

Jaarverslag

januari 2023 - december 2023

bijBram Begeleiding 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
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	7
3.3 Algemene conclusies	7
4 Deelnemers en medewerkers	8
4.1 Deelnemers	8
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	9
4.3 Personeel	10
4.4 Stagiairs	10
4.5 Vrijwilligers	10
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	11
5 Scholing en ontwikkeling	12
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	12
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	14
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	14
6 Terugkoppeling van deelnemers	15
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	15
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	16
6.3 Inspraakmomenten	17
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	17
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	18
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	18

7 Meldingen en incidenten	19
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	19
7.2 Medicatie	19
7.3 Agressie	20
7.4 Ongewenste intimiteiten	20
7.5 Strafbare handelingen	20
7.6 Klachten	20
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	21
8 Acties	23
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	23
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	26
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	29
9 Doelstellingen	30
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	30
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	30
9.3 Plan van aanpak	31
Overzicht van bijlagen	33

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

bijBram Begeleiding 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.nl>

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

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
- Ja, van klachten

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Voordat we dieper ingaan op de inhoud van dit jaarverslag, vind ik het belangrijk om te benadrukken dat Zorgboerderij bijBram (2024) en bijBram Wonen (2456) een hechte band delen. Ondanks dat ze geografisch van elkaar gescheiden zijn, werken ze nauw samen binnen hetzelfde primaire proces, samen met bijBram Behandeling, dat HKZ-gecertificeerd is. Deze samenwerking vindt plaats op beide locaties en vanuit beide locaties.

Zorgboerderij bijBram dient als een thuisbasis voor individuele begeleiding en behandeling en biedt tevens dagbesteding aan haar leden van maandag tot en met zaterdag. bijBram Wonen, aan de andere kant, is een woonlocatie waar op afspraak en op afroep (24/7) ambulante begeleiding wordt aangeboden, met een duidelijke scheiding tussen wonen en zorg. Op vrijdagen fungeert deze locatie ook als gastheer voor de creagroep van bijBram.

Deze unieke organisatiestructuur en de manier waarop de kwaliteitsmodules door KLJZ/Federatie L&Z zijn ontworpen, onderstrepen het belang van het beschouwen van 2024 en 2456 als één entiteit. Dit perspectief is leidend bij het opstellen van werkbeschrijvingen, het uitvoeren van audits, en het regelen van zaken rondom inspraak en tevredenheid, waarbij de Federatie en bijBram hand in hand gaan: als één geïntegreerd geheel.

Dit jaarverslag neemt daarom het jaar 2024 als uitgangspunt, terwijl het verslag van 2456 in grote lijnen overeenkomt maar is voorzien van specifieke toevoegingen of wijzigingen waar nodig.

Met deze toelichting willen we de sterke band en samenwerking tussen Zorgboerderij bijBram en bijBram Wonen benadrukken, en het cruciale belang van het als één geheel beschouwen van beide locaties bij het evalueren van onze activiteiten en prestaties."

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 organisatie bijBram is een uitgebreide schets van organisatie bijBram rondom het jaar 2023 vermeld. Hier willen we nu 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. In het voorjaar 2022 waren alle studio's bezet. Het jaar 2022 stond in teken van veel nieuwe gezichten, wennen, een draai vinden.

Een deel van de bewoners in het jaar 2023 waren wonende d.m.v. het Living Lab project dat gefinancierd werd door de gemeente Utrecht. Het overige deel betrof een bescherm thuis beschikking vanuit de WMO, 1 persoon is wonende via een individuele WLZ beschikking en een persoon is tijdelijk wonende op basis van een maatwerk beschikking vanuit gemeente Vijfheerenlanden, dit betreft een tijdelijke bewoner, welke wonende is op de woonvorm totdat hij d.m.v. urgentie naar een eigen woning door kan stromen (inmiddels is deze datum reeds bekend).

Met name het Living Lab project bracht op sommige momenten in het jaar 2023 een zoektocht met zich mee. Het Living Lab project was een project dat 2 jaar lang liep bij een aantal bewoners op de woonvorm van bijBram. De woonvorm van bijBram is de enige Living lab locatie waarbij de bewoners gezamenlijk onder 1 dak wonen, dus een woonvorm i.p.v. aparte woningen waar begeleiding langskomt. Ook bracht het Living Lab project veel jonge bewoners met zich mee, waarbij dezelfde problematiek veel op de voorgrond bleek te zijn. Het herstel bleek moeilijker te realiseren wanneer de bewoners dus onder 1 dak wonen en zij ook nog bekend zijn met dezelfde problematiek.

BijBram stuurt ook binnen de verslavingsproblematiek aan op herstel en op een gezonde manier van leven, ondanks dat deze problematiek er uiteraard wel mag zijn. Deze herstel-gerichte aanpak bleek niet altijd te matchen met de wensen van de bewoners welke binnenkwamen via het Living Lab project. Ook ervaart bijBram dat het wenselijk is dat haar organisatie zelf de regie houdt in de doorstroom mogelijkheden van haar bewoners. Er is dan ook bewust gekozen om het Living Lab project na de 2 jaar waarin het project liep, niet te verlengen.

In het jaar 2023 heeft bijBram afscheid genomen van enkele begeleiders (zoals beschreven staat in het jaarverslag van zorgboerderij bijBram) en zijn er dus ook wat nieuwe begeleiders het team komen versterken. Het team van bijBram, en in het bijzonder de medewerkers van de woonvorm, zijn met elkaar de zoektocht aangegaan rondom hoe zij de missie en visie van bijBram als organisatie, ook op de woonvorm, optimaal te kunnen laten terugkomen. Een van de deskundigheidsbevorderingen in het jaar 2023 had dan ook het thema 'woonvorm bijBram'. Een van de medewerkers van bijBram heeft in 2023 de cursus 'Housing First' afgerond.

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 zelf 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: Harmonisatie en versterking kwaliteitscyclus vanuit de verschillende keurmerken.
- 3: Bewaken en overdragen cultuur (bijBram DNA) op alle disciplines van bijBram.

Het afgelopen jaar is bijBram een gecontracteerde WLZ aanbieder geworden. We willen hierin wel nadrukkelijk vermelden dat er geen sprake zal zijn 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 oproep.

Nu de organische uitstroom van bewoners via het Living Lab project aan de orde is, stromen meer bewoners met een beschermd thuis indicatie in. De gemiddelde leeftijd binnen de groep bewoners blijft tot nu toe vrij jong. De ervaring leert dat wanneer leden in goeie doen zijn zij zich aan elkaar optrekken, ervaringen delen en in elkaars sociale netwerk terecht komen. Schaduwkant is dat in mindere tijden men ook met elkaar het donker kan intrekken, 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.

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 voor Zorgboerderij bijBram. Voor bijBram Wonen heeft het jaar 2023 voornamelijk in het teken gestaan van samen het samen bepalen van een passende koers, aanpassen waar nodig, inrichten van de ondersteuning, vormgeven van individuele trajecten en het overdragen en in stand houden van de bijBram 'cultuur' en het 'bijBram DNA'.

De ondersteuning bij bijBram Wonen bestaat momenteel uit:

- * Begeleiding op afspraak (tot 7 uur per week).
- * Activering op maat (gemiddeld 6 dagdelen per week).
- * Groepsbegeleiding rond de avondmaaltijd op maandag, dinsdag en donderdag.
- * Beschikbaarheid van de zorgboerderij op de zaterdagen.
- * Bereikbaarheid op de zondagen.
- * Bereikbaarheidstelefoon van maandag t/m zaterdag tussen 17:00 uur en 08:00 uur en op de zondagen 24 uur. Indien nodig kan begeleiding altijd ter plaatsen komen d.m.v. deze bereikbaarheidsdienst.

