

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

BijBiezonder (2736)

Heeft betrekking op de locatie(s):

BijBiezonder (2736)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	---
Bedrijfsgegevens	4
1 Voorwoord	4
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2 Algemeen	5
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
2025 in het kort	6
Periode 1 januari - april	6
Deelnemersperspectief	6
Medewerkersperspectief	6
Organisatieperspectief	6
Periode 2 mei - augustus	6
Deelnemersperspectief	7
Medewerkersperspectief	7
Organisatieperspectief	7
Periode 3 september - december	7
Deelnemersperspectief	8
Medewerkersperspectief	8
Organisatieperspectief	8
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	8
Ontwikkelingen in het zorgaanbod	9
Situatie op de locatie	9
Financiering van de zorg	9
Kwaliteitsproces	10
Toetsing	10
Leren van anderen	10
2.3 Algemene conclusies	10
Reflectie op ontwikkelingen	10
Reflectie op kwaliteitsproces	10
Ondersteunend netwerk	12
Conclusies doelstellingen	13
3 Deelnemers en medewerkers	14

3.1 Deelnemers	16
In- en uitstroom in 2025	16
Voortijdige uitstroom	16
Uitstroom volgens plan (binnen zorgonderwijs)	16
Wat we bieden	16
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	16
Een verschuivende focus: van onderwijs naar zorg, maar met onderwijs vanaf het begin	17
Maatwerk voor kwetsbaarheid	17
Professionalisering van de instroom	17
Wat we anders zijn gaan doen	17
3.3 Personeel	18
3.4 Stagiairs	18
3.5 Vrijwilligers	19
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	19
Wat we het afgelopen jaar hebben geleerd m.b.t. personeel	19
Welke veranderingen we hebben doorgevoerd n.a.v. die lessen	19
Bevoegd en bekwaam personeel	20
4 Scholing en ontwikkeling	20
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	21
Intervisie	21
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	21
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	22
5 Terugkoppeling van deelnemers	22
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	23
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	23
5.3 Inspraakmomenten	23
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	24
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	24
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	25
6 Meldingen en incidenten	26
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	27
6.2 Medicatie	27
6.3 Agressie	27
6.4 Ongewenste intimiteiten	28

6.5 Strafbare handelingen	29
6.6 Klachten	29
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	29
7 Acties	29
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	30
8 Doelstellingen	30
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	31
doorgroeien naar een volwaardig behandeltraject	31
uitbreiding doelgroepen	31
onderwijs volwaardig aangehaakt en verweven	31
een organisatie waarin alles klopt	31
locatie(s) die volledig passen bij onze werkwijze	31
Intensieve, effectieve en duurzame samenwerkingen	31
	31
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	32
8.3 Plan van aanpak	32
Overzicht van bijlagen	34
Actielijst	35

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

BijBiezonder

Registratienummer: 2736

Ulfterhoek 25b, 5975 RG Sevenum

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 88595102

Website: <https://www.bijbiezonder.nl>

Locatiegegevens

De volgende locaties van deze Zorgboerderij zijn opgenomen in de certificering:

BijBiezonder

Registratienummer: 2736

Ulfterhoek 25b, 5975 RG Sevenum

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Coöperatie Limburgse Zorgboeren

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Voorwoord van de zorgboerderij.

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

2025 in het kort

Een jaar waarin het team echt op sterkte kwam, het management met verschuivingen effectiever werd en de groei (in zorgtrajecten, omzet én kosten) zich in sneltreinvaart ontwikkelde.

Periode 1 | januari - april

Deelnemersperspectief

De groep is rustig, in aantallen en in 'wat er gebeurt'. Dat geeft ruimte om wat ideeën en verbeteringen door te voeren in het aanbod. We organiseren gastlessen rondom het thema 'pesten' die impact maken, en we hebben een pilot voor een instroomweek. Het idee daarvan is om jongeren die in zorg komen (instromen) gezamenlijk een goede basis te bieden en groepsmatig door middel van teambuildingsactiviteiten de landing in de groep een positieve start te geven. Het idee was goed maar qua haalbaarheid bleek het al na een keer een onwerkbaar iets. Jongeren stromen te druppelsgewijs in waardoor de timing lastig is, en daarnaast heeft het teveel impact om elke paar weken het programma om te gooien voor het groepsprogramma. Maar het is wel de start geweest van een betere instroomfase voor deelnemers.

Medewerkersperspectief

Begin januari besloten we dat Janny een andere functie zou gaan vervullen. In plaats van de directie ondersteunen kreeg ze de taak om het team en de dagelijkse organisatie te managen. We kiezen bewust niet voor de term 'teamleider'. We vinden dat dit team zoveel mogelijk zelfstandig moet functioneren en niet op één persoon moet leunen. De invoer van deze functie wordt positief ontvangen door het team. Medewerkers hebben veel vertrouwen in Janny en zijn blij met deze verschuiving omdat hiermee de lijnen binnen de organisatie transparanter en eenvoudiger worden.

Aan de andere kant van de organisatie verschuiven we juist van één persoon naar een klein team: de instroom wordt voortaan door een aantal collega's (Team instroom) opgepakt, waarmee we dit belangrijke proces zorgvuldiger, breder gedragen en flexibeler uit kunnen voeren.

Verder bouwen we aan onszelf als team door een korte cursus ervaringsleren, verwelkomen we een nieuwe collega en leren we elkaar beter en op een andere manier kennen door onze eigen levensverhalen met elkaar te delen. De gedachte hierachter is dat we als klein team goed met elkaar verbonden moeten zijn om succes te kunnen leveren. Vertrouwen, je volledig veilig voelen bij elkaar en van elkaar weten waar ieders krachten en valkuilen liggen is cruciaal als je overtuigend en succesvol wilt werken met de doelgroep die wij bedienen.

Organisatieperspectief

We beginnen het jaar met een feestje (1 januari bestond BijBiezonder 10 jaar). Collega's versierden de locatie en regelden taart. Groots vieren vonden we niet nodig, maar met trots hebben we op die eerste vergadering in het jaar wel even stil gestaan bij ons eerste decennium. Deze startvergadering stond in het teken van 'BijBiezonder 10.0'. De verschuiving in de lijn door Janny een andere functie te geven was een belangrijk punt, net als de bekrachtiging van de reeds ingeslagen weg om het team zelforganiserend en zelf verantwoordelijk te maken voor de inhoud van onze begeleiding. Het verschuiven van verantwoordelijkheidsgebieden binnen het management hoorde daar ook bij, net zoals aandacht voor een aanscherping van onze teamcultuur. In twee sessies hebben we gezamenlijk een aantal waarden en normen opgesteld die gaan over onze professionele houding.

Een organisatie is een verzameling cycli die je elke ronde beter af wilt stellen. Elk jaar pakken we de jaarplanning er weer bij en schaven of beitelen we zodat het (helaas beperkt tot de kennis van dat moment) er uit ziet als een verbetering. Met de groei van de organisatie wordt het nog belangrijker om zorgvuldige afwegingen te maken qua vakantieaanbod, studiedagen en vergadermomenten. Cliënttijd en team/ontwikkeltijd staan op gespannen voet. Om zoveel mogelijk waarde uit de beschikbare momenten te halen hebben we dit jaar een 'bijsluiter' geschreven die de jaarplanning ondersteunt. Elk overleg en elke activiteit is duidelijk gedefinieerd in doel, verantwoordelijkheden en gevraagde voorbereidingen.

Een paar maanden verder in het jaar starten we met de zoektocht naar een medewerker voor achter de schermen. Slechts een paar uurtjes aan werk te vergeven, maar toch was de vacature interessant genoeg voor een aantal kandidaten. Twee personen hebben de opdracht uiteindelijk gekregen: een persoon voor de financiën en een persoon voor de zorgadministratie. Daarmee hebben we een lichte maar wel kundige en brede backoffice samengesteld (samen met Janny en Jules) die voor continuïteit en focus op deze belangrijke onderdelen zorgt.

Dat dat relevant was werd met de maand duidelijker. Steeds vaker benaderen verwijzers ons en komen er aanvragen voor

zorgtrajecten binnen. Ook voor een doelgroep die we niet bedienden: kinderen die in het primair onderwijs uitvallen. We starten de zoektocht naar een locatie en naar personeel om hier een start mee te maken. Het eerste deel van 2025 was voor de directie een zware periode. 2024 was financieel gezien een slecht jaar geweest en ook 2025 bracht nog niet direct hoop. Samen met twee externe en kundige adviseurs die als een tweemaandelijks denktank advies gaven probeerden we zo realistisch mogelijk keuzes te maken. Goede zorg met goed personeel neerzetten in een kleine organisatie is een moeilijke financiële dans. Flexibiliteit in formatie is met de huidige wetgeving bijna onmogelijk gemaakt als je kundige professionals aan je organisatie wilt binden.

Periode 2 | mei - augustus

Deelnemersperspectief

Omdat het drukker wordt op de groep en omdat we gericht onderdelen aan willen bieden splitsen we op een aantal dagdelen per week. Subgroepjes volgen dan een ander programma, en dat brengt diverse voordelen met zich mee. Er is meer rust in een klein groepje waardoor de focus van begeleiders meer naar het individu kan schuiven.

In ons proces om deelnemers zelf een grotere rol en verantwoordelijkheid te geven in hun traject bedenken we de focuskaartjes. Op een magneetbord houdt een fotomagneet van elke deelnemer en focuskaartje vast. Daarop schrijft iedereen zijn of haar doel (een realistisch actiepunt voor een aantal weken). Dagelijks scoort iedereen zichzelf op dat doel aan het einde van de dag, en doordat alle kaartjes in het zicht hangen kan iedereen van elkaar weten waar de eigen ontwikkelwensen liggen. De gedachte daarachter is dat we graag zien dat deelnemers vooral ook elkaar helpen, steunen en confronteren als ze gedrag ervaren wat haaks staat op dat focuspunt.

In mei gaan we voor het eerst op kamp met de groep. We regelen een organisatie die op een mooi terrein met en voor ons een uitdagend programma samenstelt wat draait om vertrouwen, grenzen verkennen en verleggen, doorzetten, verbinding en plezier. En doorzetten, ook als het ongemakkelijk of buiten je comfortzone ligt. Veel deelnemers vinden het spannend om een redelijk onbekend programma op een onbekende locatie te draaien. Een deel blijft slapen in tentjes en een deel pendelt op en neer. Het leert ons veel over de kracht (en de valkuilen) van een kamp voor deze doelgroep. Het is intensief maar zeker waardevol genoeg om vanaf nu structureel op te nemen in het programma.

Vlak voor de zomervakantie ontstaat er een idee om in de Conducateur (de kiosk / lunchroom bij het station) een groepje deelnemers de kans te geven om in een echte setting horeca-ervaring op te gaan doen. Samen met de daarbij behorende stichting zetten we een pilot op waarbij zorg en horeca gecombineerd worden. Deze pilot bevalt erg goed. De jongeren die deelnemen vinden het leuk om die rol te vervullen en doen het goed op de verantwoordelijkheid en zelfstandigheid in taken die ze daar kunnen opbouwen en ervaren.

Medewerkersperspectief

Er verandert het een en ander in dit tijdsblok. Na bijna vijf jaar nemen we afscheid van een collega die gaat emigreren. Dat heeft best wat impact op het team. Ook gaat een andere collega met zwangerschapsverlof de komende tijd. Omdat we ons jubileum nog niet gevierd hadden én we nog een vijfjarig jubileum in het team hadden combineerden we afscheid en feest in een teamuitje in mei en een goede barbecue aan het einde van de zomervakantie.

Het team staat nog steeds sterk, maar we merken ook wat onvrede en frustraties. De operationeel manager steekt veel tijd in het in verbinding blijven met iedereen om dat wat niet goed loopt de juiste aandacht te geven. In tegenstelling tot het laatste deel van 2025 was het eerste deel vol met veranderingen. Dat vraagt voldoende aandacht omdat elke verandering organisatiebreed impact heeft. In een teamsessie bedoeld om nog wat angers zichtbaar te krijgen bespreken we de wat meer algemene frustraties die binnen het team bestaan. De verschillen tussen collega's onderling wrijft hier en daar net iets te veel. En ook vanuit de directie blijft er nog te vaak onrust de organisatie ingestuurd worden. Dit onderstreept het ingezette maar nog niet voltooide traject om rollen en taken nog beter te scheiden, definiëren en ook daadwerkelijk hanteren.

