

Jaarverslag

januari 2022 - december 2022

Bij Bram B.V.

bijBram Wonen

Locatienummer: 2456



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	6
3.3 Algemene conclusies	7
4 Deelnemers en medewerkers	8
4.1 Deelnemers	8
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	8
4.3 Personeel	9
4.4 Stagiars	9
4.5 Vrijwilligers	10
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiars en vrijwilligers	10
5 Scholing en ontwikkeling	11
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	11
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	13
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	13
6 Terugkoppeling van deelnemers	14
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	14
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	15
6.3 Inspraakmomenten	16
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	16
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	16

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	17
7 Meldingen en incidenten	18
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	18
7.2 Medicatie	18
7.3 Agressie	19
7.4 Ongewenste intimiteiten	19
7.5 Strafbare handelingen	19
7.6 Klachten	19
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	19
8 Acties	21
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	21
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	25
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	28
9 Doelstellingen	29
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	29
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	29
9.3 Plan van aanpak	29
Overzicht van bijlagen	31

Jaarverslag

De certificering voor het keurmerk Kwaliteit Laat Je Zien is een continu proces. Iedere drie jaar vindt er een audit plaats op de zorgboerderij. In de tussentijd wordt elk kalenderjaar getoetst door middel van het jaarverslag. In het jaarverslag geeft de zorgboer(in) een weergave van alle ontwikkelingen op de zorgboerderij en legt hij/zij verantwoording af over het voldoen aan de eisen van het kwaliteitssysteem.

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Bij Bram B.V.

Registratienummer: 2024

Pr. Marijkeweg 59 d, 4233 HK Ameide

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 70317135

Website: <http://www.bijbram.nu>

Locatiegegevens

bijBram Wonen

Registratienummer: 2456

Broekseweg 68, 4231VG Meerkerk

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: St. Zorgboeren Zuid-Holland

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

Door middel van onderstaande vragen wordt de inhoud, van een aantal hoofdstukken, van het jaarverslag bepaald.

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiairs

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?

- Ja, van medicatie
- Ja, van agressie

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?

Deze vraag gaat over een enquête van de Federatie Landbouw en Zorg t.b.v. de belangenbehartiging.

- Ja

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Belangrijk voor de lezer van dit jaar verslag.

Voorafgaand aan dit jaarverslag wil ik gebruik maken van de gelegenheid om hier expliciet te vermelden dat Zorgboerderij bijBram (2024) en bijBram Wonen (2456) nauw met elkaar verbonden zijn. Alhoewel verspreid over twee locaties; het primaire proces wordt samen met bijBram Behandeling (HKZ- gecertificeerd) vormgegeven op en vanuit beide locaties.

Zorgboerderij bijBram is uitvalsbasis voor individuele begeleiding en behandeling en biedt dagbesteding aan leden van maandag t/m zaterdag. bijBram Wonen is een woonlocatie, waarbij middels scheiden van wonen en zorg ambulante begeleiding op afspraak en afroep(24/7) geboden worden. Daarnaast biedt deze locatie op vrijdag onderdak aan de creagroep van bijBram.

Gevolg van deze organisatiestructuur en de wijze waarop KLJZ/ Federatie L&Z de kwaliteitsmodules hebben ingericht is dat 2024 en 2456 als één geheel benaderd dient te worden. Bij het maken van de werkbeschrijving, het uitvoeren van audits, maar ook bij het inregelen van algemene zaken als inspraak en tevredenheid zitten de Federatie en bijBram op één lijn; bekijk de locaties als één geheel.

Gevolg is dat bij het schrijven van een jaarverslag het jaarverslag van 2024 leidend is, het jaarverslag 2456 is grotendeels gelijk aan het jaarverslag 2024, maar wordt op specifieke punten aangevuld/ aangepast.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

2.2 Zorgboerderij in beeld

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een algemene beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Het verdere jaarverslag geeft weer hoe aan de kwaliteit van zorg wordt gewerkt binnen de context van het hier beschreven zorgaanbod.

In het jaarverslag van Zorgboerderij bijBram is een uitgebreide schets van 2022 vermeld. Hier willen we de ontwikkelingen van bijBram Wonen aan toevoegen. Nadat eind 2021 de woonboerderij verbouwd en wel werd opgeleverd trokken de eerste bewoners in hun studio's. Dit proces ging door in 2022. In het voorjaar waren alle studio's bezet.

Nieuwe bewoners, nieuwe gezichten, dat betekent wennen voor iedereen. Voordeel van eenpersoonstudio's is dat een ieder zich kan terugtrekken wanneer hij of zij dat wil. Op die manier kun je zelf bepalen hoe snel en intensief je aan de ander went. De ervaring leert dat wanneer leden in goede doen zijn zij zich aan elkaar optrekken, ervaringen delen en in elkaars sociale netwerk terecht komen. Schaduwkant is dat in mindere tijden men elkaar ook het donker in kan trekken, of dat men zich stoort aan de ander ipv optrekt. Samen met begeleiders en behandelaars geven de bewoners invulling aan hun traject waarbij woonvaardigheden en activering centraal staan.

De bewoners kennen een grote diversiteit aan trajecten dagbesteding. De een werkt, de ander studeert, de volgende doet vrijwilligerswerk en weer een ander vermaakt zich vooral op de woonlocatie met dagactiviteiten. Al met al maatwerk wanneer het gaat om de invulling van begeleiding en behandeling.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Een beschrijving van de veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen. Hier wordt beschreven hoe er aan kwaliteit van zorg wordt gewerkt en hoe het kwaliteitssysteem wordt toegepast.

Het jaarverslag van Zorgboerderij bijBram staat nadrukkelijk stil bij:

1. Bestendigen zorgaanbod.
2. Contractering WLZ
3. Harmonisatie en versterking kwaliteitscyclus vanuit de verschillende keurmerken.

Ten aanzien van punt 2. willen we hier nadrukkelijk vermelden dat er geen sprake zal zijn van inkoop woonzorg-WLZ (zorgzwaartepakketten), vanuit de WLZ zal alleen dagbesteding en individuele begeleiding geboden worden. bijBram Wonen heeft niet de ambitie een woonvoorziening te worden waar 24 uur per dag begeleiding aanwezig is. Het blijft een woonlocatie met ondersteuning op afspraak en afroep.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

3.3 Algemene conclusies

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de ontwikkelingen en situaties die bij "3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij" en "3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces " zijn beschreven.

Zie het jaarverslag van Zorgboerderij bijBram. Voor bijBram Wonen heeft 2022 vooral in het teken gestaan van opbouw van de woonlocatie. Leren kennen van de bewoners, inrichten van de ondersteuning en vormgeven van individuele trajecten. De ondersteuning bestaat momenteel uit:

- Begeleiding op afspraak (tot 7 uur per week)
- Activering op maat (6 dagdelen per week)
- Groepsbegeleiding rond de avondmaaltijd op maandag, dinsdag, woensdag.
- Beschikbaarheid van de zorgboerderij op zaterdag.
- Een checkmoment op zondag.

Nu een jaar verder maken we de eerste balans op. Twee bewoners stroomden succesvol uit. Een van hen ging zelfstandig wonen. Voor een ander werd een passende plek gevonden in een WLZ-instelling.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

Een beschrijving van de doelgroepen, het aantal deelnemers en de wijzigingen hierin.

BijBram biedt begeleiding en dagbesteding aan mensen met ernstige psychische klachten en/of verslaving. Mensen die te maken hebben met verveling, met een teveel aan energie, met uitsluiting als gevolg van hun gedrag, of als gevolg van het maatschappelijk beeld dat heerst van de GGZ. bijBram werkt intensief samen met bijBram Behandeling.

Totaal

Op 1 januari 2022 had bijBram 135 leden die een bepaalde vorm van ondersteuning kreeg; Beschermd Thuis, Dagbesteding, Individuele Begeleiding.

Op 31 december 2022 had bijBram 168 leden die een bepaalde vorm van ondersteuning kreeg; Beschermd Thuis, Dagbesteding, Individuele Begeleiding.

