

# Sociaal Jaarverslag

2016–2018

# DOEN NORMAAL



**STICHTING PHUSIS**

*woon & werkcombinatie*

# NORMAAL DOEN

## Sociaal Jaarverslag

2016–2018



STICHTING PHYSIS  
*woon & werkcombinatie*

# VOORWOORD

Voor u ligt het derde verslag waarin de betrokkenen bij Stichting Phusis verantwoording afleggen over de activiteiten die ze met haar bewoners hebben ontwikkeld en uitgevoerd. De financiële verantwoording wordt jaarlijks, in opdracht van de Raad van Toezicht, door Verstegen Accountants getoetst en aangeboden aan de Raad van Toezicht en de verplichte autoriteiten. Het sociale verslag is door de jaren heen periodiek verschenen, zo past dit verslag ook in die traditie. Vanaf volgend jaar zal Phusis het sociaal verslag koppelen aan het financieel jaarverslag en daarmee zal er een einde komen aan deze manier van verantwoorden.

## Kleinschalige zorg

De werkwijze van Phusis is gericht op kleinschaligheid, maatwerk en voortdurend in relatie staan met de mensen die

wonen en/of werken bij Phusis. Waar het scheiden van wonen en zorg, het mee mogen doen in een inclusieve samenleving, de kwaliteit van bestaan vormgeeft, zien we dat de veranderende wereld en inrichting van het zorglandschap deze waarden ernstig onder druk zet.

Een inclusieve samenleving is niet vanzelfsprekend, mee mogen doen is niet vanzelfsprekend en het hebben van een eigen huis is in de wereld van de zorg niet vanzelfsprekend. Financieringsmodellen dwingen organisaties meer en meer om de oude leidende principes opnieuw te omarmen waardoor de mensen die langdurig en intensieve ondersteuning nodig hebben nauwelijks toegang krijgen tot het gewone leven.

De zoektocht om onze intenties overeind te houden in deze overgeorganiseerde

wereld wordt bemoeilijkt door tal van overheidsvoorzieningen die ieder op een eigen manier proberen grip te krijgen op zorgorganisaties. Dat leidt af van de dialoog, dat leidt ons weg bij de essentie van ons werk, de relatie tussen bewoners en werkers staat onder druk omdat de focus op de relatie met financierders, noodgedwongen, meer en meer aandacht krijgt. De organische groei zet de organisatie onder druk en administratieve processen dwingen ons op dit moment een pas op de plaats te maken en doet ons reflecteren op onze leidende principes en op de noodzakelijkheid van ons bestaan. Dat veroorzaakt een tegengestelde beweging omdat er nog steeds veel mensen aankloppen bij Phusis, omdat ze om wat voor reden dan ook zijn vastgelopen in hun leven en in de bestaande zorgsystemen. Het niet onmiddellijk kunnen reageren op een vraag om hulp past niet bij de waarden van waaruit Phusis is ontstaan.

Toch kunnen we tal van mooie projecten laten zien waaraan we de afgelopen jaren hebben gewerkt. Veel is gelukt en dit verslag getuigt van de samenwerking

tussen verschillende mensen die op welke wijze dan ook betrokken zijn bij Phusis. De Blauwe As in Assen is geopend door Koning Willem Alexander vanaf de rondvaartboot die door onze bewoners is gebouwd (natuurlijk waren onze mensen daarbij aanwezig). De natuurprojecten laten, naast het gebeuren op het water, een mooie afwisseling zien van de al langer bestaande werkprojecten. De nieuwe boerderij 'de Haven van Kloosterveen' en de andere nieuwe locaties in Kloosterveen zijn een grote aanvulling op de bestaande woonlocaties van Phusis.

Dankbaarheid overheerst echter voor alles wat is gelukt. Blijdschap dat eenieder die op welke manier dan ook een bijdrage heeft geleverd aan het werk van alledag en aan de totstandkoming van dit meerjarenverslag. Opnieuw kunnen we een beeld geven van de wijze waarop mensen binnen Phusis vanuit relatie met elkaar werken en leven.

Veel leesplezier!

Miranda Teerling en Bart de Bruin

# INHOUD

Voorwoord	4
Phusis in het kort	9
Leidende principes Phusis	15
Leergang Phusis: 'Open je ogen en groei!'	19
Wonen bij Phusis	27
Werken bij Phusis	41
Door de ogen van Hendri	57
Vrije tijd	61
Door de ogen van Tette	66
Organisatie	73
Omgeving	85
Door de ogen van Miranda	90

# PHUSIS IN HET KORT

*Stichting Phusis is een kleinschalige woon- en werkcombinatie die in Noord-Nederland mensen met een licht verstandelijke beperking met bijkomende problemen ondersteunt. Te denken valt aan agressie, schulden, seksueel overschrijdend gedrag, loverboyproblematiek of gebruik van overmatig alcohol of drugs. Deze mensen komen de begrenzing van het reguliere zorgsysteem tegen en vallen daardoor tussen wal en schip.*

Het gaat veelal om kwetsbare mensen die niet begrepen worden. Deze mensen zijn door hun handicap, gedragsproblemen en/of hun verleden aangewezen op ondersteuning bij het vorm en invulling geven aan het gewone dagelijkse leven en deelname aan de samenleving.

Ze shoppen van zorgaanbieder naar zorgaanbieder of komen op straat te leven. Bij Physis krijgen ze sinds 2004 ondersteuning in een kleinschalige omgeving. “Physis biedt niet alleen een huis, maar ook een thuis”. In 2018 ging het in totaal om zo’n 130 bewoners.  
www.stichtingphysis.nl.

Wat is jouw droom? Wat wil je met je leven? Vanuit deze vragen start bij Physis de zorgverlening zowel op het gebied van wonen en participeren in de samenleving, als op het gebied van scholing en werk. De focus ligt daarbij niet op problemen, maar juist op de mogelijkheden van mensen. Aan de basis ligt een intensieve relatie tussen begeleider en bewoner. Dat

resulteert in een vernieuwende manier van zorg bieden, die inmiddels zijn vruchten afwerpt. Basis daarvan is het dialogisch werken.

**Directeur Bart de Bruin:**

*“In de kern komt dialogisch werken neer op een grote mate van betrokkenheid, de begeleider en de bewoner gaan een gelijkwaardige relatie aan. Het is altijd een gesprek van twee kanten. De begeleider kijkt voortdurend welke ruimte er is tussen beheersen en vrijlaten. In die ruimte is de mogelijkheid om uit te nodigen: de begeleider nodigt de bewoner uit om samen op zoek te gaan naar antwoorden. Antwoorden worden dus niet direct gegeven door de begeleider: er wordt voortdurend gekeken naar kansen om een stukje verantwoordelijkheid voor zorg aan de bewoner zelf te geven. Het handelen is afgestemd op het hier en nu. Wat de situatie vandaag vraagt, bepaalt de manier waarop we met elkaar omgaan.”*

Physis heeft niet specifiek een missie en doelstelling om als organisatie verder te groeien, maar is door vraag uit de markt en een te kort aan vergelijkbare aanbieders toch enorm gegroeid in de afgelopen jaren. De diversiteit aan opdrachtgevers, ontwikkeling van wet en regelgeving, landelijke en gemeentelijke inkoop, financiële en verantwoordingsprocessen zijn sinds 2015 voor Physis grotendeels nieuw en ook complexer geworden. Duidelijk is dat Physis hierdoor de pioniersfase is ontgroeid en de overstap heeft gemaakt naar een volwaardig klein zorgbedrijf.

In november 2017 is er een kwalitatief en onafhankelijk onderzoek uitgevoerd op de vraag van Physis: “doen we wat we zeggen en zeggen we wat we doen?”

*“Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat Physis bestaansrecht heeft. Physis heeft in de afgelopen tijd bewezen dat zij mensen een toekomst biedt, zowel mensen die ondersteuning nodig hebben, als ook mensen die bij Physis werken.”*

Door haar visie en kleinschaligheid is Physis een prachtige proeftuin voor het ontwikkelen van nieuwe organisatieprincipes en bijbehorende businessmodellen. Een nieuw type organisatie dat al lerend antwoord geeft op de complexe vraagstukken van de toekomst.



**“JE KRIJGT HIER  
DE VRIJHEID  
OM JE HART TE  
VOLGEN.”**

# LEIDENDE PRINCIPES PHUSIS

*‘Normaal doen’ is het zinnetje dat Phusis in haar essentie beschrijft. In 2016 organiseerde Phusis een dag met de informele leiders o.l.v. Shirine Moerkerken van Strange | Strategy and Change. Daar werden de leidende principes, die in het werken binnen Phusis invulling geven aan wat ‘normaal doen’ betekent, benoemd. Wat in de praktijk normaal was, werd in woorden en beelden gevangen.*

Hiernaast zijn de leidende principes verder uitgewerkt. Meer hierover weten? Bekijk de film ‘Normaal doen’ die gemaakt werd: <https://www.youtube.com/watch?v=YCn-pwjgwYSU>

**Zorgcoördinator Aaffiena Bootsma:**

*“Hoe maak je bij een nieuw team deze leidende principes bekend? Je neemt mensen er al werkende in mee. Zowel in het dagelijkse doen als in het teamoverleg komen dingen voorbij. En kun je het gesprek aangaan over wat in dialoog zijn betekent. En wat mogelijkheden zijn om de gelijkwaardigheid te blijven zoeken en in relatie te blijven. Je moet het erover hebben, maar je moet het vooral ook leven!”*

# LEIDENDE PRINCIPES

## 1. Onvoorwaardelijke liefde geven

Jezelf mogen zijn, met alles wat er is. We blijven bij je, wat er ook gebeurt. Je bent welkom.

## 2. Bieden van perspectief

‘Kan niet’ is geen optie. Het kan altijd. Ons antwoord op een vraag is dus altijd: ‘ja, tenzij’. We pionieren en we ondernemen. We werken met de bewoner vanuit perspectief.

## 3. Samen leven

We vieren feest. We delen verdriet. We maken samen het leven mee. We organiseren op relatie. De bewoner leert bij ons ‘een normaal leven’ te leven.

## 4. Gelijkwaardig in de relatie bewegen

Niet de bewoner staat centraal, maar de relatie tussen de bewoner en de medewerker van Phusis. Beiden hebben hun opgaven in het leven. Beiden hebben steun nodig. Beiden hebben perspectief. Onze medewerkers zijn geen professionals, zij zijn mensen. We leiden onze medewerkers zelf op.

## 5. Blijvend zoeken

We weten het niet. We puzzelen steeds opnieuw om tot goede (tijdelijke) oplossingen te komen.

## 6. Doen wat nodig is

We doen wat nodig is, ook als we daarmee soms risico lopen.

# LEERGANG PHUSIS: 'OPEN JE OGEN EN GROEI!'

*De basis van het werk van Phusis ligt in dialogisch werken zoals dat is neergelegd in het zorgprogramma 'In Dialoog'.*

*Dit programma komt er in het kort op neer dat je stuurt op de relatie. In relaties kun je drie dingen doen: Het ene uiterste is het beheersen van een relatie, dan bepaal jij wat er moet gebeuren. Het andere uiterste is vrijlaten. Dan bepaalt de bewoner. De tussenvorm is uitnodigen. Samen met de bewoner zoek je naar antwoorden op vragen die de bewoner heeft. Gelijkwaardigheid staat hierin centraal.*

**Lid van de Raad van Toezicht****Gijs van Gemert:**

*“Phusis heeft zich als opdracht gesteld bewoners opnieuw perspectief te bieden en hen te begeleiden bij hun pogingen verder te komen in het leven. Phusis blijft altijd in ‘Dialogoog’- dat is de basismethodiek. De relatie met de bewoner staat centraal. Ook de medewerkers zijn vaak net zo intensief op zoek als de bewoner. Hierdoor staan ze op gelijke voet met de bewoner.”*

Om meer handen en voeten te kunnen geven aan het dialogisch werken heeft Phusis in 2016 en 2017 zelf een leergang opgezet en uitgevoerd. In de leergang werkten we met een divers samengestelde groep van circa 10 medewerkers van Phusis. Zowel dragers van de visie als nieuwe mensen. Maar ook mensen met verschillende rollen en posities in de organisatie. In de leergang werd in 9 maanden tijd met mensen aan de slag gegaan met hun waarnemingsvermogen en hun manier van betekenisgeven.

**Grondslag van de leergang:**

*“Met de medewerkers van Phusis blijvend zoeken en blijvend groeien als team in het vakmanschap. Daarmee bieden we een normaal thuis aan de mensen die bij Phusis wonen en werken zodat zij zich met hun mogelijkheden permanent kunnen blijven ontwikkelen. We maken daarbij nadrukkelijk gebruik van wat de samenleving van nature te bieden heeft.”*

In drie blokken werd ingegaan op de verschillende vormen van betekenisgeving. Zo passeerden de rationele, sociale, zelfreferentiele en evolutionaire betekenisgeving de revue. Op praktijkdagen werd vervolgens via casusbesprekingen onderzocht hoe dit werkt in de praktijk. Na 3 maanden en na een jaar was er een terugkomdag.

