

# Jaarverslag

januari 2023 - december 2023

## bijBram Begeleiding 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
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	10
4.1 Deelnemers	10
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
4.3 Personeel	12
4.4 Stagiairs	13
4.5 Vrijwilligers	13
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	14
5 Scholing en ontwikkeling	15
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	15
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	17
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	20
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	21
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	22
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	22

7 Meldingen en incidenten	24
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	24
7.2 Medicatie	24
7.3 Agressie	25
7.4 Ongewenste intimiteiten	25
7.5 Strafbare handelingen	25
7.6 Klachten	25
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	26
8 Acties	28
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	28
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	31
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	36
9 Doelstellingen	37
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	37
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	37
9.3 Plan van aanpak	38
Overzicht van bijlagen	40

# 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

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

### 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 ingehuurde medewerkers (bijv. ZZP-ers)
- 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
- Ja, van ongewenste intimiteiten

### Acties

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

## 2 Voorwoord

### 2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

In een wereld waar de tijd onverbiddelijk snel voorbijgaat en het een uitdaging is om ieder moment ten volle te beleven, laat staan deze vast te leggen, streven we ernaar om toch een glimp van onze ervaringen met jullie te delen in dit jaarverslag. Het is onze hoop dat, ondanks de uitdagingen om deze momenten te documenteren, we een essentie van onze belevenissen kunnen overbrengen. Dit verslag probeert niet alleen onze ervaringen vast te leggen, maar ook de verbinding met jullie, onze lezers, te versterken, in de hoop dat het zowel informeert als inspireert."

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."

#### Voorwoord

Afgelopen jaar kende hoogte en diepte punten bijBram. Een aantal leden zijn overleden dit betekende veel verdriet. Hiernaast is het leven voor onze leden vaak zwaar en oneerlijk. Daarom is het belangrijk dat we steeds stil staan bij mijlpalen. Een hiervan was het 10 jarige bestaan van bijBram. Wij hebben dit groot gevierd met een heus festival. Op deze zon overgoten dag in juni hebben we feest gevierd met onze leden, en aan alle belangstellende kunnen laten zien waar bijBram voor staat. Het was een groot succes zeker door alle hartverwarmende reacties. Dat geeft moed voor de komende tien jaar. Op deze dag laat je zien waar kwaliteit voor staat. Want vol trots hebben we laten zien en laten horen waar we al deze jaren voor staan.

#### 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.

Afgelopen jaar kende bijBram zowel hoogte- als dieptepunten. Het overlijden van een aantal leden bracht veel verdriet met zich mee. Daarnaast is het leven voor onze leden vaak zwaar en oneerlijk. Het is daarom belangrijk dat we regelmatig stilstaan bij belangrijke mijlpalen. Een daarvan was het tienjarig bestaan van bijBram, dat we uitbundig hebben gevierd met een heus festival. Op deze zonovergoten dag in juni hebben we met onze leden feestgevierd en aan alle belangstellenden kunnen laten zien waar bijBram voor staat. Het was een groot succes, mede dankzij alle hartverwarmende reacties. Dit geeft ons moed voor de komende tien jaar. Op deze dag hebben we met trots getoond en laten horen waar we al die jaren voor staan. We zetten ons in voor mensen met psychische problemen en/of een verslaving die daardoor te maken hebben met uitsluiting. We doen dit overtuigd binnen een groene omgeving waar zinvol meedoen centraal staat, met altijd een rolmodel aanwezig die normaliseert. Als het onze leden niet lukt om mee te doen, kunnen we onze zorg opschalen met behandeling om zo belemmeringen op te heffen. We kiezen heel bewust voor een geïntegreerde aanpak. We kunnen onze leden op alle levensgebieden ondersteunen, indien nodig. Afgelopen jaar hebben we ons gericht op onder andere de onderwerpen organisatie, scholing, teamontwikkeling, groei, missie en visie, en het vijfjarenplan. Dit zijn ook de onderwerpen waar we in het nieuwe jaar aan zullen werken. Het afgelopen jaar is gestart met het verwerven van twee nieuwe locaties. We waren al nauw betrokken bij zorgboerderij Tro Tardi en zullen in 2024 de overname van de zorgactiviteiten afronden. Eind 2023 hebben we een voorlopig koopcontract voor een boerderij in Everdingen (Utrecht) getekend. Onze droom is om landbouw en zorg verder uit te bouwen en in evenwicht te brengen en een eco-sociale praktijk te ontwikkelen. Wij geloven dat we vanuit deze plekken de beweging naar nieuwe GGZ kunnen ondersteunen. Voor bijBram is het logisch om op allerlei manieren betrokken te raken bij het zetten van de volgende stappen in deze beweging. Zo ontstaat er een nieuw netwerk van gelijkgestemden. Er vonden veel bezoeken plaats, en er was een levendige uitwisseling. Dit zullen we in 2024 verder uitbouwen. Terugkijkend waren er zoveel momenten om vast te houden en in beweging te zetten om onze wereld een stukje mooier te maken.

Maar uiteindelijk begint het altijd tijdens het werk en leven van alledag. Hier ontstaan de kwaliteit van leven en het werk dat verzet wordt. Hoe kun je dat laten zien? Bijvoorbeeld, hoe zie je terug dat betaalde leden zich hebben ontwikkeld en echt dingen eigen hebben gemaakt tijdens deskundigheidsbevordering en/of opleiding? Hiervan waren talrijke voorbeelden. Zo gaven jonge mensen voorlichting over gezonde voeding, stoppen met roken, omgaan met stress, leven met eigen ervaring, en de laatste inzichten in verslaving. Dit alles gebeurt met de overtuiging dat we dit doen met en voor de mensen die dit het hardst nodig hebben, en dat herstel mogelijk is. Hierin zie je onze missie en visie direct terug, in combinatie met scholing. Er wordt gelijkwaardig en zonder angst of vooroordeel contact gemaakt met onze leden. Het spreekt voor zich dat leden gemotiveerd raken om aan de slag te gaan met positieve gezondheid en echt stappen vooruit te zetten. Scholing wordt is snel beschikbaar voor de club, zonder tussenkomst van organisatiebelangen en interne uitsluiting.

