

Jaarplan 2024



Maaszicht-Singelzicht is een gespecialiseerde regionaal werkende zorgaanbieder voor jongeren die dreigend dak- en thuisloos zijn. Deze specialisatie hebben we langzaam maar zeker opgebouwd. In ruim 25 jaar hebben we ons doorlopend aangepast aan wat wij zien dat nodig is. Ons startpunt is dat we jongeren van 17 tot 23 jaar nieuwe kansen bieden op een positieve toekomst.

Dit Jaarplan 2024 is een uitwerking van de ambities en doelen uit de Meerjarenstrategie 2023-2028. Deze vertaling wordt jaarlijks onder verantwoordelijkheid van de directie gemaakt op basis van de actualiteit, de cliënt- en medewerkerservaring, de kwaliteitsdoelen en de prioriteiten uit de praktijk. Het Kwaliteitskader Forensische Zorg is dit jaar voor het eerst onderdeel van het Jaarplan 2024. Daarom is daar waar relevant dit specifiek aangegeven.

Naast een jaarlijkse specifieke invulling van de strategische ambities is er in dit Jaarplan aandacht voor reguliere taken, gezonde bedrijfsvoering en het kwaliteitsmanagement. Het fundament waarop wordt gebouwd vergt immers onderhoud. In dit Jaarplan zijn deze onderwerpen in het laatste hoofdstuk opgenomen.

Het Jaarplan is vastgesteld in overleg met de Ondernemingsraad, het managementteam en de Raad van Toezicht.

Het Jaarplan wordt uitgewerkt naar teamplannen en plannen voor de ondersteunende diensten, het management en de directie. De teams formuleren daarover hun eigen focuspunten en concrete planning waarin staat welke medewerkers, wanneer een onderwerp oppakken.

Inhoud

1	Integrale aanpak.....	3
1.1	Inzet op informele zorg.....	3
1.2	Deelname aan pilot procesregie gemeente Rotterdam	3
1.3	Inzet op netwerksamenwerking	4
1.4	Mogelijkheden Wet langdurige zorg (Wlz)	5
2	Medewerkers in de zorg	5
2.1	Flexibele arbeidstijden ambulante medewerkers	5
2.2	Inzet budgetcoach	6
2.3	Onderzoek naar inzet ervaringskennis	6
3	Vernieuwen en kwaliteit.....	7
3.1	Ontwikkelen semimurale zorg	7
3.2	Integratie Kwaliteitskader Forensische Zorg (KKFZ).....	8
3.3	Verdere uitwerking en implementatie Interventietheorie	9
3.4	Versterken evaluatie zorgplan als geheel	9
3.5	Rotterdam: doorontwikkeling werkwijze Werkt!	10
4	Inzet op beperkte groei	10
4.1	Utrecht – ambulante plekken de Majoor	10
4.2	Rotterdam – ambulante/semimurale plekken Rochussenstraat	11
5	Werkgeverschap	12
5.1	Project vergroten mentale weerbaarheid medewerkers	12
5.2	Integrale aanpak veilige werkomgeving	13
5.3	Beroepscode sociaal werk en Kwaliteitsstandaard herstelondersteunende zorg	13
6	Medezeggenschap.....	14
6.1	Van Cliëntenraad naar Cliëntenpanels	14
6.2	De Jongere als ambassadeur	15
7	Maatschappelijke inzet.....	15
7.1	Alliantie Tante Sjaar	16
7.2	Duurzaamheid	16
8	Reguliere taken en bedrijfsvoering.....	16
8.1	Aanbesteding Wmo Rotterdam - 2025 en verder.....	16
8.2	Managementinformatiesysteem	17
8.3	Streefwaarden organisatie	17

1 Integrale aanpak

Uit de Meerjarenstrategie 2023-2028

Een krachtige aanpak is een allesomvattende integrale aanpak. Beschermd wonen en ambulante zorg in al zijn variaties vormen één geheel. Door al deze opties aan te bieden, spelen we snel en flexibel in op de individuele behoefte van een jongere. We blijven ons zorgaanbod voortdurend innoveren. Preventie is cruciaal in een tijd waarin de wachttijden voor zorg toenemen. Door begeleiding tijdens de wachttijd voorkomen we dat jongeren dieper in de problemen raken of uit zicht raken. Een tweede belangrijke focus voor de komende jaren is het versterken van integrale zorg door de rol van informele zorg te vergroten. Een eigen positief sociaal netwerk dat blijft bestaan nadat onze rol is beëindigd.

1.1 Inzet op informele zorg

Waarom doen we het?

De zorgvragen nemen toe en we moeten meer ondersteuning bieden. Om de kwaliteit te verhogen, om aan grotere zorgbehoefte van jongeren tegemoet te kunnen komen én om continuïteit te kunnen bieden wanneer onze zorg eindigt, zetten we meer in op het versterken van het informele netwerk rondom een jongere. De centrale vragen daarbij zijn: Op welke wijze draagt de samenwerking tussen professionele (formele) en vrijwillige (informele) ondersteuners concreet bij aan de ondersteuning voor jongeren? En hoe kunnen we structurele samenwerking organiseren?

Wat gaan we doen?

1. Inventariseren welke organisaties/mogelijkheden er in het sociaal domein in Rotterdam en in Utrecht bestaan – op wijk- en stedelijk niveau.
2. Kennismaken, uitwisselen en samenwerkingsafspraken maken.
3. Intern aandacht vragen voor actieve samenwerking op casusniveau en werkwijzen implementeren.

Onderdeel KKFZ

Evaluatiepunten

Betrokkenheid van informele zorg: Beoordeel in hoeverre informele zorgpartners actief betrokken zijn bij de zorgtrajecten. Evalueer of informele zorgpartners daadwerkelijk bijdragen aan de ondersteuning van jongeren.

Samenwerking en coördinatie: Evalueer de samenwerking en coördinatie tussen Maaszicht-Singelzicht en informele zorgpartners. Beoordeel of er duidelijke communicatielijnen en samenwerkingsafspraken zijn.

1.2 Deelname aan pilot procesregie gemeente Rotterdam

Waarom doen we het?

