

Zicht op de JP - 2024

WAT

is cyclisch
werken?

ONTMOETEN

Samen op weg
naar de toekomst!

**NIEUWSGIERIG
NAAR JEZELF**

Persoonlijk leiderschap

**Vooruit
in verbinding**

De mens zien

Wie ben je? Waar sta je voor? En hoe geef je daar vorm aan? Wezenlijke vragen die in de huidige tijd actueler zijn dan ooit. Ook persoonlijke vragen, maar net zo goed vragen die wij ons als organisatie stellen. De oorsprong van de JP van den Bent stichting gaat meer dan zestig jaar terug en in al die jaren is het belangrijkste uitgangspunt niet veranderd: de mens zien. Want ieder mens is uniek en heeft een eigen verhaal. Vanuit dat stevige fundament ondersteunen medewerkers van de JP mensen bij leven. Dát is de kern van ons werk, dat is waar wij voor staan.

Omdat iedereen anders is, is de ondersteuning voor elk van de bijna 4000 mensen die we begeleiden ook anders. Goed aan kunnen sluiten, betekent iemands verhaal kennen. Alleen in gesprek met elkaar kun je tot passende ondersteuning komen, want iedere persoonlijke vraag vraagt om een professioneel antwoord op maat. Kwalitatief goede ondersteuning krijgt dus alleen dan z'n vorm als mensen elkaar kennen, open en eerlijk durven te zijn en ze samen op weg gaan. Kortom, de verbinding tussen mensen maakt kwaliteit zichtbaar en tastbaar.

Vakmanschap

Bij de JP staat de mens centraal. We hebben het dan niet alleen over de mensen die ondersteuning krijgen, maar net zo goed over de medewerkers die de ondersteuning bieden. Als zij goed toegerust zijn en vanuit vertrouwen en professionaliteit kunnen doen wat nodig is, heeft iedereen daar baat bij. We investeren daarom in mensen en zo min mogelijk in papier. Eigenaarschap krijgen én nemen, zelf kunnen en vooral mogen nadenken en de moed hebben om te dóen, kenmerken het werken bij de JP. Vakmanschap is in deze tijd een groot goed. Vanuit een stevig professioneel fundament bouwen we met elkaar aan de toekomst van de JP, maar ook aan de zorg in Nederland.

Samen op weg

Eind 2024 organiseerden we in iedere regio van de JP bijeenkomsten met de titel 'Samen op weg naar de toekomst'. Mensen die ondersteuning van de JP krijgen, het sociaal netwerk om hen heen en medewerkers van de JP gingen met elkaar in gesprek en deelden dilemma's en oplossingen. Tijdens deze waarde(n)volle avonden kwamen de mens écht zien, verbinding en de vraagstukken van de toekomst samen. We hielden elkaar een spiegel voor en leerden van en met elkaar. Zo gaan we samen verder op weg. Door met oprechte aandacht het goede gesprek te voeren, blijven we vol vertrouwen in verbinding met elkaar.

Met deze 'Zicht op de JP' wensen we je veel inzicht in de JP én in jezelf!

Gerjanne Kleen en Ronald Helder
bestuur JP van den Bent stichting





13



23



39



53

Over 2024 en verder...

6/7

Kwaliteit van dienstverlening

Cyclisch werken	10/11
Aansluiten bij het gewone leven	12/13
Reflecteren en leren van elkaar	14/15
Feiten & cijfers	16/19

Kwaliteit van arbeid

Leren en ontwikkelen	22/23
Persoonlijk leiderschap	24/25
Functiehuis	26/27
Feiten & cijfers	28/33



Kwaliteit van middelen

Innovatie en technologie	36/37
Duurzaamheid	38/39
Informatieveiligheid	40/41
Feiten & cijfers	42/45

Kwaliteit van dialoog en intern toezicht

Spiegelonderzoek	48/49
Samen op weg	50/51
Nieuw bestuur	52/53
Feiten & cijfers	54/55

Hoe lees je Zicht op de JP?

‘Zicht op de JP’ is het verantwoordingsdocument van de JP van den Bent stichting. In de dagelijkse praktijk werken we vanuit zes waarden: aanspreekbaarheid, eigenaarschap, leervermogen, professionaliteit, transparantie en vertrouwen. Deze zes waarden komen, impliciet én expliciet, terug in alle teksten en verhalen in dit verantwoordingsdocument. Dat doen we omdat we geloven dat cijfers alléén nooit een volledig verhaal kunnen vertellen.