Naast dat we elk jaar een tevredenheidsonderzoek doen onder onze leden, proberen we hier

juist dagelijks mee bezig te zijn. Omdat we leven en zorgen niet los van elkaar zien, gaat een vragenlijst mogelijk onbedoeld uit van het leveren van zorg. Wij willen dagelijks samenleven. Dat heeft veel invloed op hoe onze leden zich voelen. We krijgen vaak terug van leden hoe blij ze hiermee zijn. Ze voelen zich geen deelnemer, patiënt, cliënt, maar gewoon zichzelf. Ze voelen vrijheid en verantwoordelijkheid voor bijBram, dragen met trots hun kleding met logo. Hier start ook het proces van socialiseren en uit het isolement komen. De tevredenheid neemt zichtbaar toe als leden opgenomen zijn in de groep. Leden weten en merken dat ze een moeilijke periode kunnen doormaken met steun van anderen. Dit gaat verder dan de boerderij; leden bellen elkaar, geven elkaar advies en delen eigen ervaringen door toegenomen zelfvertrouwen en soms langdurige steun. We merken dat de beschikbaarheid van behandeling op de boerderij vaak een groot verschil maakt om de dagen fijn door te komen en hoop geeft voor een beter leven. Soms is het ook gewoon en zo bijzonder om met elkaar elke dag eigen gebakken brood te eten, met een altijd warme maaltijd. Altijd van hoge kwaliteit en een hoogtepunt van de dag. Als onderdeel van individuele doelen helpt dit onze leden enorm. Denk alleen al aan de beschikbaarheid van gezonde, verse voeding en fruit, vooral als je in een achterstandssituatie zit en moeilijk rondkomt.

#### Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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 kwaliteitsproces is afgelopen jaar wat anders verlopen door het vertrek van Wilco die dit jarenlang heeft gedaan. Wilco is als erg betrokken en deskundig lid niet te vervangen. Maar als club kunnen we dit natuurlijk wel. Wij kijken wel goed terug over hoe we met kwaliteit bezig zijn. We hopen dit te laten zien in het jaarverslag. Het is voor ons nu zaak dat we de structuur en de terugkerende cyclus vast houden en eigen maken. Als voorbeeld van de borging van kwaliteit management is de contractering van de WLZ. We hebben dit proces succesvol .

doorlopen. Dit betekent dat we er in geslaagd zijn om werkzaamheden overdraagbaar te maken. Dit zorgt ervoor dat we minder kwetsbaar zijn omdat er met meer ogen naar zaken gekeken wordt. We zullen dit komend jaar verder verbeteren en in de organisatie vastleggen. Want kwaliteit laat je zien maar daar blijf je aan werken. Ons zorg aanbod staat als een geheel. We spelen in op verder ontwikkelingen en wensen omdat er uitbreiding komt in locaties. Hierdoor kan de druk op de hoofdvoorziening in Ameide verminderen. Het is voor aantal leden nu soms te druk. Dit geeft meer prikkels en wat onrust. We kunnen nu aan de slag met logische doorstroming, om zo herstel proces van leden te stimuleren. Er spelen altijd vraagstukken rond financiering. We hebben 2023 toch positief af kunnen ronden. We zullen op financieel gebied wel alert moeten blijven en wendbaar. Want we verwachten dat er komende jaren het nodige zal veranderen.

### 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.

Met trots kijken we terug op afgelopen jaar. We denken op de goede weg te zijn om een toonaangevende beweging te worden binnen landbouw en zorg. Wij willen dit doen op onze manier. Reflecteren helpt echt om onze doelen te behalen merken wij tijdens dit proces. Er ontstaat overzicht over de stappen naar de doelen en het blijven werken aan kwaliteit.

Wij zullen er de komende jaren naar streven om evenwicht te bereiken door uitbreiding van agrarische activiteiten. Dit in combinatie met hoogwaardige zorg. Hier hebben we in 2023 de eerste stappen in gezet. Ook hebben we een goede start gemaakt om onze missie en visie aan te scherpen. In het eerste kwartaal van 2024 worden ze definitief gemaakt. Daarna zullen we de vernieuwde missie en visie organisatie breed uitdragen. Hierbij gaat ook het evenwicht brengen tussen samen zorgen en samenleven een grote rol spelen. Afgelopen jaar zijn bovenstaande onderwerpen al aan de orde geweest. In 2024 zal dit een groot aandachtspunt zijn. Wij zijn hoopvol over deze ontwikkeling onze leden zijn erg betrokken, en het is mooi om te horen dat bijv. onze leidende principes zo bekend zijn voor iedereen. Hier zien we het effect van scholing ,waar naast intervisie veel aandacht voor is. We hebben afgelopen jaar de rol van cultuurdragers specifiek vormgegeven. Hiermee willen we het werken vanuit missie en visie borgen in alle lagen binnen de club. Deze aanpak zal ook in 2024 verder vorm krijgen. Met als uiteindelijk doel dat ieder betaald lid binnen de vastgestelde kaders zelfstandig werkt. En dat ieder lid weet en voelt wat zijn verantwoordelijkheid is binnen bijBram.

Voor 2023 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.

### **Hoofddoelen 2023:**

Genoemde hoofddoelen stonden geagendeerd in coachte- en beleid overleggen.