**Coördinator en deelnemer aan de leergang 2016 Bert Bruining:**

*“Ik vond het heel leuk om te doen. Het gaf me inzicht in wie ik ben en hoe ik werk. Er zijn heel wat kwartjes gevallen door de leergang. Ik ben al jaren bezig in dit vak en opeens snapte ik waarom je het doet zoals je doet. Sterker nog, ik kon zelfs begrijpen waarom anderen mij niet begrepen en andersom. Het heeft me heel veel inzicht gebracht.”*

Naast vormen van betekenisgeving ging de leergang ook in op het verschil tussen ‘systeem gedreven’ en ‘context gedreven’ organiseren. Bij Phusis zijn veel mensen al goed in context gedreven organiseren waarin bewoners zich kunnen ontwikkelen in wisselwerking met de context. Juist door bewust de context te veranderen kun je die ontwikkeling beïnvloeden. Medewerkers doen het in de praktijk wel, maar zijn zich vaak niet bewust hoe ze dat nu precies doen. Door de leergang zijn mensen dat bewuster in gaan zetten en kan hier meer op gestuurd worden.

**Organisatiecoach Albert Scheer over hoe de leergang uit kan werken in de praktijk van Berts werk.**

*“Ik zag je hier laatst bezig met een les pannenkoeken bakken aan bewoners in het restaurant van het Duurzaamheidscentrum. Je ziet dat mensen op een bepaald moment aan je lippen hangen. Ze vinden het interessant en leuk! Er ontstaat op een natuurlijke manier een leersituatie. Deelnemers krijgen iets aangereikt in de praktijk en je ziet dat er in de keuken een sfeer ontstaat van ‘dit is leuk’. Door de leergang is Bert er zich bewust van geworden hoe belangrijk het bij deze doelgroep is dat er sfeermakers zijn en dat die ingezet kunnen worden om een leersituatie te creëren. En kan hij iets dat hij van nature doet, nu actief inzetten en zo leersituaties creëren. Maar ook zijn team daarop aansturen.”*

Aan het einde van de leergang wilden we dat mensen hun eigen vaardigheden herkennen en weten in te zetten, bijvoorbeeld bij het ontwikkelen van een nieuw perspectief voor bewoners. Dat scherp kunnen waarnemen is heel belangrijk,

zeker ook omdat je weet dat het best lang kan duren voordat er iets lukt of verandert. Het is voor Phusis een uitdaging om deze talenten en vaardigheden bij medewerkers naar boven te halen. Vooral mensen die net van school komen zijn niet opgeleid met dit denken en doen. Ze willen vooral de theorie ernaast leggen. Die rationele betekenisgeving is ook van belang, maar voor de doelgroep van Phusis is de sociale of evolutionaire betekenisgeving vaak passender.

In de teamvorming is het nodig dat alle perspectieven van betekenisgeving aanwezig zijn. En dat mensen die van elkaar kennen. Zo kun je er als leidinggevende actief op sturen en kun je als collega's gebruik maken van elkaars talenten. Hoe mooi is dat!

#### **Bert Bruining vertelt.**

*“Een jongeman met grote problematiek rondom drugs is een tijd in het buitenland geweest en komt in Nederland. Hij heeft niets. Geen plek om te wonen en geen opleiding. Maar hij heeft wel een droom, hij wil namelijk kok worden. Hij kwam te werken in het Duurzaamheidscentrum. Ik zie het dan als mijn taak om hem enthousiast te maken voor het vak. Eerst moet er gewerkt worden aan het wederzijdse vertrouwen. En dan ontstaat er ruimte om op zoek te gaan naar waar hij nu echt nieuwsgierig naar is. Ik ga dan heel veel vertellen over de spullen waar we mee werken. Bijvoorbeeld een tomaat. Ik vraag me dan hardop af, wat kun je daar allemaal mee? Plakjes, roosjes, soep, salade etc. En dan zie je dat zo'n jongeman enthousiast wordt en er eigenlijk een nieuwe wereld voor hem opengaat. En dat hij dingen aan mij begint te vragen. En dan*



*ontstaat er een wisselwerking. Dan blijkt na een half jaar dat de jongen uit zichzelf zegt dat hij naar school wil. Uiteindelijk heeft hij zijn diploma gehaald en werkt in een Italiaans restaurant hier in de buurt.*

*Als je bij zo'n jongen meteen school als doel stelt en op een rationele manier gaat werken met stappen om daar te komen, dan haakt hij af.”*



**“DIALOOG IS  
BELANGRIJK! ER IS  
VEEL DIALOOG VAN  
DE ORGANISATIE  
MET PERSONEEL”**

# WONEN BIJ PHUSIS

*Phusis biedt jongeren en (jong)volwassenen met een licht verstandelijk beperking en gedragsproblemen een veilige plek om te wonen. Mensen die soms al langere tijd op straat hebben geleefd en een stapeling van problemen hebben als gevolg van drugsgebruik, criminele activiteiten of andere issues in hun leven. Bij Phusis krijgen ze een dak boven hun hoofd, eten en structuur aangeboden. Vanuit deze veilige basis kan er gewerkt worden aan stabiliteit, opleiding, werk en participatie.*

**Zorgcoördinator Aaffiena Bootsma:**

*“De afgelopen 2 jaar hebben we gemerkt dat er veel aanmeldingen zijn via allerlei wegen en instanties. Vooral sinds de veranderingen in de financiering. Blijkbaar vallen daardoor veel mensen tussen wal en schip. Het geeft veel onrust en wisselingen op locaties, tegelijkertijd kun je die mensen niet op straat laten staan. Bij Phusis geldt dat we doen wat nodig is en dat iedereen welkom is.”*

De toegenomen vraag aan ondersteuning door Phusis laat zien dat de nood steeds groter wordt. Cijfers aantal bewoners 2015/2016/2017 rondom wonen.

**2015**

Totaal 57 bewoners

**2016**

Totaal 71 bewoners

**2017**

Totaal 113 bewoners

**2018**

Totaal 126 bewoners

Phusis vangt in toenemende mate mensen op die in het huidige systeem onvoldoende zorg- en ondersteuning ontvangen. Phusis biedt hen een veilige en kleinschalige woonplek op verschillende locaties in Friesland en Drenthe.

**Bart de Bruin:**

*“Er ontstaat een restgroep, met een uitzichtloos bestaan. Ze hebben vaak het gevoel geen nut te hebben voor de samenleving, wat zich kan manifesteren in meer gedragsproblemen, zoals bijvoorbeeld blowen of seksueel overschrijdend gedrag. De financiële regels vragen van hulpverleners preventie en beheersing daarvan. Als dat niet lukt, voelen instellingen zich uiteindelijk genoodzaakt iemand weg te sturen, als ze niet zelf al weglopen. Zo leven er in Nederland naar schatting 20.000 jongeren met een beperking op straat.”*

Deze kleinschalige opzet zorgt ervoor dat zowel de bewoners als de begeleiders tot hun recht kunnen komen. De woonlocaties zijn zowel gelegen in een groene en natuurlijke omgeving als in dorpen



en steden. Het gaat om zorgboerderijen, groepswoningen of zelfstandige wooneenheden. In 2016 is de vraag naar locaties in de stad Assen toegenomen. Daar is door Phusis op ingespeeld.

**Woonlocaties**

- Intensieve begeleiding thuis Assen en Oosterwolde
- Hildegard van Bingenweg
- ‘Onder de Linde’
- ‘Hoeve Brinkzicht’
- Bosweg

**Woonlocaties sinds 2017**

- ‘de Haven van Kloosterveen’
- Tijnstraat
- Veenweg

**De Haven van Kloosterveen**

In juli 2017 is De Haven van Kloosterveen toegevoegd aan de woonlocaties van Phusis. Met De Haven van Kloosterveen, een prachtige boerderij aan het water midden in de nieuwbouwwijk Kloosterveen, is de weg naar de toekomst ingeslagen. De locatie biedt naast wonen ook dagbesteding en een functie in de wijk.

Een beheerdersechtbaar met kind woont sinds oktober 2017 intern en zal onder de vlag van Phusis het concept verder ontwikkelen.

**Beheerder en zorgcoördinator Chris Vleesman vertelt:**

*“Mijn kennismaking met Phusis was in maart 2017. Samen met mijn vriendin Annette Selles, werkte ik bij Vanboeijen. Door de opening van de Blauwe As dachten we wat mooi als we hier in Assen een historisch schip kunnen neerleggen en dan daarmee mogelijk gaan werken. Toen kwamen we in contact met Phusis die vergelijkbare plannen had. En zo kwamen we 1 juli 2017 in dienst van Phusis en konden we beginnen met het voorbereiden van dit project. Op 1 oktober 2017 zijn we hierheen verhuisd als gezin en vanaf 2 oktober trokken de eerste bewoners in hun appartementen. Bewoners hebben een motivatiebrief geschreven en we hebben gesprekken met ze gevoerd om een zo goed mogelijke mix te krijgen. We hebben vanaf het begin af aan veel ruimte gegeven aan bewoners en familie omdat we graag organisch, vanuit de*

*bedoeling willen ontwikkelen. Dat geeft namelijk veel kansen voor kwaliteit van leven. Nu zoeken we met elkaar naar de juiste balans in de eigen regie. Vanuit de bedoeling werken blijft voor ons voorop staan. De selectie van medewerkers is ook heel organisch gegaan. Het was belangrijk om een team samen te stellen dat verschillende kwaliteiten en talenten in zich bergt. De opdracht vanuit Phusis was om veel leerlingen aan te nemen, omdat je daarmee ook het gewone leven naar binnen brengt. En uiteindelijk is al het personeel dat hier nu werkt, zo'n 11 a 12 mensen, op ons pad gekomen.”*

De boerderij bevat negen appartementen, de woning van de beheerders en een eetcafé. Omdat de boerderij aan een kleine haven ligt, is er ook een vloot waar recreatieve mogelijkheden mee gerealiseerd worden. Zo is er een mooie context gerealiseerd met levendigheid waarin kwaliteit van leven van bewoners en verbinding met de buurt optimaal de kans kan krijgen. Op allerlei manieren en momenten wordt er gewerkt om deze context te versterken en rijker te maken. Dat kan zijn door het

hebben van kittens, het opvangen van een jong gezin met baby in een crisissituatie, maar ook het viëren van diversiteit en talenten van mensen.

**Chris Vleesman:**

*“Een mooi voorbeeld is dat een van onze bewoners, Hendrik, de eerste vrijwilliger heeft binnengehaald. Tijdens de verbouwing van de boerderij in de zomer van 2017 kwam Hendrik elke woensdag even kijken hoe het ervoor stond. Op een van die woensdagen kwam hij iemand uit de buurt tegen die nieuwsgierig was naar de mogelijkheden om een bootje te huren. Zij kwamen in gesprek en wat bleek deze meneer wilde graag een bootje om te vissen. En Hendrik bleek ook van vissen te houden. Dus werd er afgesproken om dat samen te gaan doen. De zoon van deze vrijwilliger bleek barista en sommelier te zijn, maar wilde niet meer in de horeca werken, maar in de zorg. We konden hem goed gebruiken voor de ontwikkeling van ons eetcafé en omdat er meteen een klik was zijn we met hem in zee gegaan. Zo werken we aan win-win situaties waarin mensen hun talenten kunnen inzetten.”*

Voor Phusis is De Haven van Kloosterveen een nieuw concept waarin zelfsturing optimaal de ruimte krijgt en dat als voorbeeld voor de toekomstige manier van organiseren zal dienen. De beheerders organiseren en doen wat nodig is onder de vlag van Phusis. Zij kunnen terugvallen op Phusis voor advies en steun, maar ook rapportagemogelijkheden via MEXTRA, gebruik maken van een orthopedagoog en deelnemen aan het overleg met andere zorgcoördinatoren. Er zijn korte lijnen en binnen Phusis werkt iedereen eraan om de kwaliteit van leven van mensen die ondersteuning nodig hebben te vergroten. Het is belangrijk dat beheerders deze visie op zorg- en ondersteuning delen en in hun haarvaten hebben zitten.



### Bezoek van Koning Willem-Alexander

Bij de opening van de blauwe as op 15 september 2017 bezocht Koning Willem Alexander Assen om de vaarroute de Blauwe As te openen. Dit was op de dag dat alle medewerkers van De Haven van Kloosterveen voor het eerst bijeen waren! Een prachtige start van de werkzaamheden binnen De Haven van Kloosterveen. De Koning voer met de rondvaartboot van Physis vanaf de sluis naar het nieuwe havenkanaal. Tijdens het tochtje over het water naar de Havenkade had Willem-Alexander gesprekken met Bart de Bruin, directeur van Stichting Physis, de bouwer van De Fluisteraar, over samenwerking met het onderwijs en de kansen daarin voor mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. Daarna vond de officiële opening plaats bij de havenkade.