We willen bijdragen aan het verbeteren van de in- door- en uitstroom van jongeren in de Wmo en Forensische zorg. Met als doel de meest passende zorg te bieden en in te spelen op de ontwikkeling in de ondersteuningsbehoefte van een jongere.

Wat gaan we doen?

We nemen deel aan de pilot procesregie van de gemeente Rotterdam om de samenwerking met gemeentelijke instanties, andere zorgaanbieders en domeinen te bevorderen. Beperkingen en

tekorten in de zorgregelgeving te verminderen en de toegang tot zorg en andere domeinen te verbeteren. Doel van de pilot is het onderling contact in het zorgtraject te versterken.

Evaluatiepunten

Samenwerking met gemeentelijke instanties: Beoordeel de mate van samenwerking als resultaat van de pilot hoe deze heeft bijgedragen aan het verminderen van beperkingen en tekorten in de zorgregelgeving.

Impact op toegang tot zorg: Evalueer of de pilot heeft bijgedragen aan een betere toegang tot zorg voor jongvolwassenen.

Effectiviteit van de pilot: Evalueer of deelname aan de pilot voor procesregie door de gemeente Rotterdam heeft geleid tot verbeterde coördinatie en afstemming m.b.t. de doelgroep jongvolwassenen.

1.3 Inzet op netwerksamenwerking

Waarom doen we het?

Maaszicht-Singelzicht vervult een actieve rol in de samenwerking met andere stakeholders binnen en buiten de zorgketen. Maaszicht-Singelzicht neemt waar mogelijk het initiatief en draagt de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat alle betrokken partijen effectief bijdragen aan de netwerksamenwerking rondom jongvolwassenen.

Wat gaan we doen?

Maaszicht-Singelzicht voert overleg met de gemeente en partners en zet daarbij in op het identificeren van gezamenlijke doelen, het ontwikkelen van concrete actieplannen en het verzamelen van feedback.

1. Inzet op initiëren en verbeteren ketensamenwerking Singelzicht. Het Managers Overleg- Utrecht actief gebruiken om agendapunten aan te dragen voor beschermd wonen
2. Inzet op Extern Ketenoverleg Jeugd Maaszicht
3. Inzet op ketensamenwerking Forensische Zorg
4. Initiëren ketensamenwerking rond Werkt! Rotterdam

Onderdeel KKFZ

Evaluatiepunten

Doelstellingen: Evalueer of de gedeelde doelstellingen van de samenwerking worden nageleefd en of ze nog steeds relevant zijn voor de jongeren en de samenleving.

Samenwerkingsbereidheid: Beoordeel de bereidheid van partners om bij te dragen aan de gemeenschappelijke doelstellingen. Beoordeel de kwaliteit en frequentie van de communicatie tussen alle betrokken partijen om te zorgen voor een vlotte informatiestroom en werkende samenwerking.

Toegankelijkheid: Controleer of de jongeren toegang hebben tot de verschillende diensten en ondersteuning binnen de keten en of er geen obstakels zijn.

Continuïteit: Onderzoek hoe na het zorgtraject bij Maaszicht-Singelzicht blijvende ondersteuning wordt geboden en of dit aansluit bij de behoeften van de jongeren.

1.4 Mogelijkheden Wet langdurige zorg (Wlz)

Waarom doen we het?

Maaszicht-Singelzicht hebben al jaren een contract voor de Wlz. Gedachte daarachter is dat het gedeelte van onze jongeren die niet kan uitstromen naar zelfstandigheid en langer (soms levenslang) ondersteuning nodig heeft, recht heft op goede vervolgzorg. Echter in de praktijk blijkt dat onze jongeren niet over de drempel van de Wlz komen maar dat een deel van deze jongeren dus niet in aanmerking komt voor de ondersteuning die ze nodig hebben.

Wat gaan we doen?

1. Onderzoeken bij collega-zorgaanbieders wat hun ervaringen zijn.
2. Contact zoeken met het CIZ (indien mogelijk samen met de gemeenten en andere zorgaanbieders in de Wlz) om de drempel te verlagen.
3. Waar mogelijk een nieuwe werkwijze inclusief samenwerkingsafspraken implementeren.

Evaluatiepunten

Toegankelijkheid van de Wlz: Beoordeel in hoeverre de jongeren in aanmerking komen voor de Wlz en of ze daadwerkelijk toegang krijgen tot de benodigde zorg

Samenwerking met betrokken instanties: Evalueer de samenwerking met relevante instanties en organisaties die betrokken zijn bij de toegang en uitvoering van de Wlz.

2 Medewerkers in de zorg

Uit de Meerjarenstrategie 2023-2028

Wij willen zoveel mogelijk medewerkers in de zorg. Dit zijn medewerkers die direct jongeren ondersteunen. Goede zorg ontstaat immers in de relatie tussen de zorgverlener en de jongere. De complexiteit van het zorgsysteem en de verantwoordings-eisen vergen steeds meer aandacht. Zorgmanagement (werk aan de zorg) werd een vak apart. Het bewaken van de balans tussen werk in de zorg en werk aan de zorg wordt steeds belangrijker voor zorginstellingen. Wij ontlasten onze zorgverleners zoveel mogelijk van administratieve hindernissen door deze backoffice op te pakken. Het integrale zorgconcept minimaliseert eventuele interne belemmeringen.

2.1 Flexibele arbeidstijden ambulante medewerkers

Waarom doen we het?

Maaszicht-Singelzicht wil op de jongere afgestemde ondersteuning bieden. Dit geldt dus ook voor het tijdstip waarop ze ondersteuning krijgen en dat kan i.v.m. met hun school of werk s buiten de kantoortijden zijn. Ook in het weekend en op feestdagen zijn we beschikbaar. Voor Beschermd Wonen is dit vanzelfsprekend maar ook voor de ambulante zorg is dit de norm. Voor het nieuwe product semimurale zorg – zie paragraaf 3.1 - geldt dit des te meer.

Door flexibele arbeidstijden werken medewerkers op de tijden die hen uitkomen. De werknemers zijn dan niet gebonden aan vaste begin- of einduren en zijn (binnen grenzen voor bijvoorbeeld de Arbeidstijdenwet) vrij om zijn eigen werkschema zelf in te delen.