### **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

### **Conclusie:**

In het jaar 2023 is er hard gewerkt om het geïntegreerd samenwerken tussen de verschillende sub teams te optimaliseren. Zo werd er wederom ingezet op gezamenlijke scholingsavonden, wekelijks overleg d.m.v. de BRAM- bord vergadering, de roadtrip waarin al het personeel van bijBram 2 dagen lang verschillende locaties in België bezochten welke betrekking hebben op vergelijkbare takken van zorg. Het gezamenlijke en maandelijkse ontbijt met collega's heeft plaatsgevonden, echter bleek dit op lange termijn niet haalbaar en is dus na anoniem besluit weer gestopt. Ervaring van het afgelopen jaar is dat bijBram groeiende is en het moeilijker wordt om de korte lijntjes te bewaken, hier moet dus volop op geïnvesteerd worden. Zo is er eind 2023 besloten om een 'cultuurdragers team' te gaan vormen en een externe coach in te schakelen om het geïntegreerd samenwerken te kunnen optimaliseren, de missie en visie opnieuw scherp te zetten en de 'cultuurdragers' meer verantwoordelijkheid te geven om dit scherp te houden binnen hun eigen subteam. Dit zal in 2024 doorgetrokken en verder ontwikkeld worden.

### **Thema: Cultuur**

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

### **Conclusie:**

In het jaar 2023 is volop geïnvesteerd in het onder de aandacht brengen van een gezonde leefstijl. Zo zijn er in het laatste halfjaar maandelijks presentaties voor de leden gegeven door zowel bijBram medewerkers als door externe partijen. Deze presentaties waren gericht op gezonde voeding, stoppen met roken, ontspannen, bewegen etc. Er zijn elke dinsdag bokslessen, dit is gestart in 2022 en in het jaar 2023 uitgebreid van 2 groepen van 4 personen naar 5 groepen van 4 personen. Er is een wekelijkse wandelclub gestart en er vinden wekelijks yoga en meditatie lessen plaats. De samenwerking tussen de keukenploeg en de tuinploeg is verbeterd en samen maken zij nu een jaarlijks plan om het eigen gebruik van de producten van de akker te optimaliseren, ook hier wordt ingezet op zoveel mogelijk gezonde en verse voeding.

Hoofddoel 3: bijBram hanteert de leidende principes; gelijkwaardigheid, doen wat nodig is, onvoorwaardelijke liefdevolle, acceptatie en samen oplopen op het levenspad.

### **Conclusie:**

Het team van bijBram is in het jaar 2023 gegroeid, dit vergt meer inspanning om de leidende principes onder al het (nieuwe) personeel voort te zetten. De leidende principes, missie en visie en de werkwijze binnen bijBram vormt het 'bijBram DNA'. Een forsere groei in leden, dan wel betaald en leden met een zorgovereenkomst, vroeg om meer inspanning op verbinding en het voelbaar maken en overdragen van het bijBram DNA. Elk kwartaal een bijBram krant, meer gezamenlijk optrekken en overleggen en investeren op het levendig houden van dit bijBram DNA zijn dus logische gevolgen geweest het afgelopen jaar. Dit zal in 2024 verder voortgezet worden en verder worden ontwikkeld.

### **Speerpunten 2024**

De thema's voor 2024, de 3 hoofddoelen en de bijbehorende speerpunten zijn opgenomen in het jaarverslag, hoofdstuk 9. De 3 hoofddoelen zijn dan ook als acties beschreven in 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 clientniveau 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 is 1 actie 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.

#### Beschermd Thuis

Op 1 januari 2023 telde bijBram Wonen 9 leden in het Beschermd Thuis programma. Gedurende 2023 zijn er in totaal 5 nieuwe leden toegetreden, waarvan 2 zijn opgenomen in onze woonvorm en 3 in een woning van Fien Wonen. Daarnaast zijn 2 leden succesvol uitgestroomd naar een eigen woning. Op 31 december 2023 telde bijBram Wonen 12 leden in het Beschermd Thuis programma, waarvan 7 verblijvend in de woonvorm in Meerkerk en 5 in een woning van Fien Wonen. Van deze 12 leden zijn er nog 3 die via een livinglab beschikking zijn ingestroomd, waarvan er 2 gereed zijn voor doorstroming naar een eigen woning. Echter, vanwege de krapte op de woningmarkt is dit nog niet gerealiseerd. Deze vorm van ondersteuning wordt gefinancierd vanuit de WMO-Beschermd Wonen-regeling.

#### Dagbesteding

Op 1 januari 2023 had bijBram 136 dagbestedingsleden.

Op 31 december 2023 162 dagbestedingsleden.

Deze vorm van ondersteuning wordt voor 75% gefinancierd vanuit de WMO (ZIN), en 25% vanuit WLZ (onderaanneming). Zorgzwaarte van Lichte tot intensieve indicatie.

#### Individuele begeleiding

Op 1 januari 2023 had bijBram 48 BG-ind-leden.

Op 31 december 2023 had bijBram 57 BG-ind-leden.

Deze vorm van ondersteuning wordt voor 95% gefinancierd vanuit de WMO (ZIN), en 5% vanuit WLZ (onderaanneming). Zorgzwaarte van Lichte tot intensieve indicatie.

#### Analyse

We zien een stijging van het aantal leden in alle vormen van ondersteuning.

Bij Beschermd Thuis is deze trend verklaarbaar doordat gemeenten meer nadruk leggen op de bevordering van Beschermd Thuis in plaats van Beschermd Wonen. Daarnaast onderhoudt bijBram goede relaties met Fien Wonen, wat resulteert in het aanbieden van een aantal leden per jaar een eigen woning. Veel leden die in aanmerking komen voor een eigen woning beginnen met een beschikking voor Beschermd Thuis. Naarmate hun zelfredzaamheid toeneemt, wordt hun indicatie bijgesteld.

bijBram is een groeiende organisatie en heeft het afgelopen jaar geïnvesteerd in voldoende personeel, waardoor het in staat is om de voortdurende zorgvraag te blijven vervullen. Gemeentes richten zich steeds meer op het laten wonen van mensen in hun eigen huis, wat mogelijk wordt gemaakt door de inzet van Beschermd Thuis, Dagbesteding en Individuele Begeleiding. We denken dat deze ontwikkeling ook de stijging verklaart.

Daarnaast zijn er in de Lekstroom gemeente veel zorgaanbieders gestopt met het leveren van individuele zorg, wat ook een deel van de

toename kan verklaren.