Na het jaar 2023 maken we de tweede balans op. 3 bewoners (vanuit een beschermd thuis beschikking) mochten succesvol uitstromen naar een eigen woning. 1 bewoner stroomde uit vanuit de woonvorm naar een huurwoning op naam van bijBram (overeenkomst bijBram en Fien Wonen) waarbij de beschermd thuis beschikking nog altijd van toepassing is. Deze vorm van beschermd thuis bleek voor deze bewoner beter passend dan groepswoonwonen.

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 2023 had bijBram 147 actieve leden die een bepaalde vorm van ondersteuning kreeg; Beschermd Thuis, Dagbesteding, Individuele Begeleiding.

Op 31 december 2023 had bijBram 181 actieve leden die een bepaalde vorm van ondersteuning kreeg; Beschermd Thuis, Dagbesteding, Individuele Begeleiding.

Deelnemers op woonlocatie 2456

Per 1 januari 2023 telde bijBram Wonen acht leden binnen het Beschermd Thuis programma. Gedurende het jaar 2023 kwamen er vijf nieuwe leden bij en verlieten vier leden het programma, waarvan één deel uitmaakte van een Living Lab project. Hierdoor had bijBram Wonen op 31 december 2023 in totaal negen Beschermd Thuis leden.

Van deze negen leden zijn er twee betrokken bij een Living Lab traject, vijf leden hebben een indicatie voor Beschermd Wonen, één lid is gehuisvest via een urgentieverzoek van de gemeente Vijfheerenlanden in één van onze studio's, en één lid maakte in 2023 gebruik van logeeropvang bij bijBram. Deze ondersteuningsvormen worden gefinancierd vanuit de WMO, zowel voor Beschermd Wonen als voor ambulante begeleiding.

Om de leden van het Living Lab optimaal te begeleiden, heeft een van onze teamleden succesvol de opleiding Housing First voltooid, wat één van de kernprincipes van dit project vormt.

Van de leden die het programma in 2023 verlieten, deed 75% dit omdat zij hun doelen hadden bereikt. De overige 25% verliet het programma vanwege detentie wegens het niet naleven van reclasseringssancties. Na de detentieperiode is dit lid gaan wonen in een woning van Fien Wonen, met nog steeds een indicatie voor Beschermd Thuis.

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.

Wanneer we terugblikken op het jaar 2023 zien we dat de groei van binnen naar buiten, welke in 2022 weer ontstond, zich verder is blijven ontwikkelen. Het aantal leden op de dagbesteding en binnen de individuele begeleiding is nog altijd groeiende en hierdoor blijft bijBram zich met de leden en hun hulpvragen mee ontwikkelen.

De dagbesteding in Ameide fungeert nog altijd als het hart van van bijBram, dit is dan ook de plek waar alles ooit begon. De activiteiten, zoals deze het jaar hiervoor geboden werden, zijn nog altijd van toepassing; zo is er een werkplaats waarin getimmerd, geklust en gesleuteld wordt. Op de akker worden groenten, bloemen, kruiden en planten geteeld en hiermee wordt binnen de grote keuken van bijBram dagelijks een verse maaltijd gekookt. Met de opbrengst van de bloemen en planten worden bloemstukken en boeketten gemaakt en de restanten van kruiden, onkruid en groenten worden er aan de scharrelkippen weer extra voedingsstoffen gegeven. Op de akker staat inmiddels een mooie grote kas zodat hier ook in de wintermaanden voor meer leden activiteiten geboden kunnen worden.

In de keuken zit ook een bakkerij waar dagelijks vers brood, koekjes en taarten worden gebakken. Dit gebeurt in eerste instantie voor de club van bijBram zelf en waar mogelijk kunnen ook de bewoners van Ameide iets afnemen. Elke dinsdag ochtend worden door een professionele boks-leraar bokslessen gegeven, elke donderdag ochtend wordt er door een muzikant muziek en zang-lessen gegeven en elke woensdag ochtend kunnen de leden van bijBram aansluiten bij de creatieve groep, welke georganiseerd wordt door een vrijwilliger. Inmiddels worden er ook in kleine groepjes meditatie en yoga- lessen gegeven en sinds eind 2023 is er een docente van speciaal onderwijs in dienst getreden binnen bijBram. Deze docente werkt elke maandag en biedt de leden van bijBram scholing op verschillende gebieden, dit betreft maatwerk en wordt aangepast op de hulpvraag rondom de ontwikkeling en het herstel van het lid zelf. Ook is er sinds 2023 een budgetcoach actief binnen bijBram om leden verder te kunnen helpen bij de vragen rondom hun financiën. Er wordt momenteel ook volop geïnvesteerd in het hanteren van een gezondere leefstijl. Zo worden er slaaptrainingen gegeven door de psychiater van bijBram, presentaties over ontspanning, hulp geboden bij de wens om te stoppen met roken, gezonde voeding etc. Al deze aanvullingen en vernieuwingen zijn een antwoord geweest op de vraag vanuit de leden van bijBram.

Wanneer we dit alles op een rijtje gezet hebben, concluderen we dat waar bijBram altijd al voor stond, zich verder blijft door ontwikkelen en een nog professionelere vorm aanneemt. De dagbesteding op locatie Ameide is meer dan een zorgboerderij alleen, het is een plek welke dient als gemeenschap en werkplek om op adem te komen en te kunnen herstellen en te ontwikkelen op een passend tempo. Mens, dier, groen, materialen en ruimtes komen samen en met elkaar wordt hieraan vorm gegeven en met elkaar wordt bijBram 'bestuurd'. Voor een groot aantal van de leden geldt dat zij naast dagbesteding ook behandeling en/ of individuele begeleiding volgen bij bijBram. Ook daarin geldt dat bijBram werkt volgens het 'omgekeerde principe'; bij psychische klachten of onbegrepen gedrag wordt niet gelijk ingezet op behandeling en medicatie, maar wordt er in veel gevallen eerst of tegelijkertijd ingezet op landen op de dagbesteding en weer meedoen. Vanuit daar wordt er gekeken naar hoe iemand zich ontwikkelt en zelf de regie weer terugkrijgt. Daarna kan individuele begeleiding en/ of behandeling daaraan worden toegevoegd.

Samenvattend voor de huidige bewoners van bijBram Wonen:

7 hebben een beschikking voor beschermd thuis, 1 persoon logeert en 1 persoon woont via een maatwerkoplossing met gemeente Vijfheerenlanden.

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.

8 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.

We zien dat er het afgelopen jaar binnen het team van begeleiders een groei heeft plaatsgevonden. Het aantal leden op de dagbesteding en binnen de individuele begeleiding is gegroeid, het aantal begeleiders is groeide daarom organisch mee. Er namen in 2023 3 individuele begeleiders afscheid, waarop nieuwe collega's hun entree hebben gemaakt binnen het team van bijBram. Naast deze 3 nieuwe individueel begeleiders zijn ook een extra medewerkers dagbesteding, een docente speciaal onderwijs en een budgetcoach toegevoegd aan het team van bijBram.

Voor specifieke opdrachten binnen bijBram maken we gebruik van zzp'ers, met name voor muzikales, timmerwerk, financiële coaching en kickbokslessen. Hoewel we over het algemeen de voorkeur geven aan het werken met ons eigen personeel, erkennen we dat voor specifieke begeleiding het soms handig is om zzp'ers in te schakelen om de juiste kwaliteit te waarborgen.

Het coachteam heeft in 2023 afscheid genomen van Wilco van Snippenberg, en bestaat sinds zijn vertrek dus uit Willem, Bram en Chantal.

Bram: Algehele koers en visie

Chantal: behandeling en kwaliteit

Willem: financiën, contracten en kwaliteit

Ook werden er in 2023 weer ontwikkelgesprekken gevoerd met alle medewerkers van bijBram, deze hebben plaatsgevonden in het laatste kwartaal van 2023. Deze gesprekken werden gevoerd door 2 medewerkers van het coachteam en een medewerker van HR (Kop & Munt) tbc van verslaglegging en procesregie. In het jaar 2023 is de FWG ontwikkeld binnen bijBram, hiermee zijn functienamen/ beschrijvingen en loonebouw geharmoniseerd binnen de drie teams; dagbesteding, behandeling en begeleiding.

In 2023 is het cultuurhandboek voorgelegd aan alle medewerkers van bijBram. Hierin staan alle afspraken tussen werknemer en werkgever beschreven. De basis hiervoor werd gevonden in de CAO GGZ en is aangevuld met arbeidsrecht en maatwerkafspraken binnen bijBram. Dit cultuurhandboek is gepresenteerd door Bram en een medewerker van HR Kop en Munt.

Eind 2023 is er door bijBram een coach ingeschakeld. Deze coach is er om de bedrijfsvoering, ontwikkelingen en de personeelsleden en teamverbanden te coachen. Dit zal in 2024 verder ontwikkeld worden en er zullen meer teams onder zijn coaching gaan vallen. Eind 2023 werd er, samen met de komst van deze coach, ook een 'cultuurdragers' team opgericht. Deze cultuurdragers betreffen werknemers uit de hierboven genoemde verschillende disciplines (dagbesteding, begeleiding, behandeling en het coachteam) en is bedoeld om de missie en visie van bijBram komende jaren door te blijven trekken in het bedrijf. Gezien de groei van bijBram en het aantal nieuwe medewerkers is het een logische stap om deze cultuurdragers, welke beschikken over veel ervaring en veel 'bijBram DNA' meer verantwoordelijkheid te geven in het inwerken en coachen van nieuwe werknemers.

acties zijn 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.

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.

4.5 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.

In 2023 kende bijBram een licht verhoogde personeelwisseling vergeleken met voorgaande jaren, hoewel deze toename beperkt bleef. Om tegemoet te komen aan de groeiende vraag van onze leden, hebben we enkele nieuwe medewerkers verwelkomd.

bijBram beschikte in hetzelfde jaar over een team dat zowel gekwalificeerd als competent was.

We zorgen ervoor dat ons personeel ruimschoots de kans krijgt op (bij)scholing, coaching, persoonlijke ontwikkeling en de mogelijkheid tot intervisie en collegiaal overleg (zie tevens hoofdstuk 5).

Onze stagiaires presteren uitstekend binnen de aangeboden stageplekken, waarmee bijBram een significante bijdrage levert aan de vraag van de arbeidsmarkt naar jong en gekwalificeerd talent. Ons doel is om een lerende organisatie te zijn waar ervaren werknemers blijven groeien en jong talent wordt klaargestoomd voor de arbeidsmarkt, met de intentie hen, indien mogelijk, voor bijBram te behouden.

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.

Meerjarig opleidingsplan:

BijBram maakt als organisatie al jaren een gezonde groei door, dat is ook in 2023 weer het geval geweest. Het personeelsbestand is de afgelopen 10 jaar gegroeid van 1 naar 25+. De dagbesteding en de individuele begeleiding maakte in eerste instantie de meeste groei door. In 2019 zijn de behandeling en beschermd wonen (later ook beschermd thuis) aan bijBram toegevoegd. In 2023 hebben ook deze takken van bijBram een flinke groei doorgemaakt. Deze vernieuwingen zijn de afgelopen jaren snel gegaan en er is in 2023 veel ingezet op interne en externe scholing van de medewerkers van bijBram, dit waren zowel interne scholingsavonden, externe opleidingen voor nieuwe medewerkers en opleidingen voor medewerkers welke al reeds in het bezit waren van een diploma, maar zich graag verder wilde ontwikkelen binnen hun vakgebied.

In 2023 hebben de 2 stagiaires (1 stage BOL HBO AD social work en 1 stage BOL MBO niveau 4 sociaal werk) hun studie en stage succesvol afgerond. In september 2023 zijn er 6 werknemers/ stagiaires begonnen aan een nieuwe opleiding. Dit betreft 1 BOL MBO 4 stagiaire, 2 BBL MBO 4 sociaal werk medewerker, 1 BBL MBO niveau 4 specifieke doelgroepen medewerker, 1 HBO AD social work medewerker en 1 HBO social work bachelor medewerker. Deze studies lopen door in het jaar 2024. Het aantal opleidingen en stagiaires groeit mee met de groei van bijBram en het personeel ontwikkeld zich mee.

Wat willen we met opleidingen:

Onze organisatie wil innoverend zijn en actief deelnemen aan de nieuwe GGZ, bijBram wilt hierin graag een voorbeeld zijn, alleen zo kunnen we onze leden goed blijven bedienen. Daarvoor moeten de medewerkers een bijdrage leveren aan de doelen van de organisatie. Op die manier maken we optimaal gebruik van de kennis en vaardigheid van het personeel van bijBram.

Medewerkers opleiden om:

De medewerkers van bijBram zijn er onontbeerlijk voor het functioneren en het resultaat van de organisatie. Het is maatwerk en er wordt per medewerker gekeken naar waar zijn of haar krachten liggen en hoe dit het beste verder ontwikkeld kan worden, op deze manier maken we optimaal gebruik van de kennis en vaardigheden van het personeel binnen 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 rol in het stimuleren en sturen van het leren van de medewerkers. Het coachteam is opdrachtgever voor het opleiden van de medewerkers. Medewerkers worden gecoacht en krijgen met vaste regelmaat functionerings- en opleidingsgesprekken, waarmee de doelen en opleidingsbehoeften van de organisatie en de medewerker op elkaar afgestemd worden.

Opleidingsbehoeften en -doelen:

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

Drie opleidingsdoelen vormden daarom de speerpunten voor 2023:

* Versterken van intercollegiaal contact door middel van intervisie (elk team 4 keer per jaar), scholingsavonden, roodtrip (2 dagen inhoudelijke

bijeenkomsten en teambuilding), teamdag en in 2023 organiseerde de medewerkers van bijBram een groot festival vanwege het 10 jarig bestaan van bijBram, hierin hebben de werknemers van bijBram de rol als organisatoren aangenomen en waren de leden van dagbesteding, individuele begeleiding en behandeling te gast. In de geïntegreerde aanpak waarin behandeling en begeleiding samenwerken met het lid van bijBram om te werken aan herstel is er jaarlijks minimaal een MultiDisciplinairOverleg (MDO). Tot slot; minimaal maandelijks heeft ieder team een overleg. 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.

* Vergroten kennis en vaardigheden op specifieke thema's. In 2023 zijn de volgende deskundigheidsbevorderingen gehouden: dementie, ervaringsdeskundigheid, hording en verbinden en samenwerken. Alle medewerkers werden hiervoor uitgenodigd, meer dan 90% sloot hierbij aan. Goed is om te melden dat op sommige avonden ook leden met een zorgovereenkomst aanwezig waren. Geheel naar de leidende principes van bijBram; samen optrekken, ook in deskundigheid!

* Individuele opleidingsdoelen in MBO, HBO dan wel BIG- registratie. BijBram biedt momenteel plaats aan 1 BOL stagiaire en 5 BBL medewerkers. De verpleegkundigen, psychiaters en psycholoog hebben conform BIG- beleid gewerkt aan individuele bijscholing.

Methoden:

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

* Coaching: Bram, Chantal en Willem geven directe feedback aan medewerkers over doelen die zij stellen in hun functioneringsgesprek- of opleidingsgesprek. De medewerkers hanteren daarbij een coachende stijl, waarbij medewerkers zelf hun doelen leren te realiseren. Dit is feitelijk een vorm van alledaags leren. Het coachteam denkt met hen mee en de organisatie maakt dit mogelijk.

* Intervisie: Om de transfer van kennis en ervaring te vergroten, voeren medewerkers geregeld intervisiegesprekken aan de hand van concrete cases over de praktijk van de dag.

* Training on the job: medewerkers worden begeleid door collega's bij het verwerven van praktische vaardigheden en kennis, eventueel met (externe) trainers. Doordat bijBram een grote diversiteit aan medewerkers heeft (psychiaters, psycholoog, agogen, verpleegkundigen, sociaal werkers, vakmannen/ vrouwen) is uitwisseling van kennis en vaardigheden dagelijks aan de orde; er wordt immers op de dagbesteding en bij 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:

- * De opleidingen sluiten goed aan bij de opleidingsvraag.
- * Er moet samenhang zijn tussen de opleidingsvraag en de doelen.
- * De opleidingsactiviteiten moeten qua niveau en werkvorm goed passen bij de werkervaring en het niveau van de doelgroep.
- * 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 met opleiders die specifieke ervaring en kennis hebben van onze branche.

De evaluatie van wordt als volgt uitgevoerd:

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

Vervolg

Op basis van de evaluatie van de opleidingen, roadtrip, scholingsavonden, coaching van de bedrijfsvoering en de verschillende teams en de jaarspeerpunten wordt de planning voor 2024 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 deskundigheidsbevordering, de behoefte van medewerkers en de organisatie verwijs ik naar hoofdstuk 5.1. Daarnaast is er een sterke samenhang met de speerpunten voor 2024, 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 deskundigheidsbevorderingen gepland:

- * VIM meldingen
- * Deskundigheidsbevordering mei 2024 (onderwerp nog onbekend)
- * Deskundigheidsbevordering augustus 2024 (onderwerp nog onbekend)
- * Deskundigheidsbevordering november 2024 (onderwerp nog onbekend)

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 hard gewerkt aan het neerzetten van scholing en ontwikkeling in relatie tot zelfsturend functioneren van medewerkers en subteams. Dit heeft zich in het jaar 2023 verder ontwikkeld en deze groei zet zich voort. Het aantal BBL werknemers is gestegen ten opzichte van het jaar 2022 en waren minder BOL stagiaires actief binnen bijBram. Dit toont aan dat al reeds gediplomeerd personeel zich verder wilt ontwikkelen binnen bijBram. BijBram biedt nog altijd plaats aan 1 BOL stagiaire en blijft ook in de toekomst openstaan voor Bol stagiaires.

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 ontwikkel gesprekken. Doordat het coachteam benaderbaar is voor alle personeelsleden is er ook ruimte om tussentijds afspraken te maken m.b.t. opleiding en ontwikkeling. Cursussen en trainingen zijn altijd gerelateerd aan de missie, visie en speerpunten van de organisatie. De organisatie- brede deskundigheidsbevordering voor 2024 zijn al wel gepland, maar nog niet allemaal ingevuld (onderwerpen kiezen gebeurd wanneer er wensen zijn ook op verzoek van werknemers). De eerste deskundigheidsbevordering vindt plaats in februari 2024 en heeft al invulling, de andere deskundigheidsbevorderingen 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, samen een ondersteuningsplan opstelt dat aansluit bij de hulpvraag en eigen regie van het lid, een zorgovereenkomst en een risicoanalyse opstelt, om vervolgens te komen tot evaluatie, conclusie en eventueel het bijstellen van doelen in het persoonlijk ondersteuningsplan. De naast betrokkenen hebben hierbij ook hun inbreng. Er wordt ook gerapporteerd binnen dit ondersteuningsplan en op de gestelde doelen.

De doelen zijn een antwoord op de ondersteuningsvraag van het lid, deze zijn over het algemeen goed passend en doelen worden ook met regelmaat behaald (dit is uiteraard een proces dat maatwerk betreft en per lid verschilt het tempo waarin zij doelen kunnen behalen of verbeteren). Wanneer blijkt uit gesprekken, rapportages of evaluaties dat doelen niet passend zijn, worden deze aangepast binnen het ondersteuningsplan.

We signaleren in toenemende mate dat de rol van de indicatiesteller groter wordt. In 2023 hebben we eraan gewerkt om de evaluaties eenduidiger vast te leggen (1x per jaar minimaal) wanneer de beschikking korter loopt dan 1 jaar wordt er vaker geëvalueerd, wanneer beschikkingen langer lopen dan 1 jaar wordt er toch minimaal 1x per jaar geëvalueerd. Wanneer er reden is om vaker te evalueren, gebeurt dit waar nodig. Het is onze overtuiging dat evalueren een must is. Tegelijkertijd het lid gebaat bij een eenvoudige werkwijze, waarbij de evaluatie niet belastend wordt ten opzichte van de primaire ondersteuning.

Over de inhoudelijke evaluatie staat bijBram voor: van belang bij een 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 of haar oordeel daarover is een 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 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 of meerdere evaluatiegesprekken waarin tevredenheid en resultaten besproken en gemeten (ZRM) wordt. Dit wordt vastgelegd in de evaluatie, het nieuwe ondersteuningsplan, en in rapportages in het volgsysteem 'BRAM'.

BijBram trekt over het algemeen langdurig op met haar leden, daar zij vaak al lange tijd te maken hebben met verveling, uitsluiting en emotie- of energieregulatie. De meeste leden van bijBram hebben al veel trajecten doorlopen en zijn tegen al flink wat muren aangelopen tijdens hun pogingen tot herstel. Leden van bijBram geven terug dat ze ervaren dat ze binnen bijBram zichzelf mogen/ kunnen zijn. De begeleiding voelt als laagdrempelig, zonder druk, met een gezond verstand en logisch handelen. BijBram is een beweging van mensen die op allerlei verschillende manieren lid zijn van bijBram; via een arbeidsovereenkomst, een zorgovereenkomst, bezoeker, eigenaar, etc. Iedereen komt binnen bijBram wat halen en wat brengen, dit kan in elke kleinste of grootste vorm ook zijn en verschilt dan ook per persoon. Dit is een gelijkwaardige benadering en werkt socialiserend en normaliserend.

Hier willen we aan toevoegen voor bijBram Wonen dat de woonlocatie met een aantal plekken onderdeel is/was van provinciaal project Living Lab- Eerst een thuis. Deze vorm van ondersteuning is een onderzoek bij de Universiteit van Amsterdam en bij Hogeschool Utrecht. In de bijlage treft u de opbrengsten van de eerste 2 evaluaties tussen bijBram en Living Lab en de mailwisseling tussen bijBram en Living Lab rondom het plannen van het nog uit te voeren evaluatiemoment met Living Lab.

Het overige deel aan bewoners is wonende d.m.v. een beschermd thuis beschikking vanuit de WMO centrum gemeente Utrecht (hiervoor geldt dat minimaal 1x per jaar een evaluatie plaatsvindt, wanneer wenselijk gebeurt dit vaker. Deze evaluaties worden ook ingestuurd naar de WMO consulenten. Daarnaast is 1 bewoner wonende d.m.v. een WLZ beschikking individuele begeleiding. Ook hiervoor geldt dat we deze cyclus hanteren rondom het opstellen van een evaluatie.

