

Jaarverslag

januari 2022 - december 2022

Bij Bram B.V.

Zorgboerderij bijBram

Locatienummer: 2024



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	7
3.3 Algemene conclusies	8
4 Deelnemers en medewerkers	11
4.1 Deelnemers	11
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	12
4.3 Personeel	12
4.4 Stagiairs	13
4.5 Vrijwilligers	13
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	13
5 Scholing en ontwikkeling	15
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	15
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	16
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	17
6 Terugkoppeling van deelnemers	18
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	18
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	19
6.3 Inspraakmomenten	19
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	20
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	20

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	21
7 Meldingen en incidenten	22
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	22
7.2 Medicatie	22
7.3 Agressie	23
7.4 Ongewenste intimiteiten	23
7.5 Strafbare handelingen	23
7.6 Klachten	23
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	23
8 Acties	25
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	25
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	29
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	33
9 Doelstellingen	34
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	34
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	34
9.3 Plan van aanpak	35
Overzicht van bijlagen	36

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

Zorgboerderij bijBram

Registratienummer: 2024

Pr. Marijkeweg 59 d, 4233 HK Ameide

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
- Ja, Zorgboerderij in beeld 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.

Voorwoord

Wat vliegt de tijd voorbij! Het is al weer tijd om een jaarverslag te schrijven. Als de dag van gisteren weet ik nog dat de coronapandemie er opeens niet meer was. Wat daar direct op volgde was oorlog in Oekraïne. Met ongeloof en angst als gevolg. Maar net als altijd ging het leven bijBram door. Het gevoel van verwarring maakte gaandeweg weer plaats voor geloof in de vele goede dingen die we met alle leden bijBram proberen te bereiken. We zullen in dit verslag terug kijken en vooruit kijken.

Veel leesplezier.

Bram van der Leden

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

Onderwerp nog nader uit te werken.

Acties

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

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 voorwoord werd al duidelijk dat bijBram net als vele anderen een bijzondere en vreemde tijd beleefde in het begin van het nieuwe jaar. Maar ook nu weer toonde bijBram veerkracht. We pakten het leven met elkaar als vanzelfsprekend weer op. Het is een kracht dat we alle dagelijkse dingen binnen maar ook buiten bijBram kunnen delen. Dit is een groot goed, misschien wel een kleine schat! Hier komen alle leidende principes van bijBram samen. Het is dan ook een uitdaging om deze waarden te borgen en blijvend aandacht te geven.

Dit laatste is de rode draad waar we bewust en soms ook onbewust aan werken bijBram. In een grote wereld met systemen, toch voor mensen die het hard nodig hebben verschil te maken. Dit op een vernieuwende manier binnen de GGZ en zorglandbouw. Vaak is dit niet makkelijk, maar het is een aanpak die zichtbaar werkt voor onze leden. En dat geeft energie en werkplezier.

Ook dit jaar was het een komen en gaan van nieuwe leden en leden die verder gingen of waar het niet lukt om aan te haken. We merken dat bijBram binnen de regio een bekende club is geworden. Mensen vinden ons steeds niet alleen voor directe hulpvragen, maar ook voor inspiratie of advies. Maar ook voor een vrijblijvend bezoek. Dit voelt als echt meedoen. We staan midden in de samenleving. Regelmatig hebben wij ons verhaal verteld op verschillende plaatsen. Kwetsbare leden traden naar voren om hun ervaringsverhaal te vertellen. Op deze momenten werd het stil en luisterenden mensen ademloos. Soms ook zichtbaar ontroerd.

Het is een heel proces om vanuit achterstand weer volwaardig burger te worden. bijBram kan hier een rol in spelen. Dat hebben dit jaar aan de lijven ondervonden. Het verdiepen van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid zal zeker nog meer aandacht krijgen in komend jaar. Zoals al gezegd was het een komen en gaan van mensen. Dit vraagt de nodige aandacht van ons allemaal. Het is steeds zoeken naar

de goede structuur en organisatie om evenwicht vinden om iedereen een warm welkom te bieden, maar ook om het werk rond te krijgen. Daarom vindt er meer overleg plaats tussen de teamleden per vak- en aandachtsgebied, zonder het overstijgende deel voor bijBram uit het oog te verliezen.

Geïntegreerd werken (disciplines werken nauw samen aan herstel van leden) heeft nog meer vorm gekregen. Maar zal ook in 2023 volop aandacht krijgen. Dit gezegd hebbende laat zien hoe bijBram elke keer weer stappen vooruit zet in professionele ontwikkeling. We hebben regelmatig deskundigheidbevordering met leden. Dit is naast de individuele trajecten van leden en personeelsleden. Afgelopen jaar is er wel verloop geweest binnen de teams. Dat verliep op organische manier zonder dat we onderbezet waren. Steeds zijn er oplossingen gevonden die logisch waren. Dit in combinatie van een laag ziekteverzuim en hoge moraal.