Vorig jaar werd er een afname gezien in het aantal dagdelen per lid, maar nu zien we een kleine stijging. De meeste indicaties variëren tussen 4 en 6 dagdelen, maar er is ook een toename te zien in leden met 9 dagdelen. Het gemiddeld aantal dagbestedingsdagen per lid ligt op 2,5 dagen.

#### 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.

#### 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 muziekles, 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 loongebouw 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

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.

Halverwege het jaar 2023 hebben de 2 stagiaires welke op dat moment stage liepen binnen bijBram hun stage succesvol afgerond. Dit betrof 1 BOL MBO niveau 4 stage sociaal werk en 1 BOL HBO AD social work stage. De stagiaire welke in 2023 haar diploma HBO AD social work heeft behaald is nu in BBL vorm verder gegaan binnen bijBram en studeert nu voor haar HBO social work bachelor diploma.

In het najaar 2023 had bijBram 6 stagiaires. Deze stages lopen door in het jaar 2024.

\* 1 BOL stage sociaal werk MBO niveau 4. Stagiaire werkt 3 tot 4 dagen per week mee op de dagbesteding in Ameide en ondersteund bij verschillende activiteiten welke in groepsverband worden gegeven. Ook pakt zij enkele individuele vragen rondom de begeleiding op voor haar schoolopdrachten, en geeft dan dus ondersteuning bij 1 op 1 begeleiding.

\* 1 BBL medewerker AD HBO social work. Stagiaire werkt mee op de dagbesteding in Ameide en werkt mee op de woonvorm in Meerkerk. Is reeds in het bezit van een MBO 4 diploma sociaal werk, leert nu door voor zij HBO diploma. Pakt ook individuele begeleiding op. Zet deze verschillende vormen van begeleiding allemaal in tijdens zijn schoolopdrachten.

\* 1 BBL medewerker HBO social work bachelor. Stagiaire is reeds in het bezit van een MBO niveau 4 diploma en in het bezit van haar AD social work HBO diploma. Leert nu door voor haar bachelor. Geeft ambulante thuisbegeleiding en werkt ook mee binnen de groepsbegeleiding op de dagbesteding in Ameide.

\* 1 BBL medewerker MBO niveau 3 persoonlijk begeleider (afgerond in januari 2023) en deze medewerker start een nieuwe studie in februari 2024. Dit betreft een MBO niveau 4 studie. Medewerker werkt op de woonvorm in Meerkerk en geeft ambulante thuisbegeleiding.

\* 2x BBL medewerker MBO niveau 4 persoonlijk begeleider/ sociaal werk. Stagiaires werken mee op de dagbesteding en pakken hier groepsbegeleiding op, zowel in de werkplaats als in de keuken. Ondersteunen bij het schrijven van ondersteuningsplannen, zorgovereenkomst, risicoanalyses etc.

De stageopdrachten worden begeleid door verschillende gediplomeerde werknemers van bijBram en worden geëvalueerd met betrokken stagedocenten. Elke stagiaire heeft binnen bijBram een andere gediplomeerde praktijkbegeleider. Elk kwartaal komen deze praktijkbegeleiders samen in een stage- overleg om te bespreken hoe het begeleiden van de stagiaire en het verloop van de studie van de stagiaire er op dat moment uitziet en waar eventuele hulpmiddelen of verbeteringen nodig zijn. De stagiaires worden wekelijks gesproken door hun stage/ praktijkbegeleider Ook zijn deze stage/ praktijk begeleiders aanwezig tijdens het uitvoeren van de praktijkexamen opdrachten. Er vinden tijdens de stage/ praktijk opleiding meerdere beoordelingsgesprekken plaats (afhankelijk van wat wenselijk is en wat de eisen van de studie zijn).

De ervaring leert dat vooral de dagbesteding een goede leerplek is; er valt genoeg te zien, te beleven en te begeleiden waarbij een gekwalificeerde werknemer altijd in de buurt is. In de individuele begeleiding is dit wat lastiger te organiseren, waardoor de verantwoordelijkheid van de begeleider maakt dat een stagiaire niet altijd zelfstandig de huisbezoeken kan afleggen. Om deze reden gaan individuele stagiaires vaker samen met de stage begeleiders op pad en is het cultuurdragers team van bijBram welke eind 2023 is opgericht van groot belang om ook binnen het individuele team het bijBram DNA goed over te kunnen dragen.

### Acties

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

## 4.5 Vrijwilligers

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

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

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

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

BijBram heeft in het jaar 2023 iets meer verloop van medewerkers gehad dan in 2022, maar dit bleef minimaal. Wel zijn er wat extra medewerkers aangenomen t.b.v. het kunnen blijven voorzien in de hulpvragen binnen het groeiende aantal leden van bijBram.

BijBram heeft in 2023 voldoende bevoegd en bekwaam personeel.

BijBram biedt personeelsleden voldoende (na) scholing, coaching, ontwikkeling en intervisie/ collegiaal overleg (zie ook hoofdstuk 5).

Stagiaires binnen bijBram behalen goede resultaten op de aan hen geboden stageplaatsen. Hiermee draagt bijBram bij aan de arbeidsmarkt, welke vraagt 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 zij waar mogelijk behouden kunnen blijven voor bijBram.

### 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 2 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 (bipolair stoornissen, met ervaringsdeskundige).
- \* Deskundigheidsbevordering augustus 2024 (vertrouwenspersoon)
- \* Deskundigheidsbevordering november 2024 (diversiteit/ lhnthiq)

### Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Eind 2022 is het nieuwe contract voor individuele begeleiding met de gemeente Lekstroom ingegaan, wat betekend dat we het afgelopen jaar 2023 gewerkt hebben volgens deze nieuwe afspraken. Zoals vorig jaar ook benoemd werd, zijn de nieuwe werkafspraken welke zijn opgenomen in deze overeenkomst intensiever dan de norm vanuit het keurmerk voorschrijft en zien we dat hierdoor de diversiteit aan werkafspraken toeneemt.

