijn Zoon Jezus, hier gezien wordt.

Moriahoeve hanteert een eenvoudige bottom-up structuur uitgebeeld door een druiventros, waarin ieder zijn eigen rol heeft en uniek is. Er is bewust gekozen voor zo min mogelijk overhead, zodat de financiën die binnen komen ook daadwerkelijk in de zorg geïnvesteerd kunnen worden. Er is gekozen om de teams zelf-organiserend te laten zijn, waaronder wordt verstaan zelforganisatie van uitvoering van de zorg, beheer van budgetten en activiteiten binnen beleidskader en randvoorwaarden.



Aan de onderste druiven wordt inhoud gegeven door de leden van het MT: Directeur/bestuurder, coördinator zorg, manager facilitaire dienst, secretariaat. Zij ondersteunen de medewerkers, die naast de bewoners, het belangrijkste in de organisatie zijn. De medewerkers moeten uiteindelijk het werk verrichten en hebben het meeste contact met familie en mantelzorgers.

In de statuten van Moriahoeve is de grondslag vastgelegd. Citaat uit de statuten: “De grondslag van Moriahoeve berust op de Bijbel als Gods geïnspireerd, onfeilbaar en gezaghebbend Woord en aanvaardt derhalve Jezus Christus als Gods Zoon, die door Zijn verzoenend lijden en sterven de enige Weg is tot behoud.”

Het doel van Moriahoeve is eveneens vastgelegd in de statuten en wordt omschreven als volgt:

- a. Het aanbieden van woon- en zorgfuncties, dagbesteding en recreatiefuncties voor mensen met een zorgindicatie;
- b. Het verrichten van alle verdere handelingen, die met het vorenstaande in de ruimste zin verband houden of daartoe bevorderlijk kunnen zijn.

2. Missie, visie en kernwaarden

Eind 2013 heeft het managementteam (MT) de volgende missie, visie en kernwaarden geformuleerd voor Moriahoeve.

Evaluatie en eventuele bijstelling zal plaatsvinden in 2020.

Hierin zullen OR, Bewonersraad en Raad van Toezicht betrokken worden.

2.1. Missie

De missie geeft kernachtig de bestaansreden en waarden van een organisatie weer. Het is de basis van de identiteit van de organisatie.

De missie van Moriahoeve is:

Woonzorgboerderij Moriahoeve is een professionele, belevingsgerichte en zorg-op-maat zorgaanbieder, die vanuit christelijke bewogenheid zorg verleent op het platteland in de Utrechtse Heuvelrug en Gelderse Vallei. Dit betreft de volgende vormen van zorg:

1. Kleinschalige woonvorm met zorg voor mensen met dementie
2. Dagactiviteiten voor mensen die een dagstructuur wensen of nodig hebben
3. Dementiezorg en –advies plus individuele begeleiding thuis
4. Kennisoverdracht op gebied van dementie voor belanghebbenden

2.2. Visie

De visie werpt een blik op de toekomst en beschrijft de gewenste situatie op lange termijn. Visie van Moriahoeve is:

Woonzorgboerderij Moriahoeve wil een groene en inspirerende woon- en zorgomgeving zijn die vertrouwd voelt voor mensen met dementie. De zorg sluit aan bij de beleving van de bewoner. Zorg wordt gegeven door medewerkers die christen zijn en bevlogen zoeken naar een optimaal welbevinden passend bij de mens, met daarbij als mensvisie: ieder mens is uniek, door God geschapen en bedoeld om tot zijn/haar bestemming te komen.

Bij Moriahoeve worden medewerkers voldoende uitgedaagd om hun gaven en talenten te ontwikkelen en in te zetten. Iedereen die de christelijke en belevingsgerichte visie kan respecteren is als bewoner en deelnemer welkom binnen Moriahoeve. Het uitgangspunt is dat het voor iemand met een AOW of modaal inkomen financieel mogelijk moet zijn om er te wonen.

2.3. Kernwaarden

De kernwaarden geven de persoonlijkheid aan van de organisatie.

De volgende kernwaarden zijn gekozen door het MT, met de eerste kernwaarde als uitgangspunt voor de andere vier:

- ✓ We zijn christen met hoofd, hart en handen
- ✓ We zijn groen en (ver)fris(send)
- ✓ We zijn bevlogen
- ✓ We leren door te reflecteren
- ✓ We zijn betrouwbaar (borgen)



3. Identiteit

3.1. Uitleg

Moriahoeve is in 2012 van start gegaan vanuit een ideaalbeeld.

Intussen is Moriahoeve bijna 4 jaar verder en heeft zich in de afgelopen jaren een identiteit aangemeten.

