



Stichting IBASS

Jaarverslag 2022

Voorwoord Raad van Bestuur

Stichting IBASS is een samenwerkingsverband van zelfstandige autismecoaches. Bij IBASS hebben we allemaal hetzelfde doel: mensen met autisme een zo zelfstandig mogelijke plek geven in de samenleving. Dit doen we door naast de cliënt te gaan staan.

In 2022 heeft IBASS een lichte daling doorgemaakt, zowel in het aantal cliënten dat we mochten begeleiden als in het aantal coaches dat zich bij ons heeft aangesloten. De vraag naar onze begeleiding is ongewijzigd groot, maar door de krapte op de arbeidsmarkt werd er sterk getrokken aan onze hoogopgeleide en gespecialiseerde coaches. Daardoor moesten we het doen met iets minder coaches. Het zoeken naar nieuwe coaches gaat onverminderd voort en zal ook in 2023 een speerpunt blijven. We zullen de hoge eisen die wij aan onze coaches stellen echter niet naar beneden bijstellen, integendeel. Hoge kwaliteit van onze begeleiding blijft ons belangrijkste doel.

Als bestuur vinden wij het belangrijk om de belangen van mensen met autisme onder de aandacht te brengen en om de begeleiding die nodig is zo goed mogelijk uit te voeren. Aangezien wij naast bestuurslid zelf ook autismecoach zijn merken we in de dagelijkse praktijk dat er veel goed werk wordt verricht en dat er nog veel werk te verrichten is. Dit motiveert en inspireert ons om ons onverminderd in te zetten voor de mensen met autisme en hun naasten.

Bij deze willen we onze medewerkers en coaches, maar eigenlijk iedereen die heeft meegeholpen aan het reilen en zeilen van IBASS, danken voor hun inzet. Verder danken we onze cliënten en opdrachtgevers voor het in ons gestelde vertrouwen.

Bart van Roosmaelen, Nanda Koopmanschap en Arnold Kraakman
Raad van Bestuur, 12 mei 2023 (update 16 september 2023)

Inhoud

Voorwoord Raad van Bestuur	2
1 Uitgangspunten verslaglegging	4
2 Profiel van de organisatie.....	5
2.1 Algemene identificatiegegevens	5
2.2 Doelstellingen en activiteiten.....	5
2.3 Structuur van de organisatie	6
2.4 Kerngegevens	7
2.5 Samenwerkingsrelaties en stakeholders.....	8
3 Bestuur, toezicht, bedrijfsvoering en medezeggenschap.....	10
3.1 Normen voor goed bestuur oa Governance Code Zorg	10
3.2 Raad van Bestuur.....	10
3.3 Raad van Toezicht.....	11
3.4 Cliëntenadviesraad	14
4 Beleid, inspanningen en prestaties	15
4.1 Resultaat van uitgesproken verwachting uit voorgaand jaar.....	15
4.2 Meerjarenbeleid.....	15
4.3 Algemeen beleid 2022.....	15
4.4 Kwaliteitsbeleid algemeen	16
4.5 Kwaliteitsbeleid cliënten	18
4.6 Kwaliteitsbeleid medewerkers	19
4.7 Klachten, calamiteiten en incidenten.....	19
4.8 Maatschappelijk verantwoord ondernemen	21
4.9 Risicomanagement	22
4.10 Financieel beleid.....	23
5 Toekomst.....	24
5.1 Behoud van alle sterkten.....	24
5.2 Cliëntenadviesraad.....	24
5.3 Voldoende coaches voor de vraag naar autismebegeleiding.....	24
a. Betrokkenheid huidige coaches verhogen	24
b. Ervaren autismecoaches helpen om ZZP-er bij IBASS te worden	24
c. Opleiden studenten en pas afgestudeerden	24
5.4 Nieuwe jeugdcoaches aantrekken	24
5.5 Ontwikkeling organisatie.....	25

1 Uitgangspunten verslaglegging

Voor u ligt het Jaarverslag 2022 van Stichting IBASS. Samen met de Jaarrekening van 2022 vormt dit de Jaarverantwoording 2022.

In dit Jaarverslag wordt een Bestuursverslag gecombineerd met een Maatschappelijk verslag.

In een Bestuursverslag wordt verantwoording afgelegd over de financiële resultaten en de keuzes die gemaakt zijn. Daarmee is het Bestuursverslag een toelichting op de Jaarrekening.

In een Maatschappelijk verslag wordt het verhaal achter de cijfers toegelicht. Onderwerpen die daar aan de orde komen zijn kwaliteit, klachten, bestuur, beleid en doelstellingen van de organisatie.

Dit document is tot stand gekomen onder verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur. Bij het opstellen van dit verslag is gebruik gemaakt van de richtlijnen zoals verwoord in Jaarverantwoording zorg en jeugd 2020 van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Daarnaast hebben we rekening gehouden met de eisen die gemeenten aan ons stellen bij de jaarverantwoording.

2 Profiel van de organisatie

2.1 Algemene identificatiegegevens

Naam verslagleggende rechtspersoon:	Stichting IBASS
Rechtsvorm:	Stichting zonder winstoogmerk
Publieksnaam:	IBASS
Postadres:	Klaphekweg 40 ^e , 6713 HN Ede
Telefoonnummer:	0318-668033
Emailadres:	info@ibass.nl
Website:	www.ibass.nl
Nummer Kamer van Koophandel:	09213007

2.2 Doelstellingen en activiteiten

Stichting IBASS heeft zich ten doel gesteld om mensen met autisme zo goed mogelijk te begeleiden, zodat ze maximaal zelfstandig kunnen functioneren in deze voor hen soms zo ingewikkelde maatschappij. IBASS doet dit in het grootste deel van Gelderland en een belangrijk deel van Utrecht. We hebben goede samenwerking opgebouwd met onze belangrijkste opdrachtgevers, te weten in totaal 52 gemeenten. Zowel jeugd als volwassenen horen tot onze doelgroep, en uiteraard begeleiden we zowel de mensen met autisme als hun naasten.

Missie

IBASS levert gespecialiseerde begeleiding op maat aan mensen met een Autisme Spectrum Stoornis (ASS) naar maximale zelfstandigheid. De hoogopgeleide en zeer ervaren coaches van IBASS begeleiden mensen met ASS met een gemiddelde tot bovengemiddelde intelligentie. We bieden levensloopbegeleiding aan mensen die aanlopen tegen complexe problematiek in diverse levensgebieden.

Visie

IBASS stelt de zorgvrager centraal. De zorgvrager is een uniek persoon, die zelf richting geeft aan zijn/haar leven en zoveel mogelijk zelf bepaalt welke zorg hij/zij nodig heeft. Professionele zorg is een aanvulling op het leven van de zorgvrager. De professional zal de zorgvrager ondersteunen en adviseren en indien nodig neemt hij taken en/of de regie over. De zorgvrager geeft zelf richting aan de begeleiding ('begeleiding op maat') en zorgvrager en zorgverlener hebben een gelijkwaardige positie. We werken toe naar een betere balans tussen draagkracht en draaglast, het terugkrijgen of behouden van eigen regie, maximale zelfredzaamheid en versterking van het sociale netwerk.

Levensloopbegeleiding betekent voor ons dat wij begeleiding bieden in alle levensfasen en dat wij aandacht hebben voor alle leefgebieden. De leefgebieden die wij onderscheiden zijn: huisvesting, financiën, sociaal netwerk, huiselijke relaties, lichamelijke gezondheid, psychische gezondheid, activiteiten dagelijks leven, maatschappelijke participatie, dagbesteding, verslaving en justitie.

Uitgangspunten in onze begeleiding zijn:

- Behoud van regie over eigen leven

Begeleiding is altijd afgestemd op de kracht en vaardigheden van de cliënt. Wij sluiten hierop aan, maar nemen de regie niet over. Wij ondersteunen bij het maken van keuzes in het leven en het opbouwen van vaardigheden.