Enkele voorbeelden:

- Lekstroom geeft in haar onderzoeksverslag WMO aan hoe vaak en met wie er geëvalueerd dient te worden.
- Gemeente Houten hanteert specifieke evaluatiedocumenten.
- Lekstroom vraagt de zorgaanbieder meermaals per jaar om de tevredenheid te meten via een daartoe aangewezen digitale tool.

Dit soort wijzigingen betekent dat er meer gevraagd werd van de begeleiders wanneer het ging om specifieke omtrent de inrichting van de begeleiding van het lid. Voor de begeleider op de zorgboerderij of in de thuissituatie doet het vaak niet ter zake welke contractpartner er achter een beschikking zit, 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 voelde en voelt het dan ook als haar opdracht om dit signaal op een prettige manier over te brengen naar beleidsmedewerkers, consulenten, contractmanagers, etc. Niet als een signaal van onwil, het is immers ons doel om bij te dragen aan de vergroting van zelfredzaamheid en inclusie van mensen met een psychische kwetsbaarheid, maar wel als een signaal dat laat zien dat de versnippering aan afspraken niet altijd ten goede komt aan de uitvoering van ondersteuning en ketensamenwerking. BijBram heeft het afgelopen jaar dan ook wel volgens de nieuwe werkafspraken gewerkt, echter hebben de begeleiders waar nodig ook contact met consulenten gezocht waar nodig om te overleggen wanneer de afspraken in de praktijk niet helemaal op elkaar aan leken te sluiten.

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, dat zij mogen bepalen wat hun doelen zijn, dat zij een grote stem hebben in het reilen en zeilen op de dagbesteding; zij beslissen dan ook daadwerkelijk mee in de dagelijkse bedrijfsvoering en in de dagelijkse begeleiding. 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.

### 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, maar groeiende zorgorganisatie voor en door al haar leden. Op de dagbesteding gelden een aantal kernwaarden: gelijkheid, samenspraak, socialiseren. De dagelijkse praktijk binnen de dagbesteding 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.

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

### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties 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.

Ieder kwartaal vond er binnen bijBram een inspraakmoment plaats. Deze bijeenkomsten werden belegd in De Brasserie, na de lunch wanneer alle deelnemers van bijBram binnen zaten. De inspraakmomenten begonnen altijd met door bijBram aangedragen onderwerpen welke onder de aandacht gebracht moesten worden, voorafgaand aan deze inspraakmomenten konden agendapunten door alle leden van bijBram aangedragen worden. Een medewerker van bijBram was woordvoerder tijdens deze inspraakmomenten en een andere medewerker zorgde voor den notulen. Na de ingebrachte onderwerpen was er ruimte voor de leden van bijBram om verdere vragen te stellen over de genoemde onderwerpen en/ of andere vragen of opmerkingen te delen. Ter illustratie een verslaglegging bijgevoegd.

De onderwerpen binnen de inspraakmomenten verschilden per kwartaal, het onderwerp 'gezonde leefstijl' kwam vaak terug tijdens de inspraakmomenten. Zo zette bijBram tijdens het jaar 2023 volop in op stoppen met roken, gezonde maaltijden bereiden met verse producten, scheiden van afval, sporten en bewegen, ontspanning en slaapprovingen, etc. Dit soort onderwerpen kwamen veel onder de aandacht gedurende de inspraakmomenten in het jaar 2023.

Naast het terugkerende onderwerp 'gezonde leefstijl' werden ook andere praktische zaken besproken tijdens de inspraakmomenten, enkele voorbeelden hiervan;

- \* Parkeren auto's op en buiten het terrein van bijBram/ maximum snelheden op het terrein.
- \* Tevredenheidsonderzoeken aankondigen.
- \* Vertrouwenspersonen binnen bijBram onder de aandacht brengen.
- \* Pesten of andere opgemerkte problemen bespreekbaar maken.
- \* Honden aangeliend op het terrein.
- \* Bespreken activiteiten/ feestdagen binnen bijBram.
- \* De ideeënbus onder de aandacht brengen.
- \* De geplande activiteiten voortgekomen uit de ideeënbus onder de aandacht brengen; bingo, forelvissen, week kamperen in Limburg, aanschaf nieuwe kruitwagens, etc.

### Acties

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

### Bijlagen

- Inspraak moment 2023 1 van de 4

## 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 inspraakmomenten en ideeënbus dragen bij aan de behoefte aan inspraak en medezeggenschap, echter blijft bijBram zoeken naar manieren om gehoor te geven aan alle vragen, opmerkingen en ideeën tijdens alledaagse praktijk. Alle leden van bijBram worden serieus genomen wanneer zij iets aandragen, opmerkingen en ideeën worden ook wekelijks en dagelijks meegenomen in rapportages, overleg en tijdens de wekelijkse 'BRAM- bord' bespreking (overleg tussen dagbesteding, behandeling, wonen en individuele begeleiding). Ideeën en opmerkingen worden dus vaak al sneller opgepakt dan enkel tijdens inspraakmomenten en d.m.v. de ideeënbus. Voor bijBram behandeling beschikt men over het keurmerk HKZ voor kleine ondernemingen. Ook daar wordt gevraagd om een geborgde vorm van medezeggenschap.

Maandelijks wordt onze ideeënbus geleegd en deze worden doorgenomen door de medewerkers van bijBram. Tijdens het eerstvolgende inspraakmoment worden deze ideeën/ opmerkingen besproken en wordt er samen met de deelnemers overlegd wat en hoe dit verder opgepakt moet worden. De inspraakmomenten worden genotuleerd en de actiepunten worden meegenomen en nabesproken tijdens het eerstvolgende inspraakmoment.

