

Stichting Breder – Beleid 2017

Beleid in een notendop. Omdat de medewerkers bij Breder echte doeners zijn is het beleid kort en krachtig beschreven zodat elke medewerker het kan lezen. Het draait om wat we in het primaire proces doen, dus het proces rondom onze cliënten. Beleid moet niet een ver van je bed show zijn, maar toegankelijk en toepasbaar voor iedereen.

| |
|------------------------------------|
| Inhoud |
| Visie,- 2 |
| Missie en principes - 2 |
| Doelen - 2 |
| Vormen van ondersteuning - 3 |
| Methodiek - 3 |
| Doelen en strategie medewerkers- 4 |
| Kwaliteit - 5 |
| Bijlage: indicatoren - 6 |

Visie

We zien ondanks de steeds ingewikkelder wordende samenleving mensen met een verstandelijke beperking of psychiatrische problematiek zo 'normaal' mogelijk functioneren, omdat ze vaardigheden hebben ontwikkeld en slimme ondersteuning krijgen of hebben gekregen.

Het Sociaal Cultureel Planbureau stelt in haar rapport 'Zorg beter begrepen'¹ dat zonder wijzigingen in beleid mensen met een verstandelijke beperking steeds moeilijker zullen kunnen deelnemen aan de normale zaken in de maatschappij. De manier waarop daar het beste op kan worden geanticipeerd is volgens de experts uit het rapport om

- de vaardigheden van deze mensen zo goed mogelijk te ontwikkelen, en
- de zorg rondom deze mensen slimmer te organiseren.

Stichting Breder wil in haar hulpverlening aan bovenstaande handen en voeten geven.

Missie en principes

De missie van Breder is om in de FoodValley en aanpalende regio's behoeftegerichte zorg en ondersteuning te bieden aan kinderen, jongeren (jong)volwassenen en hun ouders, zodat ze zo snel mogelijk (weer) zo normaal mogelijk gewoon aan de maatschappij kunnen deelnemen.

We hanteren daarbij een aantal principes en kernwaarden:

- Wij vinden dat hulpverlening dichtbij, efficiënt en vraaggericht geboden moet worden.
- We benaderen elk cliënt op een positieve manier.
- We vinden dat iedereen dezelfde kansen verdient.
- We gaan uit van gelijkwaardigheid en begrijpen dat de cliënt zoveel mogelijk de regie wil houden.
- We snappen dat meedoen in de samenleving belangrijk is en dat iedereen een zo gewoon mogelijk leven wil leiden.

Doelen

De komende jaren willen we een organisatie zijn die behoeftegerichte zorg en ondersteuning biedt die aansluit op het beleid van de Foodvalley en andere gemeentes waar we een contract mee hebben.

- Voor de residentiële zorg bijvoorbeeld betekent het dat we actief willen meedenken hoe we kwalitatief goede ondersteuning dicht bij huis kunnen bieden. Dat we soepel kunnen op- en afschalen, doorlooptijden kunnen verkorten en voor een aantrekkelijke prijs kunnen leveren.
- Voor ambulante begeleiding bijvoorbeeld betekent het dat we uitgaan van wat mensen zelf en samen met hun netwerk kunnen en willen we als professionals aanvullend zijn om de zelfstandigheid, eigen regie en participatie te behouden of te vergroten.

We willen verder werken zonder wachtlijst, snel op- en af kunnen schalen, en we willen inzetten op aansluiting bij de sociale teams, gebiedsteams en gespreksvoerders van de gemeente. We willen middels onze kracht van 'behoeftegericht aanbod' beter zichtbaar zijn voor de gemeenten.

We willen blijven inspelen op de 'hiaten' in zorgaanbieding in de gemeenten. In het afgelopen jaren is bijvoorbeeld gesignaleerd dat het aanbod voor ouders met een hulpvraag die ene (jong) kind op moeten voeden onvoldoende is. Daarom is er contact gezocht met woningstichting Barneveld en de gemeente voor de ontwikkeling van ouder/kind plekken in Barneveld. Begin 2018 zijn er 4 plekken

¹ Rapport 'Zorg beter begrepen: Verklaringen voor de groeiende vraag naar zorg voor mensen met een verstandelijke beperking', Sociaal Cultureel Planbureau, November 2014.

beschikbaar waar een ouder (of ouders) met een hulpvraag en een vraag rondom intensieve opvoedingondersteuning kunnen wonen; Breder zal hierbij de zorgaanbieder worden.