Organisatieperspectief

Tijdens een studiedag maken we gezamenlijk een lijst van verbeterpunten in de organisatie. In meerdere rondes scoren we die lijst op impact en urgentie om zo tot een lijst aanbevelingen te komen om de kwaliteit (in ons zorgproces en in alles daar omheen) te verhogen. We laten ons inspireren door werkbezoeken op verschillende locaties. Vooral een bezoek aan Yes We Can Clinics geeft ons inspiratie om de ingeslagen weg van continue kwaliteitsverbetering stevig te blijven bewandelen.

Het destilleren van haalbare acties uit die lijst is een ding. Het daadwerkelijk oppakken is een lastigere. Veel medewerkers ervaren hun bordje vol genoeg. Qua taken lijkt dat mee te vallen, er wordt best veel indirect werk door het MT en de backoffice verzet. Maar het voller worden van de groep en het complexer worden van de casuïstiek die binnenstroomt maakt dat begeleiders (die ook allemaal een mentortak hebben) hun dagen vol hebben. Een uitdaging die het MT bezig houdt maar waar we nog geen oplossing voor zien.

Helaas dooft net voor de zomer ook het licht voor ons junioraanbod. Met veel enthousiasme hadden we een mooi locatie en interessante professionals gevonden, en ook de eerste kennismakingsgesprekken met gezinnen hadden al plaatsgevonden. In ons

enthousiasme waren we te voortvarend geweest en voelde de gemeente zich overvallen met de ontwikkeling van in hun ogen nieuw aanbod. In een overleg met beleidsmedewerkers werd duidelijk dat er geen medewerking gegeven zou worden aan ons initiatief, omdat er eerst een ander traject nodig is. Gemeenten willen dat het onderwijs haar rol pakt bij deze doelgroep. We onderschrijven dat volledig. Sterker nog: we waren in een gevorderd stadium om het onderwijs ook een serieuze rol te geven in dit project. In uren of in een financiële vergoeding, maar in elk geval in verantwoordelijkheid. Het frustreert ons dat deze moeite voor niets geweest is, maar we hebben wel iets in beweging gezet en hopen op een vervolg in 2026 als de nieuwe producten in de aanbesteding doorgevoerd worden.

Periode 3 | september - december

Deelnemersperspectief

De werkgroep die zich bezig houdt met de ontwikkeling van de zorgtrajecten lanceert een nieuw concept. De maandagochtend dopen we vanaf de herfstvakantie om tot 'thema-ochtend' waarbij we alle deelnemers verwachten. In een serie van gemiddeld vier weken werken we op die maandagen in subgroepjes aan thema's die voor alle deelnemers relevant zijn. Denk aan 'wie ben ik', mijn omgeving, veiligheid, gezondheid, geld en relaties. Startend met een gezamenlijk ontbijt heeft elke maandag een andere invulling. Soms een passende activiteit, soms een gastspreker, soms oefeningen en opdrachten. Elk thema komt met werkbladen en huiswerk wat in de klappers van elke jongere verzameld wordt. Naast deze insteek is er elke maandag ook een blok tijd voor de coachgroepjes. Dat zijn groepjes van een paar deelnemers die qua proces, thema's en/of doelen niet al te ver uit elkaar liggen. We willen die groepjes belangrijk maken omdat we merken dat jongeren alleen in een klein, bekend en vertrouwd groepje de ruimte voelen voor openheid en kwetsbaarheid. Daarom zijn de groepjes vast en hebben ze ook een vaste begeleider in de rol van coach. Door middel van opdrachten en gespreksthema's proberen we een intervisie-achtige setting te creëren waarin jongeren ervaren dat ze vooral ook elkaar kunnen helpen en steunen in elkaars proces.

Om zoveel mogelijk openheid te creëren 'checken we ook elke dag in'. Tijdens de dagstart willen we graag van iedereen horen hoe hij/zij erin zit. Hiervoor proberen we diverse werkvormen, omdat we niet tevreden zijn over de bereidheid om iets te delen. Hopelijk vinden we een aantal manieren die gecombineerd wel tot het gewenste resultaat leiden.

Het jaar sluiten we met de groep af in de week voor de kerstvakantie. Met het hele team bereiden we een kerstlunch voor in een uitbundig versierde groepsruimte. Even samen stilstaan, terugblikken met een fotoquiz, een speech en een toast om elkaar daarna een fijne vakantie te wensen. Dit jaar hebben we ook een kerstpakket. Niet voor onze medewerkers, maar vanuit ons team voor de jongeren. We vinden dat passen bij de kerstgedachte: een doos lekkers voor iemand die dat verdiend heeft. Het is ook een onderstreping van onze visie: het draait met, voor en om de deelnemers die bij ons in zorg zijn.

Tot slot verandert er nog iets aan het einde van dit jaar: de schoolvakanties krijgen meer, ander en min of meer 'verplicht' aanbod voor de jongeren. Per 2026 veranderen de producten die we leveren en daar hoort een nog meer behandelgerichte werkwijze bij. Vakantie is belangrijk, maar 12 weken per jaar geen aanbod past niet bij een ontwikkelingsgerichte werkwijze. Daarom veranderen we de vraag "wil je ook komen naar het aanbod in deze vakantie" naar "bij welke activiteiten sluit je aan deze vakantie?"

Medewerkersperspectief

Voor het tweede jaar organiseren we een dagdeel vol feedback voor elkaar. Dit jaar sluit de directie niet aan om zo nog meer ruimte te creëren voor het team om open en volledig te zijn in de feedback naar elkaar. Deze sessie brengt veel, geven collega's aan. De meeste veranderingen in de organisatie worden gezamenlijk besloten. Maar het omwisselen van de maandagochtend met de maandagmiddag (een blok is groep, andere blok is teamoverleg-ruimte) stuit op weerstand. Toch zet het MT door omdat we denken dat daarmee meer rust ontstaat om de steeds waardevoller wordende teamtijd zo goed mogelijk in te zetten. We beginnen de maandagochtend met een roulatie van teamoverleggen en procesevaluaties (cliëntbesprekingen), en daarnaast 'vrije ruimte' terwijl alle medewerkers aanwezig zijn. Zo ontstaan er kansen om onderling dingen op te pakken, werkgroepjes te plannen en zaken face to face af te stemmen.

Aan het eind van het jaar hebben we weer een jaarevaluatie gehouden met het team. We bespreken daarin de resultaten van de tevredenheidsenquête, hoe de in januari besproken veranderingen uitpakten, hoe we de ontwikkeling op onze jaardoelen en -thema's scoren, hoe we onszelf scoren op diverse punten (stellingen zoals "hoeveel heb je dit jaar betekend voor ouders", "hoe trots ben je op het team dit jaar", "hoe open, eerlijk en in verbinding was je met je collega's", "hoe scoor je jezelf op het vlak van groei en ontwikkeling") en meer. Van daaruit gingen we in tweetallen in gesprek om voor jezelf (met hulp van de ander) tot twee ontwikkelwensen voor 2026 te komen (voor jezelf als begeleider en voor jezelf als collega).

Organisatieperspectief

Na tien jaar werd het tijd voor een nieuwe huisstijl. Eind 2025 gingen we met een ontwerpbureau in gesprek om tot iets nieuws te komen. Dat proces gaat verder dan het kiezen van een beeldmerk en een set kleuren. Er komen vragen over missie, visie, identiteit en positionering in het zorglandschap. Wie of wat zijn we eigenlijk? Hoe willen we onze doelgroep aanspreken? Welke uitstraling past bij

wat we daadwerkelijk doen (en dus niet mooier verpakt)? Dit proces loopt door tot begin 2026.

Team onderwijs bestaat met de uit ouderschapsverlof terugkomende collega weer uit drie collega's. Zij krijgen de opdracht met een plan te komen om het onderwijs 'beter' neer te zetten. Praktisch gezien, van dag tot dag. Maar ook achter de schermen: hoe vergroten we de betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de scholen structureel? Wat is er nodig om de grote groep jongeren die onderwijs volgen goed te kunnen blijven begeleiden, terwijl al die verschillende niveaus, vragen, werkboeken, scholen, leerplichtambtaren en docenten het steeds complexer maken? Het team komt met de opzet waarin er elke ochtend twee docenten aanwezig zijn in de onderwijsruimte. Zo kan de nabijheid en kwaliteit van begeleiding, ook op piekmomenten, gewaarborgd worden. En er ontstaat indirecte tijd om alle regelzaken die erbij komen kijken op te pakken. Dit team gaat begin 2026 aan de slag met een ontwikkelplan voor het onderwijs binnen onze organisatie, terwijl eind 2025 de gesprekken met onderwijsinstellingen al opgepakt worden.

De pilot bij de Conducteur (het station) is geëvalueerd. Er zijn zeker nog punten die we moeten verbeteren, maar de opzet is goed bevallen door het team en we besluiten dat we de vrijdag 'Student Takeover' als vast onderdeel aanhouden in ons programma. Eind dit jaar krijgen we het nieuws dat onze coöperatie alle gevraagde producten gegund krijgt in de aanbesteding. Dat is goed nieuws en spreekt vertrouwen uit. Maar de nieuwe werkwijze van de gemeenten (van trajecten naar P*Q) heeft gevolgen voor de stabiliteit van de omzet in 2026. We zijn volop bezig met het eigen maken van een werkwijze die daarbij past. We spreken uit dat we voornamelijk het product 'onderwijstoeleidend dagbehandeling' bieden, en zijn gedreven om de kwaliteitsstandaard die daarbij hoort met overtuiging te halen. We brainstormen over kansen om ons product te verbeteren, en daarmee begint het schrijven van een beleidsdocument 'Ontwikkelingen 2025 - 2028 | Visie en richting voor onze organisatie'. Daarin werken we uit wat we doen, hoe we dat doen, waarom we dat zo doen en welke stappen we in de komende jaren willen zetten om dat nog beter te gaan doen. Alle feedback van collega's, ouders en deelnemers (in de enquêtes en in kwaliteitsgesprekken) samenvattend is er een duidelijke conclusie: we hebben het goed gedaan. 2025 had stevige uitdagingen, maar we hebben de juiste zeilen op de juiste momenten bijgezet en zijn trots op die vele momenten van oprechte verbinding en betekenis met en voor onze deelnemers. De zaadjes die geplant zijn, inzichten die konden ontstaan door een rake opmerking of prikkelende activiteit. Vele rondjes zijn er gewandeld, vele gesprekjes gevoerd, grenzen gevoeld, tranen gevoeld. In de waan van de dag vliegt elke dag voorbij en zorgt de administratieve druk dat we als team vooral 'snel door willen' na groepstijd. Maar terugkijkend zie je patronen. En ontwikkeling: we worden steeds betekenisvoller voor iedereen die bij ons komt, en daar zijn we trots op!

Acties

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

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Ontwikkelingen in het zorgaanbod

- De opzet van onze begeleiding is voortdurend doorontwikkeld: we zijn vaker in subgroepjes gaan werken, wat zorgt voor meer rust en individuele focus.
- Met de introductie van 'focuskaartjes' hebben we deelnemers meer verantwoordelijkheid en regie gegeven over hun eigen doelen.
- We zijn dit jaar voor het eerst met de groep op kamp geweest; een waardevol succes dat we structureel in het programma opnemen.
- De horeca-pilot bij lunchroom de Conducteur beviel zo goed, dat we de vrijdagse 'Student Takeover' als vast onderdeel hebben behouden.
- Vanaf het najaar hebben we thema-ochtenden gelanceerd en werken we met vaste coachgroepjes voor meer openheid en diepgang.
- Met het oog op 2026 hebben we het vakantieaanbod aangepast: van vrijblijvend naar een meer ontwikkelings- en behandelgerichte insteek.
- Een tegenvaller was ons nieuwe junioraanbod voor uitvallers in het basisonderwijs; dit is helaas gestrand omdat de gemeente niet wilde meewerken.

Situatie op de locatie

- Er vonden geen grote verbouwingen of veranderingen plaats op de eigen locatie, al zijn we het jaar wel feestelijk en versierd gestart vanwege ons 10-jarig jubileum.
- Voor het (uiteindelijk afgeketste) junioraanbod hadden we een mooie nieuwe locatie gevonden, maar dit is door het stoppen van de pilot niet doorgegaan.