### Contact met de buurt

Het contact met de buurt is voor bewoners van Physis niet altijd vanzelfsprekend. Daarom wordt er door zorgcoördinatoren ingezet op het bouwen aan actieve lijntjes in de buurt vanuit persoonlijke interesses en kansen van bewoners. Het werken aan beeldvorming en begrip kweken is belangrijk. Soms begint het met het opknappen van de leefomgeving.

### Zorgcoördinator Aaffiena Bootsma:

*“Ik zag een van de jongens wel bij iemand in de buurt aan de koffie zitten, hij weet veel van computers en internet en veel ouderen hebben die kennis juist nodig. Dan werk je aan win-win situaties. En van daaruit leren mensen elkaar kennen in plaats van dat groepen tegenover elkaar komen te staan.”*

Een aantal bewoners was niet geschikt om in een stadswijk te wonen. Omdat het beter was voor henzelf en de buurt zijn ze verhuisd naar een meer prikkelarme omgeving. Maar de incidenten die daaraan voorafgingen hielpen niet in het opbouwen van contact met de buurt.

Bij De Haven van Kloosterveen liggen er al lijntjes met de buurt. Zo was één van de beheerders programmamanager samenleven in Kloosterveen in het kader van de transitie in de langdurige zorg.

### Chris Vleesman:

*“Ik kreeg alle ruimte om te ontwikkelen wat er nodig was, ook als dat anders was dan het bestaande. Ik hoefde niet vanuit het systeem te werken, maar kon volop vanuit de bedoeling werken. Dat maakt ook dat ik niet meer anders kan.”*

### Zorgcoördinator Aaffiena Bootsma:

*“Ik zou het mooi vinden als mensen die hier wonen en werken in wisselwerking met de buurt kunnen leven, op een positieve manier en echt onderdeel van de buurt Kloosterveen. Stapje voor stapje werken we hieraan. Door contact te hebben met actieve buurtbewoners, maar ook met professionals zoals de buurtbemiddelaars van Vaart Welzijn en wijkagenten. Ook wil ik de fysieke omgeving van de woonlocatie aantrekkelijker maken. Ik wil graag de tuin aanpakken, zodat het meer onderdeel is van de buurt. En het er toegankelijker uitziet, meer van hetzelfde.”*

Bij de verdere ontwikkeling van De Haven van Kloosterveen is voortgebouwd op deze lijntjes met buurtgenoten, het buurtteam, ondernemers etc. De mogelijkheden van De Haven van Kloosterveen met de vloot en eetcafé zorgen voor een positieve wisselwerking met de buurt. En is er voor de buurt open huis gehouden, een kerst- en Nieuwjaarsborrel georganiseerd.

# ANDERS IN KLOOSTERVEEN

## Een verhaal van een bewoner

*Een tijdje geleden ben ik in Assen komen wonen en ik heb het hier naar mijn zin. In mijn leven heb ik al veel woonplekken gezien en in Kloosterveen is het mooi, er staan veel huizen en er wonen veel kinderen. Als ik ze zie spelen, moet ik weleens aan vroeger denken. Vroeger, nog niet eens zo lang geleden, toen ik nog klein was en mocht spelen.*

Mijn ouders hadden vroeger vaak ruzie, ze gingen uit elkaar toen ik 5 jaar was en ik moest bij mijn moeder blijven wonen. Mijn moeder en ik hadden veel ruzie, nooit deed ik het goed en ik probeerde het echt wel hoor. Op de basisschool had ik het moeilijk, ik begreep het niet altijd en daar werd ik mee gepest. Mijn juf wilde me graag helpen, maar toen moest ik naar een andere school. Daar ging het beter en kon ik vrienden maken. Dat wilde ik ook graag en daar deed ik ook heel veel voor. De meesten gingen op stap en ik ging natuurlijk mee, van het een kwam

het ander en voor ik het wist was mijn sigaret een jointje geworden en dronk ik met regelmaat zoveel dat ik niet meer wist waar ik was. Ik kwam weinig thuis en als ik thuiskwam was er ruzie, want ze begrepen me niet. We hadden geen geld, we deden het met de dingen die voor handen waren. Ik kreeg een goeie vriend, hij haalde me op van school en gaf me cadeautjes en ik kon net zoveel stickies roken als ik wilde. Tot het moment dat hij besloot dat er iets voor terug moest komen. Toen wist ik het even niet meer.

Op die momenten ging ik weer naar huis en verstopte ik me, bang dat er iemand aan de deur zou staan die iets van me moest. Constant was ik bang, ik voelde me niet veilig en dat zorgde voor nog meer ruzies met mijn moeder. Waarom begreep ze me niet gewoon.

Op een gegeven moment kwam er iemand bij ons thuis en ik kreeg te horen dat ik met diegene mee moest. Ik mocht niet langer bij mijn moeder zijn. Ik kwam in een nieuw thuis zeiden ze, een pleeggezin waar nog 6 kinderen woonden die al helemaal niets begrepen van mij en ik niets van hen. Ik was 12 jaar, waarom kon ik niet gewoon terug naar mijn moeder? Ik zou het allemaal beter doen, ik zou niet meer blowen, niet meer drinken en ik zou het beste kind worden waar iemand van kon dromen. Het hielp niets, ik moest er blijven. Ook daar werd ik gepest en dus hield ik me stoer. Ik moest verhuizen en nu nam ik me voor om zo stoer te zijn dat ze me niet zouden durven pesten. Dat lukte, maar nu moest ik weer verhuizen. Ik had een grote mond en was niet dankbaar, een slecht voorbeeld voor de anderen. Ik wilde naar huis, naar

mijn moeder, ze zeiden dat het niet kon, niet mocht. De rechter had besloten. Nog begrijp ik niet waarom. Ik werd bang, wat als ik nu nooit meer naar huis mocht gaan? Wat als ik voor altijd.

Ik besloot dat ik alleen op mezelf kon bouwen, ik zou niemand meer toelaten. Ik kwam bij een psychiater en deze vond me depressief en nog wat dingen. Ik heb daarna nog op veel plekken gewoond, overal moest ik me aan de regels houden. Deed ik dat niet dan kreeg ik straf of ik moest weer weg. Waarom zou ik mijn best doen? Begeleiders die ik aardig vond, gingen toch weer weg en nog mocht ik niet gewoon naar huis. Eigenlijk wilde ik dat ook niet meer, ze begreep me toch al niet. Ze snapt er toch niets van, ze heeft een nieuwe vriend en hij ziet me ook liever niet. Er is geen plek meer voor me.

Ik heb geen contact meer gehad met mijn vader, ik hoorde laatst dat hij er niet meer is. Ik zal het dus nooit weten, nooit weten of mijn herinneringen juist zijn of dat ik ze bedacht heb om hem niet te hoeven missen. Of hij echt mijn moeder zo

geslagen heeft dat ze naar het ziekenhuis moest, of dat ik die keer bij de dokter was omdat ik echt zelf van de trap gevallen was. Ik zag geen uitweg meer, ik ben weggelopen en heb een tijdje op straat geleefd. Daar gebruikte ik nog meer drugs, ook andere drugs. Want als ik iets gebruikte, kon ik even vergeten.

Even vergeten wat er allemaal gebeurd is, dat ik niet bij mijn moeder kan zijn, dat ik gebruikt werd en mishandeld en uitgekotst en vergeten. Dat wilde ik, vergeten.

Uiteindelijk ging het helemaal mis en ik was radeloos. Via via kwam ik bij Physis terecht. Daar mag ik zijn wie ik wil zijn, wie ik ben. Dat zeggen ze in ieder geval. Ik vind het hier fijn, soms zo fijn dat ik bang ben dat ik weer weg moet. Daar word ik angstig van, dan maak ik ruzie. Ze kunnen me maar beter meteen wegsturen, dan hoef ik mensen niet beter te leren kennen. Er wonen namelijk meer mensen zoals ik. Ook mensen die veel meegemaakt hebben en ze kijken niet raar op als ik een keer niet meer weet wat ik moet. Ik heb wat te doen overdag, ik ga aan het werk en ook daar

kijken ze niet raar op als ik een keer mijn dag niet heb.

Ik schaam me dood als ik mijn dag niet heb, of wanneer ik ruzie gemaakt heb. Ik kan er op dat moment niet over praten, ik schreeuw of draai harde muziek om ze bij me uit de buurt te houden. Anderen kunnen daar dan weer niet tegen en dan zetten ze hun muziek weer een beetje harder. En dan hoor ik dat de buurt last van ons heeft en dan schaam ik me nog meer. Hoe kan ik het nou goed doen? Ik moet vast weer weg.

Ook hier bij Physis moet ik me aan regels houden, maar we kunnen erover praten. Ik heb een eigen kamer, mijn eigen spullen en zelfs een eigen wc. Heerlijk is dat! Maar ook zo eng. Wat nou als ze flauw van me zijn, wat nou als ik alweer weg moet? Ik wil er niet aan denken, ik wil ook niet steeds denken aan alles wat er gebeurd is. Daarom rook ik soms mijn jointje. Ik wil stoppen, dat ga ik doen, maar nu nog niet. Eerst hoop ik stiekem dat het waar is wat ze zeggen, dat dit mijn thuis kan zijn.



**“BIJ PHUSIS  
ERVAAR IK EEN STUK  
SAAMHORIGHEID  
EN GEBEUREN DE  
DINGEN ‘OUT  
OF THE BOX.’”**

# WERKEN BIJ PHUSIS

*Naast wonen is leren en werken belangrijk voor de jongens en meiden die ondersteuning krijgen bij Phusis. Het maakt dat je dagritme hebt, kunt bijdragen aan en in contact bent met de samenleving en ervaring op kunt doen met werk.*

*Op allerlei manieren worden mensen in de mogelijkheid gesteld om te werken. Op het Duurzaamheidscentrum in de horeca, bij Payebelwood in de houtbewerking, in de winkel in Oosterwolde, bij de Havenkade, op de zorgboerderij in de moestuin of als hulp van de herder bij Natuurlijk Beheer.*

Vaak is het nodig dat er certificaten gehaald worden of willen bewoners na opgedane werkervaring een opleiding volgen. Zodra dat mogelijk is, wordt dat gestimuleerd bij Phusis.

#### 2015

Dagbesteding; gemiddeld 59 bewoners

#### 2016

Dagbesteding; gemiddeld 76 bewoners

#### 2017

Dagbesteding; gemiddeld 111 bewoners

#### 2018

Dagbesteding; gemiddeld 121 bewoners

#### Organisatieontwikkelaar

##### Miranda Teerling:

*“Waar het kan, werken we samen met anderen uit de omgeving en zoeken we werk en/of dagbesteding in of dicht bij de samenleving. Deze organiseerprincipes zijn kenmerkend voor Phusis en bieden steeds weer kansen om te kijken of bewoners kunnen meedoen en hun unieke gaven en talenten kunnen inbrengen in de beweging die ontstaat.”*

Door middel van werk heeft Phusis op het gebied van duurzame ontwikkeling de afgelopen jaren prachtige initiatieven opgestart. Op sociaal gebied organiseert Phusis naast het ondersteunen en begeleiden van een zeer kwetsbare doelgroep, ruimte voor mensen die om wat voor reden geen of moeilijk toegang hebben tot de arbeidsmarkt. Maar Phusis staat ook voor het geven van tweede kansen aan mensen en geeft inhoud aan het maatschappelijk verantwoord ondernemen.



##### Miranda Teerling.

*“Mensen die door conflict, door een misstap werkloos zijn geworden krijgen bij Phusis, in samenwerking met het UWV Baanzicht, nieuwe kansen om als leerling in te stromen. Middels interne en reguliere opleidingen worden mensen klaargemaakt voor de arbeidsmarkt in de zorg en welzijn sector. Na het behalen van het diploma zijn de mogelijkheden tot het verkrijgen van een baan in de sector enorm gestegen.”*

Phusis werkt daarnaast met veel nieuwkomers in de zorg. Zij brengen levenservaring in en willen zich inzetten voor deze doelgroep. Wanneer ze bij Phusis komen werken starten ze met een zorgopleiding en werken onder supervisie van een gediplomeerde zorgverlener. Dat gaat via de BBL-opleiding waarin mensen een beroep leren via een combinatie van leren en werken. Het beroep wordt voor een

belangrijk deel in de praktijk geleerd, door bv 80% te werken en 20% naar school te gaan. Dat betekent dat we als organisatie ook steeds actief sturen op kennisontwikkeling. De zorgstructuur die de basis is van dialogisch werken en methodisch werken zijn daarbij essentieel om in gesprek te blijven tussen bewoner, familie en omgeving en zorgverlening.