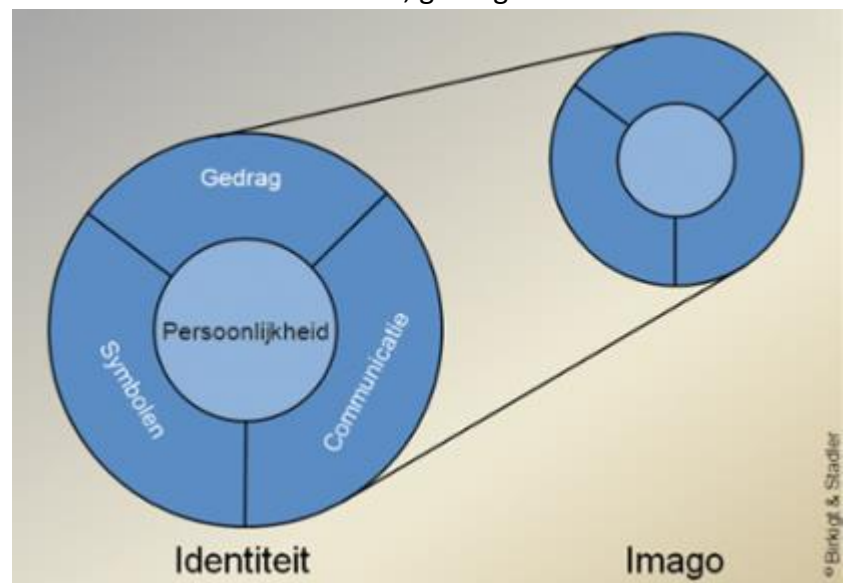
Een heldere identiteit is noodzakelijk voor elke organisatie. Dit om de juiste verwachtingen te wekken en indruk achter te laten bij de diverse doelgroepen. Dit kan alleen wanneer de organisatie weet wie hij is en wie hij wil of kan worden.

Een identiteit geeft niet alleen antwoord op de vraag “Wie zijn wij?”, maar ook “Wie worden wij?”.

De medewerkers dragen uiteindelijk de identiteit uit naar buiten. Moriahoeve presenteert haar identiteit aan de omgeving via de onderdelen van de corporate identity mix¹.

Deze bestaat uit de persoonlijkheid die zich uit in: communicatie, gedrag en symbolen/rituelen.

Zoals in de afbeelding hiernaast te zien is, staat het imago nauw verbonden met de identiteit van de organisatie.



¹ Corporate identity model van Birkigt & Stadler

3.2. Beschrijving identiteit

3.2.a. Kernwaarde: Christen zijn met hart, hoofd en handen

Communicatie

Wie zijn we

Moriahoeve communiceert dat ieder mens uniek is, door God geschapen en bedoeld om tot zijn of haar bestemming te komen. Namelijk om te wandelen in Gods bedoeling. Dit wordt gecommuniceerd richting (potentiële) bewoners en richting (nieuwe) medewerkers.

In het Welkom document voor bewoners/deelnemers wordt gecommuniceerd over dit uitgangspunt van Moriahoeve. Dit Welkom document geeft praktische uitleg over hoe Moriahoeve werkt en waaruit ze werkt, namelijk: Iedereen is uniek en waardevol. We zoeken niet alleen ons eigen belang, maar hebben de ander op het oog. Belangrijk is dat de bewoner wordt gezien in zijn eigenheid en eigen regie, waar mogelijk.

In de beleving van bezoekers en familie die op bezoek komen in Moriahoeve, geeft men aan hoe bijzonder de sfeer is binnen Moriahoeve. Warm en gastvrij, toegankelijk en met aandacht voor de bewoner en hun mantelzorgers. Mede in de contacten in familie-avonden, zondagse vieringen, herdenkingsbijeenkomsten en andere bezoeken, wordt de christelijke identiteit van de medewerkers en de organisatie ervaren.

In het zorgleefplan van de bewoner wordt de beleving van het geloof en de beleving als mens vastgelegd.

In het sollicitatiegesprek wordt gevraagd of de sollicitant christen is en wat hij/zij in de praktijk doet met zijn/haar geloof. Hoe men dit handen en voeten (willen) geven in het werk binnen Moriahoeve. In de praktijk laat het team en de coördinator de geloofsbeleving en hoe hier handen en voeten aan te geven terugkomen in een functioneringsgesprek, in werkoverleg en individuele gesprekken. In de arbeidsovereenkomst is deze visie opgenomen en wordt deze ook ondertekend.