- Maatschappelijke participatie

Deelname aan het maatschappelijk leven is van belang voor een positief gevoel van eigenwaarde. Een belangrijk onderdeel van onze begeleiding is het zoeken naar een passende invulling van deelname aan de maatschappij.

- Balans draagkracht en draaglast

Mensen met ASS ervaren sneller druk en er moet rekening worden gehouden met de kans op overbelasting. Het ondersteunen van cliënten om zicht te krijgen op hun belastbaarheid en om manieren aan te dragen om te leren omgaan met druk zijn belangrijke aandachtspunten.

- Zelfredzaamheid, zelfreflectie en inzicht

Mensen kunnen beter passende keuzes maken als ze inzicht hebben in eigen kracht, vaardigheden en minder sterk ontwikkelde vermogens. Het vergroten van zelfkennis en het onder ogen zien en accepteren van beperkingen zijn belangrijk om realistische verwachtingen te hebben en goede keuzes te maken voor studie, werk, hobby's en andere activiteiten.

- Ondersteuning van het netwerk

Ouders en anderen om de persoon met ASS heen kunnen een cruciale rol spelen in het dagelijks functioneren. Wij stemmen onze begeleiding af met dit netwerk, ook wel steunkring genoemd, en werken aanvullend op de steun die de directe omgeving al biedt.

Activiteiten

De kernactiviteit van IBASS is ambulante begeleiding. Onze coaches begeleiden in de leefomgeving van de cliënt. Vaak is dat thuis, soms op het werk, opleiding of vereniging. Enkele andere activiteiten die IBASS verzorgt zijn het geven van lezingen en trainingen, begeleiden van gespreksgroepen, organiseren van autisme-café's in Wageningen en Ede, en het geven van gevraagd en ongevraagd advies aan partijen die te maken hebben met mensen met autisme.

2.3 Structuur van de organisatie

Juridische structuur

IBASS is een stichting die in 2009 is opgericht en is ontstaan uit een samenwerking van zelfstandige autismecoaches. IBASS hanteert het zogenoemde Raad van Bestuur/Raad van Toezichtmodel. De stichting wordt bestuurd door een Raad van Bestuur (het bestuur), waarbij alle bestuursleden tevens werkzaam zijn als autismecoach. Het bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

Besturingsmodel

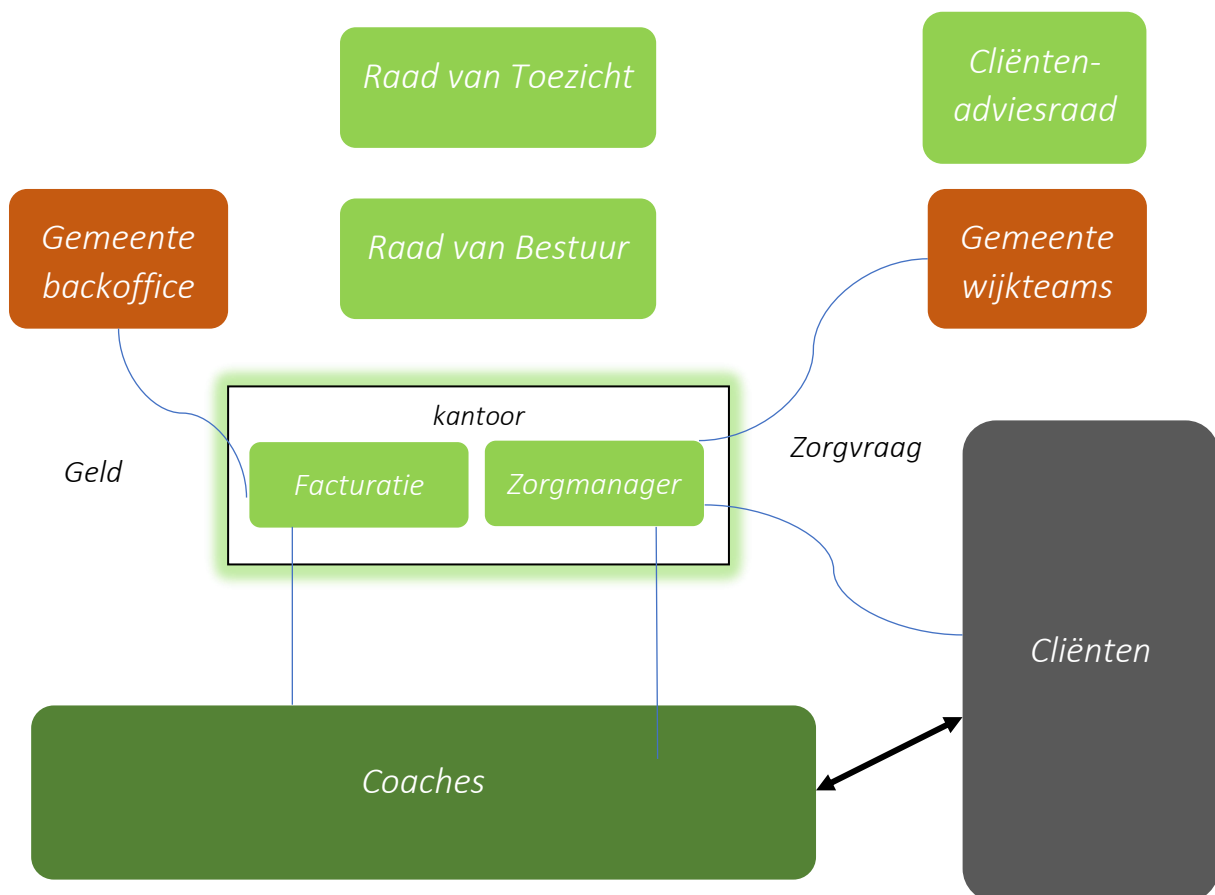
IBASS is een zorgaanbieder met een bijzondere organisatievorm. Het is een samenwerkingsverband van ZZP-coaches die intensief kennis delen en met elkaar sparren. Het zijn allen zelfstandige coaches

met een eigen praktijk naast hun werk voor IBASS. De coaches zijn betrokken bij de organisatie en leveren een belangrijke bijdrage aan de organisatie via deelname aan werkgroepen. Het bestuur is samengesteld uit coaches die zelf ook coach opdrachten uitvoeren voor IBASS. Zo houden zij concrete voeling met de praktijk.

Het bestuur is een uitvoerend bestuur. Ze maakt het beleid en houdt toezicht op de uitvoering daarvan, en ze is tevens verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van het personeel en draagt verantwoordelijkheid voor een aantal uitvoerende taken. Enkele specialistische taken worden uitbesteed aan externe partijen, zoals het toezicht op de boekhouding, de ICT, juridische kwesties, salarisadministratie en het personeelsbeleid.

Medezeggenschapsstructuur

IBASS is een open organisatie: we streven naar een goede overlegstructuur waar de mening van iedereen ertoe doet. Het bestuur staat open voor tips en feedback, gevraagd en ongevraagd. In formele zin praten cliënten mee via de cliëntenraad (zie 3.4), autismecoaches via de coachoverleggen, en de medewerkers van kantoor zijn aanwezig bij alle bestuursoverleggen en zij kunnen daar hun wensen en klachten naar voren brengen.



2.4 Kerngegevens

Stichting IBASS levert specialistische ambulante autismebegeleiding via WMO en Jeugdwet. Daarnaast verzorgt IBASS een aantal Jobcoachtrajecten voor werkgevers en het UWV.