In 2022 hebben we met alle teamleden weer een roadrip gemaakt. Deze keer naar het eiland Tiengemeten. Het was superleuk. We hadden een programma waar het nuttige en aangename samenkwamen. Gaan we dit jaar zeker weer doen!

Op de boerderij gebeurde volop mooie dingen zoals het bouwen van een nieuwe kas waar direct gebruik van gemaakt werd. Zoveel zonnige dagen zorgde voor mooie oogsten. Er ontstonden (nieuwe) groepen onder de leden. Onder andere rond de paarden en creatieve activiteiten, muziek, op de tuin en klussen. Kortom het bruisde van energie en eigen initiatief. Bijvoorbeeld zelfstandig paardrijlessen volgen, gezamenlijk op pad met het rijtuig, meedoen met het ringrijden tijdens de paardenmarkt. Of een optreden verzorgen voor asielzoekers en nog veel meer. Het maakte ons trots.

We gaven vorm aan inspraak middels leden panels en haalden veel ideeën op. Teamleden organiseerden voor de leden een kerstmarkt waar alles gratis was en kwetsbare leden centraal stonden. Om niet te vergeten waren de blijde gezichten van leden die verbaasd en aangedaan waren door zoveel positieve aandacht. Een dag om niet meer te vergeten.

Dit in combinatie met het verlies van een aantal trouwe leden die veel voor bijBram hebben betekend. Hier schieten woorden tekort. We voelen het gemis nog elke dag. We gaan komend jaar zoeken naar een vorm om deze leden blijvend te herinneren. Om op deze manier ons verdriet, in welke vorm dan ook, een plek te kunnen geven. Dit brengt ons ook direct weer terug naar 6 mei 2022. Op deze dag heeft zich een verschrikkelijk drama afgespeeld op de boerderij van onze collega's van zorgboerderij Tro Tardi. bijBram heeft geprobeerd Tro Tardi met raad en daad bij te staan in deze moeilijke tijd. Ook komend jaar zullen we dit doen.

Wij vinden het belangrijk dat we onze kennis en expertise delen met anderen. We willen een open en gastvrije club zijn en dit altijd en overal in de praktijk brengen. Om alles wat we willen bereiken goed in beeld te houden, bewaken we kwaliteit door onze beleidscyclus te volgen en vast te leggen. Ik hoop dat de buitenwereld dit ook kan zien in onze verslaglegging en verantwoording.

Tot slot willen we iedereen bedanken die bijBram een warm hart toe draagt en zich wil inzetten en verbinden met de mensen die het hardst nodig hebben. Wij willen ook in 2023 het verschil maken op onze eigen unieke manier en ons verder ontwikkelen om onze dromen waar te maken.

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.

In 2022 is er sprake geweest van bestending van het zorgaanbod. na de toevoegingen van behandeling en verbouwing van de woonlocatie in de afgelopen jaren is er nu geïnvesteerd om continuïteit. Het zorgaanbod van bijBram bestaat uit dagbesteding, behandeling, begeleiding aan huis, begeleiding op onze woonlocatie. In 2022 hebben we een toename gezien van WLZ-ondersteuning in onze

verstrekking van zorg. Dat heeft er toe geleid dat we in 2022 de inkoop/ contractering van WLZ-zorg gaan voorbereiden. Deze voorbereidingen zijn in 2022 geheel getroffen, waardoor begin 2023 het zorginkoopportaal van het zorgkantoor is opengezet. bijBram zal uiterlijk mei 2023 alle gegevens aan moeten leveren.

Ten aanzien van kwaliteit is KLJZ leidend geweest en de kwaliteitscyclus vanuit bijBram Behandeling heeft een aanjagend effect gehad op cyclisch werken. Niet alleen op de werkvloer is sprake van geïntegreerd werken, ook op organisatieniveau krijgt dit meer vorm. Hierbij zal de zichtbare scheiding van keurmerk en verantwoording overeind moeten blijven, maar tegelijkertijd moeten we ook op zoek naar het cumulerend effect van geïntegreerd werken: korte lijnen, snel schakelen, verschillende deskundigheid in de nabijheid, op en afschalen, etc.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Voor 2022 heeft bijBram organisatiebreed een aantal speerpunten vastgesteld. Deze speerpunten zijn geworteld in de visie en missie zoals hieronder weergegeven. Ieder speerpunt geldt voor de organisatie als geheel. Het kan echter zo zijn dat niet ieder organisatieonderdeel actief betrokken is bij de uitwerking ervan. bijBram kent de organisatieonderdelen bijBram Begeleiding, bijBram Behandeling en bijBram Werkt.