Vanuit het oogpunt van de werknemers: Flexibele arbeidstijden kunnen bijdragen aan een betere balans tussen werk en privé en vermindering ervaren werkdruk.

Vanuit de organisatie: Flexibele werkarbeidstijden leiden tot betere afstemming op de behoefte van een jongere (kwaliteit), mogelijk lager ziekteverzuim, hogere productiviteit en een aantrekkelijke positie op de arbeidsmarkt.

Wat gaan we doen?

Eind 2023 is over dit onderwerp een intern onderzoek uitgevoerd naar de mening en behoefte van medewerkers en leidinggevendenden. Nu blijkt dat zij hier positief tegenover staan, wordt er in overleg met de OR een pilot geïnitieerd. Nadat alle randvoorwaarden en veiligheidsaspecten gegarandeerd zijn, zullen we starten. Na drie maanden evalueren we de pilot en besluiten we of en hoe flexibele arbeidstijden voor ambulante medewerkers staand personeelsbeleid wordt.

Evaluatiepunten

Effect op zorgverlening: Beoordeel of flexibele arbeidstijden een positieve invloed hebben gehad op de ondersteuning van jongeren. Evalueer of de beschikbaarheid van ambulante medewerkers is verbeterd en of dit de relatie tussen zorgverlener en jongere heeft versterkt.

Efficiëntie en medewerkerstevredenheid: Onderzoek of flexibele arbeidstijden hebben geleid tot een efficiëntere inzet van medewerkers. Evalueer of het beheer van de balans tussen werk in de zorg en werk aan de zorg is verbeterd.

2.2 Inzet budgetcoach

Waarom doen we het?

De financiële zaken van onze jongeren worden steeds complexer en leggen daarmee een groot beslag op de ondersteuning. Het doorgronden van alle regelingen vergt steeds meer specialistische kennis. Vanuit de gemeente zijn er initiatieven als het expertiseteam financiën (ETF) en het Jongeren Schuldhelpverlening in Utrecht maar deze initiatieven heffen de dagelijkse hindernissen en de weerstand bij de jongeren niet op.

Wat gaan we doen?

Op verzoek van de mentoren is de functie van Budgetcoach gecreëerd. Deze functie richt zich op het ondersteunen van de mentoren op de financiële aspecten van de ondersteuning waaronder het verwerven van inkomen (W&I, DUO, werk), financieel overzicht/inzicht, budget- en inkomensbeheer, toeslagen, schuldhelpverlening, individuele fondsen, aanvragen bewindvoering en relaties met derden. In 2024 wordt deze functie ingezet en geëvalueerd.

Evaluatiepunten

Effect op financiële geletterdheid: Evalueer of de inzet van budgetcoaches heeft geleid tot een verbetering van de financiële geletterdheid van mentoren en jongeren. Evalueer of zij beter in staat zijn om financiële hindernissen te overwinnen.

Ondersteuning van mentoren: Beoordeel of de aanwezigheid van een budgetcoach de mentoren effectief ondersteunt. Evalueer of de mentoren daardoor minder belast zijn met financiële zaken en zich meer kunnen richten op de ondersteuning voor jongeren.

2.3 Onderzoek naar inzet ervaringskennis

Waarom doen we het?

Het inzetten van ervaringskennis is waardevol omdat het de unieke perspectieven, inzichten en behoeften van medewerkers die zelf ervaring hebben met een bepaalde situatie of uitdaging,

integreert. Door gebruik te maken van deze kennis kan Maaszicht-Singelzicht beter aansluiten op de behoeften van jongeren. Idealiter is de benadering dan meer doeltreffend en empathisch. Het draagt bij aan begrip en bevordert een inclusieve en participatieve aanpak van de ondersteuning.

Wat gaan we doen?

1. Verzamelen van ervaringsverhalen: het delen en verzamelen van persoonlijke ervaringen en om een dieper inzicht te krijgen in de uitdagingen, behoeften en succesverhalen van individuen.
2. Feedbackmechanismen: Implementeer gestructureerde feedbackmechanismen om voortdurende communicatie tussen de organisatie en medewerkers met ervaringskennis te bevorderen.

Onderdeel KKFZ

Evaluatiepunten

Identificatie van ervaringskennis: Onderzoek hoe ervaringskennis van medewerkers wordt geïdentificeerd en gedeeld binnen de organisatie. Beoordeel of er effectieve mechanismen zijn om deze kennis vast te leggen.

Toepassing van ervaringskennis: Evalueer in hoeverre de ervaringskennis van medewerkers wordt gebruikt om de zorg en ondersteuning aan cliënten te verbeteren. Meet de impact van deze kennis op de relatie tussen de mentor en de jongeren

3 Vernieuwen en kwaliteit

Uit de Meerjarenstrategie 2023-2028

Het is cruciaal dat de zorg evolueert in lijn met de behoeften van jongeren en de samenleving. Wij zetten daarom in op alle voor ons geldende kwaliteitskaders om een effectief werkend kwaliteitsmanagementsysteem te kunnen garanderen. Ons kwaliteitsbeleid beschrijft de processen en de uitvoering van deze kaders en wordt jaarlijks ge-audit en indien nodig aangepast. De eerdergenoemde groei is de katalysator voor vernieuwing en productontwikkeling. Ons kwaliteitsmanagementsysteem inclusief risicomanagement, is het instrument voor innovatie.

3.1 Ontwikkelen semimurale zorg

Waarom doen we het?

Ervan uitgaande dat er per 1-1-2025 een nieuwe contractperiode start voor de Wmo gemeente Rotterdam, wordt een nieuw product geïntroduceerd: semimurale zorg.

Dit product zit qua zorgzwaarte tussen intramurale en ambulante ondersteuning in. Het is een kans om het aanbod aan een jongere meer op maat (d.w.z. meer gefaseerd) aan te bieden en een meer geleidelijke overgang naar zelfstandigheid te creëren. Daarnaast kan het leiden tot een betere c.q. snellere doorstroom van een jongere uit intramuraal.

Wat gaan we doen?