BijBram wonen biedt wekelijks minimaal 1 uur aan individuele begeleiding aan de bewoners, daarnaast zien de bewoners hun behandelaars binnen bijBram op vaste termijn. De geïntegreerde samenwerking binnen het team van bijBram zorgt ervoor dat er veel momenten zijn waarbij de bewoners hun verhaal kunnen doen. Vanuit de individuele begeleiding worden deze momenten gerapporteerd en de lijntjes zijn kort waardoor eventuele aanpassingen snel opgepakt kunnen worden.

Acties

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

Bijlagen

- Client perspectief Livinglab 2023
- Eerste bevindingen living lab 2022
- Living lab
- Vragenlijst Living lab

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, maar groeiende zorgorganisatie voor en door al haar leden. Binnen bijBram gelden een aantal kernwaarden: gelijkheid, samenspraak, socialiseren. De dagelijkse praktijk binnen BijBram is dan ook gebaseerd op deze waarden en deze waarden zie je constant terug in de benadering en begeleiding. Deze kernwaarden komen tot uitdrukking in de leidende principes (zie bijlage). Deze leidende principes werden tijdens meerdere teamdagen/ avonden gedurende de jaren 2022 en 2023 gepresenteerd aan de medewerkers van bijBram. Tijdens de coaching welke momenteel geboden wordt aan de bedrijfsvoering en de 'cultuurdragers' van bijBram worden deze leidende principes met vaste regelmaat uitvoerig besproken. De cultuurdragers van bijBram blijven dit onder de aandacht brengen binnen hun teams.

Leidende principes:

'Normaal leven' vat de leidende principes van bijBram samen. Ze vallen uiteen in:

1. Onvoorwaardelijk liefde geven; jezelf mogen zijn, met alles wat er is. We blijven bij je, wat er ook gebeurt. Je bent welkom.
2. Risico nemen en doen wat nodig is; 'Kan niet' is geen optie. Ons antwoord op een vraag is dus altijd: 'ja, tenzij'. We pionieren en we ondernemen, ook als we daarmee soms risico lopen. We werken vanuit perspectief.
3. Samenlopend op het levenspad; We organiseren op relatie. Alle leden leren bij ons 'een normaal leven' te leven. We vieren feest. We delen verdriet. We maken samen het leven mee.
4. Gelijkwaardig in de relatie bewegen; We zijn oordeelsvrij. De relatie staat centraal en is gelijkwaardig. We geven niet alleen, we verwachten ook wat terug. Binnen de relatie wordt geïnvesteerd en losgelaten; daar zit de verbinding die in beweging blijft.

Een direct gevolg is dat de tevredenheid en behaalde resultaten dagelijks zichtbaar zijn en besproken worden. Leerpunt is dat er in het geval van de bewoners vanuit het Living Lab, geëvalueerd werd met het Living Lab, echter hadden de gevoerde evaluatiegesprekken tussen de bewoners en de begeleiding van bijBram ook eenduidiger vastgelegd kunnen worden in het bijBram systeem. Ook het eenduidiger vastleggen van evaluatiemomenten tussen de woonbegeleiders en de bewoners vanuit een beschermd thuis beschikking is een actiepunten.

Binnen de begeleidingsplannen (doelen en acties) wordt er aan verschillende doelen gewerkt, dit betreft maatwerk en verschilt per bewoner, zo ook de snelheid waarmee doelen verbeterd of behaald kunnen worden. Binnen de evaluaties is een groei in zelfredzaamheid van de bewoners zichtbaar. Er wordt gewerkt aan een gezond dag en nachtritme en samen met de begeleiding leren bewoners hun woon en leefomgeving op orde te houden. De drie wekelijkse kookmomenten, het onder 1 dak wonen en de keukentafelgesprekken dragen bij aan het bevorderen van sociale contacten. De leidende principes van bijBram komen terug in de doelen, acties en het dagelijks contact tussen bewoners en begeleiding en zorgen ervoor dat begeleiding en bewoners gezamenlijk, op een gezonde manier het levenspad bewandelen richting herstel.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Leidende principes bijBram

6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder halfjaar 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.

Maandelijks wordt er binnen bijBram Wonen een 'keukentafelgesprek' gevoerd. Zie bijlagen vindt voor de keukentafelgesprekken van januari, februari, april, november en december 2023. Deze keukentafelgesprekken hebben hetzelfde doel als de inspraakmomenten hebben op de dagbesteding van bijBram, en vinden in een wat kleinere en meer huiselijke setting plaats. Zaken welke zoal besproken worden tijdens deze keukentafelgesprekken:

- * Veranderingen
- * Huisregels
- * Hoe bewoners elkaar het beste kunne benaderen.
- * Vragen/ eigen inbreng van de bewoners.

Acties

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

Bijlagen

- keukentafelgesprek 2023
- keukentafelgesprek 2023
- keukentafelgesprek 2023
- keukentafelgesprek 2023
- keukentafelgesprek 2023

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 voornamelijk van belang dat de bewoners gefaciliteerd worden in inspraak. Op voorhand, preventief organiseren van de keukentafelgesprekken en zorgen dat deze momenten vaststaan en voorspelbaar zijn, zorgt voor bevordering, regelmaat en verbinding. De keukentafelgesprekken op de woonvorm dienen er vooral voor om de bewoners en begeleiding de gelegenheid te geven om met elkaar in gesprek te blijven over gebruik van ruimtes een materialen, de omgang met elkaar en de toepassing van de met elkaar overeengekomen huisregels. Deze keukentafelgesprekken biedt de bewoners gelegenheid om invloed te hebben op de randvoorwaarden van het wonen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 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 2023 is weer een organisatie brede tevredenheidsmeting gehouden. De vragenlijst werd zowel per Whatsapp verstuurd als in uitgeprinte vorm aangeboden aan de leden van bijBram, in alle verschillende vormen van begeleiding. Deze vragenlijsten werden anoniem ingevuld door 43 leden binnen de dagbesteding en de individuele begeleiding van bijBram (Zie jaarverslag Zorgboerderij bijBram). Daarnaast heeft er in het eerste kwartaal van 2024 ook nog een tevredenheidsonderzoek plaatsgevonden voor specifiek de bewoners van de woonvorm. In het laatste kwartaal van 2024 zal dit tevredenheidsonderzoek voor bijBram Wonen herhaald worden om een goed beeld te schetsen van het proactief handelen n.a.v. de uitkomst van dit onderzoek.

Voor de uitslag van het tevredenheidsonderzoek wonen 2024 (zie bijlage).

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Ledentevredenheidsonderzoek wonen 2023 (uitslag)

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 het tevredenheidsonderzoek van bijBram Wonen is gebleken dat de bewoners over het algemeen ervaren dat zij zelf de regie hebben over hun leven, hun woning en hun herstel. De bewoners ervaren ruimte om mee te denken in hoe de invulling van hun dagen er het beste uit kan zien en ervaren een vrije manier van leven. Het grootste deel van de bewoners ervaart dat er voldoende helderheid is over de activiteiten welke bijBram biedt. Enkele bewoners ervaren dat dit niet of te weinig helder wordt gemaakt, hier zal dus meer op geïnvesteerd moeten worden (zie acties).

De bewoners ervaren dat het prettig is dat er vaste begeleiders werkzaam zijn op de woonvorm en zij altijd tijd hebben voor een vriendelijk praatje, echter is het heel belangrijk dat voor bijBram als organisatie dat iedere bewoner het gevoel heeft dat zij ten alle tijden terecht kunnen met hun zorgen en vragen.