Financiering van de zorg

- Eind 2025 werd duidelijk dat onze coöperatie alle gevraagde producten in de aanbesteding gegund heeft gekregen.
- Daarmee verandert de financiering per 2026 van vaste trajecten naar de 'P*Q'-werkwijze. Dit heeft direct invloed op de omzetstabiliteit, waardoor we momenteel bezig zijn om onze manier van werken hierop aan te passen.

Kwaliteitsproces

Er worden continu documenten die betrekking hebben op processen en kwaliteit bijgeschaafd, herschreven of uitgebreid. Deze wijzigingen publiceren we intern in een blog (personeelshandboek) zodat het team op de hoogte blijft. De koppeling met het kwaliteitssysteem wordt nog steeds onvoldoende gelegd.

Toetsing

Er is in 2025 en 2026 geen audit gepland, daarom dus ook nog geen voorbereiding daarop.

Leren van anderen

Wekelijks zijn er meerdere evaluaties van zorgtrajecten bij ons. Verwijzers, ouders/verzorgers, betrokkenen vanuit het onderwijs en andere betrokken zorgverleners sluiten dan aan. Die evaluaties zijn primair bedoeld om het zorgtraject te volgen, evalueren en bij te stellen. Maar er zit ook een leerkans in voor onze organisatie. Door open te bespreken hoe het gaat en wat er beter kan komt ook ons aanbod en onze werkwijze op tafel, waarbij iedereen feedback kan geven. Mentoren nemen opmerkingen en ideeën vanuit die evaluaties mee naar de procesevaluaties zodat we als team onze werkwijze voortdurend bij kunnen schaven.

Acties

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

2.3 Algemene conclusies

Reflectie op ontwikkelingen

2025 was een jaar vol dynamiek waarin we veel in beweging hebben gezet. Terugkijkend zien we een aantal ontwikkelingen die grote impact hebben gehad en waar we lessen uit hebben getrokken:

Transparantie geeft vertrouwen, onduidelijkheid geeft onrust: We hebben bewust rollen verschoven, zoals de overstap naar een breder gedragen 'Team instroom' en de nieuwe rol van Janny om de dagelijkse organisatie te managen. Dit leerde ons dat kortere, transparantere lijnen het team direct meer vertrouwen geven. Tegelijkertijd leerden we dat er nog te vaak onrust vanuit de directie de organisatie in stroomde. Dat onderstreepte de les dat we rollen, taken en verantwoordelijkheden nog beter moeten scheiden en in de praktijk moeten naleven.

Kleine groepen brengen openheid, maar verhogen de werkdruk: Vanwege de drukte en complexere casuïstiek zijn we meer gaan opsplitsen in subgroepjes en gestart met vaste coachgroepjes. We leerden dat jongeren in een kleine, vertrouwde setting veel meer rust ervaren en zich sneller kwetsbaar durven opstellen. Dit is een ontwikkeling in de lijn van 'meer diepgang en kwaliteit van zorg', waarbij we alles, ook achter de schermen, goed willen doen. De harde les daaruit was echter dat deze intensieve aanpak de dagen van onze begeleiders (die ook mentor zijn) compleet vult, waardoor het vinden van een oplossing voor deze werkdruk relevant wordt.

Verantwoordelijkheid loont: Twee succesvolle pilots, ons allereerste kamp en de werkervaring bij lunchroom De Conducteur, gaven ons waardevolle inzichten. We leerden de specifieke kracht en valkuilen van een kamp kennen voor onze doelgroep en besloten dit structureel te maken. Bij de lunchroom zagen we in de praktijk hoe jongeren opbloeien wanneer je ze echte verantwoordelijkheid en zelfstandigheid geeft.

Teveel enthousiasme kan het proces verstoren: Een harde les leerden we bij ons gestrande junioraanbod. We leerden dat we in ons enthousiasme veel te voortvarend te werk waren gegaan, waardoor de gemeente zich overvallen voelde en we geen medewerking kregen. Daarnaast werd bevestigd dat we onderwijsinstellingen echt moeten aanspreken op hun eigen verantwoordelijkheid (in uren of financiën) bij deze groep uitvallers.

Goede zorg is een moeilijke financiële dans: 2025 begon financieel zwaar. We leerden opnieuw dat kwaliteit leveren in een kleine organisatie ontzettend lastig balanceren is. Het goede nieuws rondom de nieuwe aanbesteding bracht het inzicht dat we onze visie moeten aanpassen aan de realiteit: 12 weken zonder aanbod tijdens schoolvakanties past simpelweg niet meer bij een behandelgerichte werkwijze. Bovendien leerden we dat de overstap naar P*Q-financiering eist dat we onze hele werkwijze hierop moeten inrichten om in de toekomst financieel stabiel te blijven.

Reflectie op kwaliteitsproces

Ons kwaliteitsproces levert een goede kwaliteit aan de proces- en uitvoeringskant. Er zijn meerdere mensen doorlopend bezig met het evalueren en bijschaven van wat we doen en hoe we dat doen. Sterker nog: elke medewerker heeft neventaken die gericht zijn op het blijven ontwikkelen van onze organisatie, en van iedereen wordt een proactieve houding verwacht in signaleren, aankaarten, bespreken en verbeteren van processen. In werkgroepen en teambesprekingen is er veel aandacht voor die continue verbetering van onze kwaliteit en het tempo van ontwikkeling daarin ligt hoog. Het kwaliteitssysteem wordt daarvoor niet gebruikt: we hebben onze eigen structuren waarin we elkaar op de hoogte houden van alles wat ontwikkeld wordt in onze organisatie. En dat werkt naar wens.

Ondersteunend netwerk

Op casusniveau en op organisatieniveau zijn er continu gesprekken over wat we doen, hoe we dat doen en hoe dat beter kan. Ook met onze gedragswetenschapper, de coöperatie, partnerorganisaties en scholen vinden die gesprekken plaats. We zien dat dit resultaat oplevert en zijn tevreden met die manier van werken. Dat vinden die andere partijen ook, blijkt uit de feedback die en het vertrouwen dat we ontvangen.

Conclusies doelstellingen

Financiële stabiliteit (verbetering in solvabiliteit en liquiditeit)

Dit bleek in 2025 een grote uitdaging te zijn. Het eerste deel van het jaar was een financieel zware periode, volgend op een slecht 2024. Hoewel er samen met een tweemaandelijks denktank aan gewerkt is, bleef het bieden van goede zorg in een kleine organisatie een "moeilijke financiële dans". Bovendien heeft de overstap naar de nieuwe werkwijze van gemeenten (P*Q) gevolgen voor de stabiliteit van de omzet in 2026.

Uitbreiding van begeleidingsteam met nieuwe collega

Dit doel is behaald. In de eerste periode van het jaar is er daadwerkelijk een nieuwe collega aan het team toegevoegd.

Uitbreiding backofficeteam met finance, admin en facility

Hier zijn zeer gerichte en succesvolle stappen in gezet. Er is een zoektocht gestart naar ondersteuning "achter de schermen", waarna er twee personen zijn aangenomen: één voor de financiën en één voor de zorgadministratie. Hiermee is een lichte, maar kundige en brede backoffice samengesteld.

Ingezette lijn tot steeds beter zorg-onderwijsaanbod doorzetten met het team & werkgroep voor verdieping Dit is een rode draad door het jaar gebleken en goed gelukt. De werkgroep heeft een nieuw concept gelanceerd met thema-ochtenden en vaste coachgroepjes om meer verdieping te bieden aan de deelnemers. Tevens heeft Team onderwijs de opdracht gekregen om het onderwijsaanbod te verbeteren, wat onder meer resulteerde in een opzet waarbij er elke ochtend twee docenten aanwezig zijn in de onderwijsruimte.

Zelforganiserend vermogen team verder versterken (loskoppeling directie van primair proces)

Dit is deels geslaagd, maar blijkt een doorlopend proces. Het team is zelforganiserender geworden door Janny de dagelijkse organisatie en het team te laten managen, expliciet zonder haar een klassieke teamleider te maken. Toch werd later in het jaar geconstateerd dat er vanuit de directie nog te vaak onrust de organisatie in werd gestuurd, wat benadrukt dat het traject om rollen en taken daadwerkelijk te scheiden nog niet helemaal voltooid is.

Binnenhalen relevante producten in de aanbesteding (met CLZ)

Dit is volledig gelukt. Aan het einde van het jaar is het nieuws gekomen dat de coöperatie alle gevraagde producten in de aanbesteding gegund heeft gekregen. Dit geeft vertrouwen voor de komende jaren.

Reflectie op samenwerking onderwijs (scholen) en bindende werkafspraken mee vastleggen

Dit traject is gestart, met als doel om dit in 2026 verder af te ronden. Het Team onderwijs heeft de taak gekregen om na te denken over hoe de betrokkenheid en verantwoordelijkheid van scholen structureel vergroot kan worden. Eind 2025 zijn de gesprekken met onderwijsinstellingen hierover al opgepakt.

Pedagogisch model (Bruininks) sterker en breder neergezet en eigenaarschap verdeeld

Het specifieke model van Bruininks is helaas niet goed opgepakt, maar er is wel duidelijk gewerkt aan het verdelen van eigenaarschap. Er zijn stappen gezet om deelnemers zelf een grotere rol en verantwoordelijkheid te geven, bijvoorbeeld door het gebruik van focuskaartjes. Ook het inrichten van vaste coachgroepjes helpt jongeren om elkaar te steunen en te helpen in elkaars proces.

Scholingsbeleid op orde en in uitvoering, elke medewerker minimaal één ontwikkelactie (cursus, congres, training)

Het scholingsbeleid is niet uit de verf gekomen, maar er heeft wel ontwikkeling plaatsgevonden. Zo heeft het team een korte cursus ervaringsleren gevolgd en is er inspiratie opgedaan tijdens werkbezoeken aan verschillende locaties, waaronder Yes We Can Clinics. Aan het eind van het jaar is er tijdens de jaarevaluatie met elke medewerker gesproken over eigen groei en zijn er ontwikkelwensen voor 2026 opgesteld.

Instroomprocedure geoptimaliseerd (proces, data verwerking, team op sterkte)

Hierin zijn stappen gezet door het proces te verplaatsen naar een 'Team instroom'. Het doel hiervan was om het proces zorgvuldiger, breder gedragen en flexibeler uit te voeren. Het team is uitgebreid met twee collega's.

Instroomfase (oa instroomweken) goed neergezet

Dit is geprobeerd, maar anders uitpakkt dan gehoopt. Er is een pilot gedraaid voor een instroomweek om jongeren gezamenlijk een goede start te geven door middel van teambuildingsactiviteiten. Dit bleek echter onwerkbaar doordat jongeren te druppelsgewijs instromen. Wel is dit initiatief uiteindelijk de start geweest van een betere instroomfase voor de deelnemers.

Onboarding (alles rondom instroom medewerker) in goed systeem

Er is succesvol een nieuwe collega verwelkomd, maar de interne systematiek rondom de onboarding van deze nieuwe medewerker staat nog niet naar wens.

Nieuw logo, nieuwe huisstijl en website

Dit is deels opgestart, maar loopt nog door. Na tien jaar is de wens uitgesproken voor een nieuwe huisstijl en is er eind 2025 een gesprek gestart met een ontwerpbureau. Dit proces bleek echter veel breder en ging ook over missie, visie en positionering. Het traject loopt daarom nog door tot begin 2026.

Verkenning locatie voor subgroepen

Dit is op meerdere vlakken onderzocht en toegepast. Er werd een mooie locatie (en professionals) gevonden voor het beoogde junioraanbod, maar dat project kreeg helaas geen medewerking vanuit de gemeente. Voor de huidige deelnemers zijn we op de eigen locatie meer gaan opsplitsen in subgroepen. Daarnaast is de succesvolle pilot bij lunchroom 'de Conducateur' een goed voorbeeld van werken met een groepje op een externe locatie.

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

In- en uitstroom in 2025

	start	bij	af	eind
zorgonderwijs	22	18	10	30
ambulant	11	4	3	12
weekendgroep	11	3	5	9
↳ waarvan ook logeren	4	1	2	3
Totaal	48	26	20	54

We zien een gezonde ontwikkeling: er is afname te zien in de weekendgroep, en een duidelijke groei in de zorg-onderwijsgroep. Dat is volgens plan: we hebben vol ingezet op de ontwikkeling van dit aanbod en we merken dat we het hele jaar door benaderd worden door verwijzers en ouders/verzorgers.