In de verhalen laten we ontwikkelingen, successen en dilemma’s zien. Dat doen we in tekst en foto’s en dit jaar ook in video’s, die via QR-codes te zien zijn. Ons verantwoordingsdocument is gelaagd: we vertellen zowel verhalen over landelijke ontwikkelingen en (boven)regionale thema’s (het niveau van de cyclus van sturing), interne en externe vraagstukken die meerdere locaties verbinden (het niveau van de cyclus van coördinatie) en we openen vooral via de video’s de deuren van de leefwereld binnen de JP (het niveau van de cyclus van het primaire proces). De verhalen sluiten aan bij onze vier pijlers van kwaliteit:

- Dienstverlening
- Arbeid
- Middelen
- Dialoog en intern toezicht

De pijlers zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden, de één kan niet los gezien worden van de ander. Naast de teksten en verhalen tonen we bij elke pijler van kwaliteit de feiten & cijfers die daarbij aansluiten. Zo geven we in woord, beeld én getal inzicht in wat we doen en waarom we dat doen. Het is onze eigen wijze van verantwoorden: laten zien wat we doen, hoe we leren en hoe we daarover de dialoog voeren.

Wat bracht 2024 ons?

Hoe doe je in een paar woorden recht aan een heel jaar? Dat is een beste uitdaging ... In 2023 draaide het om het herstel van verbindingen, net als in het eerste deel van 2024. Het was een turbulente periode, die we met veerkracht bleken te kunnen dragen. Vrijwel alle locaties bleven stabiel en solide werken vanuit onze bedoeling: mensen ondersteunen bij leven. Dat is een stevig fundament om op te bouwen! En dat blijkt ook uit het verdere verloop. Halverwege 2024 konden we vaststellen dat de JP een nieuwe balans had gevonden: 'verbindingen herstellen' veranderde in 'verbindingen versterken'. Met een open blik, moed en een tikje eigenzinnig gaan we vanuit die verbinding (maatschappelijke) vraagstukken aan.

Verbindingen versterken

Als het stof is gaan liggen, kun je weer nieuwsgierig kijken naar waar er werk te doen is. Allereerst werd in de vroege zomer van 2024 het nieuwe bestuur van de JP tweehoofdig met de benoeming van Gerjanne Kleen naast Ronald Helder (lees meer op pagina 52). Een stevige combinatie van diepgewortelde kennis van de JP en een frisse blik die nodig is in het grote werkgebied van de JP, de vele samenwerkingen en (nieuwe) ontwikkelingen, zowel binnen de JP als in de samenleving. We versterkten vervolgens de afstemming tussen de locaties en de regio's, zodat we nog beter met elkaar verbonden zijn en met dat wat er nodig is op de plek waar het gebeurt. We ontmoetten elkaar weer regelmatig (lees meer op pagina 25), we inspireerden elkaar en deelden kennis.



3 thema's

1

De **maatschappelijke vraagstukken** zijn groter dan de JP, maar ze hebben zeker invloed op ons werk. We zien bijvoorbeeld dat de vraag naar zorg en ondersteuning toeneemt, kosten stijgen en er minder mensen zijn om samen het werk mee te doen (lees meer op pagina 50). Dat vraagt van ons om slimmer te werken, in te zetten op (regionale) samenwerking en om nieuwsgierig te zijn naar de rol van techniek en innovatie (lees meer op pagina 36).

2

Ook **duurzaamheid** is een thema (lees meer op pagina 38). Duurzaamheid is voor ons een breed begrip: het gaat niet alleen om duurzaamheid met het oog op milieu, maar meer nog om een duurzame wereld, waarin mens, milieu en economie met elkaar in evenwicht zijn. In 2024 waren we onder meer bezig met de vraag hoe we – ondanks dat we (bewust) weinig vastgoed bezitten – een positief verschil kunnen maken. Die lijn zetten we door in 2025.

3

Het derde thema is het behouden (en vergroten) van de **aantrekkelijkheid van ons werk**: voor bestaande én voor toekomstige collega's. Sluiten we goed aan op hun behoeften, dan kunnen we samen nog beter antwoord geven op de vragen van de mensen die we ondersteunen. Daarvoor zetten we de beweging in het leren en ontwikkelen door (lees meer op pagina 22) en versterken we ook wat ons verbindt: 'doen wat nodig is' en 'aansluiten bij het gewone leven' (lees meer op pagina 12).

Nieuwsgierig!

We zijn in balans én er is werk te doen. Daar zijn we klaar voor, moedig, eigenzinnig en vol vertrouwen. Een mooie toevoeging is dat we de komende jaren ook de verbinding met de wetenschap opzoeken. Simpelweg omdat we ervan overtuigd zijn dat onze manier van werken en van georganiseerd zijn niet alleen recht doet aan de eigen regie van mensen, maar dat het het werk in onze sector ook toekomstbestendiger maakt. Dat willen we kracht bijzetten. Het is goed om steeds weer te ervaren dat het gevoel van 'samen' en eigenzinnigheid ons stevige fundament vormt. We gaan de toekomst nieuwsgierig, in verbinding met elkaar en met groot vertrouwen aan!