De wekelijkse kookmomenten worden als waardevol gezien en er ontstaan ook enkele vriendschappen tussen bewoners op de woonvorm. Bewoners ervaren dat zij buiten het koken om niet altijd veel leuke contactmomenten hebben met medebewoners. Bewoners ervaren dat zij niet altijd veel hulp krijgen bij het inplannen van hun vrije tijd, echter ervaren zij ook dat ze buiten bijBram voldoende sociale contacten en activiteiten hebben. Bewoners voelen zich gerespecteerd en voelen de ruimte om zichzelf te kunnen zijn en om zich te kunnen terugtrekken wanneer zij dit willen. Hier zijn dan ook voldoende ruimtes voor. Er heerst een gevoel van veiligheid, bewoners voelen de ruimte om hun bezoek thuis te kunnen ontvangen en ervaren dat hun spullen veilig zijn. Ideeën van bewoners zouden met meer vaste regelmaat opgepakt kunnen worden, een ideeënbus, zoals deze op de dagbesteding ook aanwezig is, lijkt een passende toevoeging aan de woonvorm.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 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.

In het jaar 2023 zijn er 23 VIM (veilig incident melden) meldingen gedaan in het volgsysteem- BRAM. Dit ging om 5 meldingen gemaakt door medewerkers dagbesteding, 1 melding gemaakt door individuele begeleiding, 6 meldingen gemaakt door medewerkers beschermd wonen en 11 meldingen gemaakt binnen het team behandeling (deze meldingen worden verder verwerkt binnen de richtlijnen van HKZ). **Om de locaties/ disciplines apart van elkaar te beschrijven wordt hieronder enkel ingegaan op de incidenten welke onder beschermd wonen vallen:**

- * 1 x melding agressie/ grensoverschrijdend gedrag. Ernstig, kans op herhaling laag.
- * 1 x melding agressie/ grensoverschrijdend gedrag. Ernstig, kans op herhaling hoog.
- * 1 x melding agressie/ grensoverschrijdend gedrag. Ernstig, kans op herhaling erg hoog.
- * 3x melding klacht bejegening. Ernstig, kans op herhaling hoog.

Alle VIM meldingen worden besproken door de VIM- commissie, dit vindt eens per kwartaal plaats. Binnen 6 tot 8 weken na de melding dienen de meldingen afgehandeld te zijn door de voorzitter(s) van de VIM commissie. Indien nodig volgt hierop via het coachteamoverleg aanpassing van beleid en/ of werkprocessen. Een verbeterpunt is reeds geweest dat de 'meldingen' tijdens ieder overleg besproken worden zodat alle teams op de hoogte zijn en ook op de hoogte zijn van de eventuele aanpassingen. 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. Voor de inhoud en afhandeling van de meldingen, zie bijlage in hoofdstuk 7.7.

Alle VIM meldingen komen op 1 centraal punt in het volgsysteem 'BRAM' binnen (individuele begeleiding, wonen, dagbesteding). Deze meldingen worden allemaal door de VIM- commissie afgehandeld en worden elk kwartaal besproken tijdens het VIM- overleg, welke tussen de verschillende subteams plaatsvindt. Indien nodig volgt er een actie of een aanpassing in het beleid, de VIM- commissie pakt dit dan op met de betrokkenen en de locatie in kwestie.

Acties

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

Bijlagen

- registraties meldingen

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.

Er zijn op de locatie beschermd wonen in 2023 4 meldingen gemaakt rondom agressie en grensoverschrijdend gedrag.

Meldingen werden afgehandeld zoals staat beschreven in 7.2 en 7.7 (zie bijlage).

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.

In 2023 zijn er 3 meldingen gedaan van klachtbejegening. Dit ging om een melding van buurtbewoners van de beschermde woonvorm. 3 bewoners gaven overlast in de buurt. Er heeft direct een interventie plaatsgevonden waarbij 3 medewerkers van bijBram in de avond naar de woonvorm zijn gegaan en het samenkomen/ feest gestopt hebben. Er zijn aanpassingen in de afspraken rondom hun verblijf op de woonvorm gemaakt. Deze incidenten staan verder beschreven in hoofdstuk 7.2 en 7.7 (zie bijlage).

Acties

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

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 en menden van (bijna-) incidenten en calamiteiten in de zorg- en dienstverlening helder zijn. Dit ter bevordering van een veilige meld- cultuur waarbinnen bijBram als zorgorganisatie kan leren en haar zorg- en dienstverlening kan verbeteren.

Signalen:

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 signalen te kunnen oppikken, duiden en wegen. Meldingen hiervan kunnen gedaan worden in het volgsysteem 'BRAM'!

De VIM commissie heeft geconcludeerd dat een deskundigheidsbevordering rondom de beoordeling van een VIM melding wenselijk is. Dit omdat tijdens de nabespreking en beoordeling van de incidenten met regelmaat naar voren kwam de medewerkers niet helemaal helder hadden hoe zij de ernst van een melding moesten beoordelen. Deze werd in eerste instantie vaak vrij oog beoordeeld, maar tijdens de nabesprekingen bleek dan dat het incident lager beoordeeld had moeten worden. Deze deskundigheidsbevordering stond dan ook al gepland op 28-02-2024. Verbale agressie en middelengebruik zijn in 2023 onderwerpen geweest welke met regelmaat terugkwamen in de incidenten in het jaar 2023. Dit is meegenomen in de deskundigheidsbevordering, waarin besloten werd dat dit verder opgepakt moet worden in de 'cultuurdragers vergaderingen'. Verder is er per incident gekeken naar de nodige acties, aanpassingen in begeleiding, etc. Alle incidenten worden in het BRAM- systeem aangemaakt en opgeslagen en naderhand door de commissie nabesproken. Eventuele verdere acties worden dan ook team- breed gedeeld. Verbale agressie is het meest voorkomende incident, zowel binnen dagbesteding als binnen het wonen.

(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. Twee onafhankelijke vertrouwenspersonen bieden de medewerker de mogelijkheid om in vertrouwen zaken te delen, te melden. In 2022 is Harriet Aans aangetrokken als vertrouwenspersoon (zie bijlage) en in 2023 is daar dhr. Jos Jonkers bijgekomen.

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 cliënt en teruggekoppeld aan de melder. Ieder kwartaal worden de openbaar gemelde incidenten, klachten en signalen plenair besproken in het beleidsteam- overleg.

In het jaar 2023 zijn verschillende acties en aanpassingen aan de orde geweest; organisatorische interventie (bij middelengebruik), aanpassingen ondersteuningsplan of afspraken, client aangemeld bij de Waag wegens agressieproblemen, etc. (zie bijlage).

Conclusie jaarverslag 2022, effect 2023:

In het jaarverslag van 2022 werd o.a. geconcludeerd dat het wenselijk was om een vertrouwenspersoon aan te stellen binnen bijBram. Deze vertrouwenspersoon is anoniem en een luisterend oor voor zowel werknemers als leden van de zorg. De werkwijze rondom de VIM- meldingen is gedurende het jaar 2023 verder niet echt veranderd ten opzichte van het jaar 2022. Er is in het jaarverslag van 2022 dan ook niet echt een aanpassing, actie in gang gezet. In het jaar 2023 werd echter wel geconcludeerd dat er nauwelijks tot geen gebruik werd gemaakt van de aangestelde vertrouwenspersoon Harriet Aans. In 2023 is hierom dhr. Jos Jonkers als tweede, mannelijke vertrouwenspersoon aangesteld. Daarnaast worden sinds het 3e kwartaal van 2023 tijdens het jaarlijkse inspraakmoment beide vertrouwenspersonen onder de aandacht gebracht. Begin 2024 is er ook een presentatie geweest, gegeven door 1 werknemer van bijBram rondom pestgedrag, verbale agressie en de vertrouwenspersonen. Dit om de verbale agressie terug te dringen.

