

# Jaarverslag Stichting Ontmoeting

Op basis van o-meting (Kwaliteitskader Woonzorg langdurige ggz)

Pijlers: Cliënten • Naasten • Professionals • Samenleving • Samenwerking

## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
1. Inleiding – Ontmoeting in beweging.....	3
2. Pijler 1 – Cliënten.....	4
Algemeen beeld.....	4
Resultaten – Wat gaat er goed?.....	4
Ontwikkelpunten – Waar willen we groeien?.....	5
3. Pijler 2 – Naasten.....	5
Algemeen beeld.....	5
Resultaten – Wat gaat er goed?.....	5
Ontwikkelpunten – Waar willen we groeien?.....	5
4. Pijler 3 – Professionals.....	6
Algemeen beeld.....	6
Resultaten – Wat gaat er goed?.....	6
Ontwikkelpunten – Waar willen we groeien?.....	6
5. Pijler 4 – Samenleving.....	7
Algemeen beeld.....	7
Resultaten – Wat gaat er goed?.....	7
Ontwikkelpunten – Waar willen we groeien?.....	7
6. Pijler 5 – Samenwerking.....	8
Algemeen beeld.....	8
Resultaten – Wat gaat er goed?.....	8
Ontwikkelpunten – Waar willen we groeien?.....	8

## 1. Inleiding – Ontmoeting in beweging

Ontmoeting werkt vanuit christelijke naastenliefde en de overtuiging dat ieder mens waardevol is en dat herstel mogelijk blijft, ook als iemand de verbinding met zichzelf en de omgeving tijdelijk is kwijtgeraakt. We ondersteunen kwetsbare mensen met complexe, langdurige problematiek in het vinden van stabiliteit, betekenis en een volwaardige plek in de samenleving.

Onze visie: Ieder mens is in staat om een eigen plek in te nemen in de samenleving

Onze missie: Gedreven door Gods liefde zijn we er voor sociaal kwetsbare mensen en helpen wij hen een eigen plek in te nemen in de samenleving.

Onze begeleiding is geworteld in de SRH-methodiek (Steunend Relationeel Handelen). Daarmee geven we vorm aan herstel ondersteunende woonzorg: persoonsgericht, integraal en in nauwe afstemming met de leefwereld van de cliënt.

De o-meting (ingevuld in periode 1 juli 2024 – 30 juni 2025) volgens het Kwaliteitskader Woonzorg laat een goed beeld zien: de basis staat en een heel aantal onderdelen zijn structureel geborgd.

Organisatiebreed ligt in 2026 de focus op het door ontwikkelen van onze strategie 'Ontmoeting360'; een hulpverleningsconcept waarbij we onze cliënten vanuit een lokale gemeenschap alles bieden wat hij of zij nodig heeft om een eigen plek in te (gaan) nemen in de samenleving.

Een gemeenschap van Ontmoeting is gefundeerd op vier pijlers:



**Pastoraat**



**Wijkgerichte locaties**



**Onderdeel van (lokale) gemeenschap**



**Sociaal ondernemen**

In deze strategie verbinden we methodisch werken, structurele borging van ervaringsdeskundigheid, samenwerking met partners en het versterken van het netwerk van cliënten tot één samenhangend geheel.

In 2026 werken we binnen de WLZ verder aan een eenduidige, toekomstbestendige en actuele implementatiestrategie die onze zorgverlening structureel versterkt. We zetten in op verdere groei van WLZ-woonzorg, waarbij kwalitatieve, persoonsgerichte ondersteuning centraal staat.

Binnen Ontmoeting betreft WLZ-zorg een relatief klein en specialistisch onderdeel van het totale zorgaanbod. We opereren binnen een niche, met een specifieke doelgroep en beperkt volume ten opzichte van het totale WLZ-landschap. De WLZ-kerngroep, het centraal aanmeldteam (CAT) en onze strategische lijn vormen hierbij het samenhangende kader waarbinnen ontwikkeling en uitvoering plaatsvinden. Deze context is relevant bij het duiden van onze ontwikkelpunten. Veel onderdelen binnen de pijlers zijn al zorgvuldig ingericht en vragen met name om verfijning en niet om grootschalige implementaties.

In dit verslag delen we een aantal highlights met onze resultaten en aandachtspunten en beschrijven we op welke wijze we deze aandachtspunten meenemen in de implementatie van de kwaliteitsstandaard in 2026.

## 2. Pijler 1 – Cliënten

### Algemeen beeld

De woonzorg voor cliënten is goed neergezet. De SRH-methodiek is organisatie breed verankerd. De dagelijkse werkwijze is persoonsgericht en gericht op eigen regie, stabiliteit en kwaliteit van leven. Begeleidingsplannen zijn richtinggevend voor het werken aan doelen en worden halfjaarlijks geëvalueerd. De risico-inventarisatie en signaleringsplannen worden consequent toegepast; ketenpartners worden betrokken wanneer dat nodig is.

### Resultaten – Wat gaat er goed?

Persoonsgerichte woonzorg: aansluiten bij wensen, mogelijkheden en levensfase van de cliënt, met SRH als leidraad.

Eigen regie en autonomie: doelen en verwachtingen worden uitgesproken en bijgesteld in samenspraak met de cliënt.

Ketensamenwerking: behandelaren worden betrokken, met name rondom de veiligheid van cliënten. Ook wordt regelmatig ruggenspraak gevoerd met de gedragsdeskundige. In de zorgovereenkomst worden keten afspraken over rolverdeling, overdracht en signalering vastgelegd.

Structurele evaluatie: evaluaties van het woonzorgplan vinden minimaal halfjaarlijks plaats en worden met de cliënt voorbereid.

Methodisch en transparant werken: het ECD ondersteunt eenduidige verslaglegging en bewuste besluitvorming. Rapportages zijn gekoppeld aan de bijbehorende doelen uit het plan.

## Ontwikkelpunten – Waar willen we groeien?

- We willen naasten structureler betrekken als vast onderdeel van het zorgproces en de wijze waarop de naaste betrokken is bij de cliënt wordt vastgelegd als dit in het kader van de begeleiding gewenst is. We hebben daarbij oog voor de wens van de cliënt.
- Als een situatie zich voordoet dat palliatieve zorg nodig is, werken we samen met organisaties die palliatieve zorg aanbieden, omdat we dat niet intern in onze organisatie aanbieden.

## 3. Pijler 2 – Naasten

### Algemeen beeld

Naasten, als onderdeel van het netwerk van een cliënt, zijn een cruciale schakel in herstel. De basis om naasten te betrekken is aanwezig, maar de toepassing verschilt per locatie. We willen dit structureler en organisatie breed borgen, passend bij de wens en privacy behoefte van de cliënt.

### Resultaten – Wat gaat er goed?

Naasten betrekken waar de cliënt dat wenst: bij kennismaking wordt het netwerk van de cliënt geïnventariseerd en wordt besproken waar het netwerk een rol kan spelen.

Waardering en begrip tonen: aandacht voor draagkracht en emoties sluit aan bij onze identiteit en SRH-houding.

Privacy en beroepsgeheim: zorgvuldig en conform wet- en regelgeving.

## Ontwikkelpunten – Waar willen we groeien?

- Netwerkinzet: Als er een beperkt netwerk is, of als het netwerk nog een beperkte rol speelt, wordt actief gezocht naar mogelijkheden om de netwerkbetrokkenheid te versterken.  
De inzet van het netwerk bij de begeleidingsdoelen wordt structureel vastgelegd in het begeleidingsplan en periodiek geëvalueerd. Dit krijgt een plek in de implementatie van de nieuwe strategie van Ontmoeting waarin het gemeenschapsdenken en het netwerk van cliënten een grote rol speelt.
- Peer support voor naasten: aansluiten op bestaande initiatieven die onderlinge steun en kennisdeling faciliteren. Bij de intake wordt uitgevraagd of er een netwerk/mantelzorg is die een deel van de zorg kan opvangen en op welke wijze. Er wordt ook gevraagd welke ondersteuning de mantelzorger daarbij nodig heeft en waar nodig kan er samengewerkt worden met andere organisaties die gericht zijn op het ondersteunen van naasten/mantelzorgers. Bij de intake worden afspraken gemaakt met de naasten over hun rol, zodat ze weten welke rol ze kunnen spelen en die rol regelmatig evalueren.

## 4. Pijler 3 – Professionals

### Algemeen beeld

Onze professionals zijn betrokken en deskundig. Veel normen in deze pijler zijn al structureel geïmplementeerd. Teams werken methodisch, reflecteren, delen kennis en werken professioneel samen, binnen teams en in de keten.

### Resultaten – Wat gaat er goed?

Deskundigheid en methodische basis: onze methodiek is zichtbaar in het dagelijks handelen van medewerkers.

Professioneel en afgestemd werken: we zijn een lerende organisatie; waarbij we ruimte nemen voor intervisie, audits, coaching en ontwikkelgesprekken.

Randvoorwaarden op orde: scholing, VOG's/registraties, duidelijke processen en PDCA-ritme.

Ervaringsdeskundigheid in opbouw: ons project ervaringsdeskundigheid loopt. In 2026 krijgt dit borging in de reguliere processen binnen de organisatie bij de implementatie van onze nieuwe strategie. In pilotvorm worden er op diverse plekken herstelgroepen aangeboden, waar cliënten aan kunnen deelnemen. Hierin is aandacht voor peersupport.

### Ontwikkelpunten – Waar willen we groeien?

Scholingsplan: In de basis is voor elke medewerker al helder welke scholing er nodig is, maar om dit specifieker te maken voor de WLZ medewerker, komt er een scholingsplan voor de WLZ specialist en de WLZ medewerker, waarin dit expliciet wordt beschreven.

## 5. Pijler 4 – Samenleving

### Algemeen beeld

Cliënten maken deel uit van een bredere samenleving. Ontmoeting verbindt cliënten met hun omgeving en bevordert inclusie, participatie en zingeving. Daarbij is ons uitgangspunt dat we cliënten ondersteunen om een eigen plek in te nemen in de samenleving. De nulmeting laat zien dat deze pijler sterk ontwikkeld is; veel normen zijn structureel geborgd. Tegelijk liggen er kansen om stigma verder terug te dringen en herstelverhalen breder zichtbaar te maken.

### Resultaten – Wat gaat er goed?

Maatschappelijke participatie actief bevorderen: betekenisvolle rollen creëren, passend bij het tempo en de belastbaarheid van cliënten. Dit versterken we door meer werktrajecten aan te gaan bieden in diverse sociale ondernemingen, die we de komende jaren gaan realiseren met de implementatie van de nieuwe strategie.

Brugfunctie tussen cliënt en samenleving: we geven voorlichting in kerken en scholen, waarbij we een brug slaan tussen de leefwereld van cliënten en die van de samenleving. Daarnaast focussen we in de nieuwe strategie op het versterken van dagbesteding en ontmoetingsplekken in de wijk, die cliënten helpt bij het innemen van hun plek in de samenleving.

### Ontwikkelpunten – Waar willen we groeien?

- Het verkleinen van stigmatisering: een coördinator ervaringsdeskundigheid ondersteunt de organisatie bij stigmavermindering en normalisatie. Er worden in het komende jaar workshops georganiseerd voor medewerkers en vrijwilligers, waarin ervaringsdeskundigen uitleg geven over stigma, herstel en inclusie. Dit helpt om bewustwording in de organisatie te vergroten en om het gesprek over kwetsbaarheid te normaliseren in het team. Daarnaast heeft de coördinator ervaringsdeskundigheid ook een belangrijke adviserende rol in de cliëntcommunicatie (intern en extern).

## 6. Pijler 5 – Samenwerking

### Algemeen beeld

Ontmoeting is een netwerkorganisatie. Cliënten hebben vaak te maken met meerdere hulpverleners, financiers en maatschappelijke instanties. Samenwerking is daarom essentieel. De nulmeting laat zien dat breed en stevig wordt samengewerkt – strategisch én op cliëntniveau. De groei in WLZ-woonzorg vraagt wel om nog meer eenduidigheid in afspraken, rolverdeling en regievoering.

### Resultaten – Wat gaat er goed?

Strategische samenwerkingen: met gemeenten, zorgkantoren, MO/BW-, GGZ- en verslavingszorgpartners, landelijke netwerken (o.a. Valente), aanbieders van digitale vormen van begeleiding (Digi- contact en de Waarden)

Samenwerking op cliëntniveau: er wordt actief samengewerkt met o.a. behandelaren, wijkteams, reclassering, dagbesteding, vrijwilligersnetwerken en woningcorporaties. We zoeken daarin naar diverse vormen van ondersteuning die aansluit bij de cliënt.

Regie en coördinatie: duidelijke afspraken over rolverdeling, overdracht, begeleidingsperspectief en risico-inventarisatie worden niet altijd eenduidig vastgelegd in het ECD. We zien het belang van het versterken van de regie en coördinatiefunctie in de keten en dragen in 2026 zorg voor het vastleggen van deze afspraken in het ECD bij aanvang van de zorg, zodat duidelijk is wie welke verantwoordelijkheid heeft in het hulpverleningsproces.

### Ontwikkelpunten – Waar willen we groeien?

Samenwerkingsovereenkomst met behandelorganisaties: In de individuele zorgovereenkomsten wordt de rol van betrokken, of behandelorganisaties die een rol gaan spelen in de begeleiding, vastgelegd. Gezien de grootte van de organisatie is het niet te realiseren om met diverse behandelorganisaties een samenwerkingsovereenkomst af te sluiten. Wel werken wij structureel samen met een gedragsdeskundige, met wie een overeenkomst is afgesloten. Deze gedragsdeskundige is betrokken bij onze dienstverlening en wordt door medewerkers geconsulteerd voor advies, reflectie en afstemming. Indien nodig is ook laagdrempelig overleg mogelijk, zowel adviserend als meedenkend, waardoor professionele expertise tijdig kan worden ingezet ter ondersteuning van de begeleiding.