Inspraak en medezeggenschap is het DNA van bijBram als organisatie; wat groeit er, wat eten we, wat bouwen we, hoe kunnen we het beste onze dieren verzorgen en wie doet dit op welke dag, ben je tevreden over vandaag, wat is jouw ervaring met? Dit betreft een aantal voorbeelden van wat de dagelijkse vragen zijn 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 in welke vorm dan ook (ondersteuning, arbeidsovereenkomst, bezoeker, etc.), het genoemde DNA heeft bijBram in 2023 aangevuld met een specifieke focus op de inbedding van ervaringskennis, en- deskundigheid. Het coachteam en alle personeelsleden hebben begin 2023 een deskundigheidsbevordering van Paola Buitelaar (senior ervaringsdeskundige RIBW Brabant) gevolgd. Hierin werd de dimensie van ervaringskennis besproken en vanuit hier is de ervaringskennis meer toegevoegd aan bijBram als geheel en is dit minder 'apart' weggezet binnen de organisatie. Zo zijn de leden welke ondersteuning krijgen nog meer meegenomen in het werven van nieuwe collega's, hebben leden welke ondersteuning kregen meer kansen gehad om zich binnen bijBram verder te ontwikkelen op gebied van scholing en jobcoaching (zie het stuk scholing en het stuk medewerkers). Deze ontwikkeling heeft eind 2023 vorm gekregen en zal in 2024 voortgezet worden. Door dit binnen bijBram verder te ontwikkelen, en de ervaringen van alle leden van bijBram constant mee te nemen in de bedrijfsvoering wordt inspraak en medezeggenschap gecreëerd.

De conclusies uit de inspraakmomenten is dat de leden veel behoefte hebben aan inspraak in activiteiten, aanschaf van producten of het hebben van medezeggenschap in het werven van nieuwe personeelsleden. In 2023 zijn dan ook veel activiteiten uitgevoerd; karaoke middag, bingo, ontwerpen van de perfecte 'Bramburger', oud- Hollandse spelletjes dag, aanschaf nieuwe kruiwagens, nieuwe bedrijfsauto's etc. Ook zijn de leden van de dagbesteding aanwezig geweest tijdens meerdere wervingsavonden voor eventuele nieuwe begeleiders.

In het jaar 2023 is het onderwerp inspraak en medezeggenschap ook aan de orde geweest in de Raad van Advies van bijBram en de Raad van Commissarissen van bijBram behandeling (bijBram behandeling beschikt inmiddels over een eigen Raad van Commissarissen, dit is ook het doel voor bijBram begeleiding). BijBram blijft er ook in 2024 naar streven om ook op die plek de inspraak en medezeggenschap formeel een plek te geven, dit proces is in ontwikkeling.

Binnen bijBram wordt zorg geleverd via de WMO, WLZ en ZW. Voor alle deelnemers welke onder de WLZ vallen, geldt echter dat dit via een onderaanneming gebeurt met de zorgboeren Zuid- Holland (ZBZH). Zij gaan dan ook een zorgovereenkomst aan met ZBZH. Er is reeds contact geweest met de ZBZH het is akkoord dat de WLZ leden van bijBram onder de cliëntenraad van de ZBZH vallen, wanneer dit nodig zal zijn in de toekomst, dit naast de eigen inspraakmomenten bij bijBram. BijBram en ZBZH zijn het erover eens dat dit een goed onderwerp is om mee te nemen in de komende pilot-periode rondom de uitbreiding in de samenwerking tussen bijBram en de ZBZH. BijBram telt inmiddels meer dan 25 personeelsleden, echter vallen deze medewerkers onder verschillende disciplines/ locaties/ B.V's; bijBram behandeling, bijBram wonen, bijBram dagbesteding, bijBram ambulante begeleiding, administratie etc. Op de dagbesteding worden de leden begeleid door minder dan 15 verschillende medewerkers. Bij bijBram wonen worden de bewoners begeleid door minder dan 10 verschillende medewerkers, en de leden welke ambulante begeleiding krijgen binnen bijBram, krijgen dit van 1 tot 2 verschillende medewerkers. Het behandel team van bijBram functioneert apart van bijBram begeleiding en zij beschikken over het HKZ keurmerk.

**Zie bijlage**  
Cliëntenraad.

## Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

## Bijlagen

- cliëntenraad ZBZH (onderaanneming WLZ)
- Mail wisseling zbzh cliëntenraad

## 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;

- \* 25 leden enkel dagbesteding.
- \* 6 leden begeleiding aan huis.
- \* 12 leden combinatie dagbesteding en leden aan huis.

Voor de uitslag van het tevredenheidsonderzoek 2023 (zie bijlage).

## Acties

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

## Bijlagen

- uitkomst leden tevredenheidsonderzoek 2023

## 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 welke werden gegeven in dit tevredenheidsonderzoek kwam naar voren dat de leden van bijBram graag aanwezig zijn bij bijBram. Ze voelen dat ze zichzelf kunnen zijn, ze voelen zich veilig op de dagbesteding en bij de begeleiding. De leden voelen dat ze medezeggenschap hebben en dat hun bijdrage een serieus doel heeft en gewaardeerd wordt. Ze ervaren dat ze zinvol bezig kunnen zijn en vinden de activiteiten niet te zwaar. De groep van bijBram is groeiende, hierin moeten sommige leden hun weg vinden en een deel van de leden vindt de groep aan deelnemers momenteel te groot, echter ervaren ze ook dat er verschillende mogelijkheden zijn om in kleinere groepen te kunnen werken, verdeeld over het terrein. BijBram zal in 2024 als organisatie onderzoeken waar het gevoel van een te forse 'groeps grootte' bij een deel van de leden precies vandaan komt, hier zal dus dieper op ingegaan worden. Uit de dagelijkse praktijk blijkt in principe dat enkel tijdens de lunch een 'piekmoment' is waarop alle leden (welke gedurende de dag in kleine groepen verspreid over het terrein werkzaam zijn) allen gezamenlijk op een centraal punt verzamelen. Veel leden ervaren dat zij veel sociale contacten op doen, en vinden dit prettig. Niet iedereen weet de weg goed te vinden wanneer ze klachten hebben, en niet bij iedereen zijn de onafhankelijke vertrouwenspersonen bekend. De leden ervaren wel dat zij met hun ideeën en suggesties goed terecht kunnen. Nog altijd ervaart het grootste deel van de leden dat zij hun doelen behalen en goed kunnen werken aan deze doelen.