Voortijdige uitstroom

Zes trajecten zijn voortijdig beëindigd vanuit de deelnemerskant. Eenmaal vanwege een klinische opname, eenmaal omdat de jongere geen hulp wilde, tweemaal wegens een verhuizing, eenmaal omdat er andere hulp nodig bleek en eenmaal omdat het traject niet bracht wat de jongere ervan verwachtte. Gezien de complexiteit van veel casuïstiek zijn we tevreden met deze cijfers: het laat zien dat in de meeste gevallen er de juiste inschatting gemaakt is door het instroomteam.

Uitstroom volgens plan (binnen zorgonderwijs)

Trajecten die volgens plan afliepen hebben de volgende uitstroom:

Doorstroom naar onderwijs	1
Onderwijsdoel afgerond	0
Doorstroom (beschutte) arbeid	1
Doorstroom dagbesteding	2
Doorstroom andere vorm van zorg	2
Uitstroom (18 jaar), geen duidelijk vervolg	1

Wat opvalt is dat het aantal jongeren wat terug het onderwijs ingaat laag. Toch is dat niet per definitie een teken dat het traject niet succesvol was. Meerdere jongeren ronden wel iets van onderwijs af en stromen vervolgens door naar (beschut) werk of dagbesteding, omdat dat het hoogst haalbare is in hun situatie. De focus op 'onderwijstoeleidend' is sterk omdat elk kind recht heeft op onderwijs. Maar elk kind heeft vooral recht op een ontwikkeling, op een route die past bij zijn of haar niveau, problematiek en actuele situatie. We kenmerken daarom elk traject dat stopt bij ons maar waar de cliënt zich ontwikkeld heeft en het traject een bij de casus passend vervolg heeft als succesvol.

Wat we bieden

Onze core business blijven de onderwijszorgtrajecten. Er is inhoudelijk en kwalitatief van alles ontwikkeld om dat steeds beter te doen, maar in globale opzet geen veranderingen. De doelgroep verschuift wel langzaam merken we: jongeren komen met allerlei ervaringen en diagnoses binnen en hebben meer dan enkele jaren terug een behandelklimaat nodig om stappen te kunnen zetten. De

uitstroom is zoals gezegd sterk wisselend, van voortijdig afgebroken omdat er iets anders nodig bleek tot een nieuwe plek waar verder gegroeid kan worden óf waar de deelnemer 'gewoon op zijn/haar plek zit'. Uitstroom kan ook gefaseerd plaatsvinden, met een opbouw op school of de andere plek. In 2025 waren er echter geen trajecten waar daarvan sprake was. Vrijwel altijd werken we toe naar een afronding, het liefst op een gevoelsmatig logisch moment (zomervakantie) waarbij het voor de deelnemer ook als 'klaar' voelt. Uiteraard hopen we wel dat er een lijntje blijft en dat uitstromers nog eens langs komen of van zich laten horen. We hebben bewust een waakvlamfase in ons zorgmodel opgenomen: een jongere kan altijd een beroep doen op ons om eens bij te praten, en ook als er tijdelijk wat ondersteuning nodig is op de nieuwe plek bieden we dat graag aan. Er is tot nu toe nooit sprake geweest van terugval bij een deelnemer waarbij het traject bij ons weer opnieuw gestart moest worden.

Alles wat we bieden valt onder de jeugdwet.

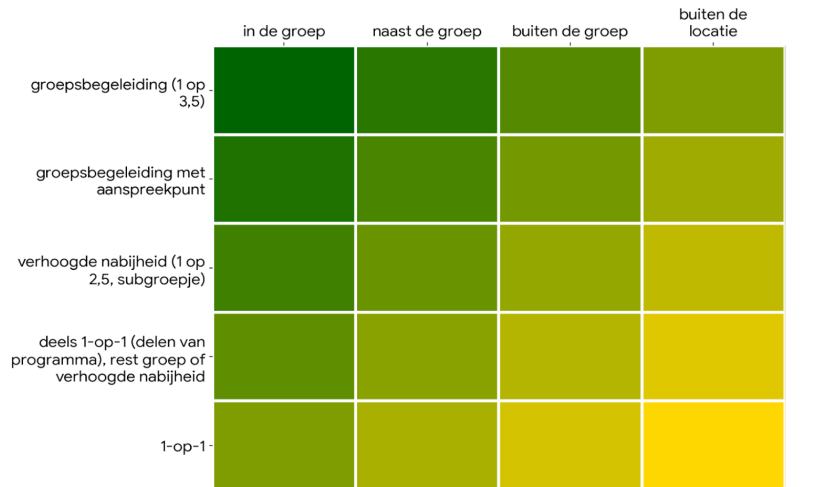
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Een verschuivende focus: van onderwijs naar zorg, maar met onderwijs vanaf het begin

Ook in 2025 zette de trend van een verzwarende en complexere problematiek bij onze aanmeldingen door. Binnen de onderwijs-zorgtrajecten zien we dat de zorgvraag vaak de overhand heeft gekregen op de onderwijsvraag, maar gelijktijdig is er ook een groeiend percentage instromers waar onderwijs wel vanaf het begin een plek krijgt. Dit komt voornamelijk door een verschuiving in kijk en benadering: we verwachten van het onderwijs dat ze vanaf het begin een rol vervullen in een traject.

Maatwerk voor kwetsbaarheid

De mate van trauma en emotionele beschadiging bij nieuwe aanmeldingen zorgt ervoor dat groepsdeelname niet voor iedereen direct haalbaar is. Om deze jongeren toch een plek te bieden die aansluit bij hun profiel, zetten we steeds vaker in op (tijdelijke) individuele begeleiding naast de groep.



Matrix met mogelijkheden in nabijheid en setting (van regulier naar volledig apart)

Professionalisering van de instroom

De belangrijkste les van het afgelopen jaar is dat kwaliteit ook schuilt in begrenzing. We zijn kritischer geworden aan de poort; "nee" verkopen hoort bij onze verantwoordelijkheid naar de zittende groep en de organisatie. We hebben daarom extra geïnvesteerd in een zorgvuldige inschatting van elke aanvraag.

Wat we anders zijn gaan doen

Professioneler worden (door scholing van medewerkers, door aanscherping werkwijzen, door intensievere casuïstiekbespreking en verbetering van onze programma's) geeft vertrouwen in casussen die aangemeld worden die voorheen misschien niet passend waren. Het is dus een doorlopend proces: moeilijkere casuïstiek dwingt de organisatie om verder te ontwikkelen, en daarmee is de cirkel rond. We zijn dus niet gericht dingen anders gaan doen, maar we zijn er volledig van overtuigd dat we in ontwikkeling moeten blijven als team en als organisatie om de steeds veranderende vragen die binnenkomen goed op te kunnen pakken.

Bijlagen

- Richtlijnen procesevaluatie cliënten

3.3 Personeel

In 2025 zijn er relatief weinig wijzigingen geweest in ons team, het was een stabiel jaar. Er is één nieuwe collega bij ons komen werken en er was één collega langdurig afwezig i.v.m. zwangerschapsverlof en aansluitend ouderschapsverlof. Verder hebben we in 2025 één langdurig zieke medewerker gehad (twee jaar ziek). Van deze medewerker nemen we begin 2026 afscheid. Tot slot namen we van een andere collega afscheid: na jaren dromen ging de wens om te emigreren in vervulling.

Aan het einde van het jaar voeren wij personeelsgesprekken met alle medewerkers. Dit jaar voor het eerst in een andere opzet. De gesprekken werden gevoerd door de operationeel manager samen met één van de directieleden. Ook werd er gebruik gemaakt van een ander formulier. Medewerkers hebben deze gesprekken als zeer prettig ervaren. De conclusie van het MT was ook positief: de gesprekken waren zinvol, persoonlijk, met diepgang en voldoende verhelderend.

Afgelopen jaar zijn we een samenwerking gestart met twee ZZP-ers. Eén ZZP-er ondersteunt ons op het gebied van de financiën. De andere ZZP-er biedt ondersteuning bij de zorgadministratie. Met deze ZZP-ers worden tweemaandelijks evaluatiegesprekken gevoerd en vastgelegd in het dossier.

In december hebben we als team teruggeblikt op het afgelopen jaar. Medewerkers beoordelen de vraag: "Hoe trots ben je op het team?" met een 8 of hoger. Er heerst een prettige en veilige sfeer binnen het team. Enkele conclusies uit de stellingen die we tijdens deze terugblikssessie kunnen trekken:

De kracht van het collectief en persoonlijke groei Onze absolute kracht is het collectief. De trots op ons team is unaniem hoog en vormt het fundament van ons succes. Ook op individueel vlak zien we een mooie stijgende lijn: in de tweede helft van het jaar groeiden zelfvertrouwen en persoonlijke trots aanzienlijk. We tonen groot eigenaarschap, pakken proactief zaken op en halen veel voldoening uit de waarde die we toevoegen voor onze deelnemers.

De balans bewaken Deze enorme gedrevenheid kent echter ook een kwetsbaarheid. Bij een deel van het team staat de balans tussen werk en privé, en tussen energiegevers en energienemers, onder druk. Het harde werken gaat soms ten koste van de eigen energievoorraad.

Blik op de toekomst We kijken terug op een jaar waarin we samen bergen hebben verzet. Voor komend jaar is onze missie dan ook helder: we behouden onze fantastische teamgeest, maar met gerichte aandacht voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Want alleen door goed voor onze eigen energie te zorgen, kunnen we van betekenis blijven voor onze deelnemers en voor elkaar.

Bijlagen

- Evaluatieformulier personeelsgesprek

3.4 Stagiairs

Afgelopen jaar hadden we het eerste half jaar van 2025 drie stagiaires binnen ons team en het tweede half jaar twee. Deze werden begeleid door vaste collega's. Deze collega's waren verantwoordelijk voor het bewaken van het leerproces, de opdrachten, stageuren en andere stagegerelateerde zaken.

De stagiaires van afgelopen jaar volgden verschillende opleidingen, namelijk social work, toegepaste psychologie en persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg.

Wij verwachten van stagiaires dat ze zich verdiepen in wie we zijn en wat we doen en dat ze volledig meedraaien binnen het team. Afgelopen jaar hebben de stagiaires bijgedragen aan alles wat er in de organisatie gebeurd. Er was sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid. Ze zijn uiteindelijk zelf de motor van hun leerproces: in basis dus geen houding van 'zolang ik niks hoor zal het wel goed zijn'. Ze vroegen om feedback, namen regie in hun stagetraject en planden zelf hun opdrachten in.

Stagiaires deden mee in overlegmomenten waardoor ze op de hoogte blijven van ontwikkelingen. Als onderdeel van het team werden ze natuurlijk ook uitgenodigd voor alle sociale momenten.

Verder is er ook een intervisie speciaal voor stagiaires. Hier konden ze iets inbrengen, waar vervolgens onder begeleiding van een coach/intervisiebegeleider samen over gespard werd.

Dit is naast een stukje deskundigheidsbevordering ook bedoeld om onderling hun bevindingen uit te kunnen wisselen en als steunpunt voor de stagiaires. De informatie blijft binnen deze groep en wordt niet gedeeld met bijv. de stagebegeleider.

Twee keer per jaar worden er evaluatiegesprekken gevoerd met de stagiaires. Er werd verwacht dat zij hier zelf een verslag van maken en dit vervolgens aanleverden bij de persoon waar het gesprek mee gevoerd is. Er kwam vanuit een stagiaire feedback dat zij graag eerder bepaalde verbeterpunten had gehoord. Dit wordt dan meegenomen in de begeleiding van de volgende stagiaires.

Beleid binnen BijBiezonder is ook om goed functionerende stagiaires kansen te geven in hun ontwikkeling en toe te groeien naar een arbeidsovereenkomst. Naast de stageovereenkomst vanuit de onderwijsinstelling hanteren we ook een aanvullende eigen overeenkomst, met name om geheimhouding te dekken.