Duurzaamheid zit ook in de keuze van de materialen die Phusis gebruikt bij de werkzaamheden zoals het maken van meubels.

#### Dagbestedingscoördinator

##### Coen Wagenaar:

*“Zo is er een gebouw gerenoveerd in Smilde. Het oude hout hebben we gebruikt om tafelbladen te maken. Deze tafels staan nu weer in het gerenoveerde pand, waar een restaurant in is gevestigd. Prachtig dat je materialen zo kunt hergebruiken! “*

Met de voortdurende zoektocht naar hergebruik van spullen, niets weggooien, scheiden van afval, eten uit eigen tuin, eten van eigen koeien, kippen, schapen, konijnen en varkens draagt Physis bij aan een cyclische kringloop.

#### Miranda Teerling.

*“We zoeken voortdurend naar energie neutrale oplossingen voor onze gebouwen en nemen onze bewoners mee in het denken om de aarde. Op het gebied van Profit brengen we een derde geldstroom in binnen de zorg en ondersteuning die we bieden. Opbrengsten uit het werk en dagbesteding worden ingebracht binnen de moederorganisatie Physis en aangewend om kwaliteit van bestaan voor de bewoners te optimaliseren. Een voortdurende zoektocht binnen wet en regelgeving met onze opdracht, hoe houden we onze intenties overeind in deze georganiseerde wereld.”*

#### Zorg en Natuurbeheer

Een voorbeeld hiervan is de nieuwste tak van sport binnen Physis, het concept Natuurlijke Begrazers. Een ambitieus concept waarbij sectoren Zorg en Natuurbeheer halverwege 2016 de handen ineen hebben geslagen. De organisatie Natuurlijk Beheer van Henry Hoiting werkt hierin samen met Physis. Henry heeft schapen, Durk Oost koeien en Physis levert de arbeid.

*“De herders van Natuurlijk Beheer treden in dienst bij Physis als zorgmedewerker. Daarmee is gelijk de nieuwe functie zorgherder geboren. Want naast hun kundigheid op het gebied van landschapsbeheer, ontwikkelen de herders nu ook kennis en vaardigheden om met de doelgroep van Physis te werken. Medewerkers en bewoners gaan voortaan samen het veld in om de dieren te verzorgen en de terreinen te onderhouden. Zo leren zij vaardigheden van elkaar en krijgt het vak van natuurbeheer extra lading.”*



Henry startte jaren geleden met het verantwoord beheren van natuurterreinen door inzet van verschillende soorten grazers. Naast schaapskuddes worden ook Schotse Hooglanders en Aberdeen Angus runderen ingezet. Zij worden ingezet om natuurterreinen in Nederland te begrazen. Via de webshop biologisch Natuurvlees wordt het hoogwaardig biologisch Natuurvlees van boventallige dieren verkocht via vleespakketten. [www.biologischnatuurvlees.nl](http://www.biologischnatuurvlees.nl). Ook dat gedeelte wordt door Physis uitgevoerd.

*“En zo is de onconventionele samenwerking ineens een echte win-win situatie! De job als zorgherder wordt uitdagender en de arbeidsomstandigheden van de herders verbeteren flink dankzij de extra hulp in het veld. Dat heeft weer een positief effect op de kwaliteit van het begraasde terrein. Daarnaast hebben de mensen die gefaciliteerd worden door Physis zinvol werk, zonder druk vanuit onze prestatie maatschappij.”*

Physis ziet dit als een prachtige aanvulling op alle dagbestedings- en werkmogelijkheden. Er wordt eerst een jaar of drie geëxperimenteerd om te kijken of het zo kan werken. Aan het concept zitten

verschillende kansrijke aspecten. Zoals het bevorderen van duurzaamheid. Maar het is ook afwisselend werk in de natuur voor bewoners. Zij doen al het voorkomende werk.

**Coördinator Dirk de Bruin vertelt:**

*“Soms moeten bewoners een hectare boompjes omzagen, boompjes trekken of gewassen verwijderen. Maar ook rasters zetten voor de schapen, zodat ze 's nachts niet weglopen. Ook water brengen behoort tot de taken. In Oosterwolde laten we de schapen grazen in het dorp. Ze gaan dan van 'stuk naar stuk' zoals dat heet. De jongens en meiden moeten dan rasters zetten, kantjes maaien of het hoge gras eraf maaien. Het is heel belangrijk dat ze zichtbaar aan het werk zijn in het dorp.”*

Voor schaapsherders is het een kans om in vaste dienst te zijn en niet seizoensgebonden te werken. Daarnaast krijgen ze een BBL-opleiding voor zorgmedewerker. Schaapsherder is een eenzaam vak. Het is zoeken om de juiste mensen te vinden die hun vak willen combineren met het begeleiden van mensen.

Een ander aspect is het verwerken van het vlees tot vleespakketten die verkocht worden via de webshop. Er zijn nu zo'n 200 vaste klanten. Sinds de start van de samenwerking zijn er zo'n 60 nieuwe producten ontwikkeld en zitten we totaal op 120 producten. Binnenkort starten we met de verkoop van wild. Een bijkomend voordeel is dat de horecalocaties binnen Physis het vlees weer tegen inkooprijzen kunnen gebruiken. Afgelopen jaar zaten er bijvoorbeeld bonnen voor een vleespakket in het kerstpakket van Physis.

Er zijn nu gemiddeld zo'n 12 jongens en meiden aan het werk bij Natuurlijk Beheer. Volgend jaar wordt gekeken wat het heeft opgeleverd en hoe dit initiatief voortgezet kan worden.



**Door de ogen van vrijwilliger Arjan:**

*“Ik woon sinds 7 jaar bij Physis. Ik ben met hen in contact gekomen via mijn vriendin. Ik heb een betaalde baan bij de gemeente Steenwijk op de begraafplaats. Daar zorg ik dat het gras gemaaid is, haal takken weg en help eventueel met het delven van een graf. Maar 1 dag in de week en soms nog een avond rijd ik als vrijwilliger met de vleesbus van Physis rond voor het bezorgen van de vleespakketten. Dat doen we met zijn 3-en. Maar ik rijd de langste afstanden en dus het hele land door. Vorig jaar hebben we zo'n 100.000*

*km gereden. In de toekomst gaan we kijken of we pakketten met PostNL kunnen versturen, zodat we kunnen bezuinigen op de kilometers. Ik vind het prachtig werk. Je bent lekker onderweg en hebt direct contact met klanten, die heel blij zijn dat het vleespakket soms al met een dag geleverd wordt! Ik ben als chauffeur ook het visitekaartje, dus stel ik me heel dienstverlenend op. Zo waren er mensen niet thuis. Ze bleken in Duitsland te zijn. Dan gooi ik mijn planning om en ben ik later op de dag nog bij ze langs gereden.”*



### Payebelwood

Payebelwood is een lerend bedrijf rondom het maken van meubels en wil een springplank zijn naar onderwijs of werk. Payebelwood maakt van sloophout meubels die worden verkocht in de hele Benelux. Alles wordt op maat gemaakt.

### Website [www.payebel.nl](http://www.payebel.nl)

*“Ons bedrijf richt zich op het maken van degelijke meubels voor een betaalbare prijs. De meubels bestaan voor een groot deel uit sloophout en worden gemaakt door jongeren met een licht verstandelijke beperking en gedragsproblemen. Wij vinden namelijk dat zowel mensen als materialen, altijd een tweede kans verdienen. De begeleiding door ervaren meubelmakers garandeert dat het eindproduct voldoet aan onze standaard.”*

De producten die gemaakt worden bij Payebelwood zijn heel gevarieerd. Van banken, bureaus en tafels tot opbergkisten, hapjesplanken, vogelhuisjes en plantenbakken.

Naast vaste begeleiders zijn er ook vrijwilligers actief. Zij zijn het 2e of 3e oog en helpen om de randvoorwaarden te realiseren. Ze helpen bijvoorbeeld mee om gereedschap op een gestructureerde manier op te ruimen, met kleuren op een bord waar de vormen van het gereedschap zijn getekend. Dat is voor de orde in de werkplaats nodig, maar ook handig voor de bewoners die hier werken. Het helpt jongens om hun werk te doen en overzicht te houden.



**Coen Wagenaar:**

*“Naast bewoners van Phusis komen hier ook bewoners van Flinq, Stimulans en uit andere hoeken. In de toekomst zou ik graag andere doelgroepen binnenhalen en bijvoorbeeld een plek voor arbeidsintegratie bieden. Zo zijn we inmiddels gestart om asielzoekers van het COA een plekje te bieden in onze werkplaats. De mix maakt dat we dan meer kunnen bereiken. De productie zou omhoog kunnen en de verschillende doelgroepen kunnen elkaar inspireren. De begeleiding van de jongens en meiden is op maat. Soms moeten ze eerst leren om op tijd te komen, leren samen te werken of hoe te communiceren. Soms heeft iemand zijn dag niet en dan is er even iets anders nodig. Tegelijkertijd willen we ze een vak leren en hebben we afspraken over leveringen met klanten, dat botst nog weleens. De klant wil graag snel een levering, terwijl de bewoner soms even niet harder kan of tijd nodig heeft om dingen te leren. Dat is zoeken naar balans.*”

*Het gaat niet alleen om meubels maken. Zo is er een jongen die we laten oefenen met het doen van koerierswerk. Gelijkwaardigheid staat centraal, want we vinden hier dat er voor iedereen een plek op aarde moet zijn. Het is wel zo dat wij begeleiders zijn en zij bewoners, maar we doen het echt samen. Het uiteindelijke doel is dat ze met een goed gevoel naar huis gaan en dat je ze ziet groeien. Want de potentie van onze doelgroep is groot, de kwaliteit van ons werk is hoog en fouten maken mag.”*

In 2017 is de werkplaats helemaal opnieuw ingericht. De werkplaats is nu minder vrijblijvend ingericht en afgestemd op wat de bewoners nodig hebben, bijvoorbeeld een eigen werkruimte. Alle jongens die bij Payebelwood werken, maken een volledig product en leveren het ook zelf af bij de klant. Iedereen die binnenkomt werkt eerst aan drie vaste producten en dan aan een eigen project. Zo leren ze de basiskennis over houtbewerking en meubels maken.

**Coen Wagenaar:**

*“We hebben een manier van werken ontwikkeld waarbij we geen tekening nodig hebben. Daarbij wordt verder gekeken naar wat iemand wil leren en ontwikkelen. Wat kun je en wat wil je is de kernvraag. Bij jongens met een laag zelfbeeld is het belangrijk dat er succeservaringen zijn. We zetten hoog in op kwaliteit, maar begeleiden in kleine stapjes. Zo stijgt iedere deelnemer boven zichzelf uit. Dat is onderdeel van de filosofie van Payebelwood. Samen ons best doen en een mooi product maken is belangrijk, maar hierbij staan de jongens op nummer 1. We kunnen ze alleen verder helpen als we hen en het werk wat ze doen, serieus nemen.”*

De toekomstdroom van Payebelwood is om te werken vanuit een ketenaanpak, waar mensen met elkaar producten maken. Dus bij de houtwerkplaats maken ze het tafelblad, op een andere plek het onderstel en van de vachten van koeien of schapen wordt leer en/of bekleding gemaakt. Samen met andere dagbestedingslocaties, leerwerkbedrijven en andere ondernemers in de regio. Maar ook het opzetten van een uitzendbureau rondom werk- en dagbesteding behoort tot de mogelijkheden aldus Coen Wagenaar.

**Duurzaamheidscentrum Assen**

In het Duurzaamheidscentrum Assen (DCA in de volksmond) in het Asserbos werken gemeente Assen en Stichting Het Drentse

Landschap samen aan een programma vol educatie, informatie en activiteiten. Het DCA is bedoeld voor educatie van de jeugd in natuur en duurzaamheid. Ook kunnen bedrijven daar duurzaamheidsprojecten promoten. Het gebouw doet haar naam met recht eer aan. Het is opgebouwd uit natuurlijke materialen en er zijn allerlei duurzame technieken toegepast. Denk bijvoorbeeld aan verwarming op basis van houtsnippers, de toepassing van zonnepanelen en warmte-koude opslag. Het is daarmee niet alleen een duurzaam gebouw, maar ook een praktijkvoorbeeld voor bezoekers die hun eigen woning of omgeving willen verduurzamen.

In juni 2015 kreeg Physis het beheer over het DCA. Daarnaast is Physis de uitbater van het horecagedeelte van het DCA, dit naast de horeca activiteiten die al in het Paviljoen bij de Baggelhuizerplas en in de theekoepel in de Gouverneurstuin werden uitgevoerd. De oude Theeschenkerij die aan de overkant van het DCA, bij de kinderboerderij, staat, wordt gebruikt voor groepsbijeenkomsten, trainingen of vergaderingen. Physis biedt binnen het

DCA een werk- en leerplek aan bewoners van Physis, MEE, en Promens Care. Maar er is ook ruimte voor werk-ontwikkelingsplekken via de gemeente of plekken voor 'taakgestraften'.