Beschermd Thuis

Op 1 januari 2022 had bijBram Wonen 7 Beschermd Thuis leden, in 2022 stroomden er 4 (waarvan 2 Living Lab-leden) in en 2 uit. Op 31 december 2022 had bijBram Wonen 9 Beschermd Thuis leden. Voor de instroom van Living Lab-leden is een van de teamleden begonnen met de opleiding 'Housing First' (één van de basisprincipes van het project). 50% van de uitstroom vond plaats als gevolg van behaalde doelen, 50% betrof instroom in een andere WLZ-instelling. 1 lid logeerde in 2022 bijBram.

Deze vorm van ondersteuning wordt gefinancierd vanuit WMO-Beschermd Wonen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de deelnemersgroep en wijzigingen hierin.

Terugkijkend op 2022 kunnen we vooral spreken van een beweging van binnen naar buiten. In 2020 en 2021 was bijBram noodgedwongen naar binnen gericht. De pandemie dwong ons tot geen/ minder bezoekers op onze locaties te ontvangen. In 2022 ging de wereld definitief weer open. En dat had een positief effect op onze leden. We konden deelnemen aan activiteiten in dorp en buurt. De verkoop van producten van eigen land en uit eigen bakkerij konden we uitbreiden. Ook in individuele trajecten onstond meer ruimte: lid worden van een sportvereniging, weer meedoen aan linedansen of de open eettafel weer bezoeken. Het kon weer!

Het aantal leden groeide iets. We zagen dat vooral ontstaan bij de individuele begeleiding aan huis. Ook de boerderij werd door meer mensen bezocht. We zien wel dat het gemiddeld aantal dagdelen dat een lid de boerderij bezocht wat afneemt. De oorzaak hiervan is tweeledig; We signaleren dat aspirant-leden de dagbesteding als aanvulling op andere activiteiten zien; toename van belevingsgericht dagbesteding. Daarnaast horen we van meerdere gemeentes dat een beschikking voor meer dan 6 dagdelen ondertussen als uitzondering gezien wordt. Hiervoor moeten zwaarwegende argumenten aanwezig zijn.

De dagactiviteiten blijven zeer gedifferentieerd en worden vooral vormgegeven aan de hand van initiatieven van leden zelf. Er is veel ruimte voor eigen inbreng. Van daaruit ontwikkelen zich nieuwe activiteiten op en rond de boerderij. Op deze manier is bijvoorbeeld de paardenclub ontstaan. Dat ontstaat organisch. In een goede dynamiek groeit zo'n activiteit. Dat is letterlijk zichtbaar: er zijn meer paarden, er wordt meer paard gereden. Maar ook op een andere manier is er sprake van groei. Leden krijgen meer verantwoordelijkheid, ontwikkelen zich aan de hand van de activiteit en worden sociaal vaardiger door samen te werken en vriendschappen te sluiten.

De boerderij als gemeenschap en werkplek om op adem te komen, te herstellen, te ontwikkelen. Waarbij de mensen, de dieren, de planten, de ruimtes en de materialen een middel zijn. Met elkaar wordt de boerderij vormgegeven en 'bestuurd'. Voor een flink aantal leden geldt dat hun dagbesteding aangevuld of ondersteund wordt met individuele begeleiding en/ of behandeling.

bijBram hanteert het 'omgekeerde principe'. Bij psychische klachten of onbegrepen gedrag niet gelijk inzetten op behandeling en medicatie, maar eerst eens landen op de boerderij, weer meedoen. Om vandaaruit te kijken hoe iemand zich ontwikkelt, tot rust komt, zichzelf opnieuw uitvindt en weer regie krijgt. In tweede instantie kan individuele begeleiding en/ of behandeling daar aan toegevoegd worden.

Samenvattend voor de huidige bewoners van bijBram Wonen:

8 hebben een beschikking voor beschermd thuis, 1 persoon logeert. Zij ontvangen alle 9 individuele begeleiding.

4 van de 9 bezoeken de zorgboerderij, 2 personen werken, 2 studeren, 1 heeft zijn dagactiviteiten op de woonlocatie.

7 van de 9 bewoners krijgen ook behandeling vanuit bijBram.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4.3 Personeel

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met het personeel op de zorgboerderij.

Het team van begeleiders is in het afgelopen jaar stabiel gebleken. 2 collega's namen afscheid, 2 collega's werden aangenomen. In het najaar van 2022 is een facilitair medewerker aangenomen. Iedere werknemer had in het laatste kwartaal een ontwikkelgesprek waarbij stil gestaan is bij individuele resultaten en aandachtspunten en het bedrijfsresultaat als geheel als mede de koers in 2023.

In 2022 heeft het coachteam hun taakverdeling meermaals kenbaar en zichtbaar gemaakt aan de personeelsleden. De doelstelling om daarin meer overzicht en helderheid te geven is daarmee behaald:

1. Algehele koers en Visie: Bram
2. Behandeling en Kwaliteit: Chantal
3. Financien: Willem
4. Contracten en Kwaliteit: Wilco

Volgens afspraak hebben alle medewerkers een ontwikkelgesprek gehad in het laatste kwartaal van 2022. Deze gesprekken werden gevoerd door twee leden van het coachteam, in afwezigheid van medewerker HR van Kop & Munt, tbv verslaglegging en procesregie.

Begin 2023 zal het cultuurhandboek voorgelegd worden aan personeelsleden. Het cultuurhandboek is het geheel van afspraken tussen werkgever en werknemer. De basis wordt gevonden in de CAO GGZ, aangevuld met arbeidrecht en maatwerkafspraken bijBram.

Begin 2023 zal ook de FWG uitgerold worden binnen bijBram, hiermee harmoniseren we functienamen, -beschrijvingen en loongebouw. Dit is noodzakelijk gezien de groei van bijBram in 10 jaar tijd van een eenmanszaak naar een onderneming met drie teams, te weten dagbesteding, begeleiding en behandeling.

Voor deze laatste genoemde punten is een actie aangemaakt in het jaarverslag van Zorgboerderij bijBram.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4.4 Stagiairs

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met de stagiairs op de zorgboerderij.

In 2022 had bijBram een twee stagiaires. Het betrof een stagiaire begeleider specifieke doelgroepen en een stagiaire Social Work. Beide

stages lopen door in 2023. Beide stagiaires laten voldoende inzet en resultaten zien in hun stagetraject.

De stageopdrachten worden begeleid door twee verschillende medewerkers en geëvalueerd met betrokken stagedocenten. De ervaring leert dat vooral de dagbestedingslocatie een goede leerplek is; er is genoeg te zien en beleven en begeleiden, waarbij een gekwalificeerde medewerker altijd in de buurt is.

In de individuele begeleiding is dat toch lastiger te organiseren, waardoor de verantwoordelijkheid van de begeleider maakt dat de stagiaire niet zelfstandig/ alleen een huisbezoek kan afleggen. De woonlocatie bijBram wonen biedt hier wel een goede tussenvorm in. Er is veelal een collega in de nabijheid ten tijde van de uitvoering van stagewerkzaamheden. De stagiaire Begeleider Specifieke Doelgroepen liep in 2020 reeds stage bijBram. In 2022 is zij gestart op de zorgboerderij en daarnaast is zij ook werkzaamheden gaan uitvoeren op de woonlocatie.

Komend schooljaar zijn er nieuwe stagiaires. We starten dus komend jaar de stages dan ook op de boerderij. Bij meer ervaring in het werkveld, binnen de organisatie is ruimte voor leren bij individuele begeleiding. In 2022 hoopt bijBram wederom 2 stagiaires te kunnen ontvangen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4.5 Vrijwilligers

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met de vrijwilligers op de zorgboerderij.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de inzet en omgang met personeel, stagiairs en vrijwilligers.

bijBram heeft in 2022 een minimaal verloop van medewerkers.

bijBram heeft in 2022 voldoende bevoegd en bekwaam personeel.

bijBram biedt personeelsleden voldoende (na)scholing en gelegenheid tot intervisie/ collegiaal overleg. Zie ook hoofdstuk 5.

Stagiaires bijBram behalen mooie resultaten op de aan hen geboden stageplaatsen. Hiermee draagt bijBram bij aan de arbeidsmarkt, welke schreeuwt om jong, gekwalificeerd talent. bijBram wil een lerende organisatie zijn, waarbij ervaren medewerkers blijven leren, maar waar ook jonge mensen klaargestoomd worden voor het werkveld en waar mogelijk behouden kunnen blijven voor bijBram.

bijBram ontwikkelt in 2023 haar personeelsbeleid door middels cultuurhandboek en FWG.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(-in) een beschrijving van de opleidingsdoelen en de gevolgde opleidingen waarmee de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil worden gehouden. Wie welke opleidingen hebben gevolgd en of de gestelde doelen zijn behaald. Door veranderingen in doelgroepen of zorgzwaarte, veranderingen in wetgeving, etc. zal scholing regelmatig nodig zijn. Daarnaast is het onderling uitwisselen van kennis, informatie en casuïstiek belangrijk voor de ontwikkeling van de zorgboer(in) en medewerkers.

Meerjaren opleidingsplan

Onze organisatie maakt al enige jaren een gezonde groei door. Het personeelsbestand is de afgelopen 10 jaar gestegen van 1 naar 20, waarbij vooral de dagbesteding en individuele begeleiding is gegroeid. De behandeling en het beschermd wonen is daar in 2019 aan toegevoegd. Deze vernieuwingen en groei zijn erg snel gegaan, waardoor het personeel deels nieuwe vaardigheden nodig heeft om deze ontwikkelingen optimaal te benutten.

Wat willen we met opleidingen

Onze organisatie wil innoverend zijn en actief deelnemen aan de nieuwe GGZ. Alleen zo kunnen we onze leden goed blijven bedienen. Daarvoor moeten medewerkers een bijdrage leveren aan de doelen van de organisatie. Zo maken we optimaal gebruik van alle kennis en vaardigheden van ons personeel.

We leiden medewerkers op om:

Medewerkers zijn onontbeerlijk voor het functioneren en het resultaat van de organisatie. Daarom leren we de medewerkers om hun kennis en vaardigheden te ontwikkelen, zodat die optimaal inzetbaar zijn voor de organisatie. In het ideale geval sluiten de wensen van de medewerker en van de organisatie op elkaar aan, om het leerrendement zo groot mogelijk te laten zijn.

Rol van het coachteam

Het coachteam heeft een belangrijke taak in het stimuleren en sturen van het leren van medewerkers. Het coachteam is opdrachtgever voor het opleiden van de eigen medewerkers. Medewerkers worden gecoacht krijgen geregeld functionerings- en opleidingsgesprekken, waarmee de doelen en opleidingsbehoeften van de organisatie en de medewerker op elkaar worden afgestemd.

Opleidingsbehoeften en -doelen

bijBram is een jonge en innoverende organisatie in een sterk veranderende omgeving. De omgeving wordt gekenmerkt door een systemen en structuren, terwijl bijBram zich nu net inspant met en voor leden die niet mee kunnen of willen in dat systeem. bijBram stelt herstel en professionele nabijheid centraal. Bovendien is niet de diagnose leidend, maar het probleem dat het lid of omgeving zelf ervaart. Daar gaan we mee aan de slag. bijBram is een groeiende organisatie. Vanuit die groei, innovatie en andere visie is een aantal opleidingsdoelen centraal gesteld.

Drie opleidingsdoelen vormen daarom de speerpunten in 2022:

1. Versterken intercollegiaal contact door middel van intervisie (vier keer per jaar), roadtrip (2 dagen inhoudelijke bijeenkomsten en teambuilding), teamdag. In de geïntegreerde aanpak waarin behandeling en begeleiding samenwerken met het lid van bijBram om te werken aan herstel is er jaarlijks minimaal een MultiDisciplinair Overleg (MDO). Tot slot; minimaal maandelijks heeft ieder teamoverleg. Iedere medewerker wordt in de gelegenheid gesteld wekelijks deel te nemen aan het BRAM-bord waar acute, dringende of bijzondere zaken kunnen worden gedeeld en besproken.
2. Vergroten kennis en vaardigheden op specifieke thema's. In 2022 zijn de volgende deskundigheidsbevorderingen gehouden: Informatieavond "dissociatie", Basistraining medicatieverstrekking, Informatieavond "verslaving", Informatieavond "psychedelica". Alle medewerkers waren hiervoor uitgenodigd. Minimaal 90% nam deel aan deze deskundigheidsbevorderingen. Goed om te vermelden is dat op sommige avonden ook leden met een zorgovereenkomst aanwezig waren. Geheel naar de leidende principes van bijBram; samen

optrekken, ook in deskundigheid!

3. Individuele opleidingsdoelen in MBO, HBO, danwel BIG-registratie, bijBram biedt plaats aan 2 BOL-stagiaires en 1 BBL-medewerker. Deze laatste is in 2022 niet vervuld geweest. In 2023 wordt deze wel vervuld. De verpleegkundigen, psychiater en psycholoog hebben conform BIG-beleid gewerkt aan individuele bijscholing.

Methoden

Om onze opleidingsdoelen te realiseren, hanteren we de volgende methoden:

- Coaching: Bram, Chantal, Willem en Wilco geven directe feedback aan medewerkers over doelen die zij stellen in hun functionerings- of opleidingsgesprek. De medewerkers hanteren daarbij een coachende stijl, waarbij medewerkers zelf hun doelen leren te realiseren. Dit is feitelijk een vorm van alledaags en continue leren.
- Intervisie: Om de transfer van kennis en ervaring te vergroten, voeren medewerkers geregeld intervisiegesprekken aan de hand van concrete cases over de praktijk van alledag.
- Training on the job: medewerkers worden begeleid door collega's bij het verwerven van praktische vaardigheden en kennis, eventueel aangevuld met (externe) trainers. Doordat bijBram een grote diversiteit aan medewerkers heeft (psychiater, psycholoog, ergo, verpleegkundige, vakman/-vrouw) is uitwisseling van kennis en vaardigheden dagelijks aan de orde; er wordt immers op de boerderij of bij de leden thuis samengewerkt.
- In company training: maatwerk door (externe) opleiders die in huis worden gegeven voor specifieke opleidingsvragen.

Waarborgen van de kwaliteit van opleiden

Opleidingen en trainingen moeten voldoen aan de volgende minimale kwaliteitseisen:

1. De opleidingen sluiten goed aan bij de opleidingsvraag.
2. Er moet samenhang zijn tussen de opleidingsvraag enerzijds en de doelen. De opleidingsactiviteiten moeten qua niveau en werkvormen goed passen bij de werkervaring en het niveau van de doelgroep.
3. Het effect van de opleidingen moet voor leden, collega's en coachteam waarneembaar zijn.

Opleiders moeten een aantoonbare staat van ervaring hebben in het werkveld. Bij voorkeur werken we opleiders die specifieke ervaring en kennis hebben van onze branche.

De evaluatie van wordt als volgt uitgevoerd:

- Evaluatie met deelnemers op basis van de kwaliteitseisen
- Evaluatie in het coachteam
- Op basis hiervan evaluatie met opleiders.

Vervolg

Op basis van de evaluatie van de opleidingen, roadtrip en de jaarspeerpunten wordt de planning van 2023 gemaakt.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Voor bijBrams visie op scholing en deskundiheidsbevordering, de behoefte van medewerkers en de organisatie verwijs ik naar hoofdstuk 5.1. Bovendien is er een sterke samenhang met de geformuleerde speerpunten voor 2023, welke nadrukkelijk genoemd worden in hoofdstuk 3.3. In het verlengde daarvan heeft bijBram voor 2023 naast de individuele opleidingstrajecten en de collegiale versterking de volgende deskundiheidsbevorderingen gepland:

8 maart 2023 - Deskundiheidsbevordering Ervaringsdeskundigheid in de praktijk en organisatie - door Paola Buitelaar - Senior Ervaringsdeskundige RIBW Brabant.

14 juni 2023 - Deskundiheidsbevordering Bemoeizorg - door Harry Gras - Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundige

13 september 2023 - Deskundiheidsbevordering NNTB

8 december 2023 - Deskundiheidsbevordering NNTB

Specifiek voor bijBram Wonen zal een medewerker opgeleid worden middels een Leergang Housing First van Hogeschool Utrecht. een intensief, zorgvuldig opgebouwd en praktijkgericht programma van vijf lesdagen verdeeld over vier maanden. Housing First Nederland, de Hogeschool Utrecht en diverse gastdocenten delen hun expertise op het gebied van Housing First en alles wat daarbij komt kijken. De leergang combineert professionele kennis, ervaringskennis en wetenschappelijke kennis over Housing First. Met de kennis die men krijgt aangeboden, maakt men direct de vertaling naar de dagelijkse praktijk en lokale context.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het proces rondom scholing en ontwikkeling.

In 2022 heeft bijBram serieus werk gemaakt van het neerzetten van scholing en ontwikkeling in relatie tot zelfsturend functioneren van medewerkers en subteams. De gezamenlijke visie, missie, werkwijze en de overleg- en beleidscyclus bieden medewerkers houvast in de uitvoering van hun werk. De opleidingsbehoefte wordt geïnventariseerd tijdens de werkoverleggen en de ontwikkelgesprekken. Doordat het coachteam benaderbaar is voor alle personeelsleden is er ook ruimte om tussentijds afspraken te maken mbt opleiding en ontwikkeling. Cursussen en trainingen zijn altijd gerelateerd aan de missie, visie en speerpunten van de organisatie. De organisatiebrede deskundiheidsbevorderingen voor 2023 zijn al wel gepland, maar nog niet allemaal ingevuld. De laatste twee van 2023 moeten nog invulling krijgen (actie).

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

6 Terugkoppeling van deelnemers

De kwaliteit van de zorgverlening van zorgboeren wordt mede getoetst aan de hand van evaluatiegesprekken, inspraakbijeenkomsten en deelnemerstevredenheidsmeting. De reacties van de deelnemers die hiermee worden verzameld, geven belangrijke informatie aan de zorgboer(in).

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Elke deelnemer heeft minimaal jaarlijks een evaluatiegesprek met de begeleiding en eventuele betrokkenen waarin wordt besproken hoe de deelnemer de zorg op de zorgboerderij ervaart en of de begeleidingsdoelen zijn behaald. In deze paragraaf wordt beschreven hoe de evaluatiegesprekken zijn verlopen.

bijBram volgt met ieder lid een jaarcyclus (of korter wanneer de situatie daarom vraagt) waarbinnen gefaseerd wordt kennisgemaakt/verkent, aansluitend uitgevoerd, om vervolgens te komen tot evaluatie, conclusie en eventueel bijstellen van doelen in het persoonlijk ondersteuningsplan. Naastbetrokken hebben hierbij ook hun inbreng. We signaleren in toenemende mate dat de rol van de indicatiesteller groter wordt. In 2022 hebben we nagedacht hoe we de evaluatie eenduidig kunnen vastleggen. Het is onze overtuiging dat evaluatie een must is. Tegelijkertijd is het lid gebaat bij een eenvoudige werkwijze, waarbij de evaluatie niet belastend wordt ten opzichte van de primaire ondersteuning. bijBram werd in 2022 nog verder geconfronteerd met wijzigingen in de verschillende contracten.

Eind 2022 is het nieuwe contract voor individuele begeleiding in de Lekstroom ingegaan. In deze overeenkomst zijn werkafspraken opgenomen die intensiever zijn dan dat de norm vanuit het keurmerk voorschrijft. Daarnaast zien we dat hierdoor de diversiteit aan werkafspraken toeneemt.

Ter illustratie:

- Lekstroom geeft in haar onderzoeksverslag WMO aan hoe vaak en met wie er geëvalueerd dienst te worden.
- Gemeente Houten hanteert gemeente specifieke evaluatiedocumenten.
- De Sociale Dienst Drechtsteden heeft de eisen aan het ondersteuningsplan verscherpt. Niet zozeer op inhoud, maar op basisgegevens: verwerken clientnummer van de Sociale Dienst in het ondersteuningsplan/ de evaluatie.
- Lekstroom vraagt de zorgaanbieder meermaals per jaar de tevredenheid te meten via een daartoe aangewezen digitale tool.

Dat betekent dat er steeds meer gevraagd wordt van de begeleider wanneer het gaat om specifieke afspraken omtrent de inrichting van de begeleiding van een lid. Voor de begeleider op de zorgboerderij of in de thuissituatie doet het vaak niet ter zake welke contractpartner er zit achter de beschikking die uitgevoerd moet worden. Voor de begeleider gaat het immers vooral om een inwoner met een ondersteuningsvraag die gericht is op herstel en het verkrijgen van meer regie.

bijBram voelt het als haar opdracht dit signaal op een goede manier overbrengen naar beleidsmedewerkers, consultants, contractmanagers, etc. Niet een signaal van onwil, we dragen immers van harte bij aan de vergroting van zelfredzaamheid en inclusie van mensen met een psychische kwetsbaarheid, maar een signaal wat laat zien dat de versnippering aan afspreken niet ten goede komt aan de uitvoering van ondersteuning en ketensamenwerking.

Over de inhoudelijke evaluatie blijft bijBram staan voor: Van belang bij de evaluatie is dat per levensgebied, zoals omschreven in het ondersteuningsplan, door het lid beoordeeld wordt of er sprake is van ontwikkeling en/ of tevredenheid. Zijn/ haar oordeel daarover is primair uitgangspunt. Secundair daaraan zijn de feedback en/ of terugkoppeling van eerder genoemde betrokkenen. De tevredenheid van het lid is een subjectieve beoordeling, echter de beoordeling van het al dan niet behalen van de doelen is meer objectief, omdat dat vaak ook meer gaat over daadwerkelijk uitgevoerde activiteiten met bijbehorend resultaat. Hierbij moet je denken aan resultaten/ activiteiten

op het gebied van sociale vaardigheden, lichamelijke gezondheid, financiën en administratie, huishouden, geestelijke gezondheid, etc. Ieder lid heeft jaarlijks een evaluatiegesprek waarin tevredenheid en resultaten besproken en gemeten wordt. Dit wordt vastgelegd in de evaluatie, het nieuwe ondersteuningsplan, danwel de voortgangsrapportage in volgsysteem 'BRAM'.

bijBram trekt langdurig op met haar leden, daar zij vaak al lange tijd te maken hebben met verveling, uitsluiting en emotie- of energieregulatie. Leden geven terug dat zij bijBram zichzelf mogen zijn, dat zij zelf mogen bepalen wat hun doelen zijn, dat zij een grote stem hebben in het reilen en zeilen op de boerderij; zij beslissen mee in de dagelijkse bedrijfsvoering en in de dagelijkse begeleiding. Het is laagdrempelig, zonder druk, met gezond verstand en logisch. bijBram is een beweging van mensen die op allerlei verschillende manieren lid zijn van bijBram; arbeidsovereenkomst, zorgovereenkomst, vrijwilligersovereenkomst, bezoeker, eigenaar, etc. Je komt wat halen en je komt wat brengen. Dat is gelijkwaardig, werkt socialiserend en normaliserend.

Hier voegen wij voor bijBram Wonen aan toe dat de woonlocatie met 5 plaatsen onderdeel is van provinciaal project Living Lab - Eerst een thuis. Deze vorm van ondersteuning is in onderzoek bij de Universiteit van Amsterdam en Hogeschool Utrecht. In de bijlagen treft u de opbrengst evaluatie bijBram (mei 2022) en algehele evaluatie (december 2022). Hierin staat bijvoorbeeld vermeld:

Positieve uitkomsten

Hoewel de onderzoeken binnen het living lab Eerst een Thuis nog niet zijn afgerond, en de officiële uitkomsten pas rond de zomer van 2023 worden gepubliceerd, zijn de eerste bevindingen positief tot September 2022 hebben 184 mensen met 55 kinderen een eigen huurwoning kunnen betrekken en er zijn concrete plannen voor nog eens 80 woningen in 2022 en 2023. De huisvesting en begeleiding lijkt positief uit te pakken, de mensen die een woning hebben gekregen zijn over het algemeen heel tevreden en van terugval is vooralsnog nauwelijks sprake. De eigen woning lijkt de rust en motivatie te geven om te werken aan herstel. De meeste bewoners willen het echt laten lukken en zijn bereid daar actief aan bij te dragen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Evaluatie Living Lab
- Evaluatie Living Lab II

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de evaluatiegesprekken. Eventuele verbeterpunten met betrekking tot het proces zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Zoals in het voorgaande hoofdstuk beschreven is bijBram een kleine zorgorganisatie voor en door al haar leden. Op de boerderij gelden een aantal kernwaarden: - gelijkwaardigheid - samenspraak - socialiseren. De dagelijkse praktijk is gebaseerd op deze waarden. Ze komen tot uitdrukking in onze leidende principes welke we in 2022 nadrukkelijk hebben vastgesteld in de teamdag van januari 2022 (zie bijlage):

- Gelijkwaardigheid
- Doen wat nodig is
- Onvoorwaardelijke liefdevolle acceptatie.
- Samen lopen op het levenspad.

Een direct gevolg is dat tevredenheid en behaalde resultaten dagelijks zichtbaar zijn en besproken worden. Blijvend actiepunt: eenduidige vastlegging resultaten en tevredenheid, rekening houdend met de verschillende contractvoorwaarden in verschillende gemeenten.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Leidende principes bijBram 2022

6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder kwartaal wordt er op de zorgboerderij een inspraakmoment gehouden. Hierbij krijgen alle deelnemers de gelegenheid om met elkaar aan te geven wat ze graag anders of toegevoegd zouden willen zien op de zorgboerderij.

Op Zorgboerderij bijBram wordt ieder kwartaal een ledenpanel gehouden. Op woonlocatie bijBram Wonen wordt (minimaal) ieder kwartaal een keukentafelgesprek gevoerd met elkaar over het reilen en zeilen op de woonlocatie. Ter illustratie voeg ik twee verslagen toe.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Keukentafelgesprek BW 2022 (I)
- Keukentafelgesprek BW 2022 (II)

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de inspraakmomenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Het is vooral van belang dat bewoners gefaciliteerd worden in inspraak. Op voorhand organiseren in plaats van achteraf plannen wanneer er aanleiding is. De keukentafelgesprekken op de Broekseweg dienen vooral de bewoners én begeleiders om met elkaar in gesprek te blijven over gebruik van ruimtes en materialen, de omgang met elkaar en de toepassing van met elkaar overeengekomen huisregels. Deze keukentafelgesprekken biedt de bewoners gelegenheid invloed te hebben op de randvoorwaarden van het wonen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Ieder jaar wordt de tevredenheid van de deelnemers gemeten. De zorgboerderij kan hiervoor zelf een vragenlijst opstellen of gebruik maken van bestaande instrumenten. Het is aanbevolen dat de deelnemers de vragenlijst anoniem kunnen invullen.

In het eerste kwartaal van 2022 is een organisatiebrede tevredenheidsmeting gehouden. De vragenlijst is per whatsapp gedeeld met alle leden. Zij waren in de gelegenheid deze vragenlijst anoniem in te vullen. Een tweetal heeft de vragenlijst anoniem op papier ingevuld/ingeleverd via het secretariaat. De vragenlijst is ingevuld door 60 leden van bijBram die verschillende begeleiding krijgen; de leden die alleen dagbesteding krijgen op de boerderij, de leden die alleen individuele zorg aan huis krijgen en leden die dit beiden krijgen:

- 44 leden alleen dagbesteding
- 3 leden alleen begeleiding aan huis
- 16 leden dagbesteding én begeleiding aan huis.

Voor de uitkomsten verwijzen we naar de bijlage.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Ledentevredenheid 2022

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de tevredenheidsmeting. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Uit de antwoorden die zijn gegeven door de leden van bijBram blijkt dat ze graag naar de boerderij komen, de activiteiten zijn zinvol, gevarieerd en niet te zwaar. De groepsgrootte is voor veel leden goed, sommigen vinden de groep te groot. De grootte van de groep wordt vooral ervaren tijdens de maaltijden. Daarbuiten is er sprake van werken in kleine groepen of individueel aan werkzaamheden op de boerderij. De leden vinden het fijn om met elkaar samen te werken, voelen zich gewaardeerd en op hun gemak. Ze komen er ook voor hun sociale contacten!

In relatie tot de begeleiders voelen ze zich gewaardeerd en op hun gemak. Het is gezellig op en rond de boerderij. Klachten en suggesties kunnen worden gedeeld en de doelen en bereikbaarheid van de begeleider is goed. Er wordt uitgegaan van mogelijkheden en afspraken worden veelal nagekomen.

De uitkomst van het cliënttevredenheidsonderzoek wordt gedeeld in het ledenpanel, dit wordt 1 keer per 3 maanden gehouden op de dagbesteding en het wordt ook besproken op het werkoverleg om te kijken waar er nog verbeteringen uit te halen zijn.

bijBram scoort in 2022 een 8.4!

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

7 Meldingen en incidenten

Op een zorgboerderij wordt geleefd en gewerkt in kleine of grote groepen, er wordt gewerkt met dieren en gereedschap. Daarbij kunnen onverwachte situaties, (bijna) ongevallen of incidenten voorkomen. In dit hoofdstuk wordt beschreven wat er op de zorgboerderij is voorgevallen, hoe er met deze situaties is omgegaan, wat er uit de analyse van de situatie kan worden geleerd en tot welke acties dit heeft geleid. Voor alle meldingen en incidenten geldt dat de privacy van betrokkenen voorop staat. Wanneer om privacyredenen een melding of de toelichting daarop niet kan worden gepubliceerd, heeft de zorgboer(in) in een bijlage verantwoording afgelegd. Deze bijlagen worden niet gepubliceerd.

Wanneer er geen meldingen en/of incidenten hebben plaats gevonden is er enkel een conclusie beschreven.

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Alle ongevallen en bijna ongevallen moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een enkel ongeval of een reeks van kleine ongevallen kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.2 Medicatie

Op de zorgboerderij worden medicijnen verstrekt en/of toegediend wanneer de begeleiding daarvoor bevoegd en bekwaam is. Het kan ook zo zijn dat een deelnemer zelf medicijnen meeneemt en inneemt gedurende het verblijf op de zorgboerderij. Wanneer er een incident plaatsvindt rondom de medicatie moet dit worden vastgelegd. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Van de 15 meldingen in 2022 zijn er 8 meldingen gedaan op het type agressie en grensoverschrijdend gedrag (waarvan 1 bijBram Wonen, kans op herhaling: 1x hoog), 3 meldingen op het type AVG/privacy en 4 meldingen van het type medicatie- incident (waarvan 4 bijBram Wonen, kans op herhaling: 4x laag), (in de bijlage is het aantal, type en de ernst van de melding schematisch weergegeven).

Scoren er van de ernst van de melding;

1x ernstig waarbij het risico op herhaling erg hoog scoort.

2x ernstig waarbij het risico op herhaling hoog scoort.

4x ernstig waarbij het risico op herhaling laag scoort

7x minder ernstig waarbij het risico op het herhaling laag scoort.

1x bijna incident waarbij de herhaling op hoog scoort.

Het afgelopen jaar was 1 van de speerpunten; bijBram monitort de cultuur en de veiligheid binnen de organisatie door middel van een veilige transparante meldcultuur te creëren. Dit heeft aandacht gekregen tijdens een teamdag door hierover met elkaar in gesprek te gaan en vooral hebben opgehaald waar liggen grenzen en welke factoren spelen hierbij een rol.

