



Stichting Breder – Beleid 2018

Omdat de medewerkers bij Breder *aanpakkers* zijn is het beleid kort en krachtig beschreven. Het draait om wat we in het primaire proces doen, dus het proces voor onze cliënten. Beleid moet daarom goed toegankelijk en gemakkelijk toepasbaar voor iedereen zijn.

Inhoud
Visie- 2
Missie en principes - 2
Doelen - 2
Vormen van ondersteuning - 3
Methodiek - 3
Personeelsbeleid- 4
Kwaliteit - 6
Bijlage: indicatoren - 6

Arienne Versendaal. Voorzitter Raad van Bestuur Stichting Breder

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:

- 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. Dit betekent dat we niet inzetten op contracten met andere gemeenten, maar wel inzetten op:

1. Nog betere kwaliteit van de zorg en ondersteuning
 2. Op de ontwikkeling van nieuwe zorg- en ondersteuningsproducten waar er hiaten blijken.
- 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 door middel van 'behoeftegericht aanbod' beter zichtbaar zijn voor de gemeenten.
 - We willen blijven inspelen op de 'hiaten' in zorgaanbieding in de gemeenten. In de afgelopen jaren is bijvoorbeeld gesignaleerd dat het aanbod voor ouders met een hulpvraag die een (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

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

Barneveld. Vanaf eind 2017 zijn er 4 plekken beschikbaar waar een ouder (of ouders) met een hulpvraag en een vraag rondom intensieve opvoedingondersteuning kunnen wonen; Breder biedt hierbij de zorg vanuit de WMO.

- We hebben het afgelopen jaar gemerkt dat er veel aanmeldingen komen van jongeren die bijna 18 jaar zijn en voor wie de jeugdzorg ophoudt. Niet alle jongeren zijn toe aan zelfstandig wonen. We willen daarom kijken of we in 2018 een locatie kunnen starten voor jongeren die training nodig hebben voor ze op eigen benen kunnen staan. Zo blijven er meer plekken beschikbaar in de woonlocaties voor jongeren die aangewezen zijn op 24 uren zorg en kunnen de we andere jongeren een goede start geven om hun zelfstandige leven vorm te geven.

Vormen van ondersteuning als aanpak

Bij Breder bieden we een aantal hoofdvormen van zorg en begeleiding, die invulling geven aan de genoemde doelen. Hieronder worden deze genoemd, en per hoofdvorm geven we, waar mogelijk, een aantal karakteristieke kenmerken van de Breder aanpak weer.

Ambulante begeleiding en GGZ arrangementen:

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. Voor de ambulante ondersteuning en GGZ arrangementen is een 24 uren bereikbaarheidsdienst beschikbaar.

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 bieden in 2018 in de vakanties meer gelegenheid voor opvang tijdens de vakanties. Dit is mogelijk omdat er voor Breder geen omzetplafons gelden in 2018.

Verblijf jeugdhulp

Wonen 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.

Logeeropvang

Breder biedt voor verschillende doelgroepen en leeftijden opvang aan tijdens de weekenden en schoolvakanties.

Methodiek van de aanpak

De medewerkers bij Breder werken volgens een de oplossingsgerichte methodiek. Deze methodiek geeft verder invulling aan de doelen en de beschreven vormen van zorg en ondersteuning. Voor elke cliënt wordt daarbij 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.

Personeelsbeleid

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 hebben 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 'platte', eerlijke en open organisatie zijn.

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 2018, waarbij veel aandacht is voor de toegankelijkheid voor de (potentiële) cliënt.

De vraag van de cliënt is uitgangspunt in de zorgverlening; daarop zullen medewerkers zo goed mogelijk moeten in kunnen spelen. Dit betekent dat medewerkers de ruimte zullen hebben om te handelen naar de vraag van de cliënt en naar eigen inzicht binnen de afgesproken spelregels op- en af te schalen.

Samengevat, wil Breder 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

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

- 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
- Veel eigen verantwoordelijkheid en ruimte en waardering voor eigen initiatief

Waar we eerder in bepaalde opzichten nog afweken van de CAO willen we in 2018 en verder de gehele CAO volgen. In dit kader (en het aantal werknemers dat groeit) zal ook met organiseren van een ondernemingsraad een start gemaakt worden. Hiervoor wordt van de expertise van een derde partij gebruik gemaakt.

Uit onderzoek dat is gedaan door het iOpener Institute³ 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. We volgen het iOpener Institute in haar formulering van vijf drijfveren 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.
- **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. Vanaf 2018 worden er naast de functioneringsgesprekken beoordelingsgesprekken gevoerd met alle werknemers. Hierin staan de doelen centraal die door de werknemers voor zichzelf zijn geformuleerd. De verwachting is dat deze gesprekken zullen bijdragen aan nog meer professionaliteit.

Vanaf 2016 word er samen gewerkt met een personeelsfunctionaris. Hiermee is er meer professionaliteit in huis gekomen voor wat betreft personeelszaken en ziekteverzuim. Vanaf 2018 ligt de focus meer op kennis overdragen aan teamleiders dan aan het overnemen door de personeelsfunctionaris. Zo wordt de kennis binnen Breder vergroot. De bezoeken aan de bedrijfsarts worden door zieke werknemers als positief ervaren en blijven dus uitgevoerd worden door Heuterman- Sociaal Medisch Advies. Werknemers die langer dan 2 weken ziek zijn worden uitgenodigd voor een gesprek over hun situatie. Hieruit komt een advies voort, wat wordt teruggekoppeld aan de directeur. Afhankelijk van het advies van de bedrijfsarts worden er vervolg afspraken gemaakt.

³ www.iopenerinstitute.com/the-science-of-happiness-at-work

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. Het streven is dat 90 procent van de werknemers van Breder een geldige SKJ registratie hebben.

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.

Vanaf mei 2018 zal de nieuwe privacy wetgeving (AVG) van kracht worden. Dit betekent dat alle gegevens van personen binnen Breder (cliënten en werknemers) optimaal beschermd moeten worden. We moeten ons afvragen wat en waarom en waartoe we gegevens verzamelen: alleen het voor de zorg noodzakelijke zal worden beheerd. De interne audit heeft zich hierop gericht en vanuit deze audit zijn er acties ondernomen. In de protocollen, de teamvergaderingen en in de ondersteunende ICT zal een en ander worden geborgd.

Indicatoren voor 2018

Factor	Indicator
Risico's op seksueel gebied.	Opgenomen in RI en OP
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 voor medewerkers mentaal zwaar zijn door heftige problematiek.	Blijven aanbieden van intervisie zodat dit thema aan bod kan blijven komen.
Hiaten in zorgverlening	Opstarten van een trainingshuis voor jongeren die zelfstandig willen worden.

Indicatoren niet-zorg gerelateerd

Factor	Indicator
Meer slimme ICT	AVG <i>proof</i> Minder dubbel en handmatig werk
Kracht van de organisatie blijvend bij de medewerkers onder de aandacht blijven brengen	Andere vorm van beleidsplan communicatie bedenken
Website verbeteren en toegankelijk maken voor cliënten	Verbeterde toegankelijke website
Medewerkers zijn gelukkig op hun werk bij Stichting Breder, doelen medewerkers worden smart geformuleerd en jaarlijks teruggekoppeld.	Drijfveren en kernwaarden waardoor mensen zich gelukkig voelen in hun werk komen terug in het functioneringsgesprek en terugkoppelgesprek.