**Coördinator Bert Bruining:**

*"Ik ben een horecaman met een sociaal hart. Ik werkte voorheen in de Theeschenkerij voor Stichting Hofstede. Nu ben ik de coördinator voor Physis van het Duurzaamheidscentrum. Dat is een mooi concept! We hebben hier een prachtige horecaplek in een gebouw waarin we samenwerken met andere partijen en organisaties. Het is echt een ontmoetingsplek aan het worden waar allerlei mensen, organisaties en initiatieven samenkomen. Zo bouwen we met elkaar aan waardevolle activiteiten in Assen. Waarbij allerlei mensen die anders buiten de boot vallen tot ontwikkeling kunnen komen."*

Deze activiteiten vormen samen een prachtige kweekvijver voor jongeren om te ontdekken waar hun talenten of passies liggen. Dat kan horeca zijn, maar ook



onderhoud van het gebouw, schoonmaak of andere taken. Diverse jongeren die binnen komen, leren eerst om op tijd te komen en de benodigde vaardigheden. Samen wordt gekeken naar leerdoelen en de wensen en mogelijkheden van jongeren. Soms willen jongeren een opleiding doen en dan wordt dat ondersteund. Zo is er een jongen door het begeleidingstraject bij het DCA uitgestroomd naar een pizzeria in de stad. Samen met diverse organisaties zoals PrO Assen, school voor praktijkkon-

derwijs, kijkt Physis of en hoe jongeren een waardevolle bijdrage aan de samenleving kunnen leveren.

Gegevens aantal mensen die werken bij DCA (horeca en beheer)

- DCA totaal 13 medewerkers
- 2 beheerders
- 2 begeleiders
- 1 leerling
- 7 horecamedewerkers
- 1 administratief medewerker.

**Linze van der Tuin, PrO Assen:**

*“Boven in het pand een groep leerlingen met specifieke begeleidingsbehoeften die in het praktijkonderwijs dreigen uit te vallen, deze groep noemen wij Balans. Het gaat om 10 leerlingen van 12 tot 18 jaar. Ze werken individueel vaak via de computer en een aantal leerlingen stromen door naar stagelopen bij Phusis, beneden in het pand. Voor PrO Assen is het een win-win dat leerlingen in de horeca stage kunnen lopen. Met name leerlingen die niet in reguliere bedrijven kunnen worden geplaatst. Leerkrachten en Phusis werken daarin samen.”*

PrO Assen verzorgt er een horeca- en groenopleiding met werk-leertrajecten. Maar zorgt ook voor cursussen bijvoorbeeld rondom schoonmaken. Samen met het Drenthe College worden theorielessen gegeven. Uiteindelijke doel is doorstroming van leerlingen met potentie naar het mbo of AOC Terra.

**Stichting Waterwerk**

Stichting Waterwerk heeft de beschikking over een grote vloot van boten. Van kano's tot een skûtsje. Om alle activiteiten die met boten en water te maken hebben te kunnen faciliteren is in 2015 Stichting Waterwerk opgericht. Daarin komen verschillende activiteiten die met water te maken hebben samen. De stichting brengt ook verschillende initiatieven en partners samen. Zo werken binnen Stichting Waterwerk de volgende partijen samen:

- Stichting Varen in Assen. Deze stichting is eigenaar van de rondvaartboot 'de Fluisteraar'. Deze boot is gebouwd door jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt.
- De Grietmanswijk BV beheert de sloep, de doerak en een zeilboot.
- VOF de Bedoeling beheert het skûtsje, de vlet, fluisterbootjes en kano's.
- Phusis levert dagbesteding.

**Chris Vleesman:**

*“We willen ons skûtsje als groepsaccommodatie gaan gebruiken voor trainingen en andere activiteiten, maar ook om met mensen mee op vakantie te gaan. We willen kano's en fluisterbootjes verhuren. Daarnaast gaan we kijken of we ook camperplaatsen kunnen verhuren. Dat kan hier allemaal. En mensen met afstand tot de arbeidsmarkt kunnen daar gewaardeerde rollen in vervullen en leren samen met anderen die een passie voor water hebben.”*

De Stichting biedt diverse waterarrangementen aan via [www.rondvaartboot-assen.nl](http://www.rondvaartboot-assen.nl)

Te denken valt aan een boottocht met stadswandeling, een high tea of brunch tijdens een vaartocht door Assen. Er zijn zelfs mogelijkheden voor een BBQ, spelletjes of meezingcruise. De horecalocaties van Phusis zoals de theeschenkerij, het Duurzaamheidscentrum of De Haven van Kloosterveen spelen in de arrangementen een belangrijke rol. We werken met een ploeg van zes vrijwillige schippers die

de rondvaartboot kunnen besturen. De bemanning van de Rondvaartboot bestaat verder uit werkloze jongeren die wisselende diensten draaien op het gebied van catering, hostesswerkzaamheden, public relations, verkoop arrangementen en onderhoudswerkzaamheden. Op woensdag is de vaste rondvaartdag. Een van de bewoners van Phusis woont in De Haven van Kloosterveen, is matroos en helpt de schippers. Dat is zijn werk. Zo zijn er mooie combinaties te maken van talenten, wensen en verlangens van bewoners en dat wat de samenleving nodig heeft. De Rondvaartboot functioneert daarmee als sociale onderneming in de 'markt'.

**Havenkade**

Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt werken aan de bouw en het onderhoud van de verschillende boten die onder Stichting Waterwerk vallen. Dat gebeurt vooral aan de Havenkade waar drie bewoners van Phusis werken, twee stagiaires en vastgelopen sociale werkplaats medewerkers. In een ruime loods staan diverse boten en bootjes.



#### Werkbegeleider Jan Felix:

*“We doen alleen het onderhoud van de boten van Physis, niet van externen. Het is een prachtige dagbesteding waar jongens allerlei vaardigheden kunnen ontwikkelen. Zo hebben we net een sleper/opduwer gekregen die we helemaal gaan opknappen. We werken ook aan de bouw van een sloep en doen het onderhoud van de rondvaartboot. Ideaal dat we hier nu aan de Havenkade zitten.”*

Naast deze activiteiten fungeren de medewerkers ook als kluspool voor Physis. Ze

doen als afwisseling van hun werk klussen op de woon- of werklocaties van Physis. Een van de vaste bewoners van de Havenkade is Hendri. Hendri heeft in Oosterwolde gewoond en zijn grote hobby was het ophalen van oud ijzer. Zo had hij uiteindelijk een huis vol met oud ijzer, maar dat was niet helemaal de bedoeling. Ook bij Alescon heeft hij veel met ijzer gedaan en al met al heeft Hendri veel ervaring met en kennis over ijzer. Die hobby is bij de Havenkade omgezet in werk om op een duurzame manier ijzer op te halen, vervolgens uit de spullen te halen en door een andere partij te laten verwerken.

## DOOR DE OGEN VAN HENDRI

“Ik ben 1,5 jaar geleden in Assen komen wonen aan de Van Bingenweg. Eerst woonde ik bij Physis in Oosterwolde. Gelukkig kon ik toen weer bij Jan Felix aan de Havenkade aan de slag met mijn ijzer. Want dat ijzer mocht in mijn woning niet naar binnen! Wat mensen niet weten is dat in heel veel spullen ijzer zit. In motorblokken, blikjes, stereo-installaties of andere apparaten. Als ik het ijzer eruit heb gehaald verzamel ik het ijzer in mijn kar en lever het in bij de oud ijzerhandel. Zo heb ik vandaag alweer 10 euro verdiend. Het geld dat ik verdien met de ijzerverkoop lever ik

in bij de begeleiding en die sparen voor mij. Eerst spaarde ik voor een scooter, maar nu heb ik van de ijzerverkoop een 45 km auto kunnen kopen!! Ik doe dit werk vier dagen per week, helemaal zelfstandig. Je kunt mij gewoon op pad sturen. Soms repareer ik ook nog wat dingen die ik heb opgehaald. Mensen kunnen me bellen en dan kom ik met mijn fietskar de spullen ophalen. Als afwisseling doe ik ook weleens staalwerk aan bootjes of andere klussen die langskomen zoals kachels maken.”



**“ER ONTSTAAT VAAK  
CHAOS, MAAR DAAR  
KUNNEN WE OOK JUIST  
VAN LEREN EN KAN ER  
IETS ONTSTAAN.”**

# VRIJE TIJD

*Naast wonen en werken/leren is vrije tijd ook een belangrijk onderdeel in de ondersteuning die Physis biedt aan bewoners en waar kansen voor ontwikkeling liggen. Naast de ondersteuning bij hobby's en invulling van de dag na het werk/school, springen een aantal activiteiten eruit. Zoals de Vrienden van Physis, bewonersvakanties en het BeachVolleyToernooi dat Physis organiseert.*

**Door de ogen van Dickie:**

*“Dickie heeft lang bij zijn broer in Gieten gewoond nadat zijn moeder was overleden. Hij woont nu in de zorgboerderij aan de Bosweg. Dickie heet eigenlijk Jan. Maar omdat zijn neef ook Jan heet, is men tot een andere naam gekomen toen hij bij zijn broer is komen te wonen. Medeoprichter van Phusis, Lulof Drenth, kent Dickie al vanaf zijn tijd in Gieten, zo vanaf 2005. Hij start in 2005 met een activiteit voor Dickie en Jan en dit breidt zich uit naar ondersteuning 5 x in de week in 2017. Toen zijn broer overleed, is Dickie naar de Bosweg verhuisd. Dat is nu een jaar geleden. Dickie is met pensioen, maar vermaakt zich prima op de Bosweg. Hij heeft zijn eigen klusschuur en helpt met voorkomende werkzaamheden op de boerderij. Soms helpt hij in de tuin of met fietsen repareren. En dat bevalt hem prima. En Lulof maakt dankbaar gebruik van al het gereedschap dat Dickie verzameld heeft.”*

**Vrienden van Phusis**

Omdat er behoefte was aan extra activiteiten voor bewoners van Phusis is Stichting Vrienden van Phusis opgericht. Deze stichting organiseert zo'n beetje elke maand een activiteit voor bewoners van Phusis. Door middel van donaties worden de activiteiten van de Stichting gefinancierd. Deze stichting heeft de ANBI-status.

*“De stichting heeft ten doel het op alle manieren ondersteunen van het werk van Phusis en het verrichten van al hetgeen met het vorenstaande verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn. De stichting dient daarmee het algemeen belang en heeft geen winstoogmerk. De stichting tracht haar doel onder meer te bereiken door het bijeenbrengen van (geld)middelen.”*



Diverse medewerkers en betrokkenen bij Phusis bedenken aan het begin van het jaar een jaarprogramma voor de Vrienden van Phusis. Het gaat bijvoorbeeld om een zeskamp bij de Baggelhuizerplas, zomerfeest met een barbecue, bingo, filmavond, karaokeavond en carnaval. En niet te vergeten activiteiten rondom kerst

en sinterklaas. Veel activiteiten vinden plaats aan de Bosweg bij Oude Willem, maar afhankelijk van de activiteit kan het ook bij het Duurzaamheidscentrum of de Baggelhuizerplas zijn. Voor elke activiteit wordt een poster gemaakt om mensen uit te nodigen. De Stichting heeft een eigen facebookgroep.

**Medewerkster Veronique Laamers:**

*“Ik werk nu 4 jaar voor Physis nadat ik gestart ben als vrijwilliger. Daarvoor werkte ik in de horeca. Ik ben begonnen aan een opleiding en werk met veel plezier in Oosterwolde. Vorig jaar ben ik in het werk van de Vrienden van Physis gerold. Samen met een vijftal collega’s bedenken ik aan het begin van het jaar wat we gaan doen. Het mooiste is als iedereen komt: naast bewoners ook medewerkers. Belangrijk doel is dat je er even uit bent, en dat je elkaar ook weer even ziet. Dat familiegevoel is best belangrijk bij Physis en dan moet je elkaar wel blijven ontmoeten. Gemiddeld komen er 20 mensen op een activiteit af.”*

**Bewonersvakanties**

Niet alle bewoners van Physis kunnen zelf op vakantie of hebben vrienden of familie om mee op vakantie te gaan. Vandaar dat Physis voor de zomervakantie, minimaal twee bewonersvakanties aanbiedt. Het gaat om vakanties in Nederland maar ook in het buitenland. Meestal wordt er een mix gemaakt van sportieve, relax of cultuurvakanties. Bijvoorbeeld naar de

Ardennen, Schiermonnikoog of Duitsland. Bewoners kunnen zich inschrijven als ze interesse hebben en natuurlijk voldoende geld. Gemiddeld gaan er negen bewoners van allerlei locaties mee.

