

Visiedocument ZWAT



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 – Inleiding & aanleiding	3
Hoofdstuk 2 – Missie, Visie & Kernwaarden	5
Hoofdstuk 3 – Strategische koers en hoofddoelen	7
Hoofdstuk 4 – Zorginhoudelijke visie.....	9
Hoofdstuk 5 – Organisatorische inrichting	12
Hoofdstuk 6 – Overlegstructuur	14
Hoofdstuk 7 – Ontwikkeling & leren	18
Hoofdstuk 8 – Middelen & randvoorwaarden	19
Hoofdstuk 9 – Implementatie & evaluatie.....	20

Hoofdstuk 1 – Inleiding & aanleiding

1.1 Aanleiding

De afgelopen periode is binnen onze organisatie veel in beweging geweest. Veranderingen in de samenstelling, wisselingen in functies en aanpassingen in de manier van werken hebben geleid tot een fase van heroriëntatie. Waar we voorheen vooral gericht waren op het dagelijks leveren van zorg en ondersteuning, merken we nu dat er behoefte is aan een nieuwe balans: helderheid in rollen, verantwoordelijkheden en richting.

We staan op een punt waarop we opnieuw willen bepalen wie we zijn, waar we voor staan en waar we naartoe willen. Deze reflectie is niet alleen ingegeven door interne veranderingen, maar ook door de dynamiek in de omgeving waarin we werken, toenemende complexiteit van zorgvragen, en hogere verwachtingen van cliënten, naasten en samenwerkingspartners.

Daarom is dit visiedocument opgesteld: om koers te bepalen en stabiliteit te creëren. Het biedt richting voor de komende jaren, geeft duidelijkheid over onze gezamenlijke opdracht en helpt ons keuzes te maken die passen bij wie we als organisatie willen zijn.

1.2 Doel van dit document

Dit visiedocument heeft als doel om:

- Onze missie, visie en kernwaarden helder te formuleren, zodat iedereen weet wat ons bindt en motiveert.
- De organisatorische inrichting en bijbehorende rollen en taken te verduidelijken, om samenwerking en verantwoordelijkheid te versterken.
- Een zorginhoudelijke richting te geven die aansluit bij onze visie op goede zorg en ondersteuning.
- Afspraken te maken over de overleg- en samenwerkingsstructuren, zodat de communicatie en besluitvorming eenduidig verlopen.
- Een basis te bieden voor verdere ontwikkeling en professionalisering van teams en medewerkers.

Kortom: dit document is bedoeld als kompas voor onze organisatie. Het geeft richting, maar laat ruimte om te blijven leren en groeien.

1.3 Hoe dit document tot stand is gekomen

De inhoud van dit document is niet vanachter een bureau geschreven, maar is ontstaan in samenspraak met de organisatie. In verschillende gesprekken en bijeenkomsten hebben medewerkers, leidinggevend en betrokkenen hun perspectief gedeeld:

- Wat gaat er goed?
- Waar lopen we tegenaan?
- Wat hebben we nodig om stabiel en sterker te worden?

Door deze inbreng is dit visiedocument niet alleen een beleidsstuk, maar vooral een gezamenlijk gedragen koersdocument.

1.4 Waar staan we nu?

We bevinden ons in een fase waarin veel fundamenteën aanwezig zijn: betrokken medewerkers, een sterke deelnemersgerichtheid en een duidelijke maatschappelijke opdracht. Tegelijk is er behoefte aan meer structuur, voorspelbaarheid en eenduidigheid. De afgelopen periode heeft laten zien dat verandering energie vraagt, en dat heldere richting helpt om die energie goed te benutten.

Onze ambitie is om van een organisatie in beweging te groeien naar een organisatie in balans:

- waar mensen weten wat hun rol is,
- waar verantwoordelijkheden duidelijk zijn,
- en waar ruimte is om samen te werken aan kwaliteit en continuïteit van zorg.

Hoofdstuk 2 – Missie, Visie & Kernwaarden

2.1 Missie

ZWAT is er voor jongeren, (jong)volwassenen en ouderen tussen de 14 en 67 jaar die (tijdelijk) extra ondersteuning nodig hebben.

Wij bieden een plek waar mensen de kans krijgen om opnieuw richting te vinden in hun leven — om te groeien, vaardigheden te ontwikkelen, plezier te ervaren en weer vertrouwen op te bouwen.

Met onze dagbesteding helpen we mensen een stap verder:

richting herstel, zelfstandigheid en deelname aan de samenleving. Daarmee ondersteunen we niet alleen de deelnemer zelf, maar ook de thuissituatie en de omgeving.

Onze missie samengevat:

ZWAT helpt mensen groeien door betekenisvolle dagbesteding die bijdraagt aan herstel, ontwikkeling en maatschappelijke deelname.