Een verbeterpunt die heeft plaatsgevonden is door 'meldingen' tijdens ieder overleg te bespreken en separaat eens per kwartaal demeldingen te analyseren door de VIM-commissie. Indien nodig volgt hierop via het coachteamoverleg aanpassing van beleid en/of werkprocessen. Nadat er een melding heeft plaatsgevonden wordt deze binnen 6 tot 8 weken afgehandeld. Het doel van dit speerpunt is om een lerende organisatie te creëren, waarbij met een 'blame free' attitude naar onbedoelde gebeurtenissen in de organisatie wordt gekeken. Niet het falen van personen maar het ontbreken of niet goed functioneren van procedures, afspraken of veiligheidsbarrières is de focus.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Registraties meldingen 2022

7.3 Agressie

Alle agressie-incidenten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Zie 7.2.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

7.4 Ongewenste intimiteiten

Alle incidenten rondom ongewenste intimiteiten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.5 Strafbare handelingen

Alle incidenten rondom strafbare handelingen moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.6 Klachten

Alle klachten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan welke klachten zijn ingediend en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een klacht kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het ontstaan en afhandelen van meldingen en incidenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

bijBram hecht er waarde aan dat de afspraken omtrent het omgaan met en melden van (bijna-) incidenten en calamiteiten in de zorg- en dienstverlening helder zijn. Dit ter bevordering van een veilige meldcultuur waarbinnen bijBram als zorgorganisatie kan leren en haar zorg-

en dienstverlening kan verbeteren.

Signaleren

In zijn algemeenheid heeft bijBram voorzieningen getroffen om signalen, suggesties, klachten en complimenten kenbaar te maken. Ten aanzien van huiselijk geweld hanteert bijBram de meldcode huiselijk geweld. Medewerkers ontvangen een training ten einde de signalente kunnen oppikken, duiden en wegen. Meldingen hiervan kunnen gedaan worden in BRAM!

(bijna)incidenten

Voor het monitoren van incidenten zorg & medicatie hanteert bijBram een werkwijze. Zie bijlage.

Vertrouwenspersoon

Ten einde veilig te kunnen melden heeft bijBram in haar klachtenprocedure de mogelijkheid van een vertrouwenspersoon opgenomen. Een onafhankelijke vertrouwenspersoon biedt de medewerker om in vertrouwen zaken te delen, te melden. In 2022 is Harriet Aans aangetrokken als vertrouwenspersoon (zie bijlage). Zij heeft zich in het najaar van 2022 voorgesteld aan de leden van bijBram.

Opvolging

Ieder kwartaal vindt een VIM-overleg plaats. VIM staat voor 'Veilig Incidenten Melden'. Het VIM-overleg wordt bijgewoond door een begeleider, persoonlijk begeleider, casemanager en iemand uit het coachteam. Iedere melding wordt besproken, eventuele verbetermaatregelen worden vastgelegd in de melding, het dossier van de client en teruggekoppeld aan de melder. Ieder kwartaal worden de openbaar gemelde incidenten, klachten en signalen plenair besproken in het beleidsteamoverleg.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

8 Acties

Werken aan kwaliteit is een continu proces, waarbij alle stappen die genomen worden om de situatie op peil te houden of te verbeteren kunnen worden vastgelegd in een actie. De actielijst is een belangrijke weergave van de activiteiten van de zorgboerderij in het algemeen en op het vlak van kwaliteit.

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

In het afgelopen kalenderjaar zijn onderstaande acties uitgevoerd. Waar nodig heeft de zorgboer(in) een toelichting gegeven op de uitvoering van de actie.

Verbeteren van het vastleggen van de evaluatie van de primaire dienstverlening: begeleiding en dagbesteding.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Actiepunt stond dubbel vermeld.

Controle BHV-koffers/EHBO koffers & Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

In de komende jaren zullen ook taken als registratie/ productie(doelstellingen en inhoudelijke doelen meer in de subteams belegd moeten worden.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Actiepunt stond dubbel vermeld.

VOG controleren (mogen niet ouder zijn dan 3 jaar)

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Actiepunt stond dubbel vermeld.

Plannen functioneringsgesprekken eind 3e kwartaal.

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Actiepunt stond dubbel vermeld.

Evaluatieproces na een periode van meervormigheid agv de pandemie en agv verschillende werkwijzen gemeentes meer eenduidig

vormgeven in het dossier.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Actiepunt stond dubbel vermeld.

Periodiek aandacht bij bewoners BW voor veiligheid (ontruiming, brand, verzamelplaats, blusmiddelen, etc).

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Actiepunt stond dubbel vermeld.

Jaarlijkse ontruimingsoefening + Instructie aan bewoners op blusmiddelen en vluchtroutes en telefoonnummers.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: In 2022 niet uitgevoerd na oplevering verbouwing. Testen brandmeldinstallatie is wel ingevoerd. Medewerkers en bewoners zijn geïnstrueerd. Actie uitbreiden met instructie BMI en in q1 2023 (nogmaals) uitvoeren.

Ten aanzien van zelfsturing subteams: - kaders/ plan van eisen zelfsturing vastleggen. - mandaat subteams vastleggen.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Door in het beleidsoverleg de subteams af te vaardigen en de speerpunten te verdelen onder medewerkers is het mandaat voor wat betreft inhoudelijke ontwikkeling en zelforganisatie vergroot binnen de subteams. Wanneer het gaat om productie en finacnien blijft de sturing hiervan binnen het coachteam.

Verbeteren van het vastleggen van de persoonlijke RI&E.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Is in 2022 ontwikkeld. Met ingang van 2023 toegevoegd aan elektronisch dossier. Eea is ontwikkeld in samenspraak met bijBram Behandeling en softwareontwikkelaar.

Agenderen persoonlijke grenzen op teamdag 2022

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Is geagendeerd geweest op teamdag januari 2022.

Tijdens de teamdag in 2022 wordt de organisatiestructuur en taken van de leden van het coachteam geagendeerd en besproken.

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)

Toelichting: In januari 2022 (teamdag) en oktober 2022 (roadtrip) is dit nadrukkelijk aan de orde geweest.

Opstellen statuten, huishoudelijk reglement en overlegcuculus/ jaaragenda RvC.(Installatie RvC)

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: In april 2022 is RvC opgericht

Actualisatie KLJZ.nl

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)

Tevredenheidsmeting Wonen

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Organisatiebrede tevredenheidsmeting is uitgevoerd in maart 2022

Pas rookbeleid en bordje op de deur aan naar : in gezamenlijke ruimtes.

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Inventarisatie behoefte en vorm van inspraak bewoners Broekseweg 68

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)

pak glibberige traptreden naar zolder schuur aan

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Treden zijn met antislip 'bekleed'.

Extern bedrijf vragen om ontruimingsplattegronden en verzamelplaatsen te tekenen en te bevestigen in panden Broekseweg 68 en Prinses Marijkeweg 59d.