In dezelfde documenten en op de website wordt gecommuniceerd dat het wonen binnen Moriahoeve betekent dat er geleefd wordt in een groep, een gemeenschap. Dit betekent dat iedereen een functie heeft, de een niet meer of minder dan de ander. De leden hebben elkaar nodig om goed te functioneren.

Zo ook binnen Moriahoeve: leven in gemeenschap vraagt om afspraken, om grenzen. Moriahoeve is dan ook bijzonder geschikt voor mensen die in een groep of gemeenschap kunnen of willen leven.

Wie worden we

Als mensen Moriahoeve binnenkomen, dan wordt duidelijk dat medewerkers christen zijn, in hun levenswandel, met hart, hoofd en handen. Jezus' verzoening geeft hoop om door te geven. Jezus' verzoenend werk maakt dat christenen Hem willen navolgen en als vrucht van die navolging zullen groeien in liefde, blijdschap, vrede, geduld, vriendelijkheid, goedheid,

geloof, zachtmoedigheid, zelfbeheersing. Dat is communicatie van christen zijn, vaak zonder woorden. Het groeien in geloof en in voorleven en uitstralen blijft ons leven lang een leerproces.

De communicatie over het uniek-zijn van ieder, met bejegening die past bij de bewoner, wordt nog verder ontwikkeld. Hierbij is de eigen regie van de bewoner leidend als uitgangspunt. Er is een document “natuurlijke en belevingsgerichte zorg”, dat elk jaar geëvalueerd en bijgesteld, aangevuld wordt. Hierin zal de invulling van de eigen regie van de bewoner worden uitgewerkt.

De geloofsbeleving en -uitstraling is een terugkerend thema, waar door middel van communicatie, schriftelijk en mondeling steeds op wordt teruggepakt. Bidden en lezen in een groep vindt niet iedereen vanzelfsprekend. In de één op één gesprekjes met bewoner en verzorgende is dit voor velen makkelijker. De houding van de medewerker wordt bespreekbaar gemaakt: bijv. in het team wordt er aandacht voor gevraagd, de medewerkers wordt gevraagd elkaar te stimuleren, en het MT is zich bewust van hun voorbeeldfunctie. Geloofsbeleving, maar ook beleving van de bewoner met eigen regie en respect voor niet-gelovigen of andersgelovigen is het uitgangspunt van Moriahoeve.

Gedrag

Wie zijn we

Hoe wordt deze kernwaarde vormgegeven in het huidige gedrag? Dan zien we dat men leert om elkaar aan te spreken op de christelijke levenshouding, die spreekt van eerlijkheid, respect en vergeving. Dat er met elkaar wordt geleerd om vooroordelen uit de weg te ruimen: Liefdevol gedrag is niet alleen maar lief en aardig zijn, maar ook duidelijk en eerlijk. We leren om niet gauw op te geven. Om te zoeken waar de bewoner en collega uniek in is en dat aan te moedigen, te versterken.

In Moriahoeve is gedrag erop gericht om elkaar bij te staan door er te zijn, te zien, te luisteren. Het meeleven en inleven in elkaars situatie is sterk binnen Moriahoeve. Er wordt meegeleefd door een kaartje te sturen, door te bellen of op bezoek te gaan bij collega's.

Het gedrag is gericht op de bewoner, in het zorgen voor de ander, in het laten voelen dat de bewoner gezien wordt en voor zover mogelijk de regie heeft. Daarmee is iedere medewerker iemand die zich probeert in te leven in de beleving van de bewoner, hetzij in geloofsbeleving en in beleving als individu. Iedere medewerker doet dit op zijn eigen manier om hiermee de bewoner te benaderen met respect voor zijn geloofsbeleving.

Wie worden we

Als we bekijken wie we willen worden, dan zal het gedrag om onbevooroordeeld elke keer weer opnieuw de dag in te gaan en de situatie tegemoet te treden nog verder ontwikkeld mogen worden.

Het onbevooroordeeld zijn betreft de bewonerszorg en -beleid, maar zeker ook in de christelijke levenshouding en -gedrag waarin collega's elkaar ruimte geven om dit op eigen wijze in te vullen.

Het leren om niet snel op te geven, om verder te kijken dan wat voor ogen is, is een ander ontwikkelpunt.

In Moriahoeve spreken we elkaar aan op de christelijke levenshouding, zoals Jezus ons die heeft voorgehouden, die eerlijk en betrouwbaar is en ieder in z'n waarde laat.

Er is variatie in beleving van het christelijk geloof: door te praten, te doen en te ervaren leren we de ander kennen in zijn of haar geloof. Ook hierin staat eigen regie van de bewoner centraal.