In de begeleiding wordt ingezet op alleen maar goedgekwalificeerde medewerkers. Het aantal vrijwilligers houden we zeer beperkt. Voor de medewerkers wordt aandacht besteed aan scholing tijdens de functioneringsgesprekken.

We zien ICT als een middel om zorgverlening te vernieuwen, administratieve lasten te verminderen, efficiënte bedrijfsvoering mogelijk te maken en traceerbaarheid van zorgverlening inzichtelijker te maken. We willen daarnaast de website updaten in 2017, waarbij veel aandacht is voor de toegankelijkheid voor de (potentiële) cliënt.

De begeleiding die Breder biedt, is te verdelen in vier hoofdvormen met daarbij genoemde operationalisatie en uitgangspunten voor wat betreft zorgverlening. Zie het volgende hoofdstuk.

Vormen van ondersteuning

Ambulante begeleiding:

Begeleiding aan gezinnen of individuen met LVB en/of psychiatrische problematiek, gericht op het aanleren van vaardigheden of ondersteuning bij problematiek met als doel het normale leven te bevorderen. Uitgaan van de mogelijkheden van het kind, de jongere of volwassene. Ondersteunen om de regie en structuur in het leven terug te krijgen, een luisterend oor, motiveren om mee te doen met dingen van de samenleving. Altijd gericht op de cliënt en de doelen die de cliënt wil behalen. We zoeken een begeleider die bij de cliënt past en met wie het klikt.

Groepsgerichte ambulante (jeugd)hulp:

We onderscheiden de volgende ambulante jeugdhulp:

- Naschoolse opvang; gericht op preventie van overbelasting bij ouders, aanleren van vaardigheden bij kinderen.
- Groepsgerichte opvoedingsondersteuning aan vaders en/of moeders
- Groepsgerichte zelfstandigheidstraining met als hoofdactiviteit koken.
- Fighting Inside training: mbv Kickboksen aanleren van vaardigheden op het gebied van omgaan met agressie, omgaan met emoties. Gericht op de problematiek waar een jongere mee kampt.

We willen via korte lijnen met de gemeenten meer jeugdupvang in de vakanties mogelijk maken.

Verblijf 18-

Wonen of logeren bij Breder staat voor je ontwikkelen binnen een veilig klimaat zolang als het nodig is. Waarbij je mag zijn wie je bent en waar aandacht is voor je. Waar er ruimte is voor ouders om ouder te zijn en betrokken te blijven bij het leven van je kind.

Verblijf 18+

Binnen de 18+ locatie bieden we een beschermde woonomgeving waarbij cliënten leren steeds meer verantwoordelijkheid voor hun eigen leven te dragen. Er is ruimte om te ontdekken waar je kwaliteiten liggen, waar je dingen kan leren en deel kan nemen aan het gewone leven. Het biedt een opstap tot zelfstandig wonen met ambulante begeleiding.

Methodiek

De medewerkers bij Stichting Breder werken volgens een de oplossingsgerichte methodiek. Deze methodiek sluit naadloos aan op de visie van Breder waarbij we zeggen dat we uitgaan van de mogelijkheden van de cliënt en op een laagdrempelige manier hulp willen verlenen, volgens het

motto: "wat je aandacht geeft, groeit". Voor elke cliënt wordt er verder een risico-inventarisatie en ondersteuningsplan gemaakt.

Bij het opstellen van de ondersteuningsplannen richten we ons op de 8 domeinen van 'kwaliteit van bestaan' van Schalock. Voor elke persoon zijn dezelfde zaken belangrijk om een kwalitatief goed bestaan te ervaren: gewaardeerd worden om wie je bent, zeggenschap hebben over je leven, verbonden zijn met andere mensen, vrienden hebben, deel hebben aan wat er in je omgeving gebeurt, van betekenis zijn voor anderen en iets bijdragen aan de samenleving.