3.5 Vrijwilligers

We hebben al jaren één dezelfde vrijwilliger. Deze persoon heeft geen vaste taken en verantwoordelijkheden: door zijn situatie is zijn beschikbare energie wisselend. Hij pakt vaak wat klusjes rondom de locatie op, draagt bij aan de zorg voor onze dieren en de dierenweide en helpt soms bij een activiteit. Omdat de ideeën soms snel gaan en ook veranderen is er in het tweede deel van het jaar afgesproken dat er eens per vier weken een evaluatiegesprek plaatsvindt waarbij we stilstaan bij zijn ervaringen, wensen en om duidelijkheid te scheppen in de klussen waar hij mee bezig is.

In 2025 is er een andere vrijwilliger bijgekomen, maar na een paar weken hebben we daar weer afscheid van genomen. Deze persoon wilde graag maar paste onvoldoende bij onze manier van werken.

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

We zijn enorm tevreden met de stabiliteit in het team in 2025. Na rommelige jaren 2022 / 2023 was 2024 een jaar van opbouwen met een aantal nieuwe collega's. In 2025 kwam daar nog één iemand bij. Dat was een soepel instroomtraject en had al snel een duidelijke meerwaarde voor het team. De langere afwezigheid van een andere collega had daardoor weinig negatieve impact: het team kon het werk goed aan. Het afscheid van de collega die ging emigreren had wel invloed omdat dit een sfeerbepalend persoon was. Het vrijkomende werk werd echter goed en vlot opgepakt door het team en heel het tweede half jaar is er in een goede sfeer en met veel respect voor elkaar werk verzet.

Wat we het afgelopen jaar hebben geleerd m.b.t. personeel

Verbinding is een voorwaarde: Een hecht en veilig team is essentieel; we moeten elkaars krachten en valkuilen kennen om succesvol met de doelgroep te kunnen werken.

Transparantie versus onrust: Transparante, korte lijnen geven het team direct meer vertrouwen. Daartegenover staat dat onduidelijke rolverdelingen en onrust vanuit de directie juist voor wrijving en frustratie zorgen.

Ruimte voor feedback: Het team geeft aan dat er meer ruimte is voor open, eerlijke en volledige feedback naar elkaar.

Welke veranderingen we hebben doorgevoerd n.a.v. die lessen

Platte managementstructuur: De dagelijkse leiding is belegd bij één collega, bewust zonder de titel 'teamleider', om het zelforganiserend vermogen van het team te blijven stimuleren.

Kwetsbaarheid verminderd: Belangrijke processen zijn breder belegd. Zo is de instroom overgedragen aan een breder 'Team instroom' en is er een tweekoppige backoffice voor financiën en zorgadministratie samengesteld.

Cultuur en normen: We hebben geïnvesteerd in onderlinge verbinding door elkaars levensverhalen te delen en in twee sessies gezamenlijk waarden en normen voor onze professionele houding op te stellen.

Efficiëntere planning: Overleggen zijn strakker gedefinieerd in een 'bijsluiters' (doel, verantwoordelijkheid, voorbereiding). Ook is de maandagplanning omgegooid om effectievere, gezamenlijke teamtijd te creëren.

Verhoogde onderwijsbezetting: Er staan nu elke ochtend standaard twee docenten in de onderwijsruimte om de begeleidingskwaliteit te borgen en indirecte tijd vrij te maken voor regelzaken.

Bevoegd en bekwaam personeel

Ons team is goed in balans qua opleiding, niveau en ervaring. In de overgang naar een behandelproduct worden de eisen voor SKJ-geregistreerd personeel hoger (70%). We zitten nu op 40% dus we willen hier in 2026 en 2027 een groei in doormaken door drie collega's met een onderwijsopleiding bij te scholen zodat ze in aanmerking komen voor een SKJ-registratie.

Acties

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

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Wat gelukt is qua scholing en ontwikkeling:

- Een collega heeft een training systeemtherapie en pmt gevolgd;
- twee collega's zijn naar een congres over ASS bij meiden geweest;
- een collega heeft een e-learning Gedrag Regulatie Training gevolgd;
- een collega heeft een online training Meldcode en huiselijk geweld gevolgd;
- twee collega's hebben de tweedaagse training Criminele uitbuiting en Straatcultuur gevolgd;
- het hele team is naar een informatiemiddag geweest van Yes We Can Clinics;
- een collega heeft sessies gevolgd binnen de training Nu niet zwanger;
- er was een teamsessie over onze teamcultuur met een externe psycholoog;
- alle collega's hebben een bhv-training gehad;
- alle collega's hebben twee trainingen ervaringsleren gehad;
- twee collega's hebben een werkbezoek aan een interessante organisatie in Flevoland gedaan om inspiratie op te doen;
- een collega was bij het netwerkevent / de lustrumbijeenkomst van het Initiatieven Collectief (waar vergelijkbare organisaties en partnerorganisaties bijeen kwamen).

Intervisie

Intervisie zit ingebakken in onze vergadercyclus. Eens per kwartaal staat er twee uur begeleide intervisie op de planning, voldoende aan de richtlijnen van het SKJ.

Een leuke lijst met activiteiten, maar het meeste is in de categorie 'snuffelen aan'. De training 'systeemtherapie en pmt' was intensiever, maar de andere activiteiten hebben voor inspiratie en verrijking gezorgd, maar niet voor vernieuwing en duidelijke expertiseverbreiding of -verdieping. We willen onze expertise uitbreiden met gerichte scholingsactiviteiten. Alle medewerkers hebben de opdracht gekregen om in de eerste helft van 2026 te onderzoeken welk thema en welke vorm (cursus, congres, opleiding) passend kan zijn.

Het niveau van kennis en vaardigheden in het team is ruimschoots voldoende. Zeker met de gedragswetenschapper die tweewekelijks aanwezig is.

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Thema	Gewenste ontwikkeling	Methodieken en opleidingen	Planning
Groepsdynamiek en persoonlijke ontwikkeling	Implementatie van kennis en methodieken binnen onze werkwijze	Adventure therapy, PMT, klimcursus (toprope)	2026 - 2027 twee collega's opleiding
ASS problematiek	Gerichte expertise binnen het team vergroten ter consultatie	Brain Blocks voor behandelaars / nog uit te zoeken	Nog niets gepland
Trauma en gehechtheid	Gerichte expertise binnen het team vergroten ter consultatie	Nog uit te zoeken	Nog niets gepland
Seksualiteit en grensoverschrijdend gedrag	Gerichte expertise binnen het team vergroten ter consultatie	Vlaggensysteem / nog uit te zoeken	Nog niets gepland
Systemisch werken & familiesystemen	Gerichte expertise binnen het team vergroten ter consultatie	IAG / Nog uit te zoeken	Nog niets gepland
Straatcultuur	Gerichte expertise binnen het team vergroten ter consultatie	Training Straatcultuur van STRDR	februari 2026

De thema's genoemd in deze tabel zijn de belangrijkste expertisegebieden in ons werk. Iedereen beschikt vanuit opleiding en ervaring over een basisniveau. Dat niveau wordt met regelmaat bijgeschaafd door casuïstiekbesprekingen (met en zonder gedragswetenschapper). Maar de wens om meer in te steken op scholing blijft daarbij overeind.

Samen met een collega-organisatie binnen onze coöperatie verkennen we momenteel de mogelijkheid om een incompany opleiding Social Work te organiseren.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Ondanks dat iedereen in onze organisatie het belang van gedegen bijscholing ziet blijft het iets wat te weinig aandacht krijgt. Het is een duidelijk geval van structureel het heden (en alles wat daarin urgent is of lijkt) de volle aandacht geven op de werkvloer, terwijl investeren in de toekomst in de waan van de dag nooit urgent lijkt.

Begin 2026 krijgt elke medewerker een gesprek over de taakuren in het nieuwe jaar. Daarbij wordt ook met iedereen 'scholing en ontwikkeling' besproken. Elke collega krijgt de opdracht hierover na te denken en keuzes te maken.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Tijdens de evaluaties wordt geëvalueerd op de afgelopen periode (effect ingezette begeleiding) en een vooruitblik gegeven op de komende periode (begeleidingsdoelstellingen), waarbij de gestelde doelen een belangrijk onderwerp zijn. Daarnaast wordt gekeken naar eventuele nieuwe doelen en actuele thema's in het leven van de deelnemer. Om dit te waarborgen gebruiken alle mentoren het format evaluatieverslag (zie bijlage). Met alle deelnemers is minimaal 1 keer per jaar een evaluatiegesprek gevoerd, vaak meerdere malen (standaard bij het Onderwijs-Zorg traject is om de 2 á 3 maanden). Door deze korte frequentie kunnen we realistische doelen stellen en, waar nodig, tijdig bijsturen. Het proces van plannen, gesprekken voeren en verslaglegging was hierbij aan de norm. De verslaglegging is afgelopen jaar vereenvoudigd door een standaard rapportage format op te stellen (zoals te zien was in de bijlage 'format evaluatieverslag', waardoor deze direct in ons intern rapportage systeem (Carefriend) staat verwerkt. Ouders kunnen deze rapportages ook lezen. Dit werd als prettig ervaren.

In algemene zin zien we dat begeleidingsdoelen worden gerealiseerd. Soms wordt dit doel gedurende het traject aangepast, daar de hulpvraag bij aanvang van het traject niet meer passend blijkt. We ervaren (net als vorig jaar) met momenten dat de mentoren meer inzet (moeten) leveren dan van een begeleidingsinstantie wordt verwacht, doordat andere hulpverleningsinstanties hun rol onvoldoende (kunnen) nemen. Van de ene kant siert dat ons; we hebben passie voor de jeugd, maar van andere kant maakt dat ook dat werknemers meer/te veel werkdruk ervaren. In 2025 waren we hier ons steeds meer bewust van en hebben meerdere malen dit teruggegeven aan betrokkenen.

Waar we eerder zagen dat vooral de trajecten gericht op onderwijs het vaakst succesvol werden afgerond, zagen we in 2025 dat steeds meer 'praktijktrajecten' een passende doorstroomlocatie wordt gevonden. Dit doordat we 1) beter weten welke mensen in het werkveld we kunnen inschakelen en 2) zelf een doorstroomlocatie hebben gecreëerd, namelijk 'de Conducateur'. Dit is een horecagelegenheid waar onze deelnemers praktijkervaring op kunnen doen. Jongeren kunnen hier tijdens hun traject bij BijBiezonder al starten en eventueel doorstromen als vervolgplek.

Om de deelnemers meer zicht te geven op hun ontwikkeling en welke (soms kleine) stappen ze hierin zetten, hebben we in 2024 het Fasemodel ontwikkeld (zie bijlage). Daarbij wordt voor deelnemers met behulp van een tijdlijn gevisualiseerd welke fases zij doorlopen tijdens hun traject bij BijBiezonder. Per fase wordt omschreven welke thema's en kleine doelen aan bod komen. Alle deelnemers krijgen hun eigen fasemodel, waarop ze kunnen aangeven welke fases ze hebben doorlopen en welke stappen ze daarbij hebben gezet. Het is helpend om deze mee te nemen tijdens evaluatiegesprekken, zodat de deelnemer kan benoemen waar hij/zij de afgelopen periode aan heeft gewerkt. Zo worden zijn meer eigenaar van hun eigen proces én de evaluatiegesprekken. Met behulp van het Fasemodel worden (kleine) realistische doelen gesteld, wat zorgt voor meer succeservaringen. Het fasemodel wordt steeds meer geïntegreerd in onze werkwijze, daar zijn wij tevreden mee.

Bijlagen

- Format evaluatiegesprekken

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Uit de evaluaties kan worden geconcludeerd dat zowel deelnemers, als ouders/verzorgers tevreden zijn over de geboden zorg door BijBiezonder. Vooral het gevoel van veiligheid en welkom voelen is een grote kracht. Het écht luisteren naar een deelnemer en zijn/haar ouders of verzorgers, waarbij we streven naar maatwerk, is een van onze kwaliteiten. We zullen binnen het team aandacht hebben voor de langere termijn doelen; wanneer is iemand klaar om door te stormen en hoe kunnen we dit ook voor de deelnemers van de praktijkgroep nog concreter maken? Het Fasemodel is hierbij helpend.

Leerpunten zijn om eerlijk te zijn wanneer we gedurende het traject concluderen dat BijBiezonder niet de beste plek is voor een deelnemer. We willen vanuit passie vaak door blijven zoeken naar een passende oplossing. Soms is dat positief, soms kan een traject op deze manier onnodig lang worden uitgerekt zonder verdere resultaten. Dit behoeft geen aanpassing van de bijbehorende processen, aangezien dit punt onder de aandacht is binnen het team.