Symboliek

Wie zijn we

Gebruiken en gewoonten (rituelen) geven een structuur aan de dag en de week, zoals bij de maaltijden gebed, bijbel lezen en het zingen van christelijke liederen.

De zondagse viering, geeft verbondenheid en geeft structuur aan de week voor bewoners en medewerkers. De symboliek en rituelen in de zondagse viering zijn: bekende psalmen en gezangen, liederen, lezen uit de Bijbel, een gedicht, voorbede, samen het Onze Vader bidden, aan het eind elkaar de zegen meegeven.

Voor het naar bed gaan wordt voor de bewoner die dat wil uit de Bijbel gelezen en samen met hen gebeden.

De gebruiken die behoren bij het christen zijn, worden uitgelegd aan aspirant-bewoners, zodat zij weten dat dit bij Moriahoeve hoort. Andersgelovigen kunnen dan zelf een keuze maken of ze in Moriahoeve willen wonen of niet. In alles is er respect voor ieders geloofsbeleving.

De herdenkingsdienst, waarin de bewoners worden herdacht die zijn overleden in het afgelopen jaar worden op de zondag van de voleinding (einde kerkelijk jaar) herdacht. Er wordt na het noemen van de namen en hun geboorte- en sterfdag, een moment stilte gehouden en daarna houdt één van de verzorgenden/gastvrouwen een in memoriam over de bewoner die in hun woning heeft gewoond.

Er is elke week een gebedsgroep, waarin alle bewoners en medewerkers van Moriahoeve aan de hemelse Vader worden opgedragen. Er is gelegenheid om (anoniem) om voorbede te vragen. Ook de gebouwen, de installaties, moeilijke situaties en problemen worden opgedragen.

De vorm van de ontmoetingsruimte, is symbolisch voor ons christen zijn: deze heeft de vorm van een kruis. Het kruis wijst op verzoening.

De laatste eer bewijzen we aan bewoners die zijn overleden wordt, indien gewenst, een erehaag gevormd waarbij de bewoner in de kist door de poort naar buiten wordt begeleid. Vervolgens sluiten we de poort.

Het logo van Moriahoeve heeft de beschutting van het dak in zich, die geborgenheid en veiligheid uitdrukt. Mensen willen deel uitmaken van een gemeenschap met ruimte voor persoonlijkheid. Er wordt ruimte geboden en respect getoond voor andersgelovigen. De mens-figuren links en rechts, hebben hun armen naar elkaar uitgestoken, zij dienen elkaar.

De boom en de weg staan voor de groene omgeving en de ruimte die er letterlijk en figuurlijk.



is,

3.2.b. Kernwaarde: Bevlogen

Communicatie

Wie zijn we

Een sterke drijfveer vanuit christelijke bewogenheid en een heldere visie op belevingsgerichte en natuurlijke zorg maakte de oprichting van Moriahoeve mogelijk. Deze passie is nog steeds de innerlijke drijfveer van het management en de medewerkers. Medewerkers staan voor hun taak in Moriahoeve, ze zijn enthousiast, creatief en met steeds nieuwe spirit zullen ze niet gauw opgeven om hun taak te volbrengen. Vanuit de Bron van de christelijke bewogenheid, wordt iedere dag opnieuw begonnen.

Uitgangspunt van Moriahoeve is dat er zo veel mogelijk van de ontvangen financiën voor de zorg ook kan worden ingezet in de zorg. De overhead is ongeveer 10%.

Dit betekent dat er 90% van de ontvangen zorggelden wordt ingezet op de werkvloer.

Bevlogenheid ontstaat waar medewerkers en bewoners zoveel mogelijk zelf regie hebben. De organisatie van Moriahoeve is derhalve functioneel ingericht door het werken in rollen. Waar mogelijk zelforganiserend, exclusief ondersteunende, faciliterende onderdelen, als technische dienst en administratie en organisatie van de zorg. In 2015 is met deze manier van werken door middel van rollen gestart.

In Moriahoeve wordt integraal gewerkt, dit betekent dat verzorgende en gastvrouw samen werken. Dat wil zeggen dat ze hetzelfde werk doen, uitgezonderd de taken die alleen een verzorgende mag doen, qua bevoegd- en bekwaamheid. Men werkt samen onder eindverantwoordelijkheid van de verzorgende.

Een flex-verzorgende/gastvrouw kan dezelfde professionele zorg leveren als vaste medewerkers.

Moriahoeve gaat uit van de professionaliteit en openhart attitude van de medewerkers. Het bijsturen geschiedt middels coaching, (bij)scholing en afspraken.

Wonen als thuis is het uitgangspunt, de deskundigheid van verpleeghuiszorg in het achterhoofd. De bewoners huren het huis, de verzorgenden komen er werken. Het ritme van de dag wordt bepaald door de bewoner, ondersteund door de dagstructuur, die wordt ingevuld door het huishouden, dat gevuld is met schoonmaken, maaltijden en andere activiteiten.

Wie worden we

De communicatie binnen Moriahoeve zal gericht zijn op het volgende.

Er is groei nodig richting het steeds opnieuw kijken naar (probleem)gedrag bij bewoners en hier waar mogelijk preventief op anticiperen, verder kijken dan de voor de hand liggende oplossingen.

Activiteiten worden doelbewust en persoonsgericht ingezet bij bewoners om functiebehoud te stimuleren, hen te activeren om de kwaliteit van leven te bevorderen/behouden.

Deze communicatie komt naar voren in de werkgroepen, waarin de diverse rollen met elkaar worden doorgenomen, beleid op wordt gemaakt, vastgelegd en wordt geëvalueerd.

De pioniersfase ligt achter ons en het werken aan een professionele bevlogenheid wordt ingezet.

Medewerkers werken in een zelfregelende team en groeien in hun professionele rol, door middel van deskundigheidsbevordering, coaching en organisatieontwikkeling.

Eenvoudige systemen en regelarm waar mogelijk is de insteek van Moriahoeve.

Moriahoeve gaat uit van de professionaliteit en openhart attitude van de medewerkers. Het voortdurend bijsturen geschiedt middels coaching, (bij)scholing en afspraken.

Gedrag

Wie zijn we

Kijkend naar gedrag vanuit bevlogenheid, dan is zichtbaar dat medewerkers en familieleden samen zoeken naar een vorm van kwaliteit van leven voor bewoners. De belevingsgerichte en natuurlijke zorg is in een apart document beschreven. Daarin staat beschreven hoe mensen met dementie zich gehoord en gezien voelen door zich in hun beleving te verplaatsen en mee te bewegen.

Er wordt gezocht naar behoud/verbetering van (levens)kwaliteit, naar doelgericht oplossen. Dit betekent ook dat er met bewoners, medewerkers en familie wordt meegeleefd. Hetzij mondeling, via een kaartje of een mailtje.

Bevlogenheid geeft ook dat men duidelijk is welke richting gevolgd wordt.

Daarbij is groeien in de professionele rol van belang. Bevlogenheid geeft een stuk loyaliteit, die maakt dat het voor veel mensen als 'thuis' wordt ervaren. De warmte is vanaf de start maatgevend geweest.

Medewerkers willen deel uitmaken van de gemeenschap en bijdragen aan het welzijn en geluk van anderen. Daarvoor geven ze met veel liefde hun talent, tijd en energie.

Bevlogenheid geeft ook dat er met de beschikbare middelen en menskracht efficiënt wordt omgegaan.

Wie worden we

Medewerkers worden gestimuleerd om mantelzorgers deel te laten worden van de gemeenschap en mantelzorgers/vrijwilligers daar waar mogelijk in te zetten om extra aandacht te geven aan de bewoner maakt deel uit van de bevlogen houding.

Wat altijd in ontwikkeling is: het zoeken naar waar de medewerkers kunnen aansluiten bij de beleving van de bewoner, waardoor het welzijn van de bewoner behouden/bevorderd wordt. Er wordt actief gezocht naar mogelijkheden om functiebehoud te stimuleren en zo veel mogelijk bewoners te activeren. Dit maakt dat bewoners langer de eigen regie kunnen houden. In de basiszorg staat de eigen regie dan ook centraal, waarbij de kwaliteit van leven per bewoner wordt bepaald en vastgelegd in het zorgleefplan.

Bevlogenheid maakt dat medewerkers goed voor zichzelf zorgen en dat er dan goed voor een ander wordt gezorgd.

Uiteindelijk is de bedoeling om te groeien naar een bevlogen professionaliteit: professionele afstand gecombineerd met warme betrokkenheid.

Medewerkers zoeken naar maatwerk op het gebied van activeren en bewegen, naar een gezonde leefstijl.

De zorg wordt benaderd als middel om bewoners een goede kwaliteit van leven te kunnen geven. Er wordt gefocust op datgene wat mensen nog wel kunnen en op de waarde die ze als mens hebben.

Symboliek

De warmte en bewuste betrokkenheid zien we terug in de medewerkers, zij staan symbool voor warme, gastvrije zorg. De zorg staat onder (tijds)druk, maar bevlogen medewerkers weigeren zich daarbij neer te leggen. Hun deskundigheid, vindingrijkheid en vastberadenheid maken de zorg in Moriahoeve sterk. Hun bevlogenheid om te zoeken naar het welzijn van bewoners werkt inspirerend en zorgt voor bestuiving.