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)

Legionella Preventie Beheersplan laten opstellen door extern bedrijf na afronding verbouw in q3 2021

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)

Evaluatie na de eerste twee maanden opnieuw invoeren en rapporteren op doelen. Deze acties mogen in het jaarverslag verantwoord worden.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2021
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2021 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 27-05-2022
Actie afgerond op: 01-06-2022 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2021 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 09-05-2022
Actie afgerond op: 09-05-2022 (Afgerond)

Schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022
Actie afgerond op: 28-02-2022 (Afgerond)

In 2018 is bijBram zelfstandig zorgaanbieder geworden. In 2019 en 2020 heeft bijBram zich verder ontwikkelt op zowel het gebied van dagbesteding, begeleiding, wonen, als behandeling. Deze kwalitatieve en kwantitatieve groei hebben ervoor gezorgd dat bijBram een professionele zorgorganisatie is geworden die geheel op eigen benen staat. Dit vraagt een maximale mate van zelfstandigheid wanneer het gaat om de borging van de randvoorwaarden. bijBram heeft in 2019 op een aantal punten ervoor gekozen om extern deskundigheid in te zetten. Dit heeft geleid tot een gedegen advies en borging betreffende privacy en veiligheid. Een ander advies betrof de separate organisatie van begeleiding en behandeling; geïntegreerd werken op de vloer, maar apart organiseren je bedrijfsstructuur. Dit is medio 2020 ten uitvoer gebracht. Bovendien is in 2020 het keurmerk toegekend aan nevenlocatie Wonen. Ook daar is dus een duidelijke scheiding gekomen; apart georganiseerde kwaliteit, maar geïntegreerd op de werkvloer. Al met al zal bijBram in zijn huidige omvang en ontwikkeling de borging van randvoorwaardden intern, danwel extern goed moeten beleggen. Dit kan nog beter. Momenteel zijn veel taken inzake borging randvoorwaarden kwaliteit belegd bij medewerker relatiebeheer en inkoop en wordt extern samengewerkt met Zorg Kan Anders (ondersteuning zorgadministratie), Fiduro (financieel advies), Viadine (juridisch advies), Kop&Munt (advies arbeidsrecht en salariering). Verbeteractie: Beheer van kwaliteit 'zorgboerderij bijBram' en 'bijBram wonen' beleggen in de subteams ipv bij de medewerker relatiebeheer en inkoop.

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2021
Actie afgerond op: 28-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: Zie Zorgboerderij bijBram (2024)

Vastleggen subteams, werkwijze subteams, mandaat subteams en uitvoering geven aan communicatiestructuur en beleidscyclus.

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2021

Actie afgerond op: 28-02-2022 (Afgerond)

Checklist hygiene opstellen (zie documenten Audit Wonen)

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2021

Actie afgerond op: 28-02-2022 (Afgerond)

Audit Wonen in combinatie met audit Begeleiding op Zorgboerderij bijBram. Bereid u voor op de audit aan de hand van het auditprogramma (zie de kennisbank) Audit

Geplande uitvoerdatum: 23-01-2022

Actie afgerond op: 11-01-2022 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 05-01-2022, 11:01 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 05-01-2022

Actie afgerond op: 10-01-2022 (Afgerond)

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

Hieronder staan de geplande acties van de zorgboerderij. Wanneer een actie is uitgesteld of gewijzigd heeft de zorgboer(in) een toelichting beschreven.

Contractering WLZ

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2023

Bepalen inhoud van de deskundigheidsbevorderingen 3 en 4 in de tweede helft van 2023

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2023

Eenduidige vastlegging resultaten en tevredenheid, rekening houdend met de verschillende contractvoorwaarden in verschillende gemeenten.

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2023

Gecontracteerde WLZ-zorgaanbieder worden. Met de openstelling van de WLZ voor de GGZ zien we in toenemende mate dat bijBram in afstemming met ketepartners onderaanneming moet afspreken om de ondersteuning aan leden te kunnen blijven continueren in de vorm van dagbesteding, vervoer of begeleiding. We zijn dankbaar voor en tevreden over de samenwerking met hoofdaannemers, het maakt de keten echter onnodig lang. Zowel administratief als inhoudelijk. bijBram is uiterlijk einde 2023 gecontracteerde zorgaanbieder WLZ.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023

Controle BHV-koffers/EHBO koffers & Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2023

De inspraak en medezeggenschap agenderen in de Raad van Advies van bijBram Begeleiding en de Raad van Commissarissen van bijBram Behandeling. We streven ernaar om op die plek de inspraak en medezeggenschap formeel een plek te geven.

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023

bijBram Behandeling biedt zorg vanuit de ziektekostenverzekeringswet. bijBram begeleiding biedt zorg vanuit de WMO/ WLZ in een agrarische omgeving. Hierdoor is het niet mogelijk om het zelfde keurmerk aan te vragen voor beide ondernemingen. Als gezegd; in 2022 is het helpend geweest; er was sprake van kruisbestuiving voor wat betreft de beleidscyclus en beleidsdocumenten. Voor de toekomst vraagt het wel een bezinning op de keurmerken.

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023

Hoofddoel 1: De verschillende sub teams (begeleiding, behandeling, boerderij) werken intensief samen, zij weten van elkaar wat zij te bieden hebben en bieden dit geïntegreerd aan in de samenwerking met elkaar en met leden. Speerpunten: 1. Het beleidsoverleg wordt breder samengesteld. Vanuit ieder sub team zal er iemand aansluiten, kunnen meedenken over het beleid en dit kunnen uitdragen. 2. Eéns per maand sluit een begeleider aan bij een behandelgesprek om de gezamenlijke doelstellingen te kunnen nastreven. 3. Er is sprake van bredere communicatie d.m.v. het periodiek uitbrengen van de bijBram krant, minimaal 4 keer per jaar. 4. Zowel begeleiding, boerderij als behandeling nemen deel aan het BRAM-bord. 5. Ketenpartners worden betrokken bij de geïntegreerde aanpak in trajecten van leden. 6. Tweemaal per jaar organiseert bijBram een informele ontmoeting voor betrokkenen en familie. 7. De ledenpanels worden uitgebreid en worden concreter ingevuld.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Hoofddoel 2: bijBram beschikt over een cultuur waarbinnen de gezonde leefstijl leidend is. Speerpunten: 1. De bokslessen op dinsdag zijn opengesteld voor alle leden van bijBram. 2. bijBram bereidt en serveert gezonde en verantwoorde maaltijden in de eigen keuken. 3. Jaarlijks vindt een somatische screening plaats bij de leden die in behandeling zijn. 4. bijBram beschikt over een leefstijlcoach waardoor er een verbreding van programma-aanbod kan plaatsvinden vanuit de behandeling. 5. bijBram beschikt over een stappenplan richting 'bijBram Rookvrij'

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Hoofddoel 3: bijBram hanteert de leidende principes; gelijkwaardigheid, doen wat nodig is, onvoorwaardelijke liefdevolle, acceptatie en samen oplopen op het levenspad. Deze cultuur wordt behouden en bereikt door de volgende speerpunten. Speerpunten: 1. Ieder team heeft minimaal vier keer per jaar intervisie. 2. Jaarlijks gaan we met elkaar op roadtrip waar we ontspannen, verdiepen en verbinden. 3. Maandelijks ontbijten we met elkaar. 4. Ieder kwartaal is er een seizoensborrel. 5. In het 4e kwartaal heeft ieder personeelslid een ontwikkelgesprek. 6. Ieder kwartaal vindt een deskundigheidsbevordering plaats.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

In het kader van collegiale versterking worden er in 2023 maandelijks teamontbijtjes en kwartaalborrels gehouden.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit [Indienen werkbeschrijving](#)

Geplande uitvoerdatum: 23-11-2024

Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) [Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 23-01-2025

Schrijf uw jaarverslag over 2022 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Begin 2023 zal het cultuurhandboek voorgelegd worden aan personeelsleden. Het cultuurhandboek is het geheel van afspraken tussen werkgever en werknemer. De basis wordt gevonden in de CAO GGZ, aangevuld met arbeidrecht en maatwerkafspraken bijBram.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 31-03-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Toelichting: Cultuurhandboek is na inzage en mogelijkheid tot reactie door personeelsleden ongewijzigd vastgesteld.

Hebben alle medewerkers een ondertekend ontwikkelgesprek in hun personeelsdossier?

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 30-04-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Toelichting: Ontwikkelgesprekken worden gevoerd in november/ december, uitgewerkt in januari/ februari, voorgelegd aan en ondertekend door de medewerker in maart.

Inkoop WLZ tbv contractering WLZ-zorg via Zorgkantoor. - inventarisatie plan van eisen. (q1 en q2 2022) - bewijslast plan van eisen. (q3 2022) - traject starten met zorgkantoor. (q3 2022) - contract zorgkantoor afsluiten. (uiterlijk q4 2023)

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 30-04-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Toelichting: Aanvraag is 30 april 2023 ingediend en in behandeling genomen door zorgkantoor VGZ.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2022 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 27-04-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 05-05-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

bijBram biedt ruimte aan twee stagiaires per schooljaar. De stagiaires zullen afhankelijk van hun opleiding en leerjaar hun stage lopen binnen de boerderij, de individuele begeleiding of behandeling.