1. Het inventariseren van de randvoorwaarden voor semimurale zorg en nagaan hoe Maaszicht aan deze voorwaarden kan voldoen (medewerkers, locatie, faciliteiten etc.).
2. Het inventariseren voor welk deel van onze doelgroep semimurale zorg wordt aangeboden.

3. Het beschrijven van een werkwijze en werkprocessen semimurale zorg en het opstellen van een implementatieplan.

Evaluatiepunten

Ontwikkelingsproces: Evalueer het ontwikkelingsproces inclusief de identificatie van de behoeften van jongeren en medewerkers, de ontwerpfase en de implementatie.

Effectiviteit van semimurale ondersteuning: Evalueer of semimurale zorg de jongere beter bereikt en of het bijdraagt tot hun tevredenheid. Evalueer of het de wachttijden voor zorg vermindert.

Resultaten en impact: Evalueer de resultaten en impact van semimurale zorg op jongeren en de samenleving in termen van herstel en re-integratie. Beoordeel of het product bijdraagt aan de doelstellingen van Maaszicht.

3.2 Integratie Kwaliteitskader Forensische Zorg (KKFZ)

Waarom doen we het?

Maaszicht-Singelzicht heeft per 01-01-2024 een nieuw langjarig contract voor de uitvoering van Forensische Zorg. In de beoordeling van de daarvoor aangeleverde aanbestedingsdocumenten zijn door DJI een aantal aandachtspunten meegegeven. Deze worden opgepakt en waar nodig opgelost. Daarnaast was 2023 het eerste jaar dat de implementatie van het KKFZ d.m.v. een nulmeting is getoetst. Een plan met de ontwikkelpunten is volgens de vereisten ingeleverd bij DJI. Het bleek dat we nog moeten werken aan de forensische scherpte. Belangrijke constatering is ook dat er geen werkend screeningsinstrument beschikbaar is voor jongeren in Beschermd Wonen. Zo'n instrument is wel gewenst voor cliënten met FZ én voor alle andere cliënten.

Wat gaan we doen?

1. Het integreren van het KKFZ in het bestaande kwaliteitsmanagementsysteem en de planning van het oplossen van de punten uit de nulmeting over 2023.
2. De aandachtspunten van DJI uit de aanbesteding Forensische Zorg worden opgevolgd.
3. Deelname aan Expertisenetwerk Forensische Zorg – vanuit EFP Dienst Justitiële Instellingen.
4. N.a.v. de nulmeting KKFZ – actief bijdragen aan de werkgroep m.b.t. de ontwikkeling van screeningsinstrument (BeRK) voor risico-taxatie in Beschermd Wonen en het integraal implementeren daarvan in ons werkproces via het model train-de-trainer.

Evaluatiepunten

Effectiviteit van integratie: Beoordeel of de integratie van het KKFZ in het kwaliteitsmanagement bijdraagt aan een verbetering van de kwaliteit en veiligheid van de zorg. Evalueer of de gestelde kwaliteitsnormen worden behaald.

Compliance met richtlijnen: In vervolg op de nulmeting: Onderzoek of de organisatie voldoet aan de richtlijnen van het KKFZ.

Impact van deelname: Beoordeel de impact en meerwaarde van de deelname aan expertisenetwerken Forensische Zorg op de zorg aan jongeren. Beoordeel of de kwaliteit van de zorg is verbeterd of dat het heeft bijgedragen aan innovatie.

Toepassing van screeningsinstrument: Beoordeel of het gebruik van het screeningsinstrument voor risicotaxatie heeft geleid tot een betere beoordeling van de risico's voor jongeren en de samenleving. Evalueer of dit heeft bijgedragen aan preventieve maatregelen.

Effectiviteit van risicotaxatie: Onderzoek of de risicotaxatie daadwerkelijk heeft geleid tot een betere beheersing van risico's en tot preventieve maatregelen. Evalueer of jongeren veiliger zijn als gevolg van deze aanpak.

3.3 Verdere uitwerking en implementatie Interventietheorie

Waarom doen we het?

De interventietheorie is opgesteld om een gestructureerd en onderbouwd kader te bieden voor het werken met jongeren bij Maaszicht-Singelzicht. De theorie identificeert de belangrijke randvoorwaarden en specifieke doelen en biedt concrete componenten om deze doelen te bereiken. Het waarborgt een methodische en gestandaardiseerde aanpak bij het ondersteunen van de jongere. Door de Interventietheorie is toetsing en ontwikkeling van onze werkwijze mogelijk.

Wat gaan we doen?

1. Interventietheorie borgen in teams Beschermd Wonen.
2. Interventietheorie toepassen op ambulante en semimurale zorg.
3. Elementen uit de KKFZ integreren in de Interventietheorie.

Onderdeel KKFZ

Evaluatiepunt

Toepassing: Evalueer in hoeverre de Interventietheorie is toegepast en gewaarborgd in de organisatie.

3.4 Versterken evaluatie zorgplan als geheel

Waarom doen we het?

Tijdens de externe audit van het kwaliteitsmanagementsysteem (HKZ GGZ) bleek dat we goed zijn in het evalueren van de zorgdoelen van jongeren, maar dat er minder structurele aandacht is voor het evalueren van het zorgplan van een jongere als geheel. Daardoor is de evaluatie van aspecten als de relatie tussen de jongere en zijn mentor, het individuele oordeel van de jongere over de gehele ondersteuning en bejegening onderbelicht. Dit behoeft aandacht omdat deze relatie van grote invloed is op het resultaat van de zorg én om de kwaliteit van de zorg systematisch te waarborgen en te verbeteren.

Wat gaan we doen?

1. Implementeren van een gestructureerde aanpak voor het evalueren van het zorgplan als geheel en het borgen daarvan in de werkwijze.
2. Het herzien van de evaluatieprocedure met het zorgplan als een integraal onderdeel van de werkwijze, inclusief de evaluatie van de relatie tussen de jongere en zijn mentor.
3. Stimuleren van actieve participatie van de jongere in het evaluatieproces, zodat hun perspectief en oordelen over de totale ondersteuning adequaat worden meegenomen.

Evaluatiepunten

Toepassing: Evalueer in hoeverre de evaluatie zorg(plan) als geheel is toegepast en gewaarborgd in de organisatie.