Acties

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

Bijlagen

- Handleiding meldingen en signalen
- Klachten- en Vertrouwenspersoon 2023
- meldingen wonen

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.

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

Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)

Toelichting: In het jaar 2023 is er gewerkt aan dit hoofddoel. Er zijn speerpunten afgerond en er zijn speerpunten meegenomen naar het jaar 2024.

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

Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)

Toelichting: In het jaar 2023 is er gewerkt aan dit hoofddoel. Er zijn speerpunten afgerond en er worden speerpunten meegenomen naar het jaar 2024.

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. Ééns 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

Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)

Toelichting: In het jaar 2023 is er gewerkt aan dit hoofddoel. Er zijn speerpunten afgerond en er zijn speerpunten meegenomen naar het jaar 2024.

Bepaal of de nieuwe norm inspraak voor u gevolgen heeft en zo ja maak een planning van benodigde acties. Zie nieuwbrief Kwaliteit nr. 50

in de kennisbank.

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: N.v.t. er zijn geen leden met een WLZ indicatie wonende op de woonvorm in Meerkerk.

Het onderwerp Dwang in de zorg is gewijzigd: pas uw werkbeschrijving aan, zie voor details Nieuwsbrief KLJZ-51 van 9-11-23.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: N.V.T

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
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: BijBram behandeling beschikt inmiddels over een eigen raad van commissarissen. Dit is ook het doel voor bijBram begeleiding, dit proces is in ontwikkeling.

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

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: Er is in 2023 een werkwijze uitgezet rondom jaarlijks evalueren met de leden en het benaderen van de verschillende gemeenten.

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2023
Actie afgerond op: 30-11-2023 (Afgerond)
Toelichting: De 2 scholingsavonden in 2024 kregen de onderwerpen; verbinden en samenwerken en zijn georganiseerd en afgerond.

Controle BHV-koffers/EHBO koffers & Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond. Alles is gekeurd.

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
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)

Toelichting: bijBram is een gecontracteerde zorgaanbieder van de WLZ.

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: 05-05-2023 (Afgerond)

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: 05-05-2023 (Afgerond)
Toelichting: Stagiaires zijn vastgesteld: Ilja & Sam, beiden 2e jaars. MBO Verpleegkunde & MBO Specifieke doelgroepen.

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: 30-04-2023 (Afgerond)
Toelichting: Aanvraag is 30 april 2023 ingediend en in behandeling genomen door zorgkantoor VGZ.

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: 31-03-2023 (Afgerond)
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: 30-04-2023 (Afgerond)
Toelichting: Ontwikkelgesprekken worden gevoerd in november/ december, uitgewerkt in januari/ februari, voorgelegd aan en ondertekend door de medewerker in maart.

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023
Actie afgerond op: 28-02-2023 (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.

Organiseren deskundigheidsbevordering VIM meldingen.

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2024

Huib gaat de opleiding preventie medewerker volgen.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2024

Invulling geven aan de overige 3 deskundigheidsbevorderingen voor 2024.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024

Aangescherpte missie en visie definitief maken en organisatie breed uitdragen.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024

Verdiepingsonderzoek op de uitslag van het laatste leden- tevredenheidsonderzoek.

Geplande uitvoerdatum: 22-04-2024

1 extra preventie medewerker opleiden

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024

Nieuwe norm '3.2.7 'Werkoverleg en zeggenschap zorgverleners' is toegevoegd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 57 van 22-03-20224.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024

Client volg systeem-aanpassen om WLZ te kunnen factureren.

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2024

De leidende principes worden blijvend meegenomen in de geplande coaching's avonden voor de 'cultuurdragers' gedurende het jaar 2024.

Geplande uitvoerdatum: 25-11-2024

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: 16-12-2024

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: 16-12-2024

Coaching op bedrijfsvoering en van teams worden verder ontwikkeld in het gehele jaar 2024

Geplande uitvoerdatum: 23-12-2024

Het cultuurdragers team komt 1x per 8 weken bij elkaar om samen met de coach te werken aan het scherp houden van de missie en visie van bijBram.

Geplande uitvoerdatum: 23-12-2024

Coaching op bedrijfsvoering en van het team wordt verder ontwikkeld in het gehele jaar 2024

Geplande uitvoerdatum: 23-12-2024

In 2024 worden de stage- overleggen, welke elk kwartaal plaatsvinden, voortgezet.

Geplande uitvoerdatum: 23-12-2024

Aan de hand van alle evaluaties wordt een planning m.b.t. scholing voor 2025 gemaakt.

Geplande uitvoerdatum: 23-12-2024

Uitvoeren van passende deskundigheidsbevorderingen in elk kwartaal van 2024

Geplande uitvoerdatum: 23-12-2024

Eenduidige vastlegging resultaten en tevredenheid

Geplande uitvoerdatum: 23-12-2024

Plannen en uitvoeren inspraakmomenten 2024**Geplande uitvoerdatum:** 23-12-2024

Het wederom organiseren van cursus medicatie verstrekken aan alle nieuwe collega's en een herhalingscursus voor alle begeleiders welke deze cursus reeds gevolgd hebben. (Mariska van Sandwijk verstrekt deze cursus).

Geplande uitvoerdatum: 23-12-2024**Plannen ledenpanels in ieder kwartaal van 2024****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2024

Willem en Tessa pakken het uitzetten en monitoren van de actiepunten met de collega's in kwestie op.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Hoofddoel 1: De verschillende sub teams (begeleiding, behandeling, dagbesteding en begeleiding wonen) werken intensief samen, zij weten van elkaar wat ze te bieden hebben en bieden dit geïntegreerd aan in de samenwerking met elkaar en met de leden. (Zie speerpunten, actie Willem/ Tessa).

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Hoofddoel 2: BijBram beschikt over een cultuur waarin de leidende principes bij alle leden van de club bekend en voelbaar zijn; gelijkwaardigheid, doen wat nodig is, onvoorwaardelijke, liefdevolle acceptatie en samen oplopen op het levenspad. (Zie speerpunten, actie Willem en Tessa).

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Hoofddoel 3: Alle sub teams werken mee aan de optimale gezondheid van bijBram (medewerkers, leden, leef- en werkomgeving). Groen, natuur, en beweging staat in continue verbinding met de lichamelijke en geestelijke gezondheid. (Zie speerpunten, actie Willem en Tessa).

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Begeleiding stimuleert deelnemers meer om deel te nemen aan het tevredenheidsonderzoek.

Geplande uitvoerdatum: 06-01-2025

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 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

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

Geplande uitvoerdatum: 23-11-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 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: 16-04-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-04-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 6 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. BijBram is in 2023 een gecontracteerd WLZ aanbieder geworden en bijBram voegt in november 2024 locatie Everdingen aan haar organisatie toe. De jaardoelstellingen worden in de verschillende teams belegd en worden gemonitord en bijgestuurd in het beleidsoverleg waarin zowel het coachteam als alle subteams aansluiten. Ook in alle subteams wordt cyclisch gewerkt. In de subteams is ook aandacht voor zaken die continue aandacht vragen: instroom, uitstroom, meldingen, veiligheid, intervisie, etc. HR is cyclisch ingericht middels inwerken en ontwikkelgesprekken.

Aandachtspunten blijven de eenmalige acties die geen impact hebben op het primaire proces, maar randvoorwaarden betreffen. Ook is het monitoren en uitzetten van de acties naar de juiste medewerkers een aandachtspunt.