**Kleintje Bevrijdingsfestival**

In 2016 werd Physis door de gemeente gevraagd om voor de ouderen in Assen die niet naar de Baggelhuizerplas kunnen om het Bevrijdingsfestival bij te wonen, een alternatief in het centrum te bedenken. En zo is het Kleintje Bevrijdingsfestival in de Gouverneurstuin ontstaan. Met een muzikaal programma met muziek uit de jaren ‘50 en ‘60 en artiesten uit de buurt werd er, zowel in 2016 als in 2017, een middag- en avondvullend programma opgezet. Het festival wordt onder de vlag van de Vrienden van Physis en door middel van subsidies georganiseerd door Physis. Stagiaires van de opleiding evenementen van het Drenthe College organiseren mee. Ook de horeca van Physis wordt tijdens dit evenement ingezet. Met zo’n 600 bezoekers was dit evenement een groot succes.

**BeachVolleytoernooi Baggelhuizerplas**

Physis is al vele jaren betrokken bij het volleybaltoernooi aan de Baggelhuizerplas dat in het laatste weekend van de zomervakantie wordt georganiseerd. In 2017 werd de 25e editie georganiseerd. Gemiddeld nemen 120 teams deel en spelen met elkaar een toernooi dat op elk niveau gespeeld kan worden. Physis organiseert dit toernooi, onder de vlag van het Asser Beach Collectief. Naast het toernooi was er de afgelopen jaren een Bohemian Ibiza Market, Manolitos Beach Party, Foodtrucks on the Beach. Bewoners en medewerkers van Physis helpen mee met opbouwen van de horeca, opbouwen van de velden en de camping, verzorgen de catering en doen andere voorkomende werkzaamheden.

**Medewerkster Esmee Kikkert:**

*“Ik ben bij Physis begonnen als medewerkster in het DCA. Vervolgens heb ik mijn opleiding bedrijfsadministratie kunnen doen en heb ik een baan op het kantoor van Physis gekregen. Sinds vorig jaar organiseer ik het BeachVolleytoernooi samen met een aantal collega’s. Het allerbelangrijkste is dat we gezellig volleyballen met elkaar. Daarnaast is competitie ook belangrijk. Vrijdags komen de eerste teams en die overnachten op de camping tegenover het paviljoen. Op zaterdag en zondag zijn de wedstrijden. Zowel voor jeugd als volwassenen en voor amateurs en professionals.”*

# DOOR DE OGEN VAN TETTE

*Tette Smit heeft een veelbewogen leven achter de rug. Hij is opgegroeid in een gezin met een zwaar beperkte moeder. Zijn vader kon er ook niet voor hem zijn, zodat hij op zijn 8e al naar een pleeggezin verhuisde. Daar heeft hij zeven relatief rustige jaren gehad. Maar daarna ging het mis.*

Via allerlei instanties kwam hij terecht bij Hoeve Boschoord. Toen hij daar klaar was wilde hij naar zorgaanbieder De Zijlen, want daar was plek en hij kende er mensen. De eerste tijd ging het daar goed. Maar de vaste begeleider van Tette kreeg een ongeluk en kon niet meer terugkomen. Er kwamen nieuwe bewoners waar Tette niet de aansluiting bij vond. Uiteindelijk kon Tette verhuizen naar een eigen appartement met nieuwe spullen. Helaas ging het daar niet goed. Daar was er veel wisseling van personeel en klikte het niet altijd met de vaste begeleiders en liep de stress op bij Tette. Hij werd agressief en vernielde het appartement. Daardoor kon hij eigenlijk nergens meer terecht. Tette woonde een tijdje in een dagbestedingslocatie maar die was niet echt ingericht voor bewoning. “Daar zijn dingen gebeurd waardoor ik in aanraking kwam met de politie. Ik kwam in Beetsterzwaag in de kliniek terecht omdat er eigenlijk nergens plek voor me was. En in de kliniek hoorde ik helemaal niet thuis.”

Eén van de begeleiders waar het wel mee klikte was Jacqueline. Zij was na het werken bij De Zijlen vrijwilliger geworden

van Tette, Tette heeft aldoor contact met haar gehouden. “Op een dag werd ik door Bart en Albert opgehaald. Zij zeiden: je komt bij ons wonen! Ik kende Physis al een beetje via mijn broer Henk. Ik was heel blij dat ik bij de kliniek weg kon.”

#### **Rust**

Tette kwam terecht bij de woonlocatie Tijnstraat. Maar ook daar bleek hij niet te passen. Er waren te veel jonge pubers en daarmee waren er te veel prikkels voor Tette die daar stress van kreeg. “Ik kon uiteindelijk niet roken en niet meer eten, ik vermagerde. En als ik stress heb gebruik ik mijn medicatie niet meer. Toen kwam Jacqueline met het voorstel dat ik in de blokhut bij haar in de tuin kon wonen om tot rust te komen. Daar heb ik 2 maanden gewoond en dat bleek me rust te geven.”

#### **Werk**

Sinds oktober 2017 staat de huidige unit in de tuin. De unit bestaat uit een woonkamer, slaapkamer, keuken, badkamer/wc en met een eigen terras. Begeleiders en Tette lopen door de tuin van Jacqueline om naar de unit te komen. Jacqueline begeleidt

Tette 's ochtends en vanaf 16:30 uur is er een andere begeleider die Tette ondersteuning biedt. Overdag is Tette aan het werk bij de fietsenmaker in Beetsterzwaag.

#### **De toekomst**

Jacqueline kende Tette van eerder en had gezien hoe Tette kan zijn als het goed met hem gaat. Dat was de belangrijkste reden om deze constructie zo aan te durven. Want het wonen van Tette heeft hoe dan ook impact op het gezin. Het is even zoeken geweest, vooral om een ritme te vinden en afspraken te maken, maar het gaat nu hartstikke goed.

Het bevalt Tette hier prima. “Soms gaat het een beetje moeilijk met me, maar ik kan dan terugvallen op de juiste begeleiding. Ik overleg alles. Hier heb ik rust, eigen regels. Het is een mooie oplossing. Ik ben Bart er heel dankbaar voor. En ook Jacqueline die heel erg haar best voor mij heeft gedaan.”

Mijn toekomstbeeld: “Ik ben net weer aan het werk bij de fietsenmaker waar ik eerder ook werkte. Ik wil graag behandeling bij de GGZ om met mijn agressie te leren omgaan. En voor mijn 40<sup>e</sup> wil ik in een eigen gezinswoning in Oosterwolde wonen!”



**“PHUSIS HAALT  
ERUIT WAT ERIN  
ZIT EN NOG EEN  
BEETJE MEER.”**

# ORGANISATIE

*Door de toenemende groei van Physis was een herbezinning op de inrichting van de organisatie nodig. Groei in de zin van een klassieke top-down gestuurde organisatie past niet bij het verlangen van Physis om normaal doen en het gewone leven van mensen centraal te stellen. En om te kunnen doen wat nodig is. Logisch dat deze filosofie met de omringende systeemwereld botst.*

**Directeur Bart de Bruin:**

*“We kijken naar de dromen van een bewoner en niet naar de beperkingen. Terwijl we juist gefinancierd worden op die beperkingen! Het belangrijkste is nog steeds de indicatie van problemen en het ZorgZwaartePakket (ZZP), waaraan het aantal zorguren is gekoppeld. Daar krijgen we geld voor. We richten onze organisatie in op financiering vanuit de ‘oude wereld’, anders hebben we geen geld. Onze begeleiders hebben bijna geen binding met de ‘oude wereld.’”*

Daarnaast maakte Phusis de transitie in het sociale domein dat Phusis haar financiële organisatie moest veranderen en vernieuwen. Al deze ontwikkelingen maken dat er in 2017 gestart is met het aanpassen van de structuur en inrichting van de organisatie en het herinrichten van de financiële administratie.

**Organiseerprincipes**

Vanuit de leidende principes die binnen de organisatie geformuleerd zijn, zijn er de volgende keuzes gemaakt in het organiseren:

1. We hebben beheerders op iedere locatie, die een ‘thuis’ creëren voor onze bewoners.
2. We hebben begeleiders die er zijn voor onze bewoners.
3. We hebben werkbegeleiders. Wonen en werk zijn gescheiden. Alleen als de bewoner het zelf niet lukt om tussen wonen en werk af te stemmen, hebben de medewerkers van wonen en werk contact met elkaar.
4. We hebben experts (orthopedagogen en opleiders) die onze (niet opgeleide) begeleiders steunen.
5. We hebben zorgorganisatoren, die het systeem rondom de bewoner activeert en zorgt dat de bewoner de juiste zorg krijgt.
6. We hebben geen P&O, alleen een personeelsadministratie. Wij organiseren op relatie en dus is iedereen zelf verantwoordelijk voor het onderhouden van een goede (werk) relatie. Werving en selectie ontstaat in ontmoetingen en wordt niet georganiseerd.

Besluitvorming vindt in meerdere omgevingsplaats te weten het zorgproces, KZO, IZO en GZO en op bestuursniveau. Ook de ondersteunende diensten kennen verschillende overlegvormen. Deze processen dienen zo ingericht te zijn dat ze het lerend vermogen van de medewerkers en de organisatie ondersteunen en tevens een transparante werkwijze geven naar externe belanghebbenden en financiers.

Vanuit de leidende principes, zijn de volgende rituelen benoemd:

- a We vieren samen feest: we zeilen 1x per jaar; we organiseren Beachvolleybal; we zijn bij de TT Assen; we hebben een theater, waar we 2x per jaar feest vieren, de diploma-uitreikingen vieren en afscheid nemen.
- b We zijn 1x per week met alle informeel leiders van Phusis bij elkaar; 3x per maand zonder agenda, 1x per maand met agenda. We hebben het daar over bewoners en wat we voor hen kunnen doen en wat dat betekent voor ons.
- c 1x per 2 jaar zoeken onze medewerkers elkaar opnieuw uit. Is dit het team waarmee ik wil samenwerken op deze

locatie? De teams sluiten een mentaal contract om er voor elkaar te zijn.

- d De teams komen 1x per drie weken bij elkaar, waarin ze 1,5 uur praten over het ‘wat’ en 1,5 uur praten over het ‘hoe’.
- e Onze medewerkers volgen een leer-gang, waarin zij leren steeds terug te gaan naar hun observaties en waarin zij leren van elke ontmoeting een kans te maken. De leergroepen worden over de grenzen van teams heen geformeerd.

**Eigenaarschap**

Een belangrijk thema bij deze organisatieverandering is hoe eigenaarschap in de organisatie wordt belegd en vormgegeven. Erg passend bij de filosofie van Phusis is het beleggen van het eigenaarschap zo laag mogelijk in de organisatie, zodat de zorg en ondersteuning zo normaal mogelijk geboden kan worden in een kleinschalige omgeving.

**Miranda Teerling:**

*“Binnen de concrete context van de bewoner, medewerker en omgeving, kan het beste gestuurd worden op dagelijkse beslissingen. En moeten informatie en mandaat daar dus ook zo dicht mogelijk belegd worden. Zodat het gewone leven zo goed als mogelijk vorm kan worden gegeven. Daar waar de ondersteuning nodig is, kan de eigenaar terugvallen op externe hulpbronnen die o.a. door Physis geboden worden. Te denken valt aan inzet van organisatie coaching en ondersteunende diensten zoals gedragsdeskundigen, personeelsmedewerker, administratie en secretariaat.”*

De celstructuur, waarbij kleine, zo zelfstandig mogelijke eenheden, ondersteuning bij het wonen en het werken (dagbesteding) bieden aan mensen met een licht verstandelijke beperking met een hulpvraag, is de richting waarop wordt georganiseerd. Het sturen op het perspectief van bewoners staat hierbij centraal. Individuele plannen worden perspectief gericht ontworpen en geschreven waarbij

probleembeschrijvingen van in het verleden gerezen problematiek uitdrukkelijk wordt vermeden.