Visie

bijBram is er om mensen die vallen helpen op te staan en hen de regie (terug) te geven over hun eigen herstel. We staan naast mensen en zoeken buiten de gebaande paden naar mogelijkheden. We staan voor inclusiviteit: we houden onze blik open voor iedereen.

bijBram is een gemeenschap waaraan ieder lid (burger, vrijwilliger, eigenaar, werknemer) naar vermogen een bijdrage levert, hoe klein en in welke vorm dan ook. Dat doen we door samen te werken en onze leef- en werkomgeving te onderhouden en te verzorgen.

We brengen ritme terug. Door samen dingen te doen bouwen we aan een relatie.

Missie

Wij bieden een prachtige landelijke omgeving met bruisende activiteiten. Voorbeelden hiervan zijn: dagelijks werken op het land of met dieren, sport, muziek, op klus buiten de deur en samen koken. Ondersteuning thuis (WMO), werkzaamheden op de boerderij (WMO) en behandeling (ZVW) worden naast elkaar, en geïntegreerd waar mogelijk, aangeboden. Bij complexe problemen willen wij de behandeling combineren met dagbesteding op onze boerderij, omdat wij van mening zijn dat dit het beste werkt. Onze ervaring is dat mensen met ernstige psychiatrische problemen vaak buiten een groep zijn gevallen. Wij willen op onze boerderij iemand weer laten meedoen, ergens bij laten horen. Wij noemen onze mensen daarom ook leden i.p.v. cliënten; als lid kom je iets halen en kom je iets brengen. Samen maken we het beter.

Beleidsoverleg en beleidscyclus

Genoemde speerpunten stonden geagendeerd in de coachteam- en beleidsoverleggen.

Speerpunten 2022

Verdere verkenning van de omvang van bijBram/ bijBram biedt in 2022 intensieve specialistische GGZ behandeling aan een gemiddelde caseload van 80 leden.

Op 1 januari 2022 waren er 74 leden in behandeling. In 2022 zijn er 48 leden ingestroomd. In 2022 zijn er 30 leden uitgestroomd. Op 31 december 2022 waren er 92 leden in behandeling.

De intensieve specialistische GGZ behandeling wordt geïntegreerd aangeboden met wmo-begeleiding, wmo-dagbesteding of werkbegeleiding in het kader van participatie en stelt zich ten doel een lid regie te laten hebben op zingeving, betekenisvolle relaties en vervullen van maatschappelijke rollen.

We zijn tevreden over de resultaten van deze aanpak. Wel zijn we op een punt maximale groei in WMO-caseload. We zien daardoor een toename van leden die alleen in behandeling zijn waarbij niet geïntegreerd wordt gewerkt. Waar we komend jaar over na moeten denken is of we dit willen behouden of dat we dit anders willen inrichten. Op 31 december 2022 hadden 55 van 92 leden een bepaalde vorm van ondersteuning vanuit de WMO. Dat is 60%

Bij geïntegreerd werken vindt er jaarlijks een multidisciplinair overleg (MDO) plaats waaraan het lid, zijn/ haar naaste(n) en betrokken behandelaars en begeleiders deel nemen.

Deze MDO's worden structureel gepland. We zien tegelijkertijd dat ze regelmatig worden afgezegd. Er is dan te weinig regie op het herplannen van de afspraak. Wel zijn er regelmatig tussentijdse MDO's die ingepland worden als dit nodig wordt geacht. We weten elkaar dan goed te vinden. Dit speerpunt is derhalve toch behaald hierdoor.

Een gezonde leefstijl voor alle leden wordt nagestreefd door:

Sportaanbod op de boerderij: Iedere dinsdag is Roy aanwezig. Hij geeft in kleine groepen of individueel boksles. Voor het komend jaar is afgesproken dat dinsdag sportdag wordt. We stimuleren (personeels)leden mee te doen. Er wordt regelmatig gewandeld. Door van dinsdag een sportdag te maken, wordt wandelen een terugkerend onderdeel van het programma. Ook in 2023 blijft leefstijl een speerpunt.

Maaltijden worden op een gezonde manier en in een gezonde hoeveelheid samengesteld: Er worden kleinere porties opgeschept. Er wordt beter opgelet op extra porties etc. Hier wordt vanuit de keuken meer opgelet en dit loopt goed. De gerechten uit eigen keuken zijn gezonde gerechten. Het aantal snacks is afgenomen. Ook in 2023 blijft leefstijl een speerpunt.

Ontmoedigingsbeleid en leefstijlcoaching op het gebied van roken: Hier is beleid op gemaakt. De eerste stappen zijn geformuleerd en succesvol gezet. Het verdere stappenplan om bijBram rookvrij te hebben in 2025 is in de maak.