We gaan daarbij uit van de acht kerndomeinen van 'kwaliteit van Bestaan' (Schalock, 1997²).

Deze domeinen zijn:

- Lichamelijk welbevinden: lichamelijk goed voelen
- Emotioneel welbevinden: dat de cliënt voor vol wordt aangezien, dat de cliënt zich veilig en zeker voelt
- Interpersoonlijke relaties: contact met de eigen familie en vrienden
- Sociale inclusie: meedoen in de maatschappij door te werken, dagbesteding te hebben of vrijwilligerswerk te doen.
- Persoonlijke ontwikkeling: zelfontwikkeling, nieuwe dingen leren.
- Materieel welbevinden: prettig wonen; met de eigen spullen om je heen.
- Zelfbepaling: zelf keuzes maken, zelf dingen kunnen proberen.
- Rechten: verantwoordelijkheid krijgen.

Doelen en strategie medewerkers

Stichting Breder is een flexibele organisatie die inspeelt op de transitie. Het vraaggericht, effectief en flexibel werken zit in onze organisatie ingebakken. Medewerkers die op deze manier werken zijn op hun plek bij Breder. Bij Breder willen we medewerkers die passie hebben voor mensen, voor hulpverlening en "out of the box" kunnen denken. Er zijn voor cliënten, samen oplopen en echt iets betekenen voor de ander zijn belangrijke waarden. Hierbij doet het er niet toe wat voor functie iemand heeft bij Breder. Iedereen is gelijkwaardig. We willen een eerlijke en open organisatie zijn.

De vraag van de cliënt is uitgangspunt in de zorgverlening. Dit betekent dat medewerkers de ruimte moeten hebben om te handelen naar de vraag van de cliënt en naar eigen inzicht binnen de afgesproken spelregels op- en af te schalen.

We willen een goede werkgever zijn. De organisatiecultuur is een belangrijk middel om een goede werkgever te zijn. Onderdelen van de organisatiecultuur van Stichting Breder zijn:

- Bewuste stijl van leidinggeven door directeur, teamleiders en coördinatoren
- Duidelijke beleidsdoelen
- Een prettige werkomgeving met gezonde arbeidsomstandigheden
- Goede arbeidsvoorwaarden
- De goede medewerker op de goede plaats; elk jaar een functioneringsgesprek POP
- Mogelijkheden voor scholing
- Ruimte en waardering voor eigen initiatief

Uit onderzoek wat is gedaan door het iOpener Institute is gebleken dat mensen die zich gelukkig voelen op hun werk zich minder vaak ziek melden, productiever zijn, zich energiever voelen en zich meer verbonden voelen aan en betrokken bij de organisatie waarvoor ze werken

(www.iopenerinstitute.com/the-science-of-happiness-at-work). Het iOpener Institute heeft 5 drijfveren geformuleerd die ervoor zorgen dat iemand zich gelukkig voelt op zijn werk:

Contribution: je weet welke doelen je als werknemer moet halen, je krijgt feedback op wat je doet en je voelt je gerespecteerd in wat je doet, je voelt je gehoord en veilig in je werk.

Conviction: je bent ervan overtuigd dat je effectief en efficiënt bent.

² Schalock, R. L. (1997). *Quality of life. Volume 2: Application to persons with disabilities*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation.

Culture: je voelt je prettig bij je collega's en je voelt je goed bij de cultuur van de organisatie; de waarde van de organisatie komen overeen met die van jou.

Commitment: je voelt je betrokken bij de organisatie en je hebt het idee dat je iets doet wat goed is, je doet iets wat je interesseert en waarin je kunt opgaan.

Confidence: je hebt een gevoel van zelfvertrouwen in je werk, je gelooft in jezelf en in je mogelijkheden.

Er zijn 3 randvoorwaarden nodig om deze drijfveren tot uiting te laten komen en om deze te versterken:

1. Werknemers hebben vertrouwen in de organisatie en in hun visie.
2. Werknemers krijgen als persoon erkenning van de organisatie en ook voor de bijdrage die ze leveren
3. Werknemers kunnen zich trots voelen op de organisatie.