Personeel	Instroom aantal personen	Instroom aantal FTE's	Uitstroom aantal personen	Uitstroom aantal FTE's	Aantal personen op 31-12-22	Aantal FTE's op 31-12-22
In loondienst	1	0,44	0	0,44	3	1,81
ZZP	5	3,0	6	3,5	38	15,3
Totaal	6	3,44	7	3,94	41	17,11

Cliënten	Aantal
Aantal unieke cliënten in begeleiding op 1-1-2022	271
Aantal nieuw ingeschreven cliënten in 2022	92
Totaal aantal unieke cliënten in 2022	363
Aantal uitgeschreven cliënten in 2022	93
Aantal unieke cliënten in begeleiding op 31-12-2022	270

2.5 Samenwerkingsrelaties en stakeholders

De samenwerking van Stichting IBASS is in eerste instantie gericht op een meerwaarde halen uit het samenwerkingsverband met de zelfstandige coaches die zich via een raamovereenkomst aan IBASS hebben verbonden. Daarnaast heeft IBASS in 2022 samengewerkt met veel organisaties die werkzaam zijn in Gelderland en Utrecht op het gebied van behandeling en begeleiding van mensen met autisme. Speciaal willen we noemen onze inzet voor en verbondenheid met het SAG in Gelderland, het NAU in provincie Utrecht, en Welsaam in gemeente Wageningen. IBASS is aangesloten bij belangenorganisatie NBEC. Een overzicht van alle stakeholders staat in onderstaande tabel.

Stakeholder	Eisen, verwachtingen, behoeften, wensen	Hoe te voldoen aan de eisen, verwachtingen, behoeften, wensen
Cliënten	<ul style="list-style-type: none"> - Deskundige coaches - Effectieve zorg - Professionele bejegening 	<ul style="list-style-type: none"> - Selectie op kennis zorg en autisme, deskundigheidsbevordering en kwaliteitscontroles (tevredenheidsgesprekken, dossiercontroles) - Werkinstructies en systemen (plan van aanpak, evaluatie, risico-inventarisatie) - Gedragscode, intervisie, deskundigheidsbevordering
Medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> - Vrijheid en vertrouwen om invulling te geven aan taken binnen vastgestelde kaders - Goede samenwerking met bestuur - Ondersteuning van bestuur 	<ul style="list-style-type: none"> - Functioneringsgesprekken - Ruimte in bestuursvergadering voor vragen/opmerkingen en aanvullingen - Inspraak in selectie en taakomschrijving collega's
ZZP Coaches	<ul style="list-style-type: none"> - Passende werkopdrachten - Leuk team en goede sfeer - Goede ondersteunende processen en procedures 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedures voor goede matching en goed gekwalificeerde zorgmedewerker - Coachoverleggen - Kwaliteitshandboek

		- Intervisie
Gemeentes (WMO en Jeugd)	- Uitvoeren werk conform contract	- Overzicht contractuele voorwaarden gemeentes (ZIN contracten overzicht eisen en voorwaarden) - Monitoren contacten/communicatie met gemeentes op bestuursvergaderingen
Werkgevers	- Jobcoachingstrajecten uitvoeren conform offerte	- Offerte opstellen en ondertekenen met werkgever en werknemer
Verwijzers	- Effectieve zorg - Transparantie en samenwerking	- Deskundigheid coaches zeker stellen - Overleg en samenwerking met andere professionals stimuleren
Collega organisaties	- Transparantie en samenwerking - Gezamenlijke belangenbehartiging	- Actieve deelname NBEC overleggen - Lunchoverleggen met Krekel Coaching
Inspectie Jeugdzorg	- Voldoen aan regelgeving en voorwaarden begeleiding jeugd	- Meldcode, verwijzindex en SKJ registratie jeugdcoaches - Monitoren ontwikkelingen wet en regelgeving m.b.v. Raadgevers
GGD Kwaliteitstoezicht	- Meewerken aan toezichtsvisites	- Deelnemen aan voorlichting over GGD toezicht - Bij nieuwe richtlijnen check of voldaan wordt aan voorwaarden
IGZ	- Voldoen aan Wet en Regelgeving - Melden conform WKKGZ van klachten, geschillen, calamiteiten en geweld - Kwaliteit en veiligheid in de zorg op orde	- Proces voor melden incidenten en calamiteiten - Vertrouwenspersoon in functie - Klachtenprocedure - Elk kwartaal op agenda bestuursvergadering

3 Bestuur, toezicht, bedrijfsvoering en medezeggenschap

3.1 Normen voor goed bestuur oa Governance Code Zorg

Het bestuur en de Raad van Toezicht onderschrijven de aanbevelingen uit de Zorgbrede Governancecode 2017. IBASS hecht waarde aan een transparante bestuurscultuur, waarin het afleggen van verantwoording vanzelfsprekend is. Als kleine organisatie is IBASS niet verplicht om de gehele Governancecode toe te passen, maar wij streven er naar om dat wel te doen.

De principes van de Governancecode zorg 2017	Voldoet IBASS volledig aan het principe	Zo nee, leg uit waarom wordt afgeweken
Principe 1. Goede zorg. De maatschappelijke doelstelling en legitimatie van de zorgorganisatie is het bieden van goede zorg aan cliënten	Ja	
Principe 2. Waarden en normen. De raad van bestuur en raad van toezicht hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke positie van de zorginstelling	Ja	
Principe 3. Invloed belanghebbenden. De zorgorganisatie schept randvoorwaarden en waarborgen voor adequate invloed van belanghebbenden	Ja	
Principe 4. Inrichting governance. De raad van bestuur en raad van toezicht zijn een ieder verantwoordelijk voor de governance van de zorgorganisatie	Ja	
Principe 5. Goed bestuur. De raad van bestuur bestuurt de zorgorganisatie gericht op haar maatschappelijke doelstelling	Ja	
Principe 6. Verantwoord toezicht. De raad van toezicht houdt toezicht op de maatschappelijke doelstelling van de zorgorganisatie	Ja	
Principe 7. Continue ontwikkeling. De raad van bestuur en raad van toezicht ontwikkelen permanent hun professionaliteit en deskundigheid	Ja	
Is uw organisatie (naast de Governancecode zorg) onderworpen aan een andere code of past u deze vrijwillig toe? Zo ja, welke code is dat?	Nee	nvt

Het Bestuursreglement en het Reglement van de Raad van Toezicht wordt jaarlijks doorgenomen en aangepast indien nodig.

3.2 Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur (het bestuur) is verantwoordelijk voor het maken van beleid en ook voor de uitvoering ervan. Het is een uitvoerend bestuur. Ook de dagelijkse leiding is in handen van het

bestuur en zij draagt zorg voor de werknemers en alle contacten en contracten met opdrachtgevers en ingehuurde experts op het gebied van Financiële administratie, ICT, HRM, juridische zaken en Kwaliteitsbeleid.

Statutair gezien bestaat het bestuur uit één of meer leden, vast te stellen door de Raad van Toezicht. Bestuurders worden benoemd voor een periode van vier jaar en kunnen maximaal twee keer worden herbenoemd. Vanaf de oprichting zijn er drie bestuurders. Zij hebben de verantwoordelijkheden die bij het bestuur liggen onderling verdeeld en overleggen iedere twee weken over lopende zaken.

In geheel 2022 bestond het bestuur uit de personen in onderstaande tabel.

Naam	Functie	Datum van intreden	Einddatum 1 ^e termijn	Einddatum 2 ^e termijn	Einddatum 3 ^e termijn	Aftreden
A.Kraakman	Voorzitter	1-1-2017	1-1-2021	1-1-2025	1-1-2029	
B. van Roosmaelen	Secretaris	1-12-2021	31-12-2022	31-12-2023		
N.Koopmanschap	Penningmeester	7-9-2015	7-9-2019	7-9-2023	7-9-2027	

De heer B. van Roosmaelen is ingetreden voor de periode van ruim een jaar. Omdat de bestuurswijze van IBASS in 2023 geëvalueerd wordt is dhr. Van Roosmaelen voor een kortere periode dan gebruikelijk aangesteld. Indien uit de evaluatie blijkt dat IBASS ook na 2023 door een driehoofdig bestuur zal worden geleid, dan is het de intentie om, bij goed functioneren, door te gaan met dhr. Van Roosmaelen als bestuurslid.