Jaarlijkse somatische screening aan de voorgeschreven richtlijn per aandoening: Hier is een goede start mee gemaakt. In de praktische uitvoering zijn echter nog verbeterpunten te behalen (planning, locatie, etc). Deze verbeterpunten worden in het behandelteam opgepakt om voor volgend jaar nog meer te professionaliseren.

Afstemming met apotheek, huisartsen en specialisten ten aanzien van medicatiebeleid: Met de lokale apotheken, huisartsen en specialisten is op klantniveau voldoende en juiste afstemming. Complex hierin is de verschillende werkwijzen van (apothekhoudende) huisartsen en apotheken. De jaarlijkse voortgangsbrieven aan de huisarts worden onvoldoende tijdig opgesteld en verstuurd. De planning hiervan verdient verbetering.

bijBram biedt vier maal per jaar deskundigheidsbevordering aan alle medewerkers aan: In 2022 zijn de volgende deskundigheidsbevorderingen gehouden:

- Informatieavond "dissociatie"
- Basistraining medicatieverstrekking
- Informatieavond "verslaving"
- Informatieavond "psychedelica"

bijBram biedt tweemaal per jaar aan naasten en familie de mogelijkheid om informeel elkaar te ontmoeten om ervaringen en deskundigheid uit te wisselen: In 2022 heeft bijBram éénmaal een avond voor naasten georganiseerd. Tijdens deze avond hebben twee medewerkers iets verteld over hun eigen ervaring in de GGZ. Familieleden waren in de gelegenheid vragen te stellen. Bovendien kon gedeeld worden vanuit de eigen familie-ervaring(deskundigheid).

bijBram faciliteert medewerkers wanneer het gaat om het houden van intervisie: Medewerkers hebben in 2022 vier keer deelgenomen aan intervisie. Deze intervisie werd gehouden binnen de eigen discipline.

bijBram monitort de cultuur en de veiligheid binnen de organisatie door middel van een veilige en transparante meldcultuur door 'meldingen' tijdens ieder overleg te bespreken en separaat eens per kwartaal de meldingen te analyseren. Indien nodig volgt hierop via het coachteamoverleg aanpassing van beleid en/ of werkprocessen: In 2022 zijn er 12 meldingen vastgelegd. Het gaat om 6 agressie-, 3 medicatie- en 3 AVG/Privacy-incidenten. In de afhandeling worden drie sporen bewandeld:

1. Is er wijziging nodig van het individuele ondersteunings- of behandelplan?
2. Is er sprake van een calamiteit, welke gemeld dient te worden aan een toezichhoudend orgaan?
3. Geeft een melding aanleiding tot aanpassing van het beleid?

Waar de vragen 1 en 2 nadrukkelijk op incidentniveau worden beantwoord en afgewikkeld, worden de antwoorden op alle drie de vragen besproken in het V(eilig)I(ncidenten)M(elden)-overleg.

bijBram werkt nauw samen met ketenpartners. Om deze samenwerking te optimaliseren wordt in 2022 een open middag georganiseerd voor ketenpartners als Yulius, Altrecht, Antes, Sociaal Team, huisartsen, thuiszorgorganisaties, etc.: *Dit speerpunt is niet concreet vormgegeven. De genoemde relaties zijn individueel onderhouden door middel van periodiek overleg of aan naar aanleiding van individuele trajecten van leden; betrokkenen als huisarts, Antes, Yulius, etc. worden meegenomen in de behandeling.*

Doorontwikkeling geïntegreerd werken.

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

4. Verbeteren van het vastleggen van de persoonlijke RI&E.

5. Deelname onderzoek Living Lab - Eerst een thuis.

Speerpunten 2023

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. De speerpunten hebben we als actiepoint toegevoegd aan de Kwapp.

Beleidsoverleg en overlegcyclus

Genoemde speerpunten staan geagendeerd in de reeds geplande coachteam- en beleidsoverleggen. bijBram is een professionele organisatie waar vanuit dagbesteding, begeleiding en behandeling geboden wordt. bijBram kent daartoe een zorgboerderij, een woonlocatie, een begeleidingsteam en een behandelteam. Wanneer leden op verschillende vlakken ondersteund worden is het van belang dat medewerkers samenwerken waar mogelijk en afstemmen waar nodig.