**Medewerkers**

Door de groei van het aantal mensen dat ondersteuning nodig heeft, is ook het aantal medewerkers gestegen. Die ontwikkeling heeft grote druk gelegd op de organisatie. Voor een kleinschalig bedrijf met het familiale diep geworteld in het systeem, is sterke groei in korte tijd een hele kluit. En dwingt de organisatie ook om door te groeien naar een nieuwe vorm, waarin wel de filosofie en principes overeind blijven. Een andere ontwikkeling is dat in deze groei de aandacht voor het primair proces altijd leidend is geweest met als gevolg dat er minder aandacht was voor de ondersteunende processen. In 2017 is er daarom voor gekozen om ook de backoffice qua systemen te reorganiseren. Een aantal online toepassingen zijn ingevoerd en slimmer aan elkaar gekoppeld.

mbo BBL	hbo BBL	mbo	hbo	stagiaires	universitair
35	24	30	14	5	5

**Aantal werknemers 113**

Er waren 113 medewerkers in dienst. Waaronder academisch, hbo, mbo en leerlingen. Zowel in het primaire proces, als in de ondersteuning

**Mextra**

Eén van de manieren om medewerkers te ondersteunen bij hun werk is het gebruik van Mextra, het online bewonersdossier voor alle betrokkenen. Physis gebruikte deze tool al sinds 2013, maar maakte nog lang niet van alle componenten gebruik. Niet alleen door de groei, maar ook door de veranderingen in de financiering in 2015/2016 was het nodig om Mextra optimaal te gaan gebruiken. Zo is Mextra gekoppeld aan indicaties, beschikkingen en andere formele processen. Vervolgens zijn er mensen opgeleid om alle teams te trainen in het gebruik van Mextra.

**Medewerker bewonersadministratie Jaap Noya:**

*“Ik houd me bezig met de bewonersadministratie. En dan vooral het geautomatiseerde dossier via Mextra. We hebben dat aangeschaft om een goed en professioneel rapportagesysteem te gebruiken dat het primair proces kan ondersteunen. Mextra is puur gericht op de bewoner. Het dossier is van de bewoner en wij mogen erin kijken. Ook een goed middel om je kwaliteit te borgen, zowel intern als ook extern. Kortom, dit is een mooi systeem dat past bij de filosofie van Physis. Mextra zorgt immers dat de bewoner regie heeft over zijn dossier.”*

Mextra maakt het mogelijk dat de bewoner inzicht heeft in zijn eigen dossier, doelen en actieplannen. Ook begeleiders, ouders en een mentor of bewindvoerder kunnen meekijken en rapporteren. Het is mogelijk om delen privé te maken, afhankelijk van wat de bewoner geautoriseerd heeft.

#### Jaap Noya:

*“Zo kunnen we gaan sturen op het zorginhoudelijke proces door het rapporteren op persoonlijke doelen van bewoners. Op die manier kunnen we de begeleiding beter afstemmen en specifiekere regelen. De komende tijd gaan we focussen op het gebruik van Mextra door bewoners. Niet alle bewoners hebben de vaardigheden of apparatuur om Mextra te gebruiken. Daar moeten we nog wat op verzinnen. Wat al wel gebeurt is dat medewerkers hun dagrapportage samen met bewoners invoeren.*”

In 2017 is een upgrade gedaan van het financiële systeem. De personeelsadministratie en de boekhouding zijn nu aan elkaar gekoppeld via AFAS. Dat is een enorme verbetering omdat dingen nu makkelijker

terug te vinden zijn en het geheel transparanter is geworden. Een ander voordeel is dat beheerders en coördinatoren nu meer inzicht hebben in de financiële stromen, ook van hun locatie of bedrijf. Ze kunnen daardoor meer regie voeren en invulling geven aan zelfsturing.

#### Jaap Noya:

*“Binnen de administratie hebben we de laatste tijd een enorme werkdruk gevoeld mede door al de wijzigingen die we hebben meegemaakt. De meeste mensen zijn enorm loyaal is gebleken, want ondanks de werkdruk is de sfeer op de administratie goed gebleven. In onze organisatie heeft het primaire proces altijd voorop gestaan, maar de backoffice moet ook op orde zijn, zeker als je zo sterk groeit. Daarom was het nodig om een inhaalslag te maken.”*

In 2016 is een advies gegeven hoe de digitale werkomgeving in te richten. Dit naar aanleiding van interviews met medewerkers. Om de flexibiliteit te waarborgen kunnen medewerkers hun eigen telefoon of iPad gebruiken vanuit het principe “Bring Your Own Device”. Deze wordt inge-

richt met de benodigde systemen en apps die dan veilig gebruikt kunnen worden.

#### Kwaliteitsonderzoek ‘Anders organiseren vanuit dialoog.’

In november 2017 voerde het Netwerk Perspectief een kwalitatief onderzoek uit bij Physis. Dit onderzoek was een vervolg op het kwaliteitsonderzoek van Perspectief uit 2012. Een goede manier om je organisatie door te lichten is een team van vier mensen met verschillende achtergronden en perspectieven drie dagen lang in de keuken van Physis laten kijken. In het onderzoek werden zo’n 60 mensen gesproken: 15 bewoners, 25 medewerkers in allerlei rollen en functies, 5 familieleden, 2 vrijwilligers en 10 andere betrokkenen bij Physis. Door vanuit een veelheid aan perspectieven ervaringen op te halen wordt op een narratieve en kwalitatieve manier onderzoek gedaan. Naast interviews is er met mensen meegewerkt, gegeten, koffiedronken en is het team rondgeleid binnen woon- en werkplekken.

#### De kernvraag van Physis aan het team was:

“Doen we wat we zeggen en zeggen we wat we doen?”. Uit het onderzoek kwam naar voren dat Physis bestaansrecht heeft. In het onderzoeksrapport valt te lezen: “Physis biedt mensen die tussen wal en schip vallen een veilige plek om te wonen en om weer een bestaan op te bouwen via school of werk.”

#### De rode draad van het onderzoek was:

*“Hoe kan Physis zich duurzaam organiseren telkens weer opnieuw in dialoog met iedereen die betrokken is? Zodat je met elkaar het juiste antwoord voor dat moment in die situatie kunt vinden. En zodat je leert om te gaan met botsende logica’s en spanningen die zich in de praktijk van alledag voordoen.”*

In het rapport wordt dieper ingegaan op diverse paradoxen die zich in de praktijk voordoen en die alleen in dialoog op te lossen zijn. Daarnaast zijn kansen voor ontwikkeling benoemd op zowel het niveau van de deelnemer, de locatie, de organisatie en de omgeving.

**Lid van de Raad van Toezicht Gea Smith:**

*“Ik ben 62 jaar, heb altijd in de welzijnssector gewerkt. Ik ben Statenlid geweest en heb veel politieke en bestuurlijke ervaring en een groot netwerk. Vanaf mei 2018 ben ik GroenLinks wethouder in de gemeente Assen. Helaas moet ik daardoor de Raad van Toezicht bij Phusis verlaten. Ik leerde Phusis kennen in mijn werk als opbouwwerker toen ik meewerkte aan het boek van Kees Opmeer. Hij schreef het boek over zwerfjongeren voor Phusis. Vervolgens heb ik begin 2016 op een vacature voor de Raad van Toezicht gesolliciteerd. Een hele open club, we zijn heel open en eerlijk naar elkaar en we houden elkaar scherp. Dat is ook nodig bij een organisatie die vooral bezig is met ‘de bedoeling’ en ‘doen wat nodig is’. Juist die andere manier van werken en de benaderbaarheid valt me aldoor op, dat is ook echt anders dan bij andere organisaties. Maar in de buitenwereld wil het systeem controleren en minder samenwerken, dat roept aldoor spanning op waar je je toe moet verhouden. De transities in het sociale domein hebben ons gedwongen om een volgende stap in de organisatie te zetten. Dat hebben we dan ook gedaan de afgelopen tijd.”*

**Naleving van de gedragscodes.**

Als klein zorgbedrijf zijn we zo transparant als mogelijk. Daarom is de code huiselijk geweld en kindermishandeling geïmplementeerd en weten medewerkers hoe te handelen bij incidenten. Voor bijna alle medewerkers is er een Verklaring Omtrent Gedrag uitgegeven door de gemeente waar medewerkers woonachtig zijn. Phusis heeft een gedragscode voor alle medewerkers in het omgaan met bewoners, familie en met elkaar. Deze omgangsafspraken bespreken we mede in het drie wekelijks overleg waarbij een aanwezigheidsplicht geldt voor alle medewerkers.

**Governance**

Zes jaar geleden is Phusis gekanteld van een dagelijks bestuur naar een Raad van Toezicht model. De Raad van Toezicht werkt jaarlijks aan het optimaliseren van de uitvoering van de Governancecode Zorg. Deze richtlijnen zijn uitgangspunt van sturing voor de Raad van Toezicht. Henk Jeukens was al lid van de Raad van Toezicht en heeft in 2016 het voorzitterschap overgenomen.

De veranderingen in de financiering van de zorg die in 2015 zijn doorgevoerd in het sociale domein hebben grote invloed

gehad op het werk van Phusis. Voor 2015 werkte Phusis vooral op basis van PGB. De traditie om vanuit een PGB-financiering de dienstverlening vanuit Phusis aan te bieden is in de huidige tijdsgeschiedenis niet goed houdbaar meer, terwijl het juist heel passend is bij de filosofie van Phusis.

Als gevolg van deze ontwikkeling en de transities in het sociale domein uit 2015, is Phusis ook contractpartner geworden van diverse gemeenten voor het kunnen aanbieden van zorg.

**Overzicht gemeenten:**

- Ooststellingwerf
- Weststellingwerf
- Opsterland
- Assen
- Leeuwarden
- Midden-Drenthe
- Tynaarlo
- Noordenveld
- Aa en Hunze

Daarnaast werkt Phusis in toenemende mate in onderaannemerschap voor zorgaanbieders

die gecontracteerd zijn voor de Wet Langdurige zorg (WLZ).

De organisatie hiervan met verschillende gemeenten en organisaties, procedures en verschillende financieringsstromen kost veel tijd en energie en trekt Phusis naar een systeem en bureaucratie die eigenlijk niet past bij haar organisatie.

**Directeur Bart de Bruin:**

*“De strakke structuur zit erin dat we vragen: wie ben jij op dit moment? En dat schrijven we op een postzegel, we maken er geen uitgebreide diagnose van, want daar worden onze jongens en meiden heel verdrietig van. Als daarin staat dat ze verstandelijk beperkt zijn, en ze vinden zelf niet, dan heb je een hartstikke moeilijk gesprek. Maar ik heb het wél nodig voor de financiering. Dus we meten het IQ, dat gaat naar het CIZ, en daar krijgen we ons geld voor. Maar het gesprek met de bewoner gaat over: waar wil je naartoe. Wat ze dan zeggen: we willen graag een auto, rijbewijs, trouwen, kindjes, huis, betaald werk.”*



**“ALS JE ALLES WILT  
ORGANISEREN EN  
VASTLEGGEN IN  
SYSTEMEN, KRIJG  
JE DE FLOW NIET.”**

# OMGEVING

*Ook de omgeving van Physis is de afgelopen periode sterk veranderd. Met steeds meer betrokkenen in de steeds langere en intensievere afhankelijkheidsketens moet rekening gehouden worden. Te denken valt aan: klanten, inwoners, leveranciers, aandeelhouders, financiers, milieugroepen, pers, tv, social media.*

En dan de druk van meer en sneller veranderen. Tegen de tijd dat de besluitvorming is afgerond is de situatie alweer veranderd en het besluit achterhaald. Samenwerken binnen deze ketens is nodig om de juiste context voor mensen te realiseren in de wijk, buurt, dorp en stad.

#### Contacten met gemeenten en inspecties

- Gemeente Assen;
- Gemeente Ooststellingwerf;
- Sociaal Domein Friesland.

#### Samenwerking met Spirit

Phusis werkt met verschillende zorginstellingen samen, zowel in het Noorden van het land als daarbuiten. Een daarvan is Spirit. Spirit biedt specialistische jeugdhulp in het westen van het land.

#### www.spirit.nl

*“Spirit staat klaar voor jeugdigen en gezinnen die de aansluiting met de samenleving missen. We kijken naar hoe ieder mens is en helpen zonder waardeoordeel. We zien verschil, maar handelen op basis van respect en gelijkheid.”*

De directeur van Spirit, Frederique Coelman kwam in contact met Phusis tijdens het diner ‘gekke en criminele kinderen’, dat georganiseerd werd door Shirine Moerkerken van Strange. Toen er zich recent een situatie voordeed rondom een jongeman die al een aantal keren opgenomen was geweest in de gesloten jeugdzorg, heeft Frederique contact gezocht met Phusis. De jongen woonde al een tijdje weer bij zijn vader, maar nadat er een incident had plaatsgevonden, wilde men hem weer gesloten plaatsen in een instelling.