5.3 Inspraakmomenten

Jongerenvergaderingen

In april, juni en november hebben jongerenvergaderingen plaatsgevonden. De aanwezige deelnemers hebben hieraan deelgenomen. Vooraf is een agenda voor alle deelnemers beschikbaar gesteld. De vergaderingen vonden plaats aan een tafel. We merkten dat jongeren die verder in hun traject zaten, nu eerder de rol van voorzitter of notulist op zicht durfden te nemen (ten opzichte van voorgaande jaren). Diverse onderwerpen kwamen aan bod, zoals: input voor het mei-kamp, de wisseling van groepstijden op maandag, invulling van het programma.

In algemene zin is het volgende uit de inspraakmomenten gekomen; deelnemers willen graag meer inspraak in het zoeken van bedrijven voor een rondleiding, het 'inchecken' in de ochtend wordt afgewisseld met verschillende werkvormen en er worden een aantal chill-avonden gepland in 2026. Ongeveer 60% van de onderwerpen zijn aangedragen door begeleiders, omdat we het belangrijk vonden de deelnemers mee te nemen in bepaalde keuzes. De overige 40% komt vanuit de deelnemers.

Cliëntenraad

In 2025 is gepoogd een cliëntenraad op te richten. Helaas was hier langere tijd onvoldoende animo voor, ondanks de inzet van begeleiders om deelnemers te motiveren (zie bijlage voor de wervingsposter). Eind 2025 heeft de derde deelnemer aangegeven zich bij de cliëntenraad te willen voegen. Dit maakt dat we begin 2026 samen met hen de inspraakmomenten kunnen gaan vormgeven. We zullen samen met hen bespreken op welke wijze en wanneer zij deze momenten plaats willen laten vinden. Hiervoor is een actie aangemaakt. Samen met hen zullen we afspraken maken, waarbij we het huishoudelijke reglement en het waardencontract van BijBiezonder als leidraad aanhouden.

Acties

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

Bijlagen

- Wervingsposter cliëntenraad
- Jongerenvergadering mei
- Jongerenvergadering juni
- Jongerenvergadering november

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Jongerenvergaderingen

De input van de deelnemers is meegenomen in teamoverleggen en waar mogelijk zijn hun wensen doorgevoerd. Zo werd door de deelnemers aangegeven dat zij de bedrijven die we vaker bezoeken voor een rondleiding, vaak saai vinden. Ze willen zelf meer betrokken worden in de keuzes hiervoor. We hebben daarom samen met hen een moment gehad om 1) een beroepskeuze test te doen en hun interesses te inventariseren, 2) te kijken welke bedrijven in de buurt hierbij aansluiten en 3) de bedrijven samen met de deelnemers te benaderen voor een rondleiding. Zo hebben we de wens van de deelnemers gehoord, hun interesses onderzocht én geoefend in bepaalde communicatieve vaardigheden.

Ook gaven de deelnemers aan meer afwisseling te willen voor het 'inchecken' in de ochtend. Dit is serieus opgepakt door 2 werknemers de verantwoordelijkheid te geven om diverse werkvormen te creëren. Om de 2 á 3 weken wordt nu gewisseld van werkvorm.

Het merendeel van de deelnemers gaf aan behoefte te hebben aan een gezamenlijke chill avond. Deze zullen worden meegenomen in de jaarplanning van 2026.

Daar de benodigde acties al zijn uitgezet en uitgevoerd, is het niet nodig een actiepunt aan te maken. De notulen zijn toegevoegd als de bijlage in 6.3

Cliëntenraad

Het oprichten van een cliëntenraad is te lang blijven liggen. Er was onvoldoende sprake van motivatie om hier serieus mee aan de slag te gaan, omdat de overtuiging 'we hebben al een periodieke jongerenvergadering waarmee we hetzelfde bereiken' hadden. Gaandeweg het jaar werd duidelijk dat die aanname niet klopte. Een cliëntenraad is in opzet en deels in doelstelling anders dan de jongerenvergaderingen. Ook het uitnodigen van ouders/verzorgers als vertegenwoordigers is een relevant verschil. Daarnaast hikten we tegen de formaliteiten aan (jongeren zetten niet graag hun handtekening onder 'formele documenten' waarmee ze zich, in elk geval in hun beleving, verbinden aan of verplichten tot zaken) én hadden we weinig vertrouwen in de bereidheid om deel te nemen binnen onze doelgroep.

De jongeren die zich wel aangemeld hadden, maar waarmee we niet tot de formele stappen gekomen zijn, stromen begin/half 2026 alweer uit. Daarmee komen we weer bij het beginpunt uit. De acties om breed (ook bij vertegenwoordigers), doordacht (uitleg op niveau) en met regelmaat (drie keer per jaar) te informeren en werven voor deze raad zijn inmiddels uitgezet. We hopen in 2026 een raad met deelnemers én vertegenwoordigers (ouders, verzorgers of andere familieleden) officieel te installeren, zodat deze zo autonoom mogelijk met gevraagd en ongevraagd advies (en waar passend instemming) kan komen.

Afhankelijk van de aanmeldingen gaan we tot een werkbare constructie komen. Het combineren van jongeren en ouders/verzorgers van andere jongeren in een raad is een constructie die goed uit kan pakken, maar wat mogelijk ook lastig gaat zijn in de uitvoering. Van vertegenwoordigers in de raad zal een aangepaste houding verwacht moeten worden om samen met de jongeren (in een andere belevingswereld en vaak ook met andere prioriteiten) tot constructieve en inclusieve vergaderingen te komen. Waar nodig gaan we dat proces ondersteunen, bijvoorbeeld (bij instemming van de raad) door het aanstellen van een kundige voorzitter, niet zijnde een medewerker van BijBiezonder maar wel iemand die de organisatie kent en pedagogisch sterk is.

Acties

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

Bijlagen

- Brief cliëntenraad

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

De tevredenheidsmeting is uitgevoerd middels een enquête via Google Forms, opgesteld door BijBiezonder. De deelnemers vullen anoniem de vragenlijst in. Dit met doel dat de deelnemers open en eerlijk durven te zijn in hun antwoorden. Alle deelnemers die in zorg zijn, mogen deze vragenlijst invullen (49 op het moment van schrijven). Om meer input te genereren hebben we de enquête aangeboden aan de deelnemers, op een moment dat zij aanwezig waren bij BijBiezonder. 15 deelnemers hebben de vragenlijst ingevuld. Graag zouden we meer respons zien. Volgens jaar zullen we daarom de meeting op meer momenten aanbieden.

De tevredenheidsmeting is uitgezet in oktober 2025.

Onderwerpen die aanbod komen, zijn gebaseerd op belangrijke pijlers uit de visie van BijBiezonder. Bijvoorbeeld; "in welke mate voel jij je gezien door de begeleiders?" en "in welke mate heb je het gevoel dat begeleiders je helpen om aan je doelen te werken?". In algemene zin is te zien dat de deelnemers zich gezien voelen door begeleiders en zij hen helpen om aan hun doelen te werken.

Acties

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

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

In de bijlage is de gehele uitslag te zien van de tevredenheidsmeting. Over het algemeen zijn de scores goed, maar we willen kijken hoe we nog meer verbetering hierin kunnen aanbrengen.

Zo geven sommige jongeren aan zich door sommige begeleiders gehoord te voelen en door sommige minderen. De groepen zijn onlangs iets groter geworden (en daarbij ook meer begeleiders), waardoor het voor de deelnemers wellicht wat meer zoeken is naar een aanspreekpunt. Om meer rust te creëren willen we op vaste momenten in de week de groep opsplitsen. Momenteel zijn we aan het onderzoeken hoe we dit kunnen doorvoeren naar ons praktijkprogramma. In december 2025 zijn de eerste brainstormsessies binnen een werkgroep geweest, om zo te kijken hoe we dit vorm kunnen geven. Er is een plan van aanpak opgesteld om een aantal veranderingen door te voeren, zodat het praktijkprogramma in het schooljaar 2025/2026 iets anders ingevuld gaat worden.

Ook geven sommige jongeren aan meer het doel te willen weten van de activiteit die ze gaan doen. Ook dit nemen we mee in de optimalisering van ons praktijkprogramma. Tijdens de eerste brainstormsessie is bijvoorbeeld het idee ontstaan om de leervoorwaarden te koppelen aan de activiteiten die we uitvoeren. Per week kan één leervoorwaarde centraal staan (zoals doorzetten of volgens een planning werken). Ook werken we al met focuspunten; dit is een thema/focuspunt dat de deelnemer zelf uitkiest. In een periode van 4 weken zal de deelnemer zich focussen op dit punt en zal elke dag scoren in welke mate hij/zij hieraan heeft gewerkt. Dit legt de verantwoordelijkheid bij de deelnemers en vraagt een bepaalde mate van inzicht en initiatief. Voor sommige deelnemers is dit lastig. We ondersteunen hen extra om dit inzichtelijk te maken en blijven de verantwoordelijkheid voor hun eigen proces bij hen leggen.

Acties

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

Bijlagen

- Uitslag tevredenheidsmeting BijBiezonder

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Ongevallen en bijna ongevallen.

6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

6.3 Agressie

Agressie

Er waren een aantal incidenten met agressie door dezelfde deelnemer, deze zijn hier gebundeld.

Oorzaak:

Als deelnemer het niet eens is met bepaalde regels kan hij daar soms op een ongewenste manier op reageren. Deelnemer gaat dan schreeuwen, schelden, slaan en schoppen. Hij raakt gefrustreerd en kan hier moeilijk mee omgaan.

Actie:

Begeleider wijst deelnemer op de regels en vraagt herhaaldelijk om te stoppen met het gedrag, de begeleider blijft hierbij op een rustige manier met hem praten, maar kan ook stem verheffen wanneer hij bijvoorbeeld probeert te bijten. Ook wordt hij soms uit de situatie gehaald, of wordt de situatie al voor besproken met hem. Soms wordt er duidelijk een grens aan te geven dat hij even naar buiten gaat met een begeleider om rustiger te worden.

Welke nazorg:

Moeder wordt hier altijd over ingelicht. En het team van de dag bespreekt de situatie grondig na. Daarnaast was er bij deze deelnemer sprake van een multidisciplinair betrokken team met een communicatiekanaal waarin naast moeder de persoonlijk thuisbegeleider, de persoonlijk begeleider op school, de leerkracht vanuit school en de mentor vanuit BijBiezonder zaten. Elk incident werd in deze groep gedeeld zodat iedereen binnen zijn/haar rol en expertise de juiste insteek kon maken, daar waar het incident een nasleep had.

Is er goed gehandeld:

Met het team worden deze incidenten altijd geëvalueerd. We doen dit tijdens de dagafsluiting, en daarnaast tijdens periodieke (3 maal per jaar) overleggen over deze groep met het hele team én op algemene teamoverleggen bij het bespreken van de mic-meldingen. De aangewezen regisseur van de mic-melding bewaakt dit proces en zorgt dat er, waar nodig, extra geschakeld wordt met de gedragswetenschapper. De conclusie is dat er vaak gezien de omstandigheden in combinatie met de problematiek van deze deelnemer 'niet verkeerd' gehandeld is. Daarmee bedoelen we: de problematiek, gedragsuitingen en risico's waren bekend en staan uiteraard ook in de persoonlijke RIE van de deelnemer. We hebben ja gezegd tegen een traject waarbij iedereen wist en instemde met een werkwijze die niet altijd is hoe we het zouden willen. Dat wil zeggen: strak begrenzen, ontzeggen, stemverheffingen gebruiken om nog door te dringen: pedagogisch niet passend bij onze visie maar in gedeelde verantwoordelijkheid met het team om deze deelnemer heen, wel de enige manier die in situaties met spanning of frustratie werkt.

Wat hebben we geleerd:

Uiteindelijk hebben we afscheid moeten nemen van deze deelnemer. Veiligheid staat voorop binnen BijBiezonder. Agressief gedrag kunnen we niet tolereren i.v.m. de veiligheid van de groep, en het was duidelijk dat hij een setting nodig heeft die BijBiezonder niet is: nog kleiner, nog voorspelbaarder en nog meer kaders.

Welke aanpassingen of verbeteringen zijn nodig:

Er is al een zorgvuldige instroomprocedure. Dit soort situaties kunnen nooit volledig voorkomen worden. Van te voren waren er al risico's bekend, waardoor we 1 op 1 in de groep hebben geboden. Echter werd de agressie gedurende het traject erger, dan in de eerste paar weken.

Vernielingen

Oorzaak:

Deelnemer is het ergens niet mee eens en wil daarom naar huis. Begeleiding gaat hier niet in mee.

Actie:

Deelnemer gaat vervolgens binnen met willekeurige spullen gooien. Begeleiding stuurt hem naar buiten. Daar gaat deelnemer containers omtrappen en spullen kapot gooien op de grond. Bij vastpakken deelnemer is er verder weinig weerstand.

Welke nazorg:

Nadat boosheid gezakt was in gesprek gegaan met de deelnemer. Verder hebben de collega's verder geëvalueerd over het incident. Ook is nogmaals (niet dezelfde dag) besproken of het fysieke vastpakken de juiste keuze was. Aangezien hij ook agressie tegen de begeleider toonde en de begeleider ervoor moest zorgen dat hij zelf niet gebeten werd. Op dat moment was vastpakken de enige optie, aangezien de deelnemer al erg dichtbij was. Deze incidenten en mic-meldingen die daaruit volgen worden altijd op de eerstvolgende casuïstiekbespreking met de gedragswetenschapper nabesproken.

Is er goed gehandeld:

Ja, situatie werd goed in de gaten gehouden door meerdere collega's. Gezien de escalatie was deze manier van handelen te verantwoorden, doch uiterst ongewenst. In de aanloop na dit incident zijn er achteraf momenten aan te wijzen waarop eerder gestuurd had kunnen worden zodat het mogelijk niet of minder heftig op zou gaan lopen.

Wat hebben we geleerd:

Deelnemer had waarschijnlijk spanning voor nieuw traject. Deze emoties mogen er zijn, maar moeten op een andere manier worden geuit. Dit is besproken. Er wordt door dit team altijd zo open, eerlijk en professioneel mogelijk gekeken naar eigen handelen.

Welke aanpassingen of verbeteringen zijn nodig:

Geen aanpassingen nodig.

6.4 Ongewenste intimiteiten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Ongewenste intimiteiten.

6.5 Strafbare handelingen

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Strafbare handelingen.

6.6 Klachten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Klachten.

6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

In 2025 hebben wij een aantal incidenten gehad op het gebied van agressie en vernielingen. Dit soort incidenten zullen wij nooit volledig kunnen voorkomen en hangt samen met de problematieken die spelen binnen onze doelgroep.

Na een incident met agressie en/ of vernieling vindt er altijd een herstelgesprek plaats met de ouders/ verzorgers van de betreffende deelnemer. Ook worden deze incidenten dezelfde dag nog besproken met alle aanwezige collega's tijdens de dagevaluatie. Daarnaast bespreken we deze incidenten met het volledige team tijdens onze teamoverleggen, hierbij zijn de operationeel manager en directie ook altijd aanwezig.

Er hebben geen incidenten plaats gevonden in de volgende categorieën: ongevallen, ongewenste intimiteiten, grensoverschrijdend gedrag en strafbare handelingen. Ook zijn er geen klachten gemeld.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

Het werken met de actielijst verloopt matig, en hetzelfde als voorgaande jaren geldt:

"Elk jaar komen we tot de conclusie dat we goed bezig geweest zijn, maar dat het actief beheren van de actielijst onvoldoende gebeurt. Het kwaliteitssysteem is tot onze oprechte teleurstelling iets wat door het jaar heen te ver op de achtergrond staat. We willen dit elk jaar beter doen, maar door alles wat speelt en gebeurt raakt het op de achtergrond tot ergens in december. Het doorwerken van de werkbeschrijving en actielijst leert ons dan dat veel punten toch wel opgepakt zijn, omdat we veel tijd besteden aan het analyseren en verbeteren van processen binnen de hele organisatie. De laatste stap is dus om ontwikkelingen direct in het kwaliteitssysteem te verwerken, zodat het levend wordt en zodat ontwikkelingen meteen ook vorm krijgen door de criteria in het kwaliteitssysteem."

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

doorgroeien naar een volwaardig behandeltraject

De kern van onze organisatie: het aanbod waar dagelijks jongeren uit de regio voor naar ons toekomen. We hebben vele stappen gezet maar zien ook nog minstens zoveel kansen. We bouwen ons aanbod om van een schoolvervangende dagbesteding naar een onderwijstoeleidend dagbehandel-vorm. Daarvoor zetten we in op de ontwikkeling op de volgende vlakken:

- sterke programma's en inhoud in doordachte cycli
- veel diepgang en individuele therapeutische momenten gedurende de dag
- meerdere behandelmogelijkheden / expertise (gedragswetenschappers) in huis en op de vloer
- systemische werkvormen verweven in het aanbod

uitbreiding doelgroepen

Naast een groep voor het VO bieden we ook op een aparte plek een onderwijsvervangend of -toeleidend programma voor kinderen uit het basisonderwijs. Met onze interne expertise en voorzieningen kunnen we ook voor deze doelgroep een waardevolle plek zijn van waaruit ze weer naar onderwijs toe kunnen gaan groeien.

onderwijs volwaardig aangehaakt en verweven

Het schot tussen zorg en onderwijs is politiek en buiten onze macht. Maar elke mogelijkheid die er is om te schuiven met grenzen en budgetten pakken we aan. Na jarenlang proberen hebben we eindelijk een constructieve, eerlijke en juiste (verantwoordelijkheid waar die hoort) samenwerking met een klein aantal scholen (en daarmee koepels). Inzet (daadwerkelijke begeleiding van leerlingen), kosten, middelen, netwerk, kennis en expertise worden over en weer ingezet om kinderen verder te helpen. Vanuit pilots en verkennende werkgroepen lopen we voorop op dat pad en werken we actief aan die verbinding voor uitvallers (waarbij het onderwijs onze kant op beweegt om die trajecten bij te staan), maar ook aan een route de andere kant op: waar kunnen wij de scholen in om uitval / overbelasting zo goed als mogelijk te voorkomen en duurzaam bij te dragen aan preventie.

een organisatie waarin alles klopt

Er is een sterke focus op verbeteren en ontwikkelen in onze organisatie. Elk jaar zetten we meer puntjes structureel op de i, maar ook elk jaar komen er nieuwe i's. Het continu blijven finetunen van dingen resulteert in een organisatie die steeds robuster is en ondanks een serieuze omvang nog wendbaar, efficiënt en persoonlijk is.

locatie(s) die volledig passen bij onze werkwijze

We streven naar het ontwikkelen van een locatie helemaal op maat naar wat echt werkt voor onze werkwijze en onze doelgroep.

Intensieve, effectieve en duurzame samenwerkingen

Vanaf het begin zijn we open naar andere organisaties toe en ambiëren we korte lijntjes, doorgaande lijnen en het versterken van elkaar met kennis en ervaring. In de komende vijf jaren zetten we stappen om in en

buiten onze coöperatie een aantal partners te verzamelen waarmee we een sterk totaalaanbod voor kinderen en jongeren realiseren.

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Thema	Langetermijnvisie (3 - 5 jaar)	Kortetermijndoelen (Acties voor 2026)
1. Doorgroeien naar volwaardig behandeltraject (Zorginhoud & Kwaliteit)	Omvorming van dagbesteding naar onderwijstoeleidend dagbehandeling. Focus op sterke programma's, diepgang, inzet van gedragswetenschappelijke expertise en systemische werkvormen.	• Behandelgerichte werkwijze: Succesvolle overgang maken naar de nieuwe producten en deze aanpak integreren in het dagelijkse aanbod. • Kwaliteit borgen: De kwaliteitsstandaard voor het kernproduct 'onderwijstoeleidend dagbehandeling' met overtuiging behalen en vasthouden. • Vakantieaanbod: Vormgeven van een structureel, ontwikkelingsgericht vakantieaanbod (12 weken zonder aanbod past niet meer). • Expertise: Gedragswetenschappelijke expertise aan het team verbinden en het kernteam scholen in systemische werkvormen.
2. Uitbreiding doelgroepen (Herstart Junioraanbod)	Realiseren van een apart, onderwijsvervangend of -toeleidend programma voor jonge uitvallers uit het primair onderwijs (PO).	• Dialoog herstarten: De gesprekken met gemeenten en partijen opnieuw aangaan om het gestrande initiatief alsnog van de grond te krijgen. • Voorwaarden: Een scherp pilotvoorstel schrijven waarbij formele betrokkenheid van scholen/gemeente vooraf wordt vastgelegd.
3. Onderwijs volwaardig aangehaakt en verweven	Constructieve samenwerking met scholen, waarbij expertise en middelen wederzijds worden ingezet om uitval te voorkomen en trajecten te begeleiden.	• Ontwikkelplan Onderwijs: Het door Team Onderwijs gemaakte plan in de praktijk brengen om de begeleiding van de complexe groep jongeren te stroomlijnen. • Verantwoordelijkheid scholen: Structurele afspraken (convenant) maken met onderwijsinstellingen om hun betrokkenheid (inhoudelijk én financieel/in uren) te vergroten.
4. Een organisatie waarin alles klopt (Organisatie & Positionering)	Een robuuste, financieel stabiele, wendbare en efficiënte organisatie die zich continu blijft ontwikkelen en een sterke positie heeft in het zorglandschap.	• Financiële stabiliteit & P*Q: De interne processen en werkwijze succesvol afstemmen op de nieuwe financieersstructuur (P*Q) om de omzet te borgen en financiën te verbeteren. • Nieuwe identiteit: Het traject met het ontwerp bureau afronden en de nieuwe huisstijl, missie en positionering lanceren.

Thema	Langetermijnvisie (3 - 5 jaar)	Kortetermijndoelen (Acties voor 2026)
		• Beleidsdocument: Het afronden en intern uitrollen van het beleidsdocument 'Ontwikkelingen 2025 - 2028'.
5. Sterk team, duidelijke rollen en behapbare werkdruk	Een zelforganiserend, veilig en verbonden team waarin medewerkers de ruimte krijgen zich te ontwikkelen en waarin verantwoordelijkheden helder zijn afgebakend.	• Rollen en taken: Het traject om rollen, taken en verantwoordelijkheden strakker te scheiden voltooien om onrust te voorkomen. • Werkdruk & Administratie: Een structurele oplossing zoeken voor de volle agenda's van begeleiders (mentoren) en de administratieve druk verlagen. • Persoonlijke ontwikkeling: Ruimte en sturing geven aan de persoonlijke ontwikkelwensen die medewerkers voor 2026 hebben opgesteld. • Onboarding: Alles rondom de instroom van nieuwe medewerkers vastleggen in een goed systeem.
6. Locatie(s) op maat	Het ontwikkelen of vinden van een fysieke locatie die naadloos aansluit bij onze specifieke behandelgerichte werkwijze en doelgroep.	• Programma van Eisen: Een concreet overzicht (ruimtes, indeling) opstellen voor de ideale locatie. • Quick wins: Een ruimtelijke analyse uitvoeren om de huidige locatie met kleine aanpassingen meer behandelgericht te maken.
7. Intensieve samenwerkingen	Korte, doorgaande lijnen creëren door met strategische partners (binnen en buiten de coöperatie) een sterk totaalaanbod te realiseren.	• Netwerk concretiseren: Strategische partners in de regio selecteren en benaderen. • Ketenoverleg: Vaste, structurele overleggen inplannen om zorgtrajecten voor gezamenlijke cliënten af te stemmen.

8.3 Plan van aanpak

Ontwikkelingen en Visie 2026 - 2028: Richting voor de toekomst

Voor de periode 2026-2028 hebben we een gedetailleerde visie en koers uitgewerkt. Dit document dient als verkenning en als fundament voor de verdere professionalisering van de organisatie. De missie blijft onveranderd krachtig: het verder helpen van vastgelopen jongeren in het onderwijs door middel van een persoonlijk, oprecht en intensief (ortho)pedagogisch maatwerktraject. Het doel is dat jongeren zichzelf beter leren begrijpen, de regie over hun leven hernemen en weer volwaardig stappen kunnen zetten.