2.2 Visie

ZWAT gelooft dat iedereen recht heeft op een plek waar je kunt leren, werken en jezelf kunt zijn — ongeacht de beperkingen of uitdagingen die je ervaart.

Wij zien dagbesteding niet als bezigheid, maar als een springplank: een veilige en stimulerende omgeving waarin mensen met ondersteuning kunnen ontdekken wat ze kunnen en willen.

Onze visie is dat de mens één geheel is en dat alle aspecten in het leven van een mens invloed hebben op het gehele welzijn. Daarom werken wij holistisch. We geloven dat groei ontstaat wanneer mensen zich gezien, gehoord en serieus genomen voelen. Daarom werken wij vanuit vertrouwen, gelijkwaardigheid en samenwerking. We geloven in de kracht van kleine stappen en persoonlijke aandacht.

ZWAT wil uitgroeien tot een stabiele, lerende en samenwerkende organisatie, waar professionals, deelnemers en partners met elkaar bouwen aan duurzame ontwikkeling.

Visie in één zin:

ZWAT biedt zorg van kwaliteit — eerlijk, deskundig en persoonlijk — zodat ieder mens de kans krijgt om te groeien en mee te doen.

2.3 Organisatiefilosofie

Onze organisatie is plat georganiseerd. Dat betekent dat we zo min mogelijk lagen kennen en dat samenwerking centraal staat.

We werken vanuit wederzijdse aanpassing: collega's stemmen onderling af, nemen verantwoordelijkheid en helpen elkaar om de juiste beslissingen te nemen.

Leidinggevendens faciliteren en ondersteunen, in plaats van te sturen.

Zo blijft de kracht en betrokkenheid van de werkvloer behouden, en kunnen we snel inspelen op wat deelnemers nodig hebben.

2.4 Kwaliteit en samenwerking

ZWAT investeert continu in goede kwaliteit van zorg en begeleiding. Dat doen we door te investeren in onze medewerkers — in hun vakmanschap, opleiding en welzijn — én door actief samen te werken met externe partijen, zoals gemeenten, zorginstellingen, scholen en re-integratiepartners. We geloven dat samenwerking de sleutel is tot duurzame resultaten: samen weten we meer, kunnen we meer en bereiken we meer voor de mensen die we ondersteunen.

Kwaliteit bij ZWAT betekent:

Professionele zorg, afgestemd op de persoon, met oog voor groei en resultaat.

2.5 Kernwaarden

Onze kernwaarden vormen het fundament van hoe we werken, zowel intern als extern. Ze geven richting aan ons gedrag, onze keuzes en onze samenwerking.

Kernwaarde	Betekenis in de praktijk
<u>Open</u>	We communiceren eerlijk, duidelijk en zonder omwegen. We delen informatie en betrekken elkaar bij besluiten.
<u>Eerlijk & oprecht</u>	We zeggen wat we doen en doen wat we zeggen. We staan voor transparantie en integriteit.
<u>Professioneel & betrouwbaar</u>	We nemen verantwoordelijkheid, komen afspraken na en handelen zorgvuldig richting deelnemers, collega's en partners.
<u>Samenwerkend</u>	We geloven dat resultaat ontstaat door samenwerking en wederzijds respect. Ieder brengt zijn kracht in.
<u>Ontwikkelingsgericht</u>	We stimuleren groei, van deelnemers, collega's en de organisatie als geheel.

2.6 Samenvattend

ZWAT is een organisatie met een hart voor mensen. We bieden structuur en perspectief aan wie dat even kwijt is. We doen dat open en eerlijk, in vertrouwen en samenwerking, met het doel om duurzame ontwikkeling mogelijk te maken – voor onze deelnemers én voor onze organisatie zelf.

Hoofdstuk 3 – Strategische koers en hoofddoelen

3.1 Richting geven aan groei en stabiliteit

ZWAT bevindt zich in een fase van verdere professionalisering. Het afgelopen jaar is er veel beweging geweest en dat vraagt om een nieuwe balans tussen menselijkheid en structuur.

De komende jaren staan in het teken van versterken, vereenvoudigen en verduurzamen:

- versterken van onze organisatiecultuur en samenwerking,
- vereenvoudigen van onze processen en overlegvormen,
- en verduurzamen van onze financiële en organisatorische basis.

Onze strategische koers is erop gericht om van een organisatie in beweging te groeien naar een stabiele en betrouwbare organisatie met ruimte voor ontwikkeling, kwaliteit en continuïteit.

3.2 Strategisch doel 1 : Een platte en heldere organisatiestructuur met efficiënte overlegmomenten

ZWAT gelooft in een platte organisatie waarin medewerkers ruimte hebben om verantwoordelijkheid te nemen en beslissingen te maken die dicht bij de praktijk liggen. Tegelijkertijd vraagt de beweging van het afgelopen jaar om duidelijkheid: heldere rollen, afgebakende taken en eenduidige communicatielijnen.

Daarom streven we naar een organisatiestructuur die:

- overzichtelijk en transparant is;
- verantwoordelijkheden op het juiste niveau belegt;
- en samenwerking stimuleert door korte lijnen en wederzijdse afstemming.

Om dit te bereiken:

- Herzien we onze overlegstructuren, zodat deze efficiënt, doelgericht en met de juiste mensen plaatsvinden;
- Borgen we besluitvorming: wie neemt welke besluiten, en hoe worden die teruggekoppeld;
- Beleggen we verantwoordelijkheden duidelijk in de teams, met vertrouwen in elkaars professionaliteit;
- Zorgen we voor een cultuur van samenwerking en aanspreekbaarheid, waarin iedereen weet wat van elkaar verwacht wordt.

Het uiteindelijke doel is om een organisatie te creëren die duidelijk, wendbaar en stabiel is — een structuur die onze zorgkwaliteit ondersteunt in plaats van belemmert.

Kernzin:

Een duidelijke structuur schept rust, overzicht en ruimte voor kwaliteit in de uitvoering.

3.3 Strategisch doel 2 : Een financieel gezonde organisatie

Een stabiele organisatie kan alleen bestaan wanneer ook de financiële basis gezond is. ZWAT wil een organisatie zijn die met zorg omgaat met middelen, investeert waar het waarde toevoegt, en toekomstgericht keuzes maakt.

Financiële gezondheid betekent voor ons niet alleen een sluitende begroting, maar ook:

- inzicht in kosten en opbrengsten per locatie of activiteit;
- verantwoorde groei, zonder verlies van kwaliteit of identiteit;
- en bewuste keuzes over waar we investeren in mensen, middelen en ontwikkeling.

Om dit te realiseren zetten we in op:

- Professionalisering van de financiële processen – heldere rapportages, transparantie en voorspelbaarheid;
- Kostenbewustzijn binnen de teams – inzicht geven in wat dingen kosten en opleveren;

Kernzin:

Een gezonde financiële basis geeft ruimte om te investeren in mensen, kwaliteit en groei.

3.4 Samenhang tussen de doelen

Beide strategische doelen versterken elkaar. Een duidelijke en platte organisatie maakt het eenvoudiger om verantwoordelijkheid te nemen voor de kwaliteit van werk én de financiële resultaten. Een gezonde financiële basis maakt het op haar beurt mogelijk om te investeren in de juiste mensen, middelen en samenwerkingsverbanden die nodig zijn om zorg van kwaliteit te blijven leveren.

Samen vormen deze doelen het fundament onder de verdere ontwikkeling van ZWAT als stabiele, transparante en toekomstbestendige organisatie.

3.5 Vooruitblik

In de volgende hoofdstukken werken we verder uit hoe deze koers in de praktijk vorm krijgt. Hoofdstuk 4 beschrijft onze zorginhoudelijke visie: hoe we kwaliteit van zorg leveren, wat we verstaan onder goede begeleiding, en hoe we deelnemers helpen groeien. Hoofdstuk 5 gaat vervolgens in op de organisatorische inrichting, waarin structuur, rollen en samenwerking concreet worden uitgewerkt.

Hoofdstuk 4 – Zorginhoudelijke visie

4.1 Inleiding

De zorg die ZWAT biedt, is meer dan een daginvulling, het is een middel om mensen te helpen groeien, herstellen en opnieuw richting te vinden. Onze zorginhoudelijke visie is erop gericht om stabiele, veilige en stimulerende omgevingen te creëren waarin deelnemers stap voor stap kunnen werken aan hun persoonlijke doelen.

We geloven dat goede zorg ontstaat waar menselijkheid, professionaliteit en samenwerking samenkomen. Dat betekent dat we oog hebben voor de individuele deelnemer, werken volgens duidelijke kwaliteitsprincipes, en samenwerken met andere partijen om de zorg rondom de deelnemer zo sterk mogelijk te maken.

Onze zorgvisie in één zin:

ZWAT biedt persoonlijke, betrouwbare en professionele zorg in een stabiele omgeving, waar ontwikkeling en samenwerking centraal staan.

4.2 Stabilisatie van de zorglocaties

De komende periode staat in het teken van stabilisatie van onze zorgwerkplaatsen. Groei in aantal deelnemers en diversiteit aan zorgvragen vraagt om rust, structuur en continuïteit op de werkvloer. We willen werkplaatsen waar deelnemers zich veilig en welkom voelen, en waar medewerkers met vertrouwen hun werk kunnen doen.

Dat betekent:

- Vaste teams met heldere verantwoordelijkheden en aanspreekpunten;
- Consistente begeleiding: deelnemers weten wie hen ondersteunt en wat ze kunnen verwachten;
- Heldere afspraken en werkprocessen, zodat er rust en voorspelbaarheid is in de dagelijkse praktijk;
- Een professionele en warme sfeer, waarin structuur en aandacht hand in hand gaan.

Door stabiliteit te creëren in onze werkplaatsen, ontstaat ruimte om te focussen op waar het echt om draait: kwaliteit van zorg en ontwikkeling van mensen.

Kernzin:

Stabiele teams en werkplaatsen vormen de basis voor stabiele deelnemers.

4.3 Samenwerking met externe partijen

ZWAT gelooft dat samenwerking de sleutel is tot duurzame resultaten. De vraagstukken van onze deelnemers raken vaak meerdere leefgebieden; school, werk, gezin, financiën of gezondheid.

Daarom werken we actief samen met of zouden we actief samen willen werken met:

- Gemeenten en wijkteams, om begeleiding goed af te stemmen op lokale zorgstructuren;
- Onderwijs- en re-integratiepartners, om deelnemers te helpen terug te keren naar leren of werken;
- Zorgorganisaties, GGZ en huisartsen, om passende ondersteuning te bieden bij complexe zorgvragen;
- Bedrijven en maatschappelijke initiatieven, voor zinvolle werkplekken en participatiemogelijkheden.

We willen deze samenwerkingen de komende jaren uitbreiden en verdiepen.

Dat betekent investeren in:

- regelmatige afstemming en gezamenlijke casuïstiekbesprekingen;
- het delen van kennis en expertise;
- en het ontwikkelen van nieuwe trajecten waarin zorg, werk en welzijn samenkomen.

Kernzin:

Door samen te werken vergroten we de kans op duurzame verandering bij onze deelnemers.

4.4 Persoonlijke ontwikkeling van deelnemers

Bij ZWAT staat de persoonlijke groei van elke deelnemer centraal. We geloven dat ieder mens, ongeacht achtergrond of beperking, kan leren, groeien en nieuwe stappen kan zetten, mits de omgeving veiligheid, structuur en vertrouwen biedt.

Onze begeleiding richt zich op drie pijlers:

- Ontdekken: samen met de deelnemer verkennen we talenten, interesses en mogelijkheden;
- Ontwikkelen: we bieden passende activiteiten en begeleiding die aansluiten bij persoonlijke doelen;
- Doorstromen: we ondersteunen deelnemers bij vervolgstappen richting opleiding, werk of zelfstandigheid.

Elke deelnemer krijgt begeleiding op maat, afgestemd op wat iemand nodig heeft om verder te komen. We werken met persoonlijke ontwikkelplannen die regelmatig worden geëvalueerd, zodat groei zichtbaar en haalbaar blijft.

Kernzin:

Ontwikkeling begint met vertrouwen – groeien doen we samen.

4.5 Kwaliteit van zorg

Kwaliteit is de rode draad in al ons handelen. ZWAT wil zorg leveren die niet alleen goed voelt, maar ook aantoonbaar goed is. Dat vraagt om deskundigheid, continu leren en een cultuur waarin verbeteren vanzelfsprekend is. Wij werken binnen ZWAT volgens de Beroepscode voor professionals in sociaal werk, die uitgegeven is door de BPSW en bijgevoegd bij dit document.

Onze kwaliteitsaanpak richt zich op:

- Professionele ontwikkeling van medewerkers: scholing, intervisie, reflectie en coaching;
- Heldere werkwijzen en protocollen, zodat we eenduidig en veilig werken;
- Regelmatige evaluatie en feedback, van deelnemers, collega's en samenwerkingspartners;
- Kwaliteitsbewaking en verantwoording, met aandacht voor zowel zorginhoud als bedrijfsvoering.

We willen een organisatie zijn die leert van ervaring, fouten bespreekbaar maakt en successen deelt. Zo bouwen we aan een cultuur waarin kwaliteit geen verplichting is, maar een vanzelfsprekend onderdeel van het dagelijks werk.

Kernzin:

Kwaliteit ontstaat waar vakmanschap, betrokkenheid en reflectie samenkomen.

4.6 Samenvattend

Onze zorginhoudelijke visie draait om stabiliteit, samenwerking, groei en kwaliteit. ZWAT wil een betrouwbare partner zijn voor deelnemers, hun omgeving én samenwerkingspartners, die met deskundigheid en oprechte betrokkenheid mensen helpt verder te komen. Dit doen wij door te werken volgens de beroepscode voor professionals in sociaal werk.

In één zin:

ZWAT bouwt aan stabiele zorglocaties met professionele teams, versterkt samenwerkingen met partners en investeert in persoonlijke ontwikkeling en kwaliteit van zorg.

Hoofdstuk 5 – Organisatorische inrichting

5.1 Inleiding

ZWAT is bewust plat georganiseerd. We geloven dat kwaliteit en betrokkenheid het sterkst zijn wanneer mensen dicht bij de praktijk verantwoordelijkheid nemen en elkaar makkelijk kunnen vinden. Onze organisatie kenmerkt zich door korte lijnen, open communicatie en wederzijdse afstemming. Iedereen binnen ZWAT – van begeleider tot eigenaar – draagt op zijn of haar manier bij aan hetzelfde doel: het bieden van betekenisvolle dagbesteding en ondersteuning aan deelnemers.

5.2 Organisatiestructuur in het kort

De organisatie bestaat uit een aantal samenwerkende rollen en functies, ieder met een eigen verantwoordelijkheid:

Eigenaar

Eindverantwoordelijk voor de organisatie, koers en continuïteit. Bewaakt de missie, visie en waarden.

Teamcoördinator

Richt zich op de dagelijkse aansturing van teams en werkplaatsen. Zorgt voor structuur, verbinding en het vertalen van beleid naar de praktijk.

Zorgcoördinator

Verantwoordelijk voor de zorginhoudelijke kant: begeleidingstrajecten, kwaliteit van zorg, en afstemming met externe partners.

Financieel coördinator

Bewaakt de financiële gezondheid van de organisatie, levert inzicht in opbrengsten en kosten, en ondersteunt bij verantwoording en begroting.

HR-medewerker

Richt zich op personeel, ontwikkeling en inzetbaarheid. Zorgt dat medewerkers en vrijwilligers goed begeleid, ondersteund en gewaardeerd worden.

Aanspreekpunt van de werkplaatsen (HWP, AWP, FWP)

Eerste aanspreekpunt op de werkvloer. Zorgen dat de dagelijkse werkzaamheden in de werkplaatsen goed verlopen, houden overzicht over taken en veiligheid, en zijn de verbindende schakel tussen de begeleiders/vrijwilligers en de coördinatoren.

Begeleiders en vrijwilligers

Zijn het hart van de dagelijkse praktijk. Ze bieden begeleiding, structuur en ondersteuning aan deelnemers, werken samen binnen de werkplaatsen en dragen bij aan een positieve en veilige sfeer.

Administratief medewerker

Ondersteunt de organisatie op administratief vlak: registraties, communicatie, afspraken en algemene ondersteuning.

5.3 Het kernteam: koers, besluitvorming en verbinding

Het coördinatieteam (CT) vormt het vaste overlegorgaan binnen ZWAT. In dit team nemen de volgende functies deel: **Eigenaar, teamcoördinator, zorgcoördinator en financieel coördinator**.

Dit team:

- bewaakt de koers en continuïteit van de organisatie;
- bespreekt signalen vanuit de werkvloer en externe omgeving;
- neemt besluiten die de organisatie breed raken;
- en zorgt voor verbinding tussen beleid, praktijk en uitvoering.

Dit overleg heeft zowel een strategisch als operationeel karakter: er worden richtinggevende besluiten genomen, maar ook knelpunten uit de praktijk besproken en opgelost.

Het coördinatieteam vormt het vaste overleg waarin koers, prioriteiten en besluitvorming samenkomen.

Vergadert op vaste momenten, bespreekt de voortgang en zorgt voor terugkoppeling naar de werkplaatsen en teams. Besluiten worden transparant gecommuniceerd, zodat iedereen weet wat er speelt en waarom keuzes worden gemaakt.

5.4 De rol van de Aanspreekpunten van de werkplaatsen

De Aanspreekpunten van de werkplaatsen (hout-, auto- en fietswerkplaats) vormen de schakel tussen het CT en de begeleidingsteams. Zij zijn het eerste aanspreekpunt op de werkvloer en dragen zorg voor de dagelijkse gang van zaken: planning, veiligheid, materiaalbeheer en uitvoering van taken.

Hun rol is praktisch en verbindend. Ze zorgen dat begeleiders en vrijwilligers weten wat er moet gebeuren, signaleren knelpunten en bespreken deze waar nodig met de teamcoördinator, zorgcoördinator of HR-medewerker.

Belangrijke uitgangspunten voor deze rol:

- Dicht bij de praktijk staan;
- Korte lijnen met het CT;
- Ondersteunend en coachend richting begeleiders en vrijwilligers;
- Bevorderen van samenwerking en werkplezier binnen de teams.

Kernzin:

Het aanspreekpunt verbindt beleid met praktijk en zorgt dat het dagelijks werk soepel verloopt.

5.5 Samenvattend

ZWAT heeft een platte en overzichtelijke organisatie, waarin iedereen een duidelijke rol heeft en samenwerkt aan hetzelfde doel: het bieden van kwalitatieve, betekenisvolle dagbesteding. Het CT zet de koers, de aanspreekpunten verbinden beleid met praktijk, en de begeleiders en vrijwilligers brengen de visie dagelijks tot leven in hun werk met deelnemers.

Zo ontstaat een organisatie die stabiel, transparant en samenwerkend is, met ruimte voor ontwikkeling, verantwoordelijkheid en kwaliteit van zorg.

Hoofdstuk 6 – Overlegstructuur

6.1 Inleiding

Een stabiele organisatie vraagt om duidelijke communicatie, regelmaat en transparantie. Binnen ZWAT geloven we dat overleg niet bedoeld is om te vergaderen, maar om af te stemmen, te verbeteren en samen koers te houden. Daarom werken we met een overzichtelijke overlegstructuur die aansluit bij de platte organisatievorm en de samenwerking tussen alle lagen en rollen ondersteunt.

De overlegmomenten zijn bedoeld om:

- informatie en signalen op tijd te delen;
- besluiten goed af te stemmen;
- samenwerking tussen werkplaatsen, zorg en organisatie te versterken;
- en continu te blijven leren en verbeteren.

6.2 Overzicht overlegstructuur

Overlegvorm	Frequentie	Deelnemers	Doel
Coördinerend Team (CT)	1x per 4 weken Donderdagen <i>Start 13 novemeber 2025</i>	Eigenaar, Teamcoördinator, Zorgcoördinator, Financieel coördinator	Strategische koers, besluitvorming, organisatie brede signalering
Werkplaats Coördinatieoverleg (WCO)	1x per 6 weken <i>Start januari 2026</i>	Aanspreekpunten, Teamcoördinator, Zorgcoördinator	Verbinding tussen beleid en praktijk, afstemming over uitvoering en werkprocessen
Werkplaats Overleg (WO)	1x per 2 maanden	Aanspreekpunten Begeleiders	Praktische en dagelijkse zaken
Zorg Overleg (per werkplaats) (ZO)	1x per 2 weken <i>Is al gestart, wordt voortgezet</i>	Teamcoördinator, Zorgcoördinator Aanspreekpunt, Begeleiders	Dagelijkse praktijk, veiligheid, planning, signalen vanuit deelnemers en begeleiders
Teamoverleg ZWAT (TO) <i>Inclusief intervisie</i>	1x per 3 maanden	Alle medewerkers	Verbinding, terugkoppeling, beleid, teambuilding en gezamenlijke reflectie

6.3 Toelichting per overlegvorm

6.3.1 Coördinerend Team (CT)

Het CT vormt de motor van de organisatie. Hier komen beleid, financiën, zorg en personeel samen. Het team bespreekt de koers, monitort de voortgang van strategische doelen en pakt signalen op die invloed hebben op het geheel

Belangrijkste functies van het CT:

- koers bepalen en bijstellen waar nodig;
- besluitvorming over organisatie brede thema's;
- bewaken van financiële en organisatorische stabiliteit;
- faciliteren van de teams en werkplaatsen.

Het CT zorgt dat ZWAT koersvast blijft en tegelijk flexibel inspeelt op wat er speelt binnen en buiten de organisatie.

6.3.2 Werkplaats Coördinatieoverleg (WCO)

Dit overleg vormt de brug tussen beleid en praktijk. Aanspreekpunten brengen signalen, kansen en uitdagingen vanuit de werkplaatsen in, terwijl de coördinatoren zorgen voor verbinding met zorginhoud, teamorganisatie en beleid.

Belangrijkste functies / doelen:

- afstemming over praktische zaken, veiligheid, logistiek en planning;
- bespreken van deelnemersstromen, doorverwijzingen en samenwerking met externe partijen;
- signaleren van verbeterpunten of knelpunten op de werkvloer;
- versterken van de samenwerking tussen werkplaatsen.

Dit overleg zorgt dat signalen vanuit de praktijk gehoord, gedeeld en vertaald worden naar concrete acties.

6.3.3 Werkplaatsoverleg (WO)

Binnen iedere werkplaats vindt eens per twee maanden een werkplaatsoverleg plaats. Onder leiding van het aanspreekpunt worden hier praktische en dagelijkse zaken besproken: werkverdeling, materialen, voortgang, veiligheid, en sfeer.

Belangrijke doelen:

- zorgen voor structuur en voorspelbaarheid in het werk;
- ruimte bieden voor input en ideeën van begeleiders en vrijwilligers;
- bespreken van verbeterpunten en successen;
- signalen richting de coördinatoren of het CT verzamelen.

Het werkplaatsoverleg is het hart van de dagelijkse samenwerking binnen ZWAT.