In relatie tot de begeleiders voelen de leden zich op hun gemak. Het is gezellig op en rond de boerderij. De bereikbaarheid van de begeleiders is over het algemeen goed en er wordt gedacht in mogelijkheden en afspraken worden veelal nagekomen.

We moeten concluderen dat ondanks het groeiende aantal leden van bijBram, er in mindere mate voor wordt gekozen om deel te nemen aan het tevredenheidsonderzoek dan in 2022, het aantal leden vanuit de individuele begeleiding dat in 2023 heeft deelgenomen aan dit onderzoek is gestegen, het aantal leden dat vanuit de dagbesteding heeft deelgenomen aan dit onderzoek is gezakt. Er zal in 2024 geïnvesteerd moeten worden vanuit de begeleiding om meer te stimuleren om deel te nemen aan dit onderzoek zodat er nog beter ingezet kan worden op eventuele verbeterpunten.

Inmiddels is er, ondanks dat de leden aangeven zich veilig te voelen bij bijBram, toch ingezet op een presentatie over pesterijen en over het benaderen van vertrouwenspersonen i.v.m. klachten. De wegen welke te bewandelen zijn wanneer leden klachten hebben worden aangescherpt door dit op flyers te vermelden en op te hangen in De Brasserie, ook wordt dit mondeling dagelijks onder de aandacht gebracht tijdens de dagbesteding.

De uitkomst van het tevredenheidsonderzoek wordt gedeeld tijdens de inspraakmomenten, welke 1 keer per kwartaal gehouden worden op de dagbesteding en ook tijdens de werkoverleggen wordt de uitkomst besproken om te kijken waar de verbeterpunten zitten en hoe bijBram hier gehoor aan kan geven. Hierboven genoemde actie is een voorbeeld van hoe bijBram gehoor geeft aan de uitkomst van dit tevredenheidsonderzoek.

Het gemiddelde cijfer voor bijBram van het leden- tevredenheidsonderzoek 2023 was een 7.55!!

### **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 6 meldingen gemaakt door medewerkers dagbesteding, 1 melding gemaakt door individuele begeleiding, 6 meldingen gemaakt door medewerkers beschermd wonen en 8 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 dagbesteding/ individuele begeleiding vallen:**

- \* 1x agressie en grensoverschrijdend gedrag/ schelden, dreigen, manipuleren. Zeer ernstig, kans op herhaling hoog.
- \* 1x agressie en grensoverschrijdend gedrag/sexueel overschrijdend geweld. Ernstig, kans op herhaling laag.
- \* 1x agressie en grensoverschrijdend gedrag/sexueel overschrijdend geweld. Minder ernstig, kans op herhaling laag.
- \* 1x melding zorg-incident/ onveilige situatie. Zeer ernstig, kans op herhaling laag.
- \* 1x melding middelengebruik. Ernstig, kans op herhaling zeer hoog.
- \* 1x melding zorg-incident/onveilige situatie; Zeer 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.

#### Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

In het jaar 2023 zijn er 3 meldingen gemaakt rondom agressie/ grensoverschrijdend gedrag binnen bijBram dagbesteding/ individuele begeleiding.

Meldingen werden afgehandeld zoals staat beschreven in 7.2 (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.

N.V.T.

#### Acties

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

### 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 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.**

### (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 Jos Jonker 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 de beleidsteam- overleg.

**In het jaar 2023 zijn verschillende acties en aanpassingen aan de orde geweest; organisatorische interventie (bij middelengebruik), aanpassingen ondersteuningsplan of afspraken, MDO tussen bijBram en ASVZ, aangifte bij politie, 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 is 1 actie opgenomen in de actielijst.

## **Bijlagen**

- Handleiding/ werkwijze signaleren & melden
- Klachten en Vertrouwenspersoon 2023
- VIM melding IB
- meldingen db en ib

## 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.

**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.

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

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023  
**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Actie is afgerond. In november 2024 opent bijBram haar locatie op een boerderij in Everdingen.

**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:** BijBram heeft nog geen eigen WLZ klanten, op eigen contract. De WLZ klanten van bijBram zitten per onderaanneming via Zorgboeren Zuid- Holland. De Zorgboeren dragen op dit moment nog de verantwoordelijkheid voor de tevredenheid voor deze leden. BijBram biedt elk kwartaal inspraakmomenten aan de leden van bijBram.

**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:** Aan dit hoofddoel werd in 2023 gewerkt en is voor dat jaar afgesloten. In 2024 wordt dit doel aangepast en doorgetrokken.

**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:** Aan dit hoofddoel is gewerkt in het jaar 2023 en in 2024 zal dit doel doorgetrokken en aangepast worden voor het jaar 2024.

**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:** 31-12-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** In juli 2023 hebben 2 BOL stagiaires hun studie succesvol afgerond. In september 2023 zijn 1 nieuwe BOL en 5 BBL medewerkers begonnen aan hun studie.

**Controleren BHV-huishouding (certificaten medewerkers + planning scholing)**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2023

**Actie afgerond op:** 24-10-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Bijna alle collega's hebben de BHV training gedaan op de locatie van bijBram. Ook hebben we leden gevraagd die veel bij ons komen om deze training ook te volgen. Dit hebben ook 4 leden gedaan.

**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

**Actie afgerond op:** 19-09-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Iedereen heeft deze gekregen met de uitnodiging voor het ontwikkelgesprek. Hiervoor heeft iedereen zijn functieomschrijving gekregen om dit te bespreken.

**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:** 19-09-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Deze middag heeft Bram de reden van het cultuurhandboek uitgelegd. Alle collega's en Wietske waren aanwezig bij deze bijeenkomst.