Dat alles gebeurt vanuit die hierboven beschreven organisatiebrede visie, missie en werkwijze, welke vertaald wordt in een jaarplan(ning). Het begeleiden en behandelen, het samenwerken en afstemmen, het jaarplan en de planning vragen om een overlegstructuur. Dit doen we vanuit de PCDA-cyclus; een verbetermethode. Hiermee verbetert bijBram stap voor stap het werk, de prestaties en organisatie en brengen we het op een hoger plan. PDCA staat voor:

Plan - Plannen

Do - Uitvoeren

Check - Controleren

Act - Bijstellen

De uitvoering van deze cyclus wordt ingevoerd op organisatieniveau en teamniveau. Dat betekent dat bijBram in haar overlegstructuur ook borgt dat zaken vastgelegd, uitgevoerd, opgevolgd en aangepast worden. Vastleggen gebeurt op cliëntniveau in het cliëntdossier. Verslaglegging van coachteam en beleidsoverleg gebeurt in beknopt verslag met daarin benoemd de acties die gekoppeld worden aan personen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 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.

Dagbesteding

Op 1 januari 2022 had bijBram 114 dagbestedingsleden.

Op 31 december 2022 154 dagbestedingsleden.

Deze vorm van ondersteuning wordt voor 80% gefinancierd vanuit de WMO (ZIN), en 20% vanuit WLZ (onderaanneming).

Individuele begeleiding

Op 1 januari 2022 had bijBram 40 BG-ind-leden.

Op 31 december 2022 had bijBram 57 BG-ind-leden.

Deze vorm van ondersteuning wordt voor 95% gefinancierd vanuit de WMO (ZIN), en 20% vanuit WLZ (onderaanneming).

Analyse

We zien een stijging van het aantal leden in alle vormen van ondersteuning. Bij Beschermd Thuis is dat te verklaren door de woonlocatie die eind 2021 werd opgeleverd en in 2022 geheel gevuld werd. Bij Dagbesteding zien we een toename van het aantal leden, tegelijkertijd zien we dat de leden minder dagen per week de boerderij bezoeken. Dat komt omdat leden zelf vaker aangeven 1 of 2 dagen te willen komen. Ze komen vaak uit een kwetsbare positie en willen rustig aan beginnen. Bovendien wordt dagbesteding ook vaak genoten naast

een andere vorm van tijdsbesteding (vrijwilligerswerk, sport, etc). Ook moet vermeld worden dat WMO-consulenten bij uitzondering 4 dagen per week indiceren. 3 dagen is de maximale norm, 4 dagen is een uitzondering. Dat is geen regionaal beleid, maar dit vernemen we wel op lokaal niveau van consulenten en beleidsmedewerkers.

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 linedancen 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 belevingsgerichte 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.

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:

Algehele koers en Visie: Bram

Behandeling en Kwaliteit: Chantal

Financien: Willem

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.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 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 lastige te organiseren, waardoor de verantwoordelijkheid van de begeleider maakt dat de stagiaire niet zelfstandig/ alleen een huisbezoek kan afleggen. 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. Deze ruimte en ervaring is ontstaan bij beide stagiaires. Die ervaring met onze organisatie en leden, maken dat zij nu een stap kan maken richting de individuele begeleiding. In 2022 hoopt bijBram wederom 2 stagiaires te kunnen ontvangen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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 vormden daarom de speerpunten in 2022:

- 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 MultiDisciplinairOverleg (MDO). Tot slot; minimaal maandelijks heeft ieder team 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 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!
- 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, agoog, 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:

- De opleidingen sluiten goed aan bij de opleidingsvraag.
- 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.
- 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 is 1 actie 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 deskundigheidsbevorderingen gepland:

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

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

13 september 2023 - Deskundigheidsbevordering NNTB

8 december 2023 - Deskundigheidsbevordering NNTB

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 personeels leden 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 deskundigheidsbevorderingen 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 is 1 actie 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/ verkennt, 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, nancien 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 landurig 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.

Acties

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

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).

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 is 1 actie 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.

Ieder kwartaal vond een inspraakmoment plaats. Deze bijeenkomsten werden belegd in De Brasserie. Ter illustratie is een verslag bijgevoegd.

Begrijpelijkerwijs stond begin 2022 COVID en de maatregelen nog op de agenda. In de inspraakmomenten hebben we de maatregelen van bijBram (nogmaals) toegelicht. We hebben gezocht naar draagvlak voor de maatregelen die bijBram moest treffen op verzoek van de overheid. We hebben gemerkt dat leden over het algemeen begrip hebben voor de maatregelen, tegelijkertijd merkten we ook dat er een zekere mate van onzekerheid en weerstand ontstond wanneer een maatregel, besmetting of quarantaine een bezoek aan de boerderij of een bezoek van een begeleider in de weg stond.

Naast COVID stonden ook de invulling van de activiteiten op de agenda. Hierbij moet je denken aan de nieuwbouw van de kas, de invulling van de koffiemomenten en lunch. Bovendien werd op verzoek en naar behoefte de creagroep uitgebreid.

Tijdens de inspraakmomenten hebben we nadrukkelijk stil gestaan bij leefstijl. Op welke manier dringen we het roken terug? Er was een verzoek voor een rookruimte in de tuin, zodat er minder rond het hoofdgebouw gerookt wordt. Uiteindelijk is besloten een werkgroep bijBram rookvrij in te stellen. Doel is om bijBram uiterlijk 1 januari 2025 geheel rookvrij te maken. Hier werd een presentatie over gegeven.

Tegenover stoppen/ minderen met roken stond ook een ander agendapunt: minder, maar vooral gezonder eten. Als onderdeel van de speerpunten voor 2022 hebben we dit samen met leden opgepakt. Samen invulling geven aan een betere leefstijl; kleinere porties, meer bewegen (wandelen, boksen), fruit wordt dagelijks rond gedeeld.

In het kader van (on)gemak hebben we ook met elkaar gesproken over de toiletruimtes en het gebruik ervan. De ruimte is anders ingedeeld en door betere afspraken en dagelijkse schoonmaak is de hygiëne toegenomen.

Samen met leden is een kampeerweek voorbereid en vormgegeven. Op eigen verzoek werd invulling gegeven aan kamperen met mannen en kamperen met vrouwen op camping De Koekoek in Tienhoven aan de Lek, op een kilometer of 4 van de zorgboerderij. Iedere groep verbleef er 3 dagen. Gezamenlijk werd de kampeerweek afgesloten met een grote barbecue.

Acties

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

Bijlagen

- Verslag ledenpanel juni 2022

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.

De panelbijeenkomsten en ideeenbus volzien in een behoefte. Tegelijkertijd blijft bijBram als geheel wat zoekend in de invulling van inspraak en medezeggenschap als geheel. Voor bijBram Behandeling beschikt bijBram over het keurmerk HKZ voor kleine ondernemingen. Ook daar wordt gevraagd om een geborgde vorm van inspraak en medezeggenschap (zie bijlage).

Inspraak en medezeggenschap is het DNA van bijBram als organisatie; wat groeit er, wat eten we, wat bouwen we, ben je tevreden over vandaag, wat is jouw ervaring met? Zomaar een greep uit de dagelijkse vragen op de vloer van de boerderij waar ondersteuning en behandeling geboden wordt, waar met elkaar geleefd wordt.

Het lidmaatschap van bijBram, wat een ieder heeft, of je nu ondersteuning krijgt of een arbeidsovereenkomst hebt, het genoemde DNA gaat bijBram in 2023 aanvullen met een specifieke focus op de inbedding van ervaringskennis en -deskundigheid. Het coachteam én alle personeelsleden krijgen een deskundigheidsbevordering van Paola Buitelaar (senior ervaringsdeskundige RIBW Brabant), zodat de dimensie van ervaringskennis toegevoegd wordt aan het geheel in plaats van apart gezet binnen de organisatie (zie actiepunten scholing).

Daarnaast zullen we in 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.

Acties

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

Bijlagen

- Inspraak & Medezeggenschap HKZ 2022

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, 3 meldingen op het type AVG/privacy en 4 meldingen van het type medicatie- incident (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 en 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 de meldingen 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 signalen te 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.

Bijlagen

- Handleiding/ werkwijze Signaleren & Melden 2022
- Klachten- en Vertrouwenspersoon 2022

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.

Netwerk richting Utrecht vergroten en vertalen naar realiseren extra locatie in de provincie Utrecht (meerjarendoelstelling)

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)

Toelichting: Op Utrechts Netwerk is geïnvesteerd door op Lekstroom-aanbesteding Dagbesteding en BI in te schrijven, aan tafel te zitten bij de bespreking Zorglandschap Lekstroom in relatie tot decentralisatie Beschermd Wonen naar de regiogemeente. Actiepunt doorzetten naar 2023. Is een continu proces.

Meer aandacht voor houtstof is wenselijk. Ruim aan einde dag op en gebruik (aanwezige) afzuiging.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022

Actie afgerond op: 30-06-2022 (Afgerond)

Toelichting: Is onderdeel geworden van routine(schoonmaak)werkzaamheden in de werkplaats.

Protocollen jaarlijks op de agenda ter evaluatie door het coachteam.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2022

Actie afgerond op: 30-09-2022 (Afgerond)

Toelichting: Dit vond plaats tegelijkertijd met de audit HKZ voor het onderdeel bijBram Behandeling.

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: Zie jaarverslag 2022, hoofdstuk 6.1. Nieuw actiepunt is aangemaakt op basis van ervaringen 2022.

Jaarlijkse RI&E.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2022

Actie afgerond op: 30-06-2022 (Afgerond)

Toelichting: Met ingang van zomer 2022 belegd bij Willem van der Leden. Dit betreft RI&E + plan van aanpak.

In o.a. dierenruimte en werkplaats zijn geen brandmelders aanwezig. Zoek hiervoor passende oplossing (eventueel aanzetten na werktijden en via app) en ga over tot plaatsing.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: De vraag is gesteld of dit een verplichting is af een advies. Meenemen naar volgend jaar.

ook fitnessapparatuur vraagt om onderhoud. Leg uitvoering daarvan conform handleidingen vast

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022
Actie afgerond op: 31-08-2022 (Afgerond)
Toelichting: Onderhoud is belegd bij fitnesscoach en Willem

Controle BHV-koffers/EHBO koffers & Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2022
Actie afgerond op: 30-11-2022 (Afgerond)
Toelichting: Gecertificeerd bedrijf heeft controle uitgevoerd.

Plannen functioneringsgesprekken eind 3e kwartaal.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2022
Actie afgerond op: 14-11-2022 (Afgerond)
Toelichting: Ontwikkelgesprekken zijn gepland.

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2022
Actie afgerond op: 31-10-2022 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd.

Agenderen persoonlijke grenzen op teamdag 2022

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022
Actie afgerond op: 31-01-2022 (Afgerond)
Toelichting: In januari heeft dit als volgt op de agenda van de teamdag gestaan: 11.45u --> Onze normen en waarden en onze ondergrenzen (deel 1) In drietallen doen we bekentenissen aan elkaar: wat was een moment dat je niet werkte volgens de visie en manier van werken van BijBram? Wat gebeurde er dat je niet zo werkte? Waarom lukte het je niet om het anders te doen? Op flappen schrijven we wat zichtbaar onze normen waarden en ondergrenzen zijn. 12.30u --> Lunch 14.00u --> Onze normen en waarden en onze ondergrenzen (deel 2) We hangen de flappen tussen de foto's van de leden van BijBram op en bespreken met elkaar wat we hebben ontdekt. 14.45u --> Mijn concrete eerste stappen Vervolgens vult iedereen een aantal actiekaarten in. Je deelt wat je hebt opgeschreven met 1 collega, die je kan helpen om je actiekaart de komende tijd ook daadwerkelijk te gaan.

verzorg plattegrond van gehele terrein met gebouwen voor beter overzicht bij calamiteit

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022
Actie afgerond op: 01-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Plattegrond terrein toegevoegd aan ontruimingsplan.

meer aandacht voor een actuele medicatieprint. Piepje vanuit digitale systeem maken?

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Niet uitgevoerd. Doorgezet naar 2023.

De individuele RIE is niet altijd zichtbaar in het ledendossier. Leg de drie elementen die daarbij horen beter vast (persoon in relatie tot nieuwe omgeving, persoon in relatie tot andere deelnemers, persoon in relatie tot personeel en dieren). Bespreek manier waarop dat is uitgevoerd in jaarverslag 2022.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Met ingang van 2023 onderdeel van elektronisch dossier. Tot stand gekomen in samenwerking met bijBram Behandeling en softwareleverancier

Ga bij de frequentie van evaluaties niet uit van wat de gemeente verlangt maar hanteer altijd de in KLJZ opgenomen norm van minimaal 1x per jaar bij WMO. Kortom ; jullie eigen waarden gekoppeld aan het keurmerk. Benoem in jaarverslag 2022 de implementatie hiervan.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Zie jaarverslag 2022, hoofdstuk 6.1. Nieuw actiepunt is aangemaakt op basis van ervaringen 2022.

Een planning zou kunnen helpen bij het beter bijhouden van KLJZ. Verzin iets én pas toe!

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Kwaliteitscyclus 2022 geharmoniseerd met audit HKZ (bijBram Behandeling).

Controleren BHV-huishouding (certificaten medewerkers + planning scholing)

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2022
Actie afgerond op: 28-07-2022 (Afgerond)
Toelichting: Deelnemer Organisatie Afdeling Certificaat Behaald op Geldig tot Geboortedatum Wilco van Snippenberg Zorgboerderij Bij Bram ZKA BHV + AED 12-5-2021 12-5-2022 4-12-1978 Tessa Janszen Zorgboerderij Bij Bram Boerderij EHBO 16-7-2021 16-7-2023 16-5-1992 Bram van der Leden Zorgboerderij Bij Bram Behandeling BHV 20-8-2021 20-8-2022 24-7-1960 Joyce Schaaïj Zorgboerderij Bij Bram Broekseweg BHV 7-9-2021 7-9-2022 12-5-1978

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)

Controleren ontruimingsplan

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

Meer aandacht voor houtstof is wenselijk. Ruim aan einde dag op en gebruik (aanwezige) afzuiging.