Drie strategische hoofdthema's Om aan te sluiten bij de toenemende en veranderende zorgvraag, focust BijBiezonder zich de komende jaren op drie pijlers:

1. **Doorgroei naar een volwaardig behandeltraject:** Het aanbod wordt wezenlijk verdiept met therapeutische interventies, meer individuele leermomenten en de inzet van specifieke (externe) expertise zoals gedragswetenschappers. Tevens wordt er een systemische werkwijze geïmplementeerd waarbij ouders en het netwerk van de jongere nadrukkelijker bij de behandeling worden betrokken.
2. **Volwaardige integratie met het onderwijs:** Onderwijs en zorg moeten naadloos in elkaar overvloeien. Er worden constructieve, bindende afspraken gemaakt met scholen over de verdeling van verantwoordelijkheden en middelen, zodat er geen jongeren meer 'tussen wal en schip' vallen.
3. **Sterk en professioneel team:** Een intensieve investering in de deskundigheid van de medewerkers (inclusief SKJ-registraties) en een efficiënte organisatiestructuur.

Vernieuwing in zorg- en begeleidingsstructuur De begeleiding van de kerndoelgroep (Onderwijstoeleidende Dagbehandeling, 12-19 jaar) krijgt een flinke kwaliteitsimpuls. Er wordt toegewerkt naar kleinere, veiligere subgroepen van maximaal 10 jongeren met vaste 'coachgroepjes'. Het begeleidingsaanbod wordt sterk cyclisch ingericht (Fasemodel 2.0). Dit betekent dat het programma inhoudelijk houvast biedt, maar dat elke deelnemer hierin zijn eigen individuele leerdoelen nastreeft. Zo komen er structurele thema-maandagen en worden specifieke leermodules opgericht rondom sport, burgerschap, muziek en praktijkvakken.

Een andere opvallende ontwikkeling is het loslaten van het traditionele 'vakantiedenken'. Omdat de dienstverlening zich meer en meer profileert als behandeling in plaats van dagbesteding, lopen trajecten in aangepaste vorm ook door tijdens schoolvakanties om een terugval in ontwikkeling te voorkomen.

Uitbreiding van doelgroepen en locaties Naast het optimaliseren van de huidige trajecten, streeft de organisatie naar de oprichting van een specifieke Onderwijstoeleidende Dagbehandeling (OTD) voor het jonge kind (9-13 jaar) op een eigen, aparte locatie. Daarnaast wordt er voorgesorteerd op mogelijke nieuwe woonvormen, in lijn met de landelijke afbouw van de gesloten jeugdzorg. Om deze groei en diversificatie aan te kunnen, wordt er actief gezocht naar toekomstbestendige locatiespecifieke oplossingen (zoals de verbouwing van de huidige panden, huur van extra locaties of eventueel nieuwbouw).

Organisatie en leiderschap Om deze inhoudelijke en bedrijfsmatige groei in goede banen te leiden, verandert de organisatiestructuur. Het directieteam neemt meer afstand van de primaire uitvoering om zich te focussen op strategie, kwaliteitsbeleid, visie en relatiebeheer in de regio. Een Operationeel Manager neemt de dagelijkse sturing op zich. Hiermee stimuleert BijBiezonder een sterk, zelforganiserend team dat met veel toewijding, expertise én de nodige autonomie hoogwaardige jeugdhulp levert.

Alles is uitgewerkt in het document wat als bijlage toegevoegd is.

Bijlagen

- Ontwikkelingen 2026 - 2028

Overzicht van bijlagen

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

- 3.2 Richtlijnen procesevaluatie cliënten
- 3.3 Evaluatieformulier personeelsgesprek
- 5.1 Format evaluatiegesprekken
- 5.3 Wervingsposter cliëntenraad
 - Jongerenvergadering mei
 - Jongerenvergadering juni
 - Jongerenvergadering november
- 5.4 Brief cliëntenraad
- 5.6 Uitslag tevredenheidsmeting BijBiezonder
- 8.3 Ontwikkelingen 2026 - 2028

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

VOG aanvragen voor M. Horsman

Geplande uitvoerdatum: 05-12-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 30-09-2025 (Afgerond)

Ontruimingsoefeningen plannen voor het hele jaar

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 11-03-2025 (Afgerond)

Controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 21-08-2025 (Afgerond)
Toelichting: Randen 2 trampolines vervangen wegens slijtage.

Sociale kaart opstellen.

Geplande uitvoerdatum: 04-06-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Er is inmiddels goed zicht op de zorgorganisaties en andere partijen om ons heen.

Fasemodel voldoende integreren in onze begeleiding.

Geplande uitvoerdatum: 17-07-2025

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Actie afgerond op: 30-07-2025 (Afgerond)

Toelichting: Het fasemodel wordt telkens meegenomen in de procesevaluatie, waarbij we uitvoerig stilstaan bij het traject van de jongeren.

Checken: wordt het Fasemodel voldoende meegenomen tijdens evaluatiegesprekken?

Geplande uitvoerdatum: 16-04-2025

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Actie afgerond op: 17-06-2025 (Afgerond)

Toelichting: Het wordt door steeds meer medewerkers meegenomen in de evaluatiegesprekken, maar het is belangrijk om dit de komende periode te blijven herhalen. Vandaar dat er een terugkerende actie van is gemaakt.

Teambreed wordt 2x per jaar (ong. 2 maanden na de start van de stagiairs en ong. 2 maanden voor einde stage) het functioneren en de ontwikkeling van de stagiairs besproken.

Geplande uitvoerdatum: 19-05-2025

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Actie afgerond op: 04-11-2025 (Afgerond)

Toelichting: Deze taak is overgenomen van een collega i.v.m. afwezigheid door zwangerschapsverlof. Gesprekken met stagiaires zijn gevoerd. Voorafgaand aan deze gesprekken is input opgehaald bij het team.

zorgplannen volledig in ECD

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2025

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Actie afgerond op: 20-10-2025 (Afgerond)

Toelichting: We hebben het evaluatieformulier vanaf nu in Carefriend gezet. Daarmee hebben we de laatste stap gezet voorlopig in dit proces.

EHBO-kisten controleren

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Actie afgerond op: 15-09-2025 (Afgerond)

Toelichting: EHBO-kist en EHBO-rugzak zijn gecontroleerd en aangevuld met de reservespullen waar nodig.

VOG Verhagen vernieuwen

Geplande uitvoerdatum: 09-04-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 07-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: VOG Verhagen ontvangen en gearhiveerd.

Controleren en borgen dat ook stagiaires een personeelsgesprek inplannen in 2025

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 30-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: Gesprekken gepland met beide stagiaires.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2024 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: 16-04-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 17-04-2025 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 13-03-2025 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 05-05-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 13-03-2025 (Afgerond)

Start werken met jongerenovereenkomst.

Geplande uitvoerdatum: 13-01-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 14-01-2025 (Afgerond)

Actualisatie werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 12-03-2025 (Afgerond)

Voortgang actielijst, openstaande acties

Ontruimingsoefeningen plannen voor het hele jaar

Geplande uitvoerdatum: 10-03-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Clëntenraad verder vormgeven, samen met de aangesloten deelnemers.

Geplande uitvoerdatum: 09-04-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Werkwijze ontwikkelen om wijzigingen in beleid en documenten ook direct in de Werkbeschrijving te updaten

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Scholingstraject mbt SKJ oppakken

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Plaats een klachtenreglement en privacyverklaring op jullie website <https://www.bijbiezonder.nl/>. Voorzie tevens jullie pagina op zorgboeren.nl van een update.

Geplande uitvoerdatum: 07-05-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 21-05-2026, 09:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen. Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 21-05-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Voorzie uw pagina op zorgboeren van een update. Voorzie tevens jullie website van een privacyverklaring en klachtenreglement.

Geplande uitvoerdatum: 22-05-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Ga na of er voldoende animo is voor een formele cliëntenraad. Stel de raad bij voldoende animo formeel aan.

Geplande uitvoerdatum: 22-05-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Plan de BHV-trainingen in.

Geplande uitvoerdatum: 22-05-2026

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Presenteer een definitieve versie van het plan van aanpak (reorganisatie), alsmede een back-upplan voor het geval de beoogde projectontwikkeling niet door kan gaan.

Geplande uitvoerdatum: 22-05-2026

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Overleg de ontbrekende VOG.

Geplande uitvoerdatum: 22-05-2026

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Voer het functioneringsgesprek met de operationeel manager.

Geplande uitvoerdatum: 22-05-2026

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Pas het medicatiebeleid aan met de toevoeging van de persoonlijke medicatiekluisjes.

Geplande uitvoerdatum: 22-05-2026

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Cliëntenraad formeel aanstellen (document met handtekening).

Geplande uitvoerdatum: 25-05-2026

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Maak melding via de daarvoor geldende procedure dat een bestuurder zich terugtrek (zie achtergrondinformatie bij 1.4.2 van de werkbeschrijving).

Geplande uitvoerdatum: 25-05-2026

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Opstellen plan en tijdlijn voor inrichten intern toezicht

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2026

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

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

Geplande uitvoerdatum: 05-06-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Stem af met het kwaliteitsbureau of de Conducteur als werklocatie aangemeld moet worden.

Geplande uitvoerdatum: 09-06-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Teambreed wordt 2x per jaar (ong. 2 maanden na de start van de stagiairs en ong. 2 maanden voor einde stage) het functioneren en de ontwikkeling van de stagiairs besproken.

Geplande uitvoerdatum: 12-06-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Borgen dat RIE structureel afgenomen wordt in intakefase

Geplande uitvoerdatum: 22-06-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Koppel het oordeel van de RI&E vanuit Stigas per mail terug aan de praktijkauditor.

Geplande uitvoerdatum: 22-06-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Praktijkprogramma optimaliseren.

Geplande uitvoerdatum: 16-07-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Zorgplan volledig over naar Carefriendmodule

Geplande uitvoerdatum: 27-07-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Brandblussers laten controleren

Geplande uitvoerdatum: 26-08-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Instroomprocedure (onboarding) medewerkers opnieuw ontwerpen

Geplande uitvoerdatum: 27-08-2026

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Controleren en borgen dat ook stagiaires een personeelsgesprek krijgen in 2026

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2026

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

De norm m.b.t. de Bewaartermijnen en bewaarplicht van zorgdossiers is gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en hoe hebt u de bewaarplicht geregeld. Plan zo nodig acties en beschrijf wat en hoe u dit hebt aangepakt in uw volgende Jaarverslag – Zie Nieuwsbrief Kwaliteit nr. 75

Geplande uitvoerdatum: 12-09-2026

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Pedagogisch methodiekmodel (Bruininks) sterker en breder neergezet en uitgebreid met omslagweken

Geplande uitvoerdatum: 27-09-2026

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2026

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Tevredenheidsmeting (vanuit BijBiezonder) op meer momenten aanbieden.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Definitieve oprichting cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2026

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Actualisatie werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 23-11-2026

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Bouw nieuw format zorgplan in Carefriend

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2027
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Schrijf uw jaarverslag over 2026 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.[Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2027
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

VOG Verhagen vernieuwen

Geplande uitvoerdatum: 07-03-2028
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Ontwikkeling als bespreekpunt actief meenemen eens per kwartaal in gesprekjes medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 05-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: In januari zijn met alle medewerkers JUS-gesprekken gepland. Tijdens deze gesprekken zijn de ontwikkelingswensen met iedereen individueel besproken.

Gedragclassificatie borgen in uitvoering

Geplande uitvoerdatum: 29-08-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 14-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Classificaties weer opgepakt en opgenomen in de procesevaluatie.

Opleidingsplan 2023-2027 voor het huidige jaar evalueren en acties voor het volgende jaar stellen

Geplande uitvoerdatum: 17-11-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 14-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: niet nodig als aparte actie, komt terug in het jaarverslag.

Functiebeschrijving directie vernieuwen en toevoegen

Geplande uitvoerdatum: 12-06-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 29-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

De norm bij 6.4.4 m.b.t. intern toezicht is gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien! 73 van 19-12-25

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 05-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Bekeken, we zijn niet verplicht intern toezicht te organiseren.

Er zijn normen gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en plan uw acties. Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025 (kennisbank 0.4.1 Nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 2025)

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Actualisatie werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Er zijn normen gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en plan uw acties. Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025 (kennisbank 0.4.1 Nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 2025)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.

Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

De schriftelijk toetsing is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Werkbeschrijving zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Werkbeschrijving in ter beoordeling.

[Aanvullen nav toetsing](#)

Geplande uitvoerdatum: 18-05-2026

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 18-05-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2025 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: 26-05-2026

Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 17-06-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026