De vijf drijfveren in combinatie met de drie randvoorwaarden zorgen ervoor dat je je gelukkig voelt op je werk. Werkgeluk leidt ertoe dat werknemers hun potentieel volledig zullen benutten: al hun talenten, kennis en vaardigheden komen tot bloei! Stichting Breder wil zo'n werksfeer creëren door bovenstaande punten aan de orde te laten komen tijdens de functioneringsgesprekken.

Binnen stichting Breder is recentelijk de personeelsvertegenwoordiging uitgebreid naar 3 personen. Tenminste 3 keer per jaar is er een vergadering met de personeelsvertegenwoordiging en de directeur.

Vanaf 2016 is er een personeelsfunctionaris werkzaam voor Breder. Hiermee is er meer professionaliteit in huis gekomen voor wat betreft personeelszaken en ziekteverzuim. Vanaf januari 2016 is er een contract afgesloten met Heuterman- Sociaal Medisch Advies. Werknemers die langer dan 2 weken ziek zijn worden uitgenodigd voor een gesprek over hun situatie. Dit wordt teruggekoppeld aan de directeur. Afhankelijk van het advies van de bedrijfsarts worden er vervolg afspraken gemaakt. We willen verder voortgaan op deze ingezette weg.

Breder is een organisatie waar mensen graag willen werken. Er zijn veel sollicitaties van potentiële medewerkers die interesse hebben in het werken bij Breder. Hierbij zoeken we heel specifiek of een potentiële medewerker binnen de cultuur van Breder past.

Wij zijn ervan overtuigd dat medewerkers willen leren. Hierbij gaat stimulatie boven controle. Bij het inwerken wordt de cultuur van Breder onder de aandacht gebracht. Er wordt actief nagedacht over hoe de scholing gestimuleerd en kennis goed ingezet kan worden. Aandacht voor scholing is er sowieso tijdens de functioneringsgesprekken.

Alle medewerkers op HBO niveau zijn aangemeld bij het SKJ. (Kwaliteitsregister Jeugd), MBO opgeleiden hebben een vooraanmelding gedaan voor beroepsregistratie. De verwachting is dat 1 januari 2018 ook registratie mogelijk is voor deze professionals.

Vanaf 1 januari 2017 wordt aan de medewerkers ORT uitbetaald.

Bij Stichting Breder is 1 vrijwilliger actief. We hebben geen actief beleid voor meer vrijwilligers. Er wordt actief contact onderhouden met deze vrijwilliger door de directeur.

Kwaliteit:

Binnen Breder wordt er gewerkt met de kwaliteitsnorm HKZ. Dit betekent dat Stichting Breder voldoet aan vooraf vastgestelde kwaliteitsnormen van de geleverde zorg. We werken met een handboek waarin alle processen zijn vastgelegd en de Plan-Do-Check-Act-cyclus is verwerkt waardoor de processen ook geborgd zijn.

Indicatoren

| Factor | Indicator |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Risico's op seksueel gebied. | Op woonlocatie 1 keer per jaar een thema-avond. |
| suicide-risico | Voor elke cliënt waarbij dit een risico vormt, is een signaleringsplan. |
| Veiligheid (zwemmen en verkeer) | Blijven aanbieden van zwemactiviteit en mogelijkheid om diploma te halen. |
| Het werk kan mentaal zwaar zijn door heftige problematiek. | Ruimte voor intervisie zodat dit thema aan bod kan komen. |
| Hiaten in zorgverlening | Opstarten moeder-kind voorziening Contact met VGGNET intensiveren |

Indicatoren niet zorg gerelateerd

| Factor | Indicator |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Meer slimme ICT | Goed werkend sharepoint-systeem |
| Meer reclame voor kracht van de organisatie nl behoeftegericht aanbod | Meer bekendheid bij sociale teams Ede |
| Website verbeteren en toegankelijk maken voor cliënten | Verbeterde toegankelijke website |
| Medewerkers zijn gelukkig op hun werk bij Stichting Breder | Drijfveren en kernwaarden waardoor mensen zich gelukkig voelen in hun werk komen terug in het functioneringsgesprek |