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2022
Actie afgerond op: 28-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: Actie is opgenomen in routine van (opruim)werkzaamheden

Tevredenheid meten BW-bewoners / leden bijBram.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022
Actie afgerond op: 01-04-2022 (Afgerond)
Toelichting: Tevredenheid is gemeten, uitkomsten besproken in beleidsoverleg en vertaald naar actieplan 2022.

Omvormen Raad van Advies naar Raad van Commissarissen, dwz; accorderen conceptstatuten, -huishoudelijk reglement en -jaarcyclus.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022
Actie afgerond op: 06-04-2022 (Afgerond)
Toelichting: De Raad van Commissarissen bijBram Behandeling en Raad van Advies bijBram Begeleiding is op 6 april 2022 geïnstalleerd. Leden zijn Gerrit-Jan van der Kolm, Eric Noorlander, Ingrid Beerens. Deze raad komt 5 keer per jaar bijeen. Eenmaal afzonderlijk van bestuurder en directie, eenmaal met de bestuurder, driemaal met de directie. Bijeenkomsten zijn gericht op toezicht op goed bestuur en (on)gevraagd advies voor wat betreft bijBram als geheel.

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)

Netwerk richting Utrecht vergroten en vertalen naar realiseren extra locatie in de provincie Utrecht (meerjarendoelstelling)

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

Behaalde resultaten en gemeten evaluatie aan het eind van een ondersteuningsplan/ begeleidingstraject worden altijd op dezelfde manier/ plek in het volgsysteem 'BRAM' vastgelegd.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2021
Actie afgerond op: 31-01-2022 (Afgerond)

Jaarlijkse controle en update Zoönozen-keurmerk. (Gezondheidsdienst voor Dieren b.v.)

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2021
Actie afgerond op: 14-02-2022 (Afgerond)

VOG controleren (mogen niet ouder zijn dan 3 jaar)

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022
Actie afgerond op: 14-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: In 2021 zijn alle VOG's die verlopen waren opnieuw aangevraagd en ingeleverd. Nieuwe medewerkers hebben voor aanvang in dienst treding een VOG overlegd.

Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) 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, 11:00 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.

Controleren ontruimingsplan

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023

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

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.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023

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

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

Controleren BHV-huishouding (certificaten medewerkers + planning scholing)

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2023

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

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

Hoofdoel 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

Hoofdoel 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

Netwerk richting Utrecht vergroten en vertalen naar realiseren extra locatie in de provincie Utrecht (meerjarendoelstelling)

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

pas planning nieuwe RIE's aan ana keurmerktermijn.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

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

Verbeteren van het vastleggen van de persoonlijke RI&E.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 31-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Toelichting: Met ingang van 2023 is de persoonlijke RI&E vastgelegd in het clientdossier. Dit betrof een actie die ook vanuit Behandeling uitgevoerd diende te worden. In samenwerking met de softwareleverancier is een werkwijze vastgesteld.

Tessa vragen om planning van de clientenpanels 2023

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2022
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 31-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: Panels zijn gepland in ieder kwartaal

VOG controleren (mogen niet ouder zijn dan 3 jaar)

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 31-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: Is gecontroleerd.

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

Tevredenheid meten BW-bewoners / leden bijBram.

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: Wordt uitgevoerd in maart 2023

Jaarlijkse controle en update Zoönozen-keurmerk. (Gezondheidsdienst voor Dieren b.v.)

Geplande uitvoerdatum: 14-02-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

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

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 9 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 vooruit geschoven), 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 wordt ingericht. 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 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.

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 elkaar wat 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 sub team 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 de 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 team VHL, 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

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

Speerpunten:

1. De boklessen 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.

- | | |
|------------|--|
| 7.7 | <ul style="list-style-type: none">• Handleiding/ werkwijze Signaleren & Melden 2022• Klachten- en Vertrouwenspersoon 2022 |
|------------|--|

- | | |
|------------|---|
| 7.2 | <ul style="list-style-type: none">• Registraties meldingen 2022 |
|------------|---|

- | | |
|------------|---|
| 6.4 | <ul style="list-style-type: none">• Inspraak & Medezeggenschap HKZ 2022 |
|------------|---|

- | | |
|------------|--|
| 6.5 | <ul style="list-style-type: none">• Ledentevredenheid 2022 |
|------------|--|

- | | |
|------------|---|
| 6.2 | <ul style="list-style-type: none">• Leidende principes bijBram 2022 |
|------------|---|

- | | |
|------------|--|
| 6.3 | <ul style="list-style-type: none">• Verslag ledenpanel juni 2022 |
|------------|--|