3.2.c. Kernwaarde: Leren door te reflecteren

Communicatie

Wie zijn we

Moriahoeve straalt uit een lerende organisatie te willen zijn, vooral een organisatie die leert door te doen, oftewel praktisch lerend. Dat betekent dat de leidinggevenden zich willen verdiepen in medewerkers en zodoende de talenten van medewerkers willen uitbouwen. Er zijn verschillende manieren van leren, dat is belangrijk als er in Moriahoeve veranderingen moeten worden doorgevoerd of plannen ontwikkeld moeten worden. Door middel van heldere rollen binnen het team: een contactverzorgende en een contactgastvrouw per bewoner vindt er heldere communicatie plaats.

Het steeds willen verbeteren maakt dat we door o.a. een goede uitwisseling en feedback met Raad van Toezicht, Ondernemingsraad en Bewonersraad steeds stappen verder komen.

Wie worden we

Leren door te reflecteren betekent dat we mogen leren van fouten, door kwetsbaar te durven zijn. Tegelijk blijven werken aan een veilige omgeving om bovenstaande in praktijk te brengen. Op die manier kunnen de leermomenten in het licht gebracht worden om er zo mee verder te kunnen evt. met hulp van anderen.

Moriahoeve wil een lerende organisatie worden, waarbij ieder zich kwetsbaar durft op te stellen door aan te geven waar zijn kracht en zijn zwakte ligt.

Leidinggeven gebeurt op basis van situationeel leiderschap en op basis van voorbeeldgedrag. De werkgroepen en MT hebben 3 maanden voor de invoering van nieuw beleid of nieuwe werkwijzen de voorbereiding en plan van aanpak gereed.

Gedrag

Wie zijn we

Als Moriahoeve communiceert een lerende omgeving te zijn, betekent dit dat medewerkers zichzelf en anderen een spiegel durft voor te houden. Dat we zoeken naar wat er verbeterd kan worden. Dat we achterlaten wat gebeurd is. De lerende manier is nu nog veelal

aangestuurd vanuit de leidinggevende, deze houdt een spiegel voor in werkoverleg, individuele gesprekken, werkgroepen of functioneringsgesprekken. Hierin werken we vanuit de christelijke gedachte dat door vergeving er weer een nieuwe start is. Er zijn zaken in het leven die je overkomen, die je graag anders had gewild. Dat geldt voor ons allemaal, maar voor bewoners in het bijzonder. Zij kijken terug op hun leven. Medewerkers mogen naast hen staan en hen een luisterend oor bieden.

Wie worden we

We stralen uit gelijkwaardig te zijn en naast elkaar te staan. We willen doorvragen op het gebied wat niet duidelijk is en tot de kern komen van de pijn of vreugde die we ervaren. Waar we graag in wil groeien en leren is om elkaar in het team ook een spiegel durven voor te houden. Hierdoor te willen en kunnen groeien is het doel van de hele organisatie. Door ons open gedrag om feedback te vragen, is er een voedingsbodem om te ontvangen en om er iets mee te doen.

Als medewerkers elkaar aanspreken of tips geven, dan evalueren we en vragen we terug of het goed is overgekomen. Leren betekent ook doorpakken. Niet eindeloos blijven reflecteren, maar ook doen waar je je in wilt ontwikkelen. Dus een plan maken met doelen en stappen zetten.

Reflecteren betekent ook dat je te weten komt wat je niet kunt. Dat je hulp durft te vragen. En in elkaar een complementair geheel vindt. De MT-leden ervaren dat ze een voorbeeld functie hebben en zullen dit ook naar elkaar toe uiten als dit anders overkomt. Hiertoe wordt deskundigheidsbevordering ingezet om situationeel leiderschap te kunnen doorvoeren en om de medewerkers te leren reflecteren.

Symboliek

Symbool voor het willen blijven verbeteren is het kwaliteitssysteem PREZO, prestatie- en cliëntgericht kwaliteitssysteem in de zorg. Het systeem wil de bewoner in het middelpunt plaatsen en in alle domeinen, pijlers en voorwaarden steeds verbeteren en borgen. Deze symboliek past bij Moriahoeve, waarin we met elkaar ervoor zorgen dat we beleidsmatig blijven verbeteren.



3.2.d. Kernwaarde: groen en (ver)fris(send)

Communicatie

Wie zijn we

De natuurlijke omgeving van Moriahoeve maakt dat niet alleen de mensen gezien worden als mens, maar dat iedereen ook kan genieten van de groene omgeving. Hier is om je heen kijken en genieten van de schepping nog heel gewoon. Ruimte om te lopen, om schone lucht in te ademen en om te genieten van Gods mooie natuur en dieren.