6.3.4 Zorgoverleg (ZO)

Eens per twee weken komt het team van begeleiders per werkplaats bij elkaar, samen met het aanspreekpunt, de zorgcoördinator en de teamcoördinator. Tijdens dit overleg wordt stilgestaan bij alle deelnemers van die werkplaats.

Onderwerpen kunnen zijn:

- de invulling van de zorg
- doelen
- bijsturen; opschalen of afschalen
- de dagelijkse praktijk
- samenwerking met het systeem
- de veiligheid
- de signalen vanuit deelnemers en begeleiders

Dit overleg zorgt dat de juiste zorg van de deelnemers steeds onder de aandacht blijft.

6.3.5 Teamoverleg ZWAT (TO)

Vier keer per jaar komt het hele team samen. Tijdens dit overleg wordt stilgestaan bij de koers, resultaten en ontwikkelingen binnen ZWAT. Ook is er aandacht voor teambuilding, reflectie en inspiratie.

Onderwerpen kunnen zijn:

- terugblik op doelen en projecten;
- updates vanuit CT en werkplaatsen;
- gezamenlijke thema's (kwaliteit, samenwerking, veiligheid);
- ruimte voor ideeën en verbeterpunten;
- informele verbinding: samen leren, lachen en bouwen aan teamgevoel.

Het geheel ZWAT-overleg versterkt de samenhang en gedeelde trots binnen de organisatie.

6.4 Aanvullende overlegmomenten

Naast de vaste overlegstructuur kunnen de volgende momenten bijdragen aan een stabiele en lerende organisatie:

- **Casusoverleggen (op afroep):**
Zorgcoördinator, begeleiders en eventueel externe partners bespreken specifieke zorgtrajecten of complexe situaties.
- **Kwaliteitsoverleg (1–2x per jaar):**
Gericht op evaluatie van de zorgkwaliteit, samenwerking met ketenpartners en reflectie op beleid. Zoals evaluatie van de intake en MIC-FOBO en klachten.
- **Functionerings-/ontwikkelgesprekken (jaarlijks):**
Medewerkers bespreken hun ontwikkeling, werkplezier en leerdoelen met de teamcoördinator en / of HR. Er zijn daarnaast kwartaalgesprekken om up-to-date te blijven.

Deze overlegvormen helpen ZWAT om continu te verbeteren, betrokken te blijven en kwaliteit van zorg te waarborgen.

6.5 Communicatieprincipes

Om te zorgen dat overlegmomenten effectief en zinvol zijn, hanteert ZWAT een aantal communicatieve uitgangspunten:

- **Transparantie:** besluiten worden helder teruggekoppeld;
- **Afstemming:** overleg is gericht op verbinding en samenwerking;
- **Doelgerichtheid:** ieder overleg heeft een duidelijke agenda en uitkomst;
- **Laagdrempeligheid:** iedereen mag signalen of ideeën inbrengen;
- **Continuïteit:** overlegfrequenties worden bewaakt, zodat ritme en voorspelbaarheid ontstaan.

Overleg binnen ZWAT is geen doel op zich, maar een middel om samen te groeien, leren en verbeteren.

6.6 Samenvattend

ZWAT kent een heldere, ritmische overlegstructuur die past bij een platte en samenwerkende organisatie. Door vaste momenten van afstemming en open communicatie blijft de organisatie koersvast, betrokken en in verbinding.

Samen weten we wat er speelt, waar we naartoe werken, en hoe we elkaar daarbij kunnen versterken.

Hoofdstuk 7 – Ontwikkeling & leren

7.1 Inleiding

ZWAT gelooft in een lerende organisatie, waarin zowel deelnemers als medewerkers zich continu kunnen ontwikkelen. Groei en kwaliteit van zorg gaan hand in hand met persoonlijke ontwikkeling, kennisdeling en reflectie.

7.2 Persoonlijke ontwikkeling van medewerkers

Om kwalitatief goede zorg te leveren is het essentieel dat medewerkers en vrijwilligers zich professioneel blijven ontwikkelen.

ZWAT ondersteunt dit door:

- Opleiding en scholing: trainingen, workshops en cursussen afgestemd op functie en ambitie;
- Coaching en begeleiding: intervisie en feedbackmomenten om vakmanschap te versterken;
- Persoonlijke leer- en ontwikkelplannen: voor medewerkers en vrijwilligers, afgestemd op talenten en ambities;
- Ruimte voor initiatieven: medewerkers worden gestimuleerd verbeterideeën in te brengen en uit te voeren.

7.3 Ontwikkeling van deelnemers

De zorg is gericht op persoonlijke groei, zelfstandigheid en het versterken van vaardigheden. Dit gebeurt via:

- Zorgplannen (ZP) die aansluiten bij de individuele doelen;
- Stap-voor-stap begeleiding gericht op zelfvertrouwen en eigen kracht;
- Praktijkervaring in werkplaatsen om vaardigheden en zelfstandigheid te ontwikkelen;
- Samenwerking met externe partners voor vervolgtrajecten naar werk, school of dagbesteding.