De bezoldiging van de bestuursleden was lager dan de maximale tarieven zoals die zijn opgesteld voor bestuurders in de zorg in het kader van de WNT.

3.3 Raad van Toezicht

Verantwoording Toezicht in 2022

IBASS is een stabiele organisatie die in haar vakgebied haar specialistische kennis inzet voor de begeleiding van haar cliënten. Kwaliteit van de dienstverlening en perspectief voor de client staat hierbij voorop. De organisatie staat ook voor de uitdaging hoe haar kwaliteit en maatschappelijke impact voor de toekomst gestalte te geven. In samenspraak met de Raad van Toezicht (RvT) geeft de Raad van Bestuur (RvB) daar actief vorm aan.

Ontwikkelingen samenspel

In het jaar 2022 is verder gewerkt aan verbetering van het samenspel tussen bestuur en toezicht. Op 17 mei 2022 hebben RvB en RvT gezamenlijk nagedacht en gesproken over het strategisch beleid van IBASS met focus op de toegevoegde waarde van toekomstige ontwikkelingen. Hiermee is, passend bij de in 2020 expliciet gekozen richting voor waardegericht toezicht, gewerkt vanuit de rol in het strategisch partnership.

Naast het aftreden van een van de leden van de RvT zijn er geen wijzigingen in de samenstelling. Er is voor alle RvT-leden geen sprake van belangenverstremming voor wat betreft hoofd- en nevenfuncties. Ook is het aantal toegestane functies per lid binnen het kader van de Wet Bestuur en Toezicht. De leden van de RvT ontwikkelen hun deskundigheid en professionaliteit. Tevens volgen zij regionale en politieke ontwikkelingen die passen bij de positie van IBASS. De honorering voor alle leden van de Raad van Toezicht is gelijk en ligt ruim onder het door de NVTZ geadviseerde percentage. Deze wordt ook verantwoord in de jaarrekening.

Gesprek

De Raad van Toezicht werkt conform de principes van de Governancecode. In 2022 heeft de RvT vier keer regulier met het bestuur vergadert op inhoud. Tijdens de vergaderingen zijn noodzakelijke onderwerpen voor het houden van toezicht op besturing, beleid en uiteraard de gang van zaken besproken. Daarbij is specifiek vergadert op 17 mei 2022 met het oog op de toekomst, waarbij we ondersteund werden door een externe begeleider. In bijlage B is een algemene opsomming van onderwerpen en besluiten opgenomen.

Het jaar 2022 stond in het teken van onderzoeken van strategie en ontwikkeling met het oog op de cliënten in de toekomst. De samenwerking tussen bestuur en toezicht heeft verdieping gekregen. Naast de formele rollen heeft ook het informele contact zoals een eetmoment en het bijwonen van de kerstviering bijgedragen aan die samenwerking.

Tot slot

De RvT waardeert de samenwerking met de RvB. Er wordt verwacht dat 2023 zal leiden tot een strategische koers en het maken van weloverwogen keuzes die passen bij de klanten en externe stakeholders, de begeleidingsvraag van cliënten zowel nu als in de toekomst, en de coaches.

Bijlagen

Bijlage A.

Samenstelling Raad van Toezicht IBASS

Persoonlijke gegevens	Functie en bezoldiging	Rooster van aftreden <i>1^e benoeming; (voornemen) 2^e benoeming; uiterlijke aftreding</i>
<p>Mevr. A. Hidding</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoofdfunctie Toezichthouder en Commissaris: Voorzitter RvT Burgerkracht Limburg; Voorzitter RvT Peuteropvang Heerlen en Voerendaal; Voorzitter RvT RAP (tot 01/02/2020); Voorzitter RvT GGZ Momentum; Vicevoorzitter RvT PAMM; Voorzitter RvT SWV Midden-Limburg; Lid RvT de Gelderhorst; Vicevoorzitter SSOE; Gecertificeerd Lid ITZH 	<p>Lid</p> <p>Naar rato € 2000 excl. BTW en onbelaste onkostenvergoeding</p>	<p>Per 19-02-2022 afgetreden.</p>
<p>Dhr. C. van Helvert</p> <ul style="list-style-type: none"> - Functie: Gepensioneerd en freelance interim-management sociaal domein en diverse vrijwilligerswerkzaamheden 	<p>Lid – Voorzitter 2022</p>	<p>1^e 20-11-2019 2^e 20-11-2023</p>

- Lid klankbordgroep "Actief Werkt" gemeente Arnhem.	€ 2000 excl. BTW en onbelaste onkostenvergoeding	20-11-2027
Mevr. A.C. Ridderikhof-Doodkorte - Functie: Regiomanager bij Elver	Lid € 2000 excl. BTW onbelaste onkostenvergoeding	1 ^e 14-07-2020 2 ^e 14-07-2024 14-07-2028
Dhr. T. Hazekamp - Functie: Lid RvB bij Slingeland Ziekenhuis - Nevenfunctie: Lid RvT Mikz Kinderopvang	Lid € 2000 excl. BTW onbelaste onkostenvergoeding	1 ^e 15-12-2021 2 ^e 15-12-2025 15-12-2029

Bijlage B.

Overzicht vergaderingen RvT 2022		
Vergadering	Regulier	Specifiek
RvT en RvB	02-02-2022 13-04-2022 19-10-2022 13-12-2022	26-01-2022 informeel 20-04-2022 informeel 17-05-2022 strategie 28-09-2022 toekomst
		Individuele voortgangsgesprekken met leden van de RvB

Besluiten en goedkeuringen RvT over besluiten RvB		
Onderwerp	Besluit	Goedkeuring
Jaarrekening 2021		X
Decharge RvB 2021	X	
Begroting 2023		X
Benoeming lid RvB	X	

Onderwerpen ter informatie en ter bespreking
KPI's, medewerkers, trajecten en projecten
Financiële voortgang per kwartaal en halfjaar per vergadering

(Externe) stakeholders, gemeentes en wetgeving
Ontwikkelingen aanbestedingen gemeentes
Cliënt tevredenheidsonderzoek
Opstart nieuwe cliënten adviesraad
Kwaliteit, veiligheid en HKZ-audit
SKJ registratie en ondersteuning vanuit collega's
Corporate Governance code
Wachlijst en blijvende vraag naar coachingsaanbod
Voortgang strategisch plan
Werkgroepen
Arbeidsmarkt en tekort aan collega's, werving van starters via hogeschool

De bezoldiging van de Rvt is ruimschoots binnen de tarieven die zijn opgesteld in het kader van de WNT.

3.4 Cliëntenadviesraad

Als inspraakorgaan is de cliëntenadviesraad ontzettend belangrijk voor IBASS. De leden van deze raad denken mee met het bestuur en zien erop toe dat de belangen van cliënten geborgd worden. Gevraagd en ongevraagd voorzien zij het bestuur van advies.

In 2022 is een nieuw reglement opgesteld voor een nieuw te vormen cliëntenadviesraad. Ook is begonnen met de werving van leden. Naar verwachting zal de nieuwe cliëntenadviesraad in het eerste kwartaal van 2023 geïnstalleerd worden.

4 Beleid, inspanningen en prestaties

4.1 Resultaat van uitgesproken verwachting uit voorgaand jaar

De verwachting in 2022 was dat de jaaromzet zou stijgen naar 1,6 miljoen euro en dat er groei zou zijn in het aantal coaches en cliënten. Deze verwachtingen zijn niet uitgekomen. Door de krapte op de arbeidsmarkt kromp het aantal coaches dat zich aan IBASS heeft verbonden, en daarmee daalde onze omzet van 1,6 mln naar ca 1,4 mln. Toch kijken we met tevredenheid terug. Het belangrijkste van alles vinden we dat de kwaliteit van onze begeleiding, uitgedrukt in de tevredenheid van cliënten en het lage aantal klachten, verder is verbeterd.