Dieren, moestuin, beleef- en beweegtuin, het complete plaatje maakt Moriahoeve groen en fris.

Door dichtbij de natuur te leven en regelmatig tot rust te komen, blijft de bewoner en medewerker fris. Het is de bedoeling om bewust afstand te nemen van het werk of de dagelijkse beslommeringen, om daarna weer met verfrissende, vernieuwende ideeën te komen.

De natuurlijke belevingsgerichte zorg is de basis van de zorg: kwaliteit van leven in plaats van kwantiteit van leven.

Ook een zo natuurlijk mogelijk levenseinde behoort hiertoe. In de palliatieve zorg is comfort bieden het doel. Het aanbieden van voedsel of vocht wordt alleen gedaan als bewoner hier om vraagt.

Wie worden we

Moriahoeve is te beschrijven als een druiventros organisatie, waarin de rollen op een natuurlijke manier worden verdeeld. De leidinggevende is ondersteunend in het natuurlijke leerproces van de medewerkers. Leidinggevendens sluiten aan waar medewerkers staan en nemen medewerkers met tact en overleg mee in wijzigingen. Ze sluiten aan op de ontwikkelingen. Zij kunnen ook waar nodig loslaten en het team zelf zaken op laten lossen. Uitgangspunt is om medewerkers in een natuurlijkheid, flexibiliteit en een open houding te laten werken, waardoor ze vernieuwend blijven.

Hierdoor kan de bewoner rekenen op een medewerker die iedere dag met frisse blik de situatie bekijkt, waarbij flexibiliteit en innovatievermogen belangrijke ontwikkelpunten zijn. Er wordt gecommuniceerd dat een gezonde maaltijd, die uitgebalanceerd is, van groot belang is.

Gedrag

Wie zijn we

In Moriahoeve zorgen we voor gezonde voeding, bijv. uit de moestuin. Het groen en verfrissend zijn komt tot uiting in een levensstijl, waarbij nog zo veel mogelijk wordt bewogen door bewoners.

Zo veel mogelijk de was buiten drogen en bewust inkopen doen, zodat er weinig hoeft te worden weggegooid is ook groen en fris.

Groen leven blijkt uit: Scheiden van afval, zo veel mogelijk uit de moestuin eten, schillen naar de schapen of op de composthoop, eieren van de kippen halen, zelf appelmoes maken van het fruit in de boomgaard, zuinig met energie omgaan.

Groen leven blijkt uit dichtbij de natuur leven, er als het ware midden in leven, door de situering van Moriahoeve in het buitengebied met koeien, schapen, weilanden, houtwallen en Valleikanaal vlakbij.

In de afgelopen jaren heeft Moriahoeve geïnvesteerd in een fietsenplan voor medewerkers. Waar mogelijk wordt met bewoners naar buiten gegaan, en er wordt gestimuleerd dat ze beleven en bewegen in de binnen-, beweeg- of moestuin en schapenweide/-schuur.

Wie worden we

In het verfrissend zijn is bewegen en gezond leven belangrijk. Hierin is zorgen dát, belangrijker dan zorgen vóór.

Het verfrissende element ontstaat als men tot rust komt door zich te laven aan de Bron van ons leven: de Here God, die onze Vader wil zijn door Jezus, zijn Zoon. Daardoor raakt men geïnspireerd en vernieuwd in het denken door de Bijbel die ons richting geeft.

Hoe kan men groen en fris te blijven? Door afleiding, ontspanning, te luisteren, te oriënteren. De stilte ontspant en ontwapent, het legt de stress af.

Gedrag om groen en fris te blijven is het zoeken naar eerlijke authenticiteit en willen open staan voor stilte momenten. Tegelijk is het groene en frisse gedrag terug te vinden in denken in mogelijkheden en in experimenteren, het gebruiken van ons boerenverstand, dat wil zeggen: nuchter en waakzaam zijn.

Het gedrag van de professional is gericht op de nieuwe situatie van de bestaande bewoner. Elke dag is weer nieuw. De zaken die de medewerker meeneemt vanuit vorige situaties, blijft bij de poort staan. Om vervolgens de professionele werkhouding aan te doen, met daarbij behorend een frisse blik en een toolbox vol mogelijkheden om de bewoner te zien in zijn eigenheid en daarin te begeleiden.

In het functioneringsgesprek worden medewerkers gestimuleerd om groen en fris te zijn en zal inflexibiliteit en niet mee kunnen in vernieuwingen besproken worden.

Het verzorgen van een gezonde, uitgebalanceerde maaltijd is uitgangspunt van goede zorg. Door middel van scholing en de rol in de werkgroep voeding is het de bedoeling om elkaar ook op dit punt te inspireren en te verfrissen.

Symboliek

Als de kernwaarde groen en fris wordt uitgedrukt in symbolen, denken we aan de volgende items:

Een houtkachel die op afvalhout het complete gebouw van verwarming in huis en warm water voorziet.

We zorgen ervoor dat (jonge) dieren, het buitenleven, de moestuin en het bewegen hoog op de agenda blijft staan bij ieder.

Fruitbomen geven de seizoenen van het jaar goed weer. Ze staan in de beweegtuin en geven aanleiding tot beleven en bewegen. Het investeren in zonnepanelen en gebruik maken van zonne-energie is uitgangspunt om duurzaam een bijdrage te leveren aan het onttrekken van grondstoffen aan de aarde.



3.2.e. Kernwaarde: betrouwbaar (borgen)

Communicatie

Wie zijn we

In Moriahoeve is er in de afgelopen jaren een ontwikkeling doorgemaakt dat de afspraken die we bij het in zorg komen maken, duidelijk worden gecommuniceerd door het Welkom document voor bewoners/deelnemers

In het zorgleefplan worden afspraken met bewoner en diens vertegenwoordiger vervolgens vastgelegd, elk half jaar wordt dit geëvalueerd en (tussentijds) gewijzigd waar nodig. Het zorgleefplan is een levend document, dat steeds aanpassing nodig heeft.

Moriahoeve durft in een professionele houding te gaan staan voor de waarden en afspraken die zijn vastgelegd.

Daardoor nemen we onze plaats in en laten zien waar we goed in zijn, waar we ons in willen verbeteren en wat we niet kunnen en willen.

Duidelijk zijn is belangrijk, zodat verwachtingen juist worden gemanaged. Dit betekent ook dat afbakening en grenzen aangeven voorkomt dat zaken uit de hand gaan lopen.

Bij de indiensttreding van medewerkers leggen we afspraken vast in de arbeidsovereenkomst, de functiebeschrijving en de CAO. Vervolgens krijgt iedere nieuwe medewerker een inwerkprocedure, volgens beschreven richtlijnen.

Wie worden we

Deze communicatie van de professionele houding geeft steeds meer de betrouwbaarheid van het zorgen dat we borgen.

We vergaderen zo efficiënt mogelijk, door een goede voorbereiding en duidelijk vastleggen wat de afspraken zijn, om ze vervolgens een volgende vergadering terug te laten komen en bekeken of ze zijn nagekomen.

Verwachtingenmanagement komt steeds beter uit de verf als afspraken duidelijk zijn en de communicatie open blijft met de medewerkers en vertegenwoordigers van bewoners.

Gedrag

Wie zijn we

Medewerkers zijn veelal geneigd tot onbegrensde zorgzaamheid. Daarom worden afspraken getoetst: zijn ze voor iedereen duidelijk en zijn ze haalbaar, reëel? Er wordt hier over gesproken in het functioneringsgesprek of werk en privé in balans is.

Als het nodig is nodigen we medewerkers uit voor een individueel gesprek, als de balans uit evenwicht raakt of bij meerdere keren ziekte binnen een half jaar en door middel van coaching of professionele begeleiding van buitenaf geven we hulp.

Dit is alleen waar te maken als we doen wat we zeggen, als er informatie wordt gehaald en gebracht naar elkaar die nodig is. Vervolgens toetsen we of deze informatie ook is aangekomen en verwerkt. Beter is het om toe te geven dat we het niet begrijpen of ergens niet van af weten, dan dat we oneigenlijke informatie doorgeven.

Wie worden we

Gedrag om betrouwbaarheid aan te tonen maakt dat we niet over anderen praten waar zij niet bij zijn. Feedback geven we direct aan de persoon die het betreft.

Betrouwbaarheid is in gedrag te merken als we grenzen handhaven en we aangeven tot waar de professionele grens gaat.

Om betrouwbaar te zijn is het nodig dat we elkaar aanspreken op afspraken die gemaakt zijn en elkaar er aan houden.

Om afspraken goed te vinden is de gezamenlijke DATA-omgeving in de cloud een essentieel onderdeel, dat door ervaring en gebruik bij iedereen gemeengoed dient te worden.

Te denken valt aan probleemgedrag: een grote mate van agressiviteit maakt dat de veiligheid van bewoners, personeel en de betreffende persoon zelf in het gedrang komt. Dan mag er geen sprake van rekken van grenzen zijn.



Symboliek: Evenwicht in: Kloppende harten en kloppende systemen.