7.4 Kennisdeling en leren binnen de organisatie

ZWAT stimuleert een cultuur waarin medewerkers en teams van elkaar leren:

- Teamreflecties en werkplaats overleggen gebruiken we om successen, knelpunten en ideeën te delen;
- CT en WCO-overleggen gebruiken we ook om leerpunten van praktijk naar beleid terug te koppelen;
- Evaluatie van projecten en trajecten zorgt voor continu verbeteren van processen en zorgkwaliteit.

Kernzin:

ZWAT ontwikkelt een lerende organisatie waarin medewerkers, vrijwilligers en deelnemers continu groeien, leren en verbeteren.

Hoofdstuk 8 – Middelen & randvoorwaarden

8.1 Inleiding

Om onze visie en strategische doelen te realiseren, zijn de juiste middelen en randvoorwaarden essentieel. Dit gaat verder dan financiën: ook mensen, materiaal, informatie en infrastructuur vormen een belangrijke basis.

8.2 Financiële middelen

- Gezonde begroting: financiële stabiliteit is de basis voor kwaliteit en continuïteit;
- Investeren in mensen: scholing, ontwikkeling en werkplezier krijgen prioriteit;
- Verantwoorde uitgaven: kostenbewust handelen zonder concessies te doen aan de kwaliteit van zorg.

8.3 Menselijke middelen

- Medewerkers en vrijwilligers: juiste kwalificaties, betrokkenheid en motivatie;
- Teamondersteuning: HR en administratie zorgen voor juiste faciliteiten en ondersteuning;
- Leiderschap: Coördinatieteam en aanspreekpunten faciliteren een goede samenwerking en afstemming.

8.4 Materiële en digitale middelen

- Werkplaatsen: goed uitgeruste werkplaatsen (hout, auto, fiets) voor veilige en leerzame dagbesteding;
- ICT en administratie: digitale systemen ondersteunen planning, registratie en communicatie;
- Voorzieningen en materialen: materialen en middelen die zorgen voor een veilige en effectieve werkomgeving.

8.5 Randvoorwaarden voor een stabiele organisatie

- Structuur en processen: duidelijke rolverdeling, overlegmomenten en werkprocessen;
- Kwaliteitsborging: protocollen, richtlijnen en periodieke evaluaties;
- Veiligheid en welzijn: fysieke, mentale en sociale veiligheid voor medewerkers en deelnemers.

Kernzin:

De juiste middelen en randvoorwaarden vormen het fundament waarop ZWAT betrouwbare, kwalitatief hoogwaardige zorg kan bieden.

Hoofdstuk 9 – Implementatie & evaluatie

9.1 Inleiding

Een visiedocument is alleen effectief als het levend wordt gemaakt. Het gaat niet om papier, maar om de vertaling van visie en strategie naar dagelijkse praktijk.

9.2 Implementatie

- Communicatie: de visie en koers worden gedeeld met alle medewerkers en vrijwilligers; duidelijke terugkoppeling via overlegstructuren;
- Vertaling naar werkplannen: teams en werkplaatsen vertalen strategische doelen naar concrete acties en planning;
- Verantwoordelijkheid: ieder teamlid weet welke rol hij/zij speelt bij het realiseren van de visie;
- Stapsgewijze uitvoering: prioriteiten worden vastgesteld zodat veranderingen beheersbaar en duurzaam zijn.

9.3 Evaluatie en bijstelling

- Periodieke evaluatie van strategische doelen: CT bewaakt voortgang en stuurt bij waar nodig;
- Evaluatie van zorgkwaliteit: via feedback van deelnemers, medewerkers en partners;
- Overlegmomenten gebruiken voor reflectie: werkplaats- en WCO-overleggen signaleren verbeterpunten en successen;
- Continue verbetercyclus: verbeteringen worden ingevoerd, gemonitord en geëvalueerd, zodat ZWAT blijft leren en groeien (PDCA-cyclus, zoals dat al gebeurt).

9.4 Borging in de organisatie

- Regelmatige terugkoppeling: resultaten en acties worden gedeeld in team- en ZWAT-overleggen;
- Integratie in beleid: strategische doelen en visie worden onderdeel van beleidsplannen, werkafspraken en kwartaalgesprekken;
- Transparantie: iedereen weet wat er speelt, waarom keuzes worden gemaakt en welke resultaten behaald zijn.

Kernzin:

Door implementatie, borging en periodieke evaluatie maken we van onze visie een levende praktijk waarin medewerkers, deelnemers en partners continu groeien.