4.2 Meerjarenbeleid

In 2019 heeft het bestuur in samenwerking met een ervaren bestuurder uit het sociale domein en in overleg met de Raad van Toezicht een gedegen analyse gedaan van IBASS, de zorgmarkt, onze stakeholders en alle sterke en zwakke punten in relatie tot de zorgmarkt. Op basis van die analyse hebben we een Strategisch Plan opgesteld voor 2020-2022 met een bijbehorende Meerjarenbegroting.

De analyse leidde tot een aantal conclusies:

- IBASS is een gezonde onderneming met een bijzondere organisatievorm: een kleine organisatie die werkt met zelfstandige autismecoaches voor de uitvoering van de zorg.
- De zorgmarkt (WMO en Jeugd) is voortdurend in beweging en gemeenten worden geconfronteerd met toenemende tekorten.
- De naam van IBASS is goed en IBASS staat bekend om hoge kwaliteit begeleiding en dienstverlening.
- De vraag naar autismebegeleiding neemt jaarlijks met ongeveer 20% toe.

In essentie staat in ons strategisch plan dat we inzetten op een behoud en versterking van onze hoge kwaliteit dienstverlening, om op die manier de vraag in stand te houden. Daarnaast gaan we in gesprek met opdrachtgevers om uit te leggen dat wat we doen effectief en efficiënt is en daardoor zijn prijs meer dan waard. Verder zullen we naast ambulante begeleiding op zoek gaan naar andere producten gericht op mensen met autisme om op die manier de kennis en ervaring van onze coaches beter te benutten en om minder afhankelijk te worden van ambulante begeleiding. IBASS wordt een autisme-expertise-centrum waar mensen met diverse vragen terecht kunnen.

4.3 Algemeen beleid 2022

Jaarlijks evalueert het bestuur het gevoerde beleid en maakt het aan de hand van het Strategisch Plan en de huidige omstandigheden een Jaarplan voor het komende jaar. In 2022 werd ingezet op de volgende speerpunten:

1. Voldoen aan de vraag naar begeleiding in de gebieden waar we een contract hebben
2. Borging van de hoge kwaliteit van begeleiding
3. Deskundigheid van coaches verhogen
4. Vasthouden van contracten door aanbestedingen goed uit te voeren
5. Productontwikkeling om meer gevarieerde dienstverlening te kunnen doen

Ad 1. Voldoen aan de vraag

De groei van de vraag naar goede autismebegeleiding gaat helaas sneller dan de groei van het aantal coaches dat we kunnen inzetten. Het gevolg is dat we af en toe nee moeten zeggen tegen aanvragen voor begeleiding. In 2022 zijn we begonnen met het aanbieden van een plek op onze wachtlijst. Helaas kunnen we wachtenden geen zekerheid bieden wanneer ze aan de beurt zijn, maar velen vinden het prettig om op die wachtlijst geplaatst te worden. Ondertussen zoeken we onverminderd en enthousiast verder naar nieuwe coaches.

Ad 2. Borging kwaliteit

Dit blijkt goed te lukken, gezien de hoge waardering die cliënten ons geven in het cliënt-tevredenheidsonderzoek en gezien het lage aantal klachten dat we krijgen. Veel aandacht ging uit naar goede dossiervoering, maar ook het opzetten en implementeren van nieuwe exit-formulieren, om de tevredenheid van cliënten te meten, helpt om de kwaliteit te bewaken en te verbeteren.

Ad 3. Deskundigheid coaches verhogen

In 2022 hebben we weer een groot aantal interne workshops, opleidingen en trainingen aangeboden aan onze coaches en dat werd zeer gewaardeerd.

Ad 4. Vasthouden contracten

In 2022 hebben we al onze contracten behouden.

Ad 5. Productontwikkeling

Aangezien IBASS met name actief is op het gebied van ambulante begeleiding, maar de kennis en ervaring van de coaches veel verder reikt, hadden we ons voorgenomen om in 2022 nieuwe producten te ontwikkelen. Het product jobcoaching staat nu goed op de kaart. Een groep jobcoaches binnen IBASS heeft materialen verzameld en het hele traject rondom jobcoaching beschreven. Helaas mogen we vanwege beperkende wetgeving geen jobcoaching via UWV aanbieden, maar werkgevers weten ons regelmatig te vinden.

In 2022 hebben we met veel coaches gebrainstormd over welke diensten onze cliënten verder zouden kunnen helpen en welke van deze diensten goed bij IBASS zou passen. Daaruit kwamen een aantal diensten naar voren die vallen onder behandeling. Een eerste verkenning leerde ons dat het opzetten van behandeling binnen IBASS een grote investering in tijd en geld met zich meebrengt. Daarom hebben we besloten dit idee even te parkeren en in 2024 verder mee te gaan.

4.4 Kwaliteitsbeleid algemeen

Om kwalitatief hoogstaande begeleiding te kunnen bieden is het niet genoeg om alleen streng te selecteren op de coaches die voor ons werken. De hele organisatie moet zo worden ingericht dat alles is gericht op kwaliteit en dat afwijkingen snel worden opgemerkt en leiden tot verbeteringen. Daarom heeft IBASS ervoor gekozen om te werken volgens de standaarden van de HKZ.

HKZ Zorg en Welzijn

In 2020 is ons kwaliteitskeurmerk HKZ Kleine Organisaties omgezet naar een keurmerk HKZ Zorg en Welzijn. Dit betekende een aantal extra eisen en richtlijnen en daarom hebben we ons hele kwaliteitssysteem onder handen genomen.

Bij de vernieuwing van ons kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) werden we ondersteund door Kleemans Organisatieadvies. Zij helpen ons met interne audits en met het wijzigen van bestaande protocollen, formulieren en regelementen en het maken van nieuwe. De slotbevinding van de interne audit van juni 2022 was dat ons KMS op alle aspecten voldoet aan de norm. Op 5 oktober 2022 volgde een externe audit, afgenomen door TUV Nederland. Deze audit hebben we glansrijk doorstaan.

Onderdeel van ons KMS zijn risico inventarisaties en een organisatiebeoordeling.

Risico inventarisaties

In juni 2022 is een algehele risico-inventarisatie gedaan volgens het SAFER-light model. Daaruit bleek dat al onze risico's acceptabel dan wel onder controle zijn. Geen enkele risico viel in de hoogste categorie. Het hoogste risico kwam op 9 punten op een schaal van 0 tot en met 16. Dat risico betrof , de kans op: *Onvoldoende capabale ZZP-ers voor de hulpvragen die we krijgen*. Als maatregelen hebben we besloten om zelf junior coaches te gaan opleiden, de mogelijkheden te onderzoeken om stagiaires op te leiden, en zijn we doorgegaan met het enthousiast werven van nieuwe coaches.

Organisatie beoordeling

In september 2022 heeft het bestuur een integrale beoordeling van de organisatie gedaan om vast te stellen of het kwaliteitssysteem goed functioneert. Per categorie is gekeken of evaluaties goed zijn uitgevoerd en of maatregelen het gewenste resultaat hadden. Uit deze organisatie beoordeling kwam als algemene conclusie dat de meeste processen goed verlopen en dat de kwaliteit van de organisatie uitstekend gemonitord wordt.

ICT

Werken in de zorg betekent omgaan met persoonlijke gegevens. Daarom is beveiliging van het ICT-proces uitermate belangrijk. Het cliëntvolgsysteem dat we gebruiken is Zilliz. Dit systeem is gecertificeerd volgens de normen van ISO27001 en NEN7510. Alle gebruikers moeten met 2FA (two-factor authentication) inloggen. Op het Intranet van Zilliz delen bestuur en medewerkers documenten met elkaar en met de coaches. De financieel medewerker gebruikt de rapportages van coaches om te factureren naar de gemeenten en andere opdrachtgevers.