#### Frederique Coelman:

*“Omdat wij daar niet meer in geloofden, zijn wij op zoek gegaan naar een passende maatwerkoplossing voor deze jongen en daarvoor heb ik contact opgenomen met Phusis omdat ik ervan uitging dat hij daar op zijn plek zou kunnen zijn. Wat Phusis doet is het bieden van onvoorwaardelijkheid in de relatie en het zorgen voor een context waarin deze jongen optimaal kan en mag zijn en kan groeien. Als het niet goed gaat met de jongen wordt hij niet afgewezen maar wordt er binnen de context gezocht naar*

*oplossingen en aanpassingen van de context. Dit betekent voor deze jongen dat hij niet meer afgewezen wordt, dat hij mag zijn wie hij is, dat hij mag blijven op de plek waar hij verblijft, dat hij de ondersteuning krijgt die hij nodig heeft en dat hij groeit waardoor hij bv. nu ook aan het werk is!”*

#### Crossovers

Phusis wil in alles wat ze doet een duurzame bijdrage leveren aan een inclusieve samenleving. Om zo de jongens en meiden terug te brengen in de samenleving, op plekken en in een gemeenschap waar ze het wel kunnen redden. Er is daarnaast een groot verlangen om de noodzakelijke veranderingen te brengen in het Nederlandse systeem van langdurige zorg.

#### Directeur Bart de Bruin:

*“Ik ben geen voorstander van hokjes denken. Ik richt me liever op het in beweging krijgen van mensen. Dat je met een uitkering thuis zit wil niet zeggen dat je niet meer van waarde kunt zijn voor de samenleving. Ik wil de mensen laten zien dat wanneer je bij ons aan het werk gaat, je wel degelijk iets kunt toevoegen.”*

Bij Phusis uit zich dat inmiddels op vele manieren, zoals beschreven in dit jaarverslag. Crossovers tussen markt, sociaal domein en de zorg waarin de wederkerigheid en duurzaamheid centraal staat. Het gaat niet alleen om helpen van mensen en het runnen van een organisatie. Het gaat juist veel verder dan dat.

#### Bart de Bruin:

*“Juist die cross-overs maken mij er bewust van in wat voor sector ik werk en dat ik sociaal ondernemer ben. In mijn werk ligt de focus niet op geld, zoals bij de “normale” ondernemer, maar juist op de zorg en het helpen van mensen met zo min mogelijk geld en middelen.”*

Crossovers tussen de langdurige zorg, WMO, participatiewet en de markt leidt tot het meedoen van mensen, waardoor kwaliteit van bestaan wordt geoptimaliseerd in hun levens. Die crossovers maken ook dat Phusis minder geld voor de zorg nodig heeft, mede omdat het geld uit de markt wordt gehaald. Phusis werkt ook met allerlei maatschappelijke clubs samen, zoals Natuurmonumenten, Staatsbosbe-

heer, ondernemers, de gemeente, waar we onze activiteiten aan kunnen koppelen.

Op individueel niveau zien we mensen met een beperking, komend vanuit een reguliere instelling met een forse indicatie, na een paar jaar zich prima staande houden met een paar uur ondersteuning in de week. Verschillende bewoners van Physis halen hun rijbewijs. Zelfs het starten van een eigen onderneming door een jongeman die vanuit een gesloten setting bij Physis is geplaatst behoort tot de mogelijkheden. Meer bredere resultaten zijn te vinden in de afname van crimineel gedrag, minder of geen contact met politie en justitie, minder medicatiegebruik, waardoor de samenleving minder wordt belast. En een gevolg is dat veel bewoners na een herindicatie een veel lagere indicatie krijgen.

De impact is groot.

#### **Bart de Bruin:**

*“Neem het halen van een rijbewijs, vroeger zouden we zeggen: levensgevaarlijk. Maar wie zijn wij om er een oordeel over te hebben? Laat een rijinstructeur er maar mee stoeien. Als die zegt tegen de bewoner: dit moet je echt niet doen, dan heeft de bewoner het zelf ontdekt. Maar, het is vaak onvoorstelbaar: in 9 van de 10 gevallen halen ze wel het rijbewijs. De bewoner neemt daarvoor kleine stappen. Misschien begint het met niet vloeken in het verkeer. Daar werken we aan, en als dat lukt, dan vieren we een feestje, want de eerste stap naar het rijbewijs is binnen. Zo, en wat is nu de volgende stap? Zo werken we stap voor stap aan het perspectief.”*

#### **Promotieonderzoek**

##### **‘Duurzame zorg waarmaken’**

Vanuit het Nederlands Wetenschappelijk Onderzoeksbureau en Het Groene Brein is interesse voor de manier van werken van Physis. Daarom doen twee docenten van de Hanzehogeschool vier jaar lang onderzoek binnen zorgorganisaties, waaronder Physis. Ze promoveren aan de Erasmus Universiteit op het onderwerp duurzame

businessmodellen in de zorg. Het onderzoek gaat over de manier waarop Physis duurzame zorg organiseert, dus goede zorg voor iedere bewoner, die toegankelijk moet zijn voor iedereen en die ook op lange termijn betaalbaar is. Onderzoekers Linda Rutkens en Roelfke Benedictus hebben aanvullende competenties. Linda is accountant en Roelfke is organisatiepsycholoog.

#### **Linda Rutkens:**

*“De aanleiding voor dit onderzoek was de vraag van Bart de Bruin: ‘hoe houden we intenties overeind in een georganiseerde wereld’. Deze vraag intrigeerde ons vanuit verschillende vakgebieden. In 2015 zijn we gestart met ons promotieonderzoek. De eerste tijd zijn we vooral bezig geweest met literatuurstudie en met het in beeld krijgen van de context van de langdurige zorg. Binnen de langdurige zorg ligt de focus op het begeleiden van mensen bij het leiden van hun leven. Mensen ervaren dat alles dichtgetimmerd zit. Zowel extern vanuit bv. de inspectie maar ook intern omdat mensen geneigd zijn om alles vast te zetten en te organiseren en het systeem*

*leidend te laten zijn. Daar sla je de ziel van de zorg er een beetje mee uit. In het mainstream denken binnen management control literatuur staat objectiviteit, meetbaarheid, controle, wantrouwen en afrekenen centraal. De Self Determination Theory (organisatiepsychologie) stelt echter dat de mens gemotiveerd is om een zinvolle bijdrage te leveren en biedt daarmee een ander uitgangspunt voor de besturing van zorgorganisaties.”*

Dat bracht de onderzoekers op de vraag: “Hoe ervaren zorgmedewerkers de besturing binnen hun organisatie en welk effect heeft dat op hun motivatie?” Met als doel om te komen tot een beeld hoe de besturing eruit moet zien zodat de motivatie behouden en versterkt wordt. In 2018 gaan de onderzoekers bij diverse voorlopers in de langdurige zorg praktijkonderzoek doen. Dus ook bij Physis.

# DOOR DE OGEN VAN MIRANDA

*Miranda Teerling is sinds het voorjaar van 2017 betrokken bij Physis. Miranda kende Bart de Bruin en dus ook Physis al sinds 2003, vanuit hun samenwerking binnen de jeugdgezondheidszorg. Miranda kijkt als nieuwkomer met een frisse blik naar Physis.*

Wat haar vooral opvalt is dat bewoners opvallende ontwikkelingen laten zien en medewerkers vanuit relatie dicht bij bewoners organiseren op ontwikkeling en perspectief en daarbij ook dicht bij een inclusieve samenleving organiseren. Physis is de pioniersfase ontgroeid en gaat over naar een nieuwe fase van organisatieontwikkeling. Dat is ook nodig na 15 jaar. En daar past ook een nieuwe inbedding van de organisatie en het herbeleggen van eigenaarschap bij.

Haar bijdrage aan Physis heeft zich daar in de afgelopen periode dan ook vooral op gericht. “Wat ik gebracht heb zijn nieuwe perspectieven voor doorontwikkeling en het aanboren van energie en oplossend vermogen wat in de organisatie aanwezig is of moet worden toegevoegd om de verandering aan te gaan. Bewustwording dat we binnen de filosofie en inrichting van Physis nog best kunnen variëren en wat we daarbij nodig hebben om onze ontwikkeling te volgen en te reflecteren op wat we doen. Zodat we kunnen bijsturen naar perspectief. Mijn kerncompetenties zijn aanvullend op die van Bart. Ik herken

in het dagelijks leven en de inrichting van Physis heel erg de visie en het gedachtegoed van Physis. En wordt hier blij en enthousiast van. Wat ik voortdurend en in ieder gesprek toets is of we dicht bij de kernwaarden en missie/visie blijven. Ik kan goed duidelijk maken wat impliciet blijft en hierin ondersteunen naar taal en explicitering. Daarnaast heb ik gevoel voor organisatie, passende structuur en volg ik de organisatieontwikkeling op alle niveaus om na te gaan wat we met elkaar wel en niet organiseren en wat dit brengt in het perspectief van bewoners, medewerkers en samenleving. Daarnaast vraagt een zorgorganisatie als deze, waar we gericht zijn om gelijkwaardigheid en ondersteuning waar nodig een helderheid waar eigenaarschap ligt en van wie dat eigenaarschap is en hoe we vanuit dat eigenaarschap relatie maken, om samen op weg te gaan. Ook kan ik vanuit de dialoog met bewoners en medewerkers goed nagaan welke condities voorwaarde scheppend zijn of een bedreiging voor het perspectief. Wat me ook opvalt is dat we binnen deze context een andere taal hanteren. Deze taal is gericht op gelijk-

waardigheid en relatie. Samen doen en samen leven is ook zo'n mooi kenmerk. Wat een schat aan mogelijkheden biedt dit om werkelijk relatie te maken en kansen te bieden. Om bewoners en medewerkers uit te nodigen naar perspectief. Juist dit element vraagt om helderheid in wat we anders doen. En ook om bescherming. Want met alle wet en regelgeving, professionalisering en risicotaxaties verliezen we zomaar de ingrediënten die werkelijk het verschil maken.

Op de vraag welke nieuwe woorden Miranda heeft ingebracht noemt ze verrassend genoeg: nekkraag. Ze licht dit toe: "Als je eigenaar bent dan is het een zoektocht waar je al kunt zwemmen en waar niet. Je mag niet verdrinken. De zoektocht die we samen aangaan. Wat heb je primair nodig om te blijven drijven en wat heb je nodig om te kunnen leren en waar moeten er soms extra bandjes bij om te zorgen dat je veilig bent."

Het ontwikkelperspectief waar we aan werken is dat we integratie en inclusie van bewoners bevorderen. Dat willen we bereiken door kleinschaligheid van de zorgcontexten, bewoners ondersteunen dichtbij en in de samenleving. Daarnaast bieden we werk en dagbesteding wat ook in en met de samenleving wordt georganiseerd. Medewerkers hebben naast een zorgachtergrond vaak een rijke geschiedenis en ervaring op andere werkterreinen. Ook zijn er contexten waar medewerkers en bewoners samen een kleine leefgemeenschap vormen en werkelijk met elkaar samenleven. Elke locatie is een unieke plek en heeft eigen kenmerken. We sturen er op dat eigenaarschap zoveel mogelijk in die context ingericht worden met aandacht voor kwaliteit zodat daar het dagelijkse leven en de ondersteuning van mensen in het leven zo goed mogelijk wordt vormgegeven. Alleen zo kunnen we onze kernwaarden waar maken.

*Een voorbeeld uit de praktijk van Physis dat Miranda inspireert.*

## OP SKIVAKANTIE

Het is winter en een beheerdersechtbaar is aan het onderzoeken hoe zij meer energie kunnen krijgen in het werk en meer in verbinding kunnen zijn met elkaar. Bij hun plannen om op reis te gaan ontstaat er een flow en ontmoeten ze bewoners. Een week later al gaan ze met bewoners op skivakantie. Ze regelen alles snel en efficiënt. Ze gaan op vakantie en genieten. En dan zie je dat jongens en meiden met weinig perspectief iets doen wat ze nooit voor mogelijk hadden gehouden. En met elkaar iets beleven waar ze nog lang vruchten van plukken. Thuis blijkt dat juist doordat de oplossing voor de vraag gekoppeld is aan het gewone leven en gewoon doen in plaats

van het focussen op de problemen en risico's er beweging is ontstaan. Er is iets in de context veranderd dat van blijvende waarde is.

Bewoners en medewerkers wonen en werken samen. Er is reuring op het erf. Bewoners komen thuis van hun werk. Andere bewoners richten zich op het leveren van vlees wat wordt getransporteerd door bewoners naar klanten. Het is een gezellige boel en er wordt ook gewerkt. De begeleider helpt bij de werkzaamheden en houdt zicht op hoe bewoners thuishouden en vangt hen op. Vanuit een natuurlijke reuring op het erf wordt zorg geleverd op een inclusieve manier.



**Uitgave**

Stichting Physis  
Esstraat 1<sup>a</sup>  
9401 NS, Assen  
[www.stichtingphysis.nl](http://www.stichtingphysis.nl)

**Teksten**

Heleen Hartholt, [www.burotroje.nl](http://www.burotroje.nl)

**Fotografie**

Yolanda Visser Photography  
Piet Oosterbeek  
Sake Elzinga  
Stichting Physis

**Grafisch ontwerp**

Rik Bakker, [www.rikontwerpt.nl](http://www.rikontwerpt.nl)

**Drukwerk**

Netzodruk Groningen