Ook in 2024 zal bijBram zich als geheel moeten blijven oriënteren op het keurmerk. Momenteel worden twee keurmerken in de lucht gehouden. Voordeel is dat deze keurmerken elkaar cyclisch versterken, nadeel is dat de documentatie en monitoring van processen verschillend wordt ingericht. Voor dit laatste punt is reeds een actiepunt gemaakt.

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. BijBram opent eind 2024 locatie Everdingen.
- 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, West- Betuwe, Rivierenland, Lekstroom en Alblasserwaard. Doel is om in 2025 het contract van Rivierenland te hebben uitgebreid met gemeente Culemborg.
- 2025: BijBram heeft een levende relatie met herstel- en vrijplaatsen in de regio en daarbuiten.
- 2026: BijBram realiseert vier boerderijen 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.
- 2027: de omzet is met minimaal 100% gegroeid ten opzichte van 2023. Elk jaar kent een rendement van 5 procent om een gezonde bedrijfsvoering te realiseren.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Voor 2024 komt de focus te liggen op het bewaken van de bijBram cultuur, geïntegreerd samenwerken en het bevorderen van een gezonde leefstijl, binnen de organisatie.

Thema: Geïntegreerd samenwerken

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

Thema: Bewaken van de cultuur

Hoofddoel 2: BijBram beschikt over een cultuur waarin de leidende principes bij alle leden van de club bekend en voelbaar zijn; gelijkwaardigheid, doen wat nodig is, onvoorwaardelijke, liefdevolle acceptatie en samen oplopen op het levenspad.

Thema: Bevorderen gezonde leefstijl

Hoofddoel 3: Alle sub teams werken mee aan de optimale gezondheid van bijBram (medewerkers, leden, leef- en werkomgeving). Groen, natuur, en beweging staat in continue verbinding gebracht met de lichamelijke en geestelijke gezondheid.

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 samenwerken

Hoofddoel 1: De verschillende subteams (begeleiding, behandeling, dagbesteding en begeleiding wonen) werken intensief samen, zij weten van elkaar wat ze te bieden hebben en bieden dit geïntegreerd aan in de samenwerking met elkaar en met de leden.

Speerpunten:

- 1: Het beleidsoverleg wordt per 1 april 2024 breder samengesteld. Vanuit ieder sub team zal iemand aansluiten, kunnen meedenken over het beleid en dit kunnen uitdragen (Willem).
- 2: Vanaf 1 april 2024 sluit eens per maand een begeleider/ behandelaar aan bij een behandelgesprek/ begeleidingsmoment om de gezamenlijke doelstellingen optimaal te kunnen nastreven (Daniel, Suzanne).
- 3: Vanaf heden wordt de werkwijze 'opstarten nieuwe leden' door alle begeleiders dagbesteding, individuele begeleiding en woonbegeleiding gehanteerd om de cyclus goed te doorlopen bij het opstarten van nieuwe leden (Tessa, Jantine, Huib, Suzanne).
- 4: Keten- partners blijven nauw betrokken bij de geïntegreerde aanpak in trajecten van leden. Met bijvoorbeeld Yulius, Antes, lokale huisartsen, sociaal team VHL, wijkagent VHL, evalueren we minimaal 1x per jaar (Chantal, Tessa).
- 5: Ieder personeelslid heeft uiterlijk 31-12-2024 een meeloopdag gehad met een collega vanuit een ander discipline (Harry, Dike, Willem, Tess).
- 6: Er komt een app, beschikbaar voor alle leden van bijBram. Hierin kunnen alledaagse nieuwtjes gedeeld worden. (Willem).

Thema: Bewaken van de cultuur

Hoofddoel 2: BijBram beschikt over een cultuur waarin de leidende principes bij alle leden van de club bekend en voelbaar zijn; gelijkwaardigheid, doen wat nodig is, onvoorwaardelijke, liefdevolle acceptatie en samen oplopen op het levenspad.

Speerpunten:

- 1: Wanneer een nieuw lid start binnen de bijBram, ontvangt hij of zij een welkomstpakket waarin de leidende principes van bijBram zijn meegenomen.
- 2: Ieder sub team heeft minimaal 1x per kwartaal een overleg.
- 3: Ieder sub team heeft minimaal 1x per kwartaal een intervisie.
- 4: Ieder kwartaal is er een seizoensborrel.
- 5: In het 4e kwartaal heeft ieder personeelslid een ontwikkelgesprek.
- 6: Ieder kwartaal vindt er een deskundigheidsbevordering plaats.
- 7: In het voorjaar 2024 is er voor de leden de mogelijkheid om samen met de medewerkers een kampeerweek(end) te organiseren.
- 8: In het 4e kwartaal wordt door meerdere medewerkers uit verschillende subteams een winter fair georganiseerd voor alle leden van bijBram.
- 9: Elke 8 weken komt het 'cultuurdragers team' samen met coach Leonard om dieper in te gaan op de missie, visie en de leidende principes van bijBram (het bijBram DNA).
- 10: De 'cultuurdragers' nemen de verantwoordelijkheid om de bijBram cultuur binnen hun subteam over te dragen en in stand te houden.
- 11: De ideeënbus wordt elk kwartaal geleegd en opgepakt door een drietal medewerkers (1 medewerker behandeling, 1 medewerker begeleiding/ dagbesteding, 1 lid met een zorgovereenkomst).

Thema: Bevorderen gezonde leefstijl

Hoofddoel 3: Alle sub teams werken mee aan de optimale gezondheid van bijBram (medewerkers, leden, leef- en werkomgeving). Groen, natuur, en beweging staat in continue verbinding met de lichamelijke en geestelijke gezondheid.

Speerpunten:

- 1: Er vindt meerdere malen per jaar een presentatie plaats voor de leden op de dagbesteding waarin verschillende onderwerpen gepresenteerd worden welke betrekking hebben op een gezonde leefstijl (Suzanne, Huib).
- 2: Er wordt gezamenlijk opgetrokken rondom het bereiden van zoveel mogelijk verse producten in de keuken van bijBram (Juil, Gerda, Tessa).
- 3: Het serveren van gezonde en verantwoorde maaltijden wordt naar een hoger level getild (Tess, Juil, Bram).
- 4: Bewegen en ontspannen wordt wekelijks op verschillende manieren onder de aandacht gebracht (Leonie, Ilja).
- 5: Het stoppen met roken wordt wederom onder de aandacht gebracht door begeleiding en behandeling (Suzanne, Sam, Huib, Mariska).

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.

- | | |
|------------|--|
| 7.7 | <ul style="list-style-type: none">• Handleiding meldingen en signalen• Klachten- en Vertrouwenspersoon 2023• meldingen wonen |
|------------|--|

- | | |
|------------|---|
| 6.5 | <ul style="list-style-type: none">• Ledentevredenheidonderzoek wonen 2023 (uitslag) |
|------------|---|

- | | |
|------------|--|
| 7.2 | <ul style="list-style-type: none">• registraties meldingen |
|------------|--|

- | | |
|------------|--|
| 6.1 | <ul style="list-style-type: none">• Client perspectief Livinglab 2023• Eerste bevindingen living lab 2022• Living lab• Vragenlijst Living lab |
|------------|--|

- | | |
|------------|--|
| 6.2 | <ul style="list-style-type: none">• Leidende principes bijBram |
|------------|--|

- | | |
|------------|---|
| 6.3 | <ul style="list-style-type: none">• keukentafelgesprek 2023• keukentafelgesprek 2023• keukentafelgesprek 2023• keukentafelgesprek 2023• keukentafelgesprek 2023 |
|------------|---|