Effectiviteit van zorgplan-evaluaties: Beoordeel of de versterking van de evaluatie van het zorgplan heeft geleid tot betere zorgresultaten voor jongeren.

Clïenttevredenheid: Meet of jongeren tevreden zijn met de zorg(plan)evaluatie en of ze zich beter betrokken voelen bij hun zorgproces.

3.5 Rotterdam: doorontwikkeling werkwijze Werkt!

Waarom doen we het?

Tot 01-04-2023 was Werkt! een bedrijf -de fietsenwerkplaats 'De Rotterdamse Rijwielherstellert' - met klanten die betaalden voor een product of dienst. Omdat Werkt! merkte dat het bedrijf niet goed meer liep, is besloten om De Rotterdamse Rijwielherstellert te sluiten voor klanten. De werkplaats wordt nog wel gebruikt om aan fietsen te werken en voor andere ambachtelijke projecten.

Daarnaast is het Werk & Educatie Programma (WEP) van Maaszicht, een dagbestedingsproject van voor jongeren die niet naar school gaan of geen werk hebben, geïntegreerd in Werkt!. Het nieuwe Programma Werkt! 2023-2024 is intussen beschreven.

Wat gaan we doen?

1. Uitvoeren Werkt! volgens de nieuwe werkwijze.
2. Samenwerkingsafspraken versterken om een ketensamenwerking op te bouwen met collega-aanbieders van dagbesteding en bedrijven – vergelijkbaar met de COJ-keten. Doel van deze samenwerking is afstemming en de jongere op voor hem de juiste plek te krijgen – ook bij uitstroom.

Evaluatiepunten

Doelgroep bereik: Evalueer of het programma erin slaagt om de beoogde doelgroep van jongeren tussen 18 en 26 jaar te bereiken

Motivatie en betrokkenheid: Evalueer de betrokkenheid en motivatie van jongeren om deel te nemen aan Werkt!. Meet in hoeverre ze actief deelnemen aan modules en activiteiten en in hoeverre ze hun motivatie gedurende het traject behouden.

Uitstroomresultaten: Beoordeel het succes van de uitstroom van jongeren naar opleidingen, werk, vrijwilligerswerk, of andere positieve perspectieven. Analyseer in welke mate de deelnemers beter zijn voorbereid op hun volgende stappen in het leven.

4 Inzet op beperkte groei

Uit de Meerjarenstrategie 2023-2028

In de afgelopen jaren hebben wij onze zorgcapaciteit gestaag vergroot. Schoksgewijs, door overname van activiteiten van anderen, en geleidelijk als gevolg van de groeiende vraag naar ambulante zorg. De meerwaarde lag in het verbeteren van de kwaliteit en mogelijkheden van zorg op maat aansluitend bij de behoefte van een jongere. Onze ambitie is te blijven groeien in de ambulante zorg met behoud van de voordelen van een kleinschalige organisatie.

4.1 Utrecht – ambulante plekken de Majoor

Waarom doen we het?

De Majoor is een nieuw te verbouwen complex woningen met een gemengde woonvorm met een combinatie van reguliere huurders en jongeren uit de Beschermd Wonen en de maatschappelijke opvang. In totaal zijn er 140 woningen. 43 daarvan worden toegewezen aan huurders via het Leger des Heils of Maaszicht-Singelzicht. De beoogde opleveringsdatum is februari 2025.

Voor onze doelgroep is dit een kans op uitstroom naar een eigen woning. Deze zijn in Utrecht schaars en bovendien kunnen we met dit project de zorg meer faseren en op maat aanbieden.

Wat gaan we doen?

1. Het concept de Majoor samen met andere zorgorganisaties en de woningbouwvereniging uitwerken.
2. Bepalen voor welk deel van de doelgroep dit concept een oplossing biedt.
3. De werkwijze en werkprocessen “wonen in de Majoor” beschrijven en een implementatieplan opstellen.

Evaluatiepunten

Toegankelijkheid van de Majoor: Beoordeel of de uitbreiding van ambulante plekken in de Majoor in Utrecht heeft geleid tot een verbeterde toegankelijkheid van zorg voor jongeren in de regio Utrecht. Evalueer of jongeren gemakkelijker toegang hebben tot zorg op maat.

Kwaliteit van de zorg: Meet of de uitbreiding van ambulante plekken heeft bijgedragen aan een verbetering van de diversiteit producten/ kwaliteit van de geboden zorg. Evalueer of jongeren tevreden zijn met de zorg die zij in de Majoor ontvangen.

Effect op groeiende vraag: Onderzoek of de uitbreiding van ambulante plekken in Utrecht in staat is geweest om tegemoet te komen aan de groeiende vraag naar ambulante zorg. Evalueer of de beschikbaarheid van zorg de vraag heeft ingehaald.

4.2 Rotterdam – ambulante/semimurale plekken Rochussenstraat

Waarom doen we het?

In 2023 is Maaszicht door de woningbouwvereniging gevraagd om alle plekken in het wooncomplex Rochussenstraat 357 onder haar beheer te nemen. Behalve dat dit een uitbreiding van het aantal ambulante zorgwoningen voor jongeren is, biedt het ons ook de kans om de semimurale zorg te faciliteren.

Wat gaan we doen?

In 2024 komen een aantal extra studio's beschikbaar. Deze worden opgeknapt en toegevoegd aan het aanbod. Het totale complex wordt beoordeeld op de te nemen facilitaire voorzieningen.

Evaluatiepunten

Toegankelijkheid van Rochussenstraat: Beoordeel of de uitbreiding van ambulante/semimurale plekken in Rochussenstraat in Rotterdam heeft geleid tot een verbeterde toegankelijkheid van zorg voor jongeren in de regio Rotterdam.

Effect op groeiende vraag: Onderzoek of de uitbreiding van ambulante/semimurale plekken in Rotterdam in staat is geweest om tegemoet te komen aan de groeiende vraag naar deze vormen van zorg. Evalueer of de beschikbaarheid van zorg de vraag heeft ingehaald.