E-mailen en bestanden met elkaar delen gebeurt via software die draait op servers die we in eigen beheer hebben. Dit geeft ons volledige controle over die processen en verzekert ons ervan dat er geen data gedeeld wordt met andere partijen. De software die we gebruiken is ISO27001 gecertificeerd. Geen enkele gebruiker heeft bestanden of emails op eigen apparaten staan, dus diefstal van een apparaat levert geen openbaarmaking van cliëntgegevens op.

Veiligheid

De fysieke veiligheid van onze medewerkers, coaches en cliënten wordt gewaarborgd door ons Arbobeleid. Hierin wordt uitgebreid beschreven welke maatregelen genomen zijn om te voorkomen dat mensen gevaar lopen en indien zich toch een ongeval voordoet staat in het BHV-plan beschreven welke handelingen genomen moeten worden. In 2022 is ons arbobeleidsplan gecontroleerd en waar nodig geüpdatet. Onze preventiemedewerker controleert regelmatig of alle hulpmiddelen nog voldoen en of de veiligheidsinstructies gevolgd worden.

Omgangsnormen

Binnen IBASS hanteren we hoge normen als het gaat over zaken als omgaan met elkaar en omgaan met cliënten. Kernwoorden daarbij zijn zorgvuldig, betrouwbaar, integer, gewetensvol, dienstbaar, betrokken, professioneel en representatief. Om duidelijk te maken hoe dat eruit ziet hebben we in 2020 een nieuwe gedragscode opgesteld. Deze gedragscode is in te zien via onze website. In 2021 is de gedragscode aangevuld met richtlijnen gericht op grensoverschrijdend gedrag.

4.5 Kwaliteitsbeleid cliënten

Goede begeleiding van cliënten is ons doel en de reden waarom we bij IBASS zoveel energie in ons werk steken en er zoveel voldoening uithalen. We willen iedere cliënt de begeleiding bieden die hij of zij nodig heeft. Deze doelstelling wordt breed gedragen binnen IBASS, zowel bij de medewerkers op kantoor als het bestuur en alle coaches. Regelmatig overleggen we hoe we de begeleiding van cliënten nog verder kunnen verbeteren.

Cliënttevredenheid

Wij zijn trots op de twee rapportcijfers die we in 2022 hebben gekregen van onze cliënten. We kregen maar liefst een 8,7 voor de begeleiding die we bieden. Deze cijfers zijn weer hoog, net als in de jaren hiervoor. De totaalscore is gebaseerd op de algehele tevredenheid met de wijze waarop onze coaches omgaan met hun cliënten; de eigen regie, de gelijkwaardigheid tussen coach en cliënt, de vertrouwelijkheid en de toegankelijkheid. De tevredenheid met de zelfregie en omgaan met privacy is het hoogst. De toegankelijkheid van de coach krijgt een lagere score. Uit een vervolgvraag blijkt echter dat cliënten het niet nodig vinden dat de coach altijd bereikbaar is.

De wijze waarop belangrijke onderwerpen tijdens de begeleiding aan bod komen, leidt ook tot tevredenheid van cliënten. Hoe wordt omgegaan met lichamelijke en psychische klachten, hoe ondersteuning wordt geboden bij de daginvulling, hoe met een eventuele verslaving wordt omgegaan en de uitleg van autisme is positief beoordeeld door cliënten.

De informatie uit dit onderzoek is met coaches en de cliëntenraad gedeeld. Het volledige verslag is terug te vinden op onze website.

Vertrouwenspersoon

Soms loopt de begeleiding, ondanks alle inzet en moeite, niet zoals verwacht. Het eerste aanspreekpunt is de coach, maar niet altijd lukt het de cliënt om met de coach het gesprek goed te voeren. Daarom hebben we in 2020 een interne Vertrouwenspersoon aangesteld, en is daar in 2022 een tweede Vertrouwenspersoon bijgekomen. Daarnaast kan iedereen ook een externe vertrouwenspersoon benaderen voor overleg. De vertrouwenspersonen zijn laagdrempelig bereikbaar en zetten zich in om de cliënt én medewerker/coach bij te staan bij de problemen waar deze mee zit.

Een cliënt heeft uiteraard altijd de mogelijkheid om een officiële klacht in te dienen bij het bestuur of bij de onafhankelijke klachtenorganisatie Zorgportaal Zorg (zie 4.7).

Cliëntdossiers

De eisen die wij stellen aan de dossiers van cliënten zijn in 2021 iets verder aangescherpt. Samengevat komen deze eisen neer op het volgende:

- Toestemmingsverklaring: altijd aanwezig;
- Plan van aanpak: binnen 8 weken na de start aanwezig en nooit ouder dan 1 jaar

- Risico-inventarisatie: binnen 8 weken na de start aanwezig en nooit ouder dan 1 jaar
- Halfjaarlijkse evaluatie: binnen 6 maanden na de start van de begeleiding

Voor al deze documenten hebben we formats ontwikkeld die gebaseerd zijn op de eisen die gemeentes ons stellen en die de coaches gebruiken. Ze worden door zowel de coach als de cliënt ondertekend.

Verder moeten rapportages van de sessies met cliënten binnen 48 uur na de sessie in het cliëntvolgsysteem aanwezig zijn. Iedere rapportage moet voldoen aan een set eisen. In geval van een incident (afwijking van het gebruikelijke) rapporteert de coach een incident.

We controleren de cliëntdossiers structureel én op willekeurige momenten. Coaches die hun dossiers niet op orde hebben worden door het bestuur aangesproken en gevolgd.

4.6 Kwaliteitsbeleid medewerkers

In 2022 had IBASS op kantoor een twee medewerkers zorgadministratie en één financiële medewerker. Zij vullen elkaar aan en kunnen ook taken van elkaar overnemen.

Eigen verantwoordelijkheid

De medewerkers op kantoor werken zoveel mogelijk zelfstandig en autonoom. Het bestuur ondersteunt waar nodig, maar de medewerkers genieten veel vrijheid om hun werk zelf in te delen. De eigen verantwoordelijkheid is groot.

Cao Sociaal Werk

Op 1 augustus 2020 is voor de medewerkers de cao Sociaal Werk ingevoerd. Hiervoor werkte IBASS met uitgebreide contracten waarin veel was vastgelegd, maar niet alles. Voor onze medewerkers betekende dat een verbetering op arbeidsvoorwaarden en salaris.

Verzuim

Het verzuimpercentage van het personeel lag in 2022 op 37,5%. Dat is beduidend hoger dan het sectorgemiddelde (7,9%). Dit had te maken met de langdurige uitval van één van de drie medewerkers. Tijdelijk hebben we een extern iemand ingehuurd om deze uitval op te vangen. De verzuimfrequentie was met 0,7 iets lager dan het sectorgemiddelde (1,8).

Functioneringsgesprekken

Jaarlijks vindt met iedere medewerker een functioneringsgesprek plaats. In dat gesprek is ruimte om terug te kijken, maar ook om samen vooruit te kijken naar de toekomst. In 2022 gaven alle medewerkers aan dat ze zich thuis voelen bij IBASS.

4.7 Klachten, calamiteiten en incidenten

Klachten

Stichting IBASS heeft aandacht en kwaliteit als speerpunten voor ons werk. Als het even kan proberen we misverstanden te voorkomen en steunend te zijn. Helaas kan het altijd een keer gebeuren dat een cliënt, coach of medewerker niet tevreden is met een gedraging of handeling, of juist het nalaten daarvan. In de Klachtenprocedure (zie website www.ibass.nl) staat beschreven wat degene dan kan doen. In eerste instantie willen we het oplossen en zorgen dat iedereen weer snel tevreden is. Daarvoor is ook een Vertrouwenspersoon aangesteld die ondersteunend is. Mocht het nemen van de stappen uit de klachtenprocedure, al dan niet in samenwerking met de

Vertrouwenspersoon, niet leiden tot het gewenste resultaat, dan kan een onafhankelijke derde worden ingeschakeld. IBASS is daarvoor aangesloten bij Klachtenportaal Zorg (www.klachtenportaalzorg.nl). Op de website van Klachtenportaal Zorg staan de te nemen stappen uitgebreid beschreven.

Alle signalen en klachten die IBASS bereiken nemen wij uiterst serieus. Wij proberen te leren van deze signalen en klachten, zodat we de organisatie kunnen verbeteren. Om een indruk te geven van de signalen en klachten die IBASS bereikt heeft stellen wij jaarlijks een Klachtenjaarverslag op. In dit verslag staan zowel de signalen als de klachten die bij Klachtenportaal Zorg zijn binnengekomen. Hieronder volgt het klachtenjaarverslag 2022.

Aantal signalen/klachten

Aantal signalen en informele klachten: 2

Aantal klachten via Klachtenportaal Zorg: 0

Calamiteiten: 1

Behandeling per signaal/klacht/calamiteit

Melding/ signaal:

Thema melding: veiligheid in de omgang met elkaar.

Afhandelingstermijn: binnen een week.

Wijze van afhandeling: gesprek met melder, informatie inwinnen en adviesgesprek.

De wijze van communicatie en opvolging van de melding: zowel telefonisch als face-to-face contact. Advies gegeven en afgehandeld. Delen van verhaal is al heel helpend wordt er teruggegeven.

Welke verbetermaatregelen zijn genomen: veiligheid als thema in coachoverleg.

Informeel klacht:

Thema klacht: Meningsverschil coach/cliënt over informatieverstrekking.

Afhandelingstermijn: Binnen een week.

Wijze van afhandeling: Cliënt is telefonisch gesproken, situatie is geanalyseerd, samenvatting van gesprek gemaakt inclusief verder te nemen stappen.

De wijze van communicatie en opvolging van de klacht: vertrouwenspersoon is verder niet betrokken geweest bij het vervolg.

Verbetermaatregelen die genomen zijn:

- Alle coaches nogmaals geïnstrueerd dat ze alleen informatie mogen delen met derden in overleg met de cliënt, zelfs als er een toestemmingsverklaring is waarop staat dat dit wel mag.
- Gesprek met bestuur en betreffende coach om herhaling in toekomst te voorkomen.

Calamiteit:

Melding gemaakt vanuit ouders dat minderjarige cliënt overdosis medicatie had ingenomen.

Betrokken coach heeft na contact met aandacht functionaris contact gehad met betrokken consulent Jeugd vanuit de gemeente over deze melding en na goedkeuring ouders telefonisch contact met 'Veilig Thuis'. Vanuit hen werd duidelijk dat IBASS geen verdere stappen hoefde te ondernemen. GGZ heeft de behandeling geïntensiveerd en cliënt is opgenomen. Begeleiding is toen afgesloten.

Incidenten

In ons cliëntvolgsysteem Zilliz is een incident omschreven als alles dat anders gaat dan je op basis van de begeleiding van de betreffende cliënt mag verwachten. Dit is een zeer brede definitie en het gevolg is dat er zeer veel incidentmeldingen gedaan worden. We vragen de coaches om per incident aan te geven in welke categorie het incident valt en om kort te omschrijven wat er is gebeurd en welke aanpak is gekozen. Incidenten die vallen onder huiselijk geweld worden op een andere manier gemeld. In dat geval wordt per definitie de aandachtsfunctionaris ingeschakeld.

De aandachtsfunctionaris en de vertrouwenspersoon bekijken ieder kwartaal alle incidentmeldingen. Zij analyseren de meldingen en besluiten of er trends zichtbaar zijn die actie behoeven. In 2022 zijn dit hun bevindingen:

- In totaal zijn 170 incidenten gemeld in Zilliz (2021: 262).
- Er zijn 124 (2021: 141) no-shows gerapporteerd, ofwel 73% van de incidenten is een onverwachte no-show.
- Het aantal coaches dat incidenten juist rapporteert neemt toe
- Veel incidentmeldingen zijn in verband met een klein aantal cliënten

Conclusies:

- De cijfers vallen binnen de verwachtingen en we zien geen bijzondere, onverwachte trends.
- Passend bij de doelgroep van IBASS zien we dat er veel no-shows zijn

Verbetermaatregelen:

- Coaches lijken nog steeds niet consequent incidenten te melden. De coaches zullen gestimuleerd worden om altijd een incidentmelding te doen.
- Niet bij alle incidentmeldingen wordt het in Zilliz beschikbare sjabloon gebruikt. De coaches zullen daar nogmaals op worden gewezen.

4.8 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Maatschappelijk ondernemen kan gedefinieerd worden als ondernemen met aandacht voor economie, milieu en sociaal.

Economie

Op economisch gebied kunnen we kort zijn: IBASS heeft alleen oog voor het helpen van mensen met autisme en hun naasten en streeft op geen enkele manier na om geld of winst te creëren. Uiteraard werken we wel met professionals, dus vragen we een marktconforme vergoeding voor onze diensten.

Milieu

Milieutechnisch gezien proberen we bij IBASS de milieubelasting van ons werk laag te houden. Zo zetten we zoveel mogelijk coaches in die in de buurt van de cliënt wonen, zodat de reiskilometers minimaal blijven. Verder proberen we duurzame spullen aan te schaffen en houden we niet van wegwerp. Samenvattend kunnen we stellen dat een lage milieubelasting niet onze core-business is, maar wel onze voortdurende aandacht heeft.

Sociaal Return on Investment (SROI)

De maatschappij is van iedereen en iedereen die wil zou moeten kunnen meedoen. Ons werk is daar sowieso op gericht. Daarnaast proberen we ook op andere manieren direct en indirect te stimuleren dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen meedoen. Verschillende gemeentes waar wij een contract mee hebben eisen ook van ons dat we een deel van onze omzet besteden aan dit doel, en dat vinden wij terecht.

IBASS onderschrijft het belang van deelname aan de arbeidsmarkt van haar cliënten. Werken, betaald of onbetaald in de vorm van vrijwilligerswerk, geeft structuur, een gevoel van trots, bouwt zelfvertrouwen en vergroot het netwerk. Het vinden en behouden van een zinvolle daginvulling is onderdeel van onze begeleiding.

Bij onze overleggen en trainingen kiezen we bewust voor de inhuur van een locatie die werkt met mensen met een beperking. Ook laten wij ons kantoor schoonmaken door iemand die een afstand heeft tot de arbeidsmarkt. Verder zoeken wij leveranciers van relatiegeschenken die werken met mensen met een beperking.

4.9 Risicomanagement

IBASS heeft een goede naam op basis van het leveren van goede begeleiding, bereikbaarheid en snelheid van reageren, betrouwbaarheid en openheid. Dit horen wij terug van cliënten en van opdrachtgevers. Bovengenoemde punten zijn allemaal aspecten waar we veel aandacht aan geven en dan is het prettig als dat resultaat geeft. Twee speerpunten die we hadden geformuleerd bleken minder eenvoudig tot resultaat te leiden en die beschrijven we hieronder.

Zorg leveren aan mensen die zorg nodig hebben

In het gebied waar we actief zijn zouden we het liefst 100% van de aanvragen voor begeleiding honoreren en ons doel was om minimaal 90% te halen. Helaas is dat niet gelukt. Het percentage geplaatste aanmeldingen in 2020, 2021 en 2022 was 48, 53 en 45%¹. Dit zijn globale cijfers en we zien grote verschillen tussen regio's. Dit heeft te maken met de woonplaats van onze coaches in combinatie met het aantal aanvragen dat we in bepaalde regio's krijgen.

Gedurende het hele jaar hebben we actief gezocht naar extra coaches, maar helaas hebben we niet voldoende coaches gevonden die voldoen aan onze strenge eisen.

Risico van wegvallen van medewerker op kantoor

Op het kantoor van IBASS werken drie mensen die vele taken combineren. Dit betekent dat er korte lijnen zijn en zaken snel afgehandeld worden. Het betekent echter ook dat als één van deze mensen wegvalt er ook direct kennis en ervaring wegvalt. Eind 2021 viel onze financieel medewerker uit. Dit

¹ Dit percentage vraagt nog een naberekening en kan nog gecorrigeerd worden.

hebben we kunnen opvangen met de inhuur van een ervaren persoon die zowel ervaring heeft met boekhouden als met ons cliëntvolgsysteem Zilliz.

Het proces dat we in 2020 zijn ingegaan, waarbij de mensen op kantoor elkaars taken kunnen overnemen en alle taken transparant en helder omschreven worden, hebben we voortgezet in 2022 en zal ook in 2023 een speerpunt blijven.

Veranderingen in wetgeving en financiering

Tot slot blijft gelden dat IBASS werkzaam is in de zorgmarkt. Door grote financiële tekorten in het sociale domein worstelen veel gemeenten met het controleren van hun uitgaven op dit gebied. Regelgeving en tarieven kunnen daardoor opeens veranderen. Bovendien lijkt het erop dat ook de rijksoverheid wil ingrijpen. We weten niet welke veranderingen de komende tijd ons gaat brengen. We proberen zo goed mogelijk op de hoogte te blijven van wet- en regelgeving en te anticiperen op veranderingen die consequenties hebben voor ons als zorgaanbieder.

4.10 Financieel beleid

Algemeen

Het financiële beleid van IBASS is afgestemd op de strategische doelstellingen van de organisatie. Ons belangrijkste doel is om kwalitatief hoogstaande zorg te leveren. In de begroting is derhalve de grootste post die voor het inhuren van hoogstaande autismebegeleiders. Daarnaast streven we naar een klein, effectief en efficiënt kantoor met goede medewerkers die snel en goed werk leveren. Meer informatie over de strategische doelen van 2022 vindt u in 4.3.

IBASS heeft 2022 afgesloten met een kleine negatieve marge van 26.072 euro. Dit resultaat is na aftrek van belasting in zijn geheel toegevoegd aan de reserves. De verklaring voor het negatieve resultaat ligt in het feit dat de omzet door een gebrek aan coaches lager was dan begroot, terwijl de uitgaven door de uitval van een medewerker juist hoger dan begroot was. De verwachting is dat we in 2023 weer een positief resultaat zullen boeken.

Planning & Control Cyclus en Begrotingcyclus

Met de planning & control cyclus bewaakt het bestuur de voortgang van activiteiten en de kwaliteitseisen van het HKZ-kwaliteitskeurmerk. Daarnaast hanteren we een KPI-monitor bij waarop kerngetallen worden bijgehouden op verschillende gebieden, waaronder de financiële.

Verwachting voor komend jaar

Het algemene financiële beleid verandert niet en de begroting is opgesteld ten dienste van de strategische doelen die we ons stellen. In 2023 verwachten we dat de omzet zal stijgen naar 1,6 miljoen. Bij ongeveer gelijk blijvende kosten betekent dat een verwachting van een licht positief resultaat.

5 Toekomst

IBASS is een samenwerkingsverband van zelfstandige autismecoaches en zal dat blijven. Al onze aandacht blijft gericht op het leveren van uitstekende begeleiding aan mensen met autisme en hun naasten. Alles wat er verder binnen IBASS gebeurt is daarop gericht. De missie en de visie van IBASS blijven gelijk (zie 2.2).

Enkele zaken vragen speciale aandacht in 2023. Deze worden hieronder kort aangestipt.

5.1 Behoud van alle sterkten

Alles waar we de afgelopen jaren hard aan hebben gewerkt en waardoor IBASS bekend staat als een betrouwbare en kwalitatief hoogstaande autismebegeleider zullen we proberen te behouden in 2023. Zo zullen we doorgaan met het verder omhoog brengen van de kwaliteit van onze coaches door hen trainingen en cursussen op het gebied van autismecoaching aan te bieden.

5.2 Cliëntenadviesraad

Door Corona is de cliëntenraad gestopt met samenkomen en ontbonden. Afgelopen jaar is hard gewerkt aan een nieuw cliëntenraadreglement. Ook is een cliëntenadviesraad (CAR) opgestart om de inbreng van cliënten te waarborgen, zowel rechtstreeks naar het bestuur als via de RvT. In 2023 zal de CAR onder leiding van een bestuurslid verder worden vormgegeven en een eigen plek krijgen binnen IBASS.

5.3 Voldoende coaches voor de vraag naar autismebegeleiding

De vraag naar autismebegeleiding is onveranderd hoog en zal naar verwachting hoog blijven. Op dit moment hebben we ruimte voor meer coaches, zodat we minder cliënten hoeven af te wijzen of op de wachtlijst moeten plaatsen. In 2023 mikken we op een groei naar 42 coaches. Daarvoor zetten we drie maatregelen in:

a. Betrokkenheid huidige coaches verhogen

Betrokken coaches werken met meer plezier en zullen eerder bij IBASS blijven. Ook zullen betrokken coaches eerder andere coaches in contact met IBASS brengen.

b. Ervaren autismecoaches helpen om ZZP-er bij IBASS te worden

Met name de stap van loondienst naar ZZP-schap blijkt voor vele autismecoaches nog een hobbel. We gaan mensen voor wie die hobbel te groot is een traject bieden waarbij ze begeleid worden naar goed ZZP-schap.

c. Opleiden studenten en pas afgestudeerden

We creëren een opleidingstraject binnen IBASS voor studenten en pas afgestudeerden, zodat zij onder begeleiding van ervaren autismecoaches uiteindelijk zelfstandig aan de slag kunnen. In 2023 worden de eerste studenten begeleid, maar naar verwachting zal pas eind 2024 dit traject helemaal opgezet zijn.

5.4 Nieuwe jeugdcoaches aantrekken

Alle opdrachtgevers eisen dat een coach die jeugd begeleid een SKJ-certificaat heeft. In de afgelopen jaren is gebleken dat het verkrijgen of behouden van zo'n certificaat de coach veel tijd en moeite kost. Daardoor is een tekort aan SKJ-coaches ontstaan. Dit geldt niet alleen voor IBASS, maar alle zorgaanbieders hebben hier mee te maken. In 2023 streven we ernaar om 3 nieuwe SKJ-coaches te werven.

5.5 Ontwikkeling organisatie

Tot op heden is IBASS een platte organisatie geweest met in Ede een kantoor en geleid door drie bestuursleden. In 2023 gaan we dit bestuursmodel evalueren en maken we een plan hoe de besturing van IBASS er in de toekomst het beste uit kan zien. We focussen op twee aspecten: regionaal werken en de samenwerking tussen bestuur en kantoor.

a. Regionaal werken

Als coaches meer regionaal gaan samenwerken dan heeft dat drie grote voordelen:

1. Het contact met de regionale/lokale gemeenten en zorgaanbieders zal verbeteren
2. Het contact tussen coaches onderling zal verbeteren, waardoor er meer betrokkenheid ontstaat en zaken als vakantievervanging soepeler tot stand komt
3. Bij aanbestedingen kan een team van regio-coaches een groot deel van de aanbesteding doen met behulp van hun regionale kennis en netwerk.

In 2023 zullen naast de plenaire coachoverleggen ook tweemaal regionale coachbijeenkomsten worden georganiseerd. Tijdens die regionale bijeenkomsten komen regionale vraagstukken aan de orde en zal ook een plan worden gemaakt om regionaal werken op te zetten.

b. Samenwerking tussen kantoor en bestuur

Van oudsher heeft het bestuur van IBASS altijd veel uitvoerende taken gehad. In de loop der tijd is het bestuur zich meer gaan richten op de strategische visie en het ontwikkelen van beleid, maar nog steeds zijn er meer uitvoerende taken bij het bestuur dan wellicht wenselijk is. Dit willen we in 2023 evalueren. Daarbij zal ook een evaluatie van de bestuursvorm worden meegenomen.