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 05-05-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Toelichting: Stagiaires zijn vastgesteld: Ilya & Sam, beiden 2e jaars. MBO Verpleegkunde & MBO Specifieke doelgroepen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 4 acties opgenomen in de actielijst.

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het plannen en tijdig uitvoeren van acties. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

bijBram raakt steeds meer vertrouwd met cyclisch werken: plannen maken, uitvoeren, evalueren en aangepast weer verder handelen. Niet alleen KLJZ is daarbij helpend binnen bijBram Begeleiding, ook de HKZ draagt hier sinds 2021 aan bij.

De beleidscyclus staat als een huis. De jaardoelstellingen worden belegd in de verschillende teams en worden gemonitord en bijgestuurd in het beleidsoverleg waarin zowel het coachteam als alle subteams. Ook in de verschillende subteams wordt cyclisch gewerkt. In de subteams is ook aandacht voor zaken die continue aandacht vragen: instroom, uitstroom, meldingen, veiligheid, intervisie, etc. HR is cyclische ingericht middels inwerken en ontwikkelgesprekken.

Aandachtspunten blijven de eenmalige acties die geen impact hebben op het primaire proces (deze worden gemakkelijk vooruitgeschoven), maar randvoorwaarden betreffen.

In 2023 zal bijBram zich als geheel moeten oriënteren op het keurmerk. Momenteel worden twee keurmerken in de lucht gehouden. Voordeel hieraan is dat ze elkaar cyclisch versterken. Nadeel is de documentatie en monitoring van processen verschillend wordtingericht. Voor dit laatste punt is reeds een actiepunt aangemaakt.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

9 Doelstellingen

In dit hoofdstuk beschrijft de zorgboer(in) wat de toekomstplannen zijn voor de zorgboerderij.

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

- 2024: de omzet is met minimaal 100% gegroeid ten opzichte van 2019. Elk jaar kent een rendement van 5 procent om een gezonde bedrijfsvoering te realiseren.
- 2025: bijBram is present in de regio; daar waar onze leden het hardst ondersteuning kunnen gebruiken bij herstel en ontwikkeling. bijBram richt zich op de Drechtsteden, Lekstroom en Alblasserwaard.
- 2025: bijBram heeft een levende relatie met herstel- en vrijplaatsen in de regio en daarbuiten.
- 2026 bijBram realiseert vier locaties in de regio waar gewoond of gewerkt wordt. Herstel, inclusie en biologisch boeren staan centraal. Dit alles ondersteund door een volwaardige geïntegreerd behandeling en begeleiding van de leden.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Voor 2023 zijn in twee thema's verschillende speerpunten geformuleerd. Deze thema's en speerpunten zijn verkend tijdens de roadtrip in het najaar van 2022 waaraan alle personeelsleden hebben deelgenomen. De twee jaarthema's zijn Cultuur en Geïntegreerd Werken. Op de volgende pagina tref je per thema de hoofddoelen en verschillende speerpunten.

Thema: Geïntegreerd werken

Hoofddoel 1: De verschillende sub teams (begeleiding, behandeling, boerderij en werkplaats) werken intensief samen, zij weten van elkaar wat zij te bieden hebben en bieden dit geïntegreerd aan in de samenwerking met elkaar en met leden.

Thema: Cultuur

Hoofddoel 2: bijBram beschikt over een cultuur waarbinnen de gezonde leefstijl leidend is.

Hoofddoel 3: bijBram hanteert de leidende principes; gelijkwaardigheid, doen wat nodig is, onvoorwaardelijke liefdevolle, acceptatie en samen oplopen op het levenspad. Deze cultuur wordt behouden en bereikt door de volgende speerpunten.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

9.3 Plan van aanpak

Om de doelstellingen te realiseren beschrijft de zorgboer(in) concrete stappen die worden toegevoegd aan de actielijst.

Thema: Geïntegreerd werken

Hoofddoel 1: De verschillende sub teams (begeleiding, behandeling, boerderij en werkplaats) werken intensief samen, zij weten van

elkaarwat zij te bieden hebben en bieden dit geïntegreerd aan in de samenwerking met elkaar en met leden.

Speerpunten:

1. Het beleidsoverleg wordt per 1 februari 2023 breder samengesteld. Vanuit ieder subteam zal er iemand aansluiten, kunnen meedenken over het beleid en dit kunnen uitdragen. (Wilco)
2. Vanaf 1 februari 2023 sluit ééns per maand een begeleider/ behandelaar aan bij een behandelgesprek/ begeleidingsmoment om gezamenlijke doelstellingen te kunnen nastreven. (Joyce/ Jacqueline)
3. Voor alle leden is uiterlijk in q1 een risico-inventarisatie gemaakt voor wat betreft gedrag en leefstijl. (Chantal)
4. Er is sprake van bredere communicatie d.m.v. het periodiek uitbrengen van de bijBram krant, minimaal 4 keer per jaar. (Jantine)
5. Zowel begeleiding, boerderij als behandeling nemen deel aan het BRAM-bord (donderdag 11.30 uur).
6. Ketenpartners worden betrokken bij de geïntegreerde aanpak in trajecten van leden. Met Yulius, Antes, lokale huisartsen, sociaal teamVHL, wijkagent VHL evalueren we minimaal eens per jaar. (Chantal)
7. Tweemaal per jaar organiseert bijBram een informele ontmoeting voor betrokkenen en familie. (Joyce, Deborah, Marieke)
8. De ledenpanels worden met ingang van q2 uitgebreid en worden concreter ingevuld. (coachteam)
9. Ieder personeelslid heeft uiterlijk 31 december 2023 een meeloopdag met een collega vanuit een andere discipline gehad. (Jacqueline)

Thema: Cultuur

Hoofdoel 2: bijBram beschikt over een cultuur waarbinnen de gezonde leefstijl leidend is.

Speerpunten:

1. De bokslessen op dinsdag zijn met ingang van 1 februari 2023 opengesteld voor alle leden van bijBram. (Huib)
2. bijBram bereidt en serveert gezonde en verantwoorde maaltijden in de eigen keuken. (Huib)
3. Jaarlijks vindt een somatische screening plaats bij de leden die in behandeling zijn. (Jacqueline)
4. bijBram beschikt met ingang van 1 juli 2023 over een leefstijlcoach i.o. waardoor er een verbreding van programma-aanbod kan plaatsvinden vanuit de behandeling. (Simone)

Hoofddoel 3: bijBram hanteert de leidende principes; gelijkwaardigheid, doen wat nodig is, onvoorwaardelijke liefdevolle, acceptatie en samen oplopen op het levenspad. Deze cultuur wordt behouden en bereikt door de volgende speerpunten.

Speerpunten:

1. Ieder team heeft minimaal vier keer per jaar intervisie.
2. Jaarlijks gaan we met elkaar op roadtrip waar we ontspannen, verdiepen en verbinden.
3. Maandelijks ontbijten we met elkaar.
4. Ieder kwartaal is er een seizoensborrel.
5. In het 4e kwartaal heeft ieder personeelslid een ontwikkelgesprek.
6. Ieder kwartaal vindt een deskundigheidsbevordering plaats.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Overzicht van bijlagen

In dit overzicht is opgenomen welke bijlagen er aan het jaarverslag zijn toegevoegd. Deze bijlagen bevatten aanvullende informatie voor de toetsing en worden niet gepubliceerd.

6.5	• Ledentevredenheid 2022
------------	--

7.2	• Registraties meldingen 2022
------------	---

6.2	• Leidende principes bijBram 2022
------------	---

6.1	• Evaluatie Living Lab • Evaluatie Living Lab II
------------	--

6.3	• Keukentafelgesprek BW 2022 (I) • Keukentafelgesprek BW 2022 (II)
------------	--