5 Werkgeverschap

Uit de Meerjarenstrategie 2023-2028

Maaszicht-Singelzicht is zorgverlener én werkgever die bijdraagt aan hoogwaardige werkgelegenheid in een veilige werkomgeving. In een tijd waarin er veel aandacht is voor het tekort aan arbeidskrachten staat dit hoog op onze agenda. Wij zetten in op goed werkgeverschap door te investeren in onze medewerkers en door hen op duurzame wijze aan onze organisatie te verbinden. Leidend is een vast bestand van gemotiveerde en gekwalificeerde medewerkers. Alleen zo zijn wij een toekomstbestendige organisatie die effectieve zorg biedt aan een complexe doelgroep. Wij realiseren ons dat het werk zowel dankbaar als veeleisend kan zijn voor onze medewerkers. Daarom is ons personeelsbeleid gebaseerd op menselijke maat en samenwerking. Wij willen een aantrekkelijke werkgever zijn waar mensen graag werken.

5.1 Project vergroten mentale weerbaarheid medewerkers

Waarom doen we het?

Maaszicht-Singelzicht zet actief in op het terugdringen van het ziekteverzuim. Enerzijds omdat ziekteverzuim druk legt op de organisatie. Anderzijds omdat dat in het belang is van medewerkers. Uit analyse blijkt dat een substantieel deel van het ziekteverzuim verband houdt met mentale klachten van medewerkers. Dit is zowel het geval bij medewerkers die langdurig ziek zijn als bij medewerkers die zich regelmatig enkele dagen ziek melden.

Medewerkers in de zorg kiezen dikwijls mede op basis van eigen ervaringen voor het vak. Ook bij Maaszicht-Singelzicht is dit het geval. Daarboven kan het werken met de doelgroep een mentale belasting met zich mee brengen door incidenten of ervaringen met jongeren en door de wrijving vanwege het noodzakelijke begrenzen van cliënten. Maaszicht wil de mentale weerbaarheid van medewerkers bevorderen. Preventief voor alle medewerkers – uit principe want het kan iedereen overkomen - en vanwege de verbinding met de organisatie - en specifiek/individueel wanneer daar aanleiding voor is.

Wat gaan we doen?

1. We voeren in samenwerking met PGGM&co de Vitaliteitsmonitor uit. Eind 2023 een nulmeting op basis waarvan in 2024 gerichte maar algemene inzet mogelijk is. Daarna kan de monitor herhaald worden om de resultaten van de inzet te meten.
2. Samenwerking met nieuwe arbodienst – expliciet aandacht voor mentale weerbaarheid en PMO.
3. Actief sturen op opnemen vakantiedagen.
4. Lidmaatschapsportvereniging in LBB.

Evaluatiepunten

Feedback over Mentale Weerbaarheid: Verzamel regelmatig feedback van medewerkers over hun mentale welzijn en weerbaarheid. Vraag medewerkers specifiek naar de uitdagingen en stressfactoren die ze ervaren en hoe ze denken dat deze kunnen worden aangepakt.

Beschikbaarheid van Ondersteuningssystemen: Evalueer of er voldoende toegang is tot ondersteuningssystemen voor medewerker. Zorg ervoor dat medewerkers zich bewust zijn van deze middelen en dat ze laagdrempelig beschikbaar zijn.

Gebruik van Ondersteuningssystemen: Meet het gebruik van de beschikbare ondersteuningssystemen door medewerkers. Beoordeel of medewerkers inderdaad gebruikmaken van deze middelen wanneer ze behoefte hebben aan ondersteuning.

5.2 Integrale aanpak veilige werkomgeving

Waarom doen we het?

Maaszicht-Singelzicht moet en wil als werkgever een veilige werkplek garanderen. Aspecten daarvan zijn: de fysieke/facilitaire omgeving maatregelen, sociale veiligheid, psychologische veiligheid, grensoverschrijdend gedrag door cliënten/collega's/leidinggevenden en de inrichting van het meldingsproces. Nadat in 2023 het meldingsproces is getoetst aan de Handreiking meldingen (seksueel) grensoverschrijdend op de werkvloer en in orde is bevonden, is dit onderwerp in overleg met de OR op de agenda gezet voor 2024.

Wat gaan we doen?

1. Uitvoeren plan van aanpak Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RIE) en waar nodig extra bieden van facilitaire ondersteuning.
2. Binnen het integrale veiligheidsbeleid benadrukken van psychologische/sociale veiligheid in de teams.
3. Organiseren van een "Week van de veiligheid".
4. De aanpak Grensoverschrijdend gedrag evalueren (uitgevoerd door de OR). Grensoverschrijdend gedrag door cliënten, collega's, leidinggevenden.
5. Evaluatie omgaan met agressie – standaard opgenomen in het scholingsplan.

Onderdeel KKFZ

Evaluatiepunten

Effectiviteit van RIE: Evalueer de effectiviteit van het plan van aanpak de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RIE) binnen de organisatie. Bekijk of alle relevante risico's in kaart zijn gebracht en beoordeel de genomen maatregelen om deze risico's te verminderen of te elimineren.

Metten van Psychologische Veiligheid: Evalueer de mate van psychologische veiligheid op de werkvloer door het verzamelen van feedback van medewerkers. Beoordeel of medewerkers zich vrij voelen om zorgen, fouten of zorgen te uiten zonder angst voor repercussies.

Sociale Veiligheid in de teams: Beoordeel de effectiviteit van teamdynamiek in het waarborgen van sociale veiligheid. Analyseer hoe medewerkers in teams samenwerken en hoe goed ze elkaar ondersteunen in het bevorderen van een veilige en ondersteunende werkomgeving.

Effectiviteit van Interventies: Beoordeel de effectiviteit van de interventies die zijn geïmplementeerd. Onderzoek of deze interventies hebben geleid tot verbeteringen m.b.t. ervaren veiligheid.

Evaluatie van Omgaan met Agressie - Trainingseffectiviteit: Evalueer de effectiviteit van trainingen met betrekking tot het omgaan met agressie. Onderzoek of medewerkers beter zijn voorbereid om agressieve situaties op de werkplek aan te pakken en zichzelf en anderen te beschermen.

5.3 Beroepscode sociaal werk en Kwaliteitsstandaard herstelondersteunende zorg

Waarom doen we het?

Het hanteren van de Beroepscode sociaal werk en de Kwaliteitsstandaard herstelondersteunende zorg biedt richtlijnen en normen voor het waarborgen van integriteit, professionaliteit en kwaliteit.

Deze kaders zijn een leidraad voor het handelen van medewerkers t.o.v. jongeren, zowel ethisch als praktisch. Ze bevorderen een herstelgerichte benadering in de zorg.

Wat gaan we doen?

1. Het integreren van de Beroepscode en Kwaliteitsstandaard in onze werkwijzen als kompassen voor ethisch handelen en hoogwaardige zorg.
2. Oriëntatie op Kwaliteitsstandaard voor professionals herstel ondersteunende zorg (via branchevereniging Valente) – in eerste instantie heeft dit vooral te maken met werkgeverschap.
3. Beoordelen of het Beroepencompetentiemodel voor sociaal werker wordt gebruikt voor de ontwikkeling van medewerkers.

Evaluatiepunten

Implementatie van de Beroepscode: Evalueer in hoeverre de Beroepscode voor professionals in sociaal werk is geïntegreerd in de praktijk van de medewerkers. Beoordeel of de ethische normen en waarden in de dagelijkse werkzaamheden worden nageleefd en of de werkwijze moet worden aangevuld.

Competentieontwikkeling: Beoordeel of medewerkers de benodigde competenties ontwikkelen en of dit bijdraagt aan de effectiviteit van hun ondersteuning.

6 Medezeggenschap

Uit de Meerjarenstrategie 2023-2028

Het is cruciaal dat alle belanghebbenden actief deelnemen en bijdragen. Dit geldt voor de jongeren, de medewerkers, het bestuur en de raad van toezicht. De ondernemingsraad en de cliëntenraad spelen een centrale rol. Zij brengen waardevolle inzichten die leiden tot een beter begrip. Ideeën over wat goed is ontstaan bij jongeren en werknemers gewoon in de alledaagse praktijk. Via medezeggenschap betrekken we al deze perspectieven op de ontwikkeling van de zorg. Elke dag leren we van de ervaringen van de jongeren en medewerkers.

6.1 Van Cliëntenraad naar Cliëntenpanels

Waarom doen we het?

Net als iedere zorgorganisatie is Maaszicht-Singelzicht verplicht een Cliëntenraad te hebben. Ook zelf hechten we daar veel belang aan omdat zeggenschap van de jongeren enorm bijdraagt aan de kwaliteit van de ondersteuning. Door de jaren heen is, ondanks veel inzet, de continuïteit van de Cliëntenraad en de externe ondersteuning een struikelblok geweest. Maaszicht-Singelzicht gaat daarom op zoek naar aanvullende creatieve manieren van medezeggenschap.

Wat gaan we doen?

Naast de bestaande praktijk van Cliëntenraden worden Cliëntenpanels opgezet. Thematisch – bijvoorbeeld veiligheid – wordt met de jongeren een korte reeks open bijeenkomsten georganiseerd waarin d.m.v. een dialoog gericht feedback wordt opgehaald.

Evaluatiepunten

Effectiviteit van de cliëntenraad: Evalueer of de externe ondersteuning van de cliëntenraden leiden tot kwalitatieve inbreng en participatie van de jongeren.

Effectiviteit van Cliëntenpanels: Evalueer de effectiviteit van het verbreden van de medezeggenschapstructuur met cliëntenpanels. Beoordeel of deze overgang heeft geleid tot meer betrokkenheid en participatie van jongeren en of het heeft bijgedragen aan een beter begrip van hun behoeften en wensen.

6.2 De Jongere als ambassadeur

Waarom doen we het?

Het inzetten van jongeren als ambassadeur leidt tot meer bewustzijn bij de medewerkers en de organisatie op wat er echt toe doet. Ook kunnen ex-bewoners bijdragen aan het motiveren van huidige bewoners. Deze aanpak draagt bij aan een beter begrip van de behoeften van jongeren en wordt hun vertegenwoordiging in besluitvormingsprocessen versterkt.

Wat gaan we doen?

1. Om de effectiviteit van jongerenambassadeurs te kunnen beoordelen, formuleren we concrete voorwaarden en doelstellingen voor hun ambassadeurschap.
2. We gaan op zoek naar ambassadeurs onder ex-cliënten en bespreken met hen wat zij kunnen/willen bijdragen.
3. We voeren minstens één pilot uit en evalueren de resultaten op onderstaande punten.

Evaluatiepunten

Effectiviteit van een Jongerenambassadeur: Evalueer de rol van jongeren als ambassadeur. Onderzoek of ze in staat zijn geweest om de stem van jongeren effectief over te brengen. Beoordeel of deze aanpak heeft bijgedragen aan een beter begrip van de behoeften en zorgen van jongeren en invloed heeft gehad op de besluiten.

Geformuleerde resultaten van Ambassadeurschap: Stel doelstellingen voor jongerenambassadeurs op en evalueer of ze deze hebben bereikt.

7 Maatschappelijke inzet

Uit de Meerjarenstrategie 2023-2028

Onze specialisatie verplicht ons om standpunten in te nemen en duidelijk te laten zien waar wij voor staan. We zien het als onze taak om de maatschappelijke kwestie van dak- en thuisloze jongeren op de agenda te houden van de samenleving, politiek en overheid. Problemen van jongeren zijn niet slechts individuele kwesties. Hun problemen zijn onderdeel van een bredere maatschappelijke context van armoede, sociale problemen, opvoedingsvragen en kansenongelijkheid. Wanneer de samenleving onder druk staat zijn onze jongeren vaak het eerste kind van de rekening. Sociale en politieke ontwikkelingen droegen eraan bij dat een jongere in een situatie terecht komt waarin hij onze zorg nodig heeft. Daarom vragen we aandacht voor preventie en zijn wij actief betrokken bij initiatieven als de Alliantie Tante Sjaar. Onze maatschappelijke betrokkenheid komt ook tot uiting door onze bijdrage aan zowel wetenschappelijk als praktijkgericht onderzoek. We ontwikkelen een eigen Interventietheorie om onze aanpak en de effecten daarvan te beschrijven. We dragen bij aan algemeen onderzoek en ondersteunen medewerkers die voor hun opleiding een praktijkonderzoek uitvoeren.

7.1 Alliantie Tante Sjaar Rotterdam

Waarom doen we het?

Maaszicht is lid van de Alliantie Tante Sjaar. Een Rotterdamse aanpak waarin zorgaanbieders zich hebben verenigd om aandacht te vragen voor maatschappelijke thema's als bestrijden dak- en thuisloosheid, armoede, participatie, huiselijk geweld en integrale aanpak van problemen.

Wat gaan we doen?

Maaszicht blijft actief in de Alliantie Tante Sjaar.

Evaluatiepunten

Betrokkenheid en Impact: Evalueer de betrokkenheid van Maaszicht bij de Alliantie 'Tante Sjaar' en onderzoek welke concrete impact deze betrokkenheid heeft gehad op de aanpak van dak- en thuisloze jongeren en kwetsbare burgers

7.2 Duurzaamheid

Waarom doen we het?

Ook wij als Maaszicht hebben een impact op het milieu en de klimaatverandering. Onze betrokkenheid komt tot uiting in concrete acties, waarbij we bewust handelen om een collectieve inspanning te leveren om onze ecologische voetafdruk te verminderen. Duurzaamheid is steeds vaker een paragraaf in aanbestedingen contracten. Los daarvan willen we een voorbeeld zijn voor onze jongeren.

Wat gaan we doen?

1. Wanneer financieel en bouwkundig mogelijk wordt het dak van de locatie Kleiweg verduurzaamd - uiteraard in overleg met de Verre Bergen als eigenaar pand.
2. Wittevrouwenkade Utrecht. In overleg met Stichting Studenten Huisvesting (SSH- verhuurder) renovatie dak en overige isolatie.
3. Per team wordt er één duurzaamheidsdoel en maatregel geformuleerd en uitgevoerd.

Evaluatiepunten

Maatregelen: Evalueer de duurzaamheidsmaatregelen die de organisatie heeft ingezet, zoals het verminderen van ecologische voetafdruk, energiebesparing, afvalbeheer. Beoordeel hoe effectief deze maatregelen zijn geïmplementeerd.

Betrokkenheid medewerkers: Onderzoek in hoeverre medewerkers zich betrokken voelen bij duurzaamheidsinitiatieven. Beoordeel of er bewustwording en acceptatie is onder medewerkers en of ze actief bijdragen.

8 Reguliere taken en bedrijfsvoering

8.1 Aanbesteding Wmo Rotterdam - 2025 en verder

In het tweede kwartaal schrijft de gemeente Rotterdam een aanbesteding voor de uitvoering van de Wmo uit. De beoogde contractperiode loopt vanaf 01-01-2025 tot 2028 met opties tot verlenging.

Evaluatiepunten

Is het gelukt om met de aanbesteding een nieuw contract met de gemeente Rotterdam te verwerven?

8.2 Managementinformatiesysteem

Waarom doen we het?

Wat gaan we doen?

1. Verbeteren van het managementinformatiesysteem voor managers hulpverlening en directie. Welke informatie moet waar worden vastgelegd om over voldoende sturingsinformatie te beschikken?
2. Ketenpartneronderzoek wordt toegespitst op het niveau waarop wordt samengewerkt en het soort samenwerking (bijvoorbeeld reclasseerders). Het werkproces Ketenpartneronderzoek wordt herschreven en aangepast.
3. Interne audits – richten op thema's die 'goed' lopen en onderwerpen uit dit Jaarplan

Onderdeel KKFZ

8.3 Streefwaarden organisatie

	Waar/hoe en wat?	Streefwaarde voor evaluatie	Monitoring
Bezetting	Beschermd Wonen	95% bezetting	Wekelijks
	Ambulant Voorzorg en Buitenzorg Werkt!	Gemiddeld bezetting 2023 Continueren en uitbreiden 12 deelnemers per jaar	Driemaandelijks Driemaandelijks Maandelijks
Prijsniveau	Continueren		Half jaarlijks
Varianten in financiering	Forensische Zorg	Continuering aandeel zoals in 2023	Maandelijks
	Jeugdwet en Wlz Wmo extramuraal	Voorzetting contract Oriëntatie en afsluitencontracten waar mogelijk	
Fondsen	Fondsen activiteiten voor jongeren	Volgens begroting 25 K voor Maaszicht en voor Singelzicht	Jaarlijks
Kwaliteitsmanagement	Medewerkersraadpleging Thematisch – op onderwerpen uit Jaarplan Regulier (interne audits, raadpleging door OR, raadpleging door MH's etc.)	Verzamel feedback voor medewerkers om te beoordelen of ze zich verbonden voelen met de organisatie.	Volgens planning
	Clïentraadpleging Thematisch – cliëntenpanel onderwerpen uit Jaarplan	Verzamel feedback van de jongeren om te beoordelen of zij tevreden zijn met de geboden zorg en	Volgens planning

	Regulier (exitinterviews, cliëntenraad, raadpleging door organisatie).	ondersteuning. Evalueer of zij zich gesteund voelen en of ze zich serieus genomen voelen.	
Faciliteiten	OR	Faciliteiten voor medewerkers zijn in orde Minstens 4 bijeenkomsten met de directie per jaar	Driemaandelijks
Ziekteverzuim	Verzuim in breder perspectief	Maximaal 5% Monitoren en acteren n.a.v. arbeidsgerelateerd verzuim, langdurig verzuim en frequent verzuim	Maandelijks
Gekwalificeerd personeel	Op teamniveau inzet op scholing/training Inzet op LBB Werving	Scholingsplan 2024 sluit aan op behoefte medewerkers (o.a. geconstateerd door TC's) en wordt conform plan uitgevoerd. Uitwisseling tussen MZ en SZ. LBB wordt besteed Nieuwe medewerkers	Jaarlijks Jaarlijks bij Jaarrekening Doorlopend
ICT	Veiligheid/privacy	De ICT-infrastructuur blijft up-to-date en veilig blijkend uit de Privacy Impact Analyse en de Risico Analyse ICT	Doorlopend op bedreigingen en evaluatie jaarlijks
Reputatie	Positief oordeel van de gemeenten en andere partners	Verzamel feedback	Doorlopend