**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 op 30/4 ingediend. 1e beoordeling eind juni was in orde. Gesprek en 2e vragenlijst staan

gepland voor juli/ aug. Inmiddels is bijBram gecontracteerd als aanbieder WLZ-zorg via het Zorgkantoor.

#### Controleren ontruimingsplan

**Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2023  
**Actie afgerond op:** 30-06-2023 (Afgerond)

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)  
**Toelichting:** Jaar verslag van 2022 is afgerond en goed gekeurd.

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

**Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2022  
**Actie afgerond op:** 31-01-2023 (Afgerond)  
**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:** 31-01-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Panels zijn gepland in ieder kwartaal-ook zijn ze genotuleerd en opgeslagen in de sharepoint.

#### 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:** 28-02-2023 (Afgerond)

#### VOG controleren (mogen niet ouder zijn dan 3 jaar)

**Geplande uitvoerdatum:** 31-01-2023  
**Actie afgerond op:** 31-01-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Is gecontroleerd.

#### Tevredenheid meten BW-bewoners / leden bijBram.

**Geplande uitvoerdatum:** 31-01-2023  
**Actie afgerond op:** 28-02-2023 (Afgerond)  
**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:** 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.

**Aandacht voor een actuele medicatielijst.****Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2023**Toelichting:** Er wordt bij de intake om een actuele medicatielijst gevraagd. Het is de verantwoordelijkheid van het lid om deze aan te dragen. Eventuele wijzigingen moeten door het lid zelf worden doorgegeven, bij de jaarlijkse evaluatie wordt om een actuele lijst gevraagd.**Organiseren deskundigheidsbevordering VIM meldingen.****Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2024**Huib gaat de opleiding preventie medewerker volgen.****Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2024**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**Hebben alle medewerkers een ondertekend ontwikkelgesprek in hun personeelsdossier?****Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2024**Controleren ontruimingsplan****Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2024



In kwaliteitsjaarverslag 2023 geeft u aan: 'We waren al nauw betrokken bij zorgboerderij Tro Tardi en zullen in 2024 de overname van de zorgactiviteiten afronden. Eind 2023 hebben we een voorlopig koopcontract voor een boerderij in Everdingen (Utrecht) getekend'. Het verzoek om het kwaliteitsbureau per mail te berichten.

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2024

**Controle BHV-koffers/EHBO koffers & Controle brandblussers**

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2024

**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

**pas planning nieuwe RIE's aan ana keurmerktermijn.**

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

Sinds juli 2023 is bijBram een gecontracteerde aanbieder binnen de WLZ. Het volgsysteem BRAM wordt momenteel gereed gemaakt om facturaties te kunnen insturen naar het zorgkantoor. Tot dit gereed is, blijven we WLZ klanten zorg leveren per onderaanneming bij de Zorgboeren Zuid- Holland.

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2024

**Controleren BHV-huishouding (certificaten medewerkers + planning scholing)**

Geplande uitvoerdatum: 18-09-2024

**Tevredenheid meten BW-bewoners / leden bijBram.**

Geplande uitvoerdatum: 09-10-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 25-11-2024

**In JV 2023 meldt u formeel een cliëntenraad te willen oprichting in samenwerking met SZBZ. Reflecteer in JV 2024 hoe het u is vergaan en wat de status is.**

**Geplande uitvoerdatum:** 02-12-2024

**Invulling geven aan de deskundigheidsbevorderingen voor het jaar 2025.**

**Geplande uitvoerdatum:** 16-12-2024

**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

**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

**Protocollen worden elk kwartaal doorgenomen door meerdere sub teams. Indien nodig worden er wijzigingen in deze protocollen doorgevoerd.**

**Geplande uitvoerdatum:** 23-12-2024

**Behandeling bijBram heeft inmiddels een geformaliseerde eigen raad van commissarissen, in het jaar 2024 zal het toezicht van de raad van commissarissen worden uitgebreid naar bijBram als geheel.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2024

**BijBram behandeling biedt zorg vanuit de zorgverzekeringswet. BijBram begeleiding biedt zorg vanuit de WMO/ WLZ in een agrarische omgeving. Hierdoor is het niet mogelijk om hetzelfde keurmerk aan te vragen voor beide ondernemingen. Er is veel sprake van overlapping van beleidscyclus en bedrijfsdocumenten, hierom is het van belang om in de toekomst een kwaliteitssysteem te vinden waar beide ondernemingen in kunnen worden ondergebracht.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2024

**Jantine plant ledenpanels voor 2025**

**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

**Onderwerp cliëntenraad voor de toekomst actief oppakken met ZBZH**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2024

**Vrijwilligers stimuleren deelnemers meer om deel te nemen aan het tevredenheidsonderzoek.**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-01-2025

**vervolg EHBO training plannen****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**VOG controleren (mogen niet ouder zijn dan 3 jaar)****Geplande uitvoerdatum:** 31-01-2025**Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** Indienen Jaarverslag**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2025

**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**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 31-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Coaching op bedrijfsvoering en van teams worden verder ontwikkeld in het gehele jaar 2024****Geplande uitvoerdatum:** 23-12-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 19-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**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 8 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 is 1 actie 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.

- |            |  |
|------------|--|
| <b>7.7</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Handleiding/ werkwijze signaleren &amp; melden</li><li>• Klachten en Vertrouwenspersoon 2023</li><li>• VIM melding IB</li><li>• meldingen db en ib</li></ul> |
|------------|--|

- |            |  |
|------------|--|
| <b>6.5</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• uitkomst leden tevredenheidsonderzoek 2023</li></ul> |
|------------|--|

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

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

- |            |   |
|------------|---|
| <b>6.3</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Inspraak moment 2023 1 van de 4</li></ul> |
|------------|---|

- |            |   |
|------------|---|
| <b>6.4</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• cliëntenraad ZBZH (onderaanneming WLZ)</li><li>• Mail wisseling zbzh cliëntenraad</li></ul> |
|------------|---|