Kwaliteit van dienstverlening

We ondersteunen mensen bij leven, dat is wat we doen. Deze ondersteuning is voor ieder mens anders. Maar de manier waarop we dat doen, is altijd hetzelfde: namelijk in de directe verbinding tussen een cliënt en een begeleider.

‘Dat waar we voor zijn’ willen we samen zo goed mogelijk doen. In een veranderende wereld vraagt ons dat om nieuwsgierig te zijn. En om voortdurend te onderzoeken hoe we de kwaliteit van onze dienstverlening kunnen vergroten.

In 2024 zetten we mooie stappen om die kwaliteit te vergroten. Een aantal ervan lichten we in dit hoofdstuk uit:



Cyclisch werken

De menselijke winst van vastleggen



Aansluiten bij het gewone leven

Hoe we ons denkkader oprekken



Reflecteren en leren van elkaar

Samen sterker en scherper



Feiten & cijfers

Cyclisch werken is de basis van hoe we werken. Het zorgt voor duidelijkheid, transparantie en vertrouwen. In 2024 zetten we de punten van cyclisch werken op de i.

WAT is cyclisch werken

Cyclisch werken staat voor doelen stellen, plannen maken, evalueren én deze aanpassen waar nodig. Belangrijk is dat we 'waarnemen', 'aansluiten' en 'toevoegen' (WAT). Dat leggen we niet vast 'om het vastleggen', maar omdat het ons helpt het juiste te doen voor een cliënt. De afspraken zorgen voor vertrouwen en openheid in onze samenwerking met cliënten en verwanten. Het is hoe we ons verantwoorden. Zo maken we ook de kwaliteit van onze dienstverlening meer inzichtelijk.

3900x verantwoorden

Bij het cyclisch samenwerken heeft elke cliënt een eigen ondersteuningsplan: een document waarin we vastleggen wat we doen én hoe we dat doen. Een aantal keer per jaar evalueren we dat met elkaar. Het ondersteuningsplan is onze belangrijkste manier om ons te verantwoorden aan de cliënt en de verwant. Alles begint hier. Bij de JP hebben we dus niet één, maar ruim 3900 verantwoordingsdocumenten.

ONS wordt meer van ons

We werken ruim twee jaar met ONS: de toepassing waarin we het cyclisch werken vastleggen. Halverwege 2024 merkten we dat dit niet vanzelf gaat. Wil cyclisch werken écht bijdragen aan de bedoeling van ons werk, dan heeft het voortdurend onze aandacht nodig. Veel collega's maakten gebruik van de vragenuren die we organiseerden. Ook bij bijeenkomsten voor regiocoördinatoren en gedragskundigen was er volop aandacht voor. In 2025 gaan we daarmee door, om ONS meer eigen te maken.

Het verhaal van Shaam

Shaam is een man met een verleden, zoals dat heet. Maar hij is opgewekt en hoopvol over de toekomst. Hij heeft één droom: volledig terugkeren in de maatschappij. En om dat te bereiken, zette Shaam samen met zijn begeleiders zijn doelen en dromen op papier.

[Bekijk hier het verhaal van Shaam!](#)



“Cyclisch
werken geeft
focus”

Cyclisch werken



Mariska Mulder is gedragskundige. Ze weet alles over cyclisch samenwerken en is betrokken bij de invoering van ONS.

Cyclisch werken ‘Voor mij gaat dat over duidelijkheid in de samenwerking tussen een cliënt, ouders en professionals. Je maakt helder wie er aan boord is en wat je samen te doen hebt. Zo’n goede start is héél belangrijk, omdat je daarin doelen afspreekt. En omdat je dat vastlegt in een plan, kun je er steeds op terugvallen.’

Waan van de dag ‘Cyclisch werken maakt dat je focus houdt. Als er veel op je afkomt of als samenwerken moeizaam gaat. Meestal ontstaat dat door onduidelijke verwachtingen. Door

vast te leggen wat bij wie hoort en wat er écht toe doet, ontstaat er grip voor iedereen. Een cliënt weet wat te verwachten en ik zie ook meer vertrouwen bij ouders.’

Doelen ‘Soms zijn er grote zorgen waar je niet altijd invloed op hebt. Daarom maak ik doelen graag ‘klein’. Met een gezin spraken we bijvoorbeeld af dat ze elkaar elke ochtend zouden begroeten. Een klein gebaar dat gaat over ‘elkaar zien’. We maakten dat doel groot, zetten het in het plan en legden ontwikkelingen vast. Ondanks dat

ik teruglas dat het nog niet altijd lukte, werd ik tóch blij: hier gaat cyclisch werken over! Dit houdt ons samen gefocust.’

Administratieve last

‘Soms zien collega’s werken met een cliënt én het vastleggen als twee dingen. Voor mij is dat één. Als je vastlegt voor de bedoeling van je werk, gaat het niet over administratie. Dan gaat het over de inhoud van ons werk: ondersteunen bij leven. En dat het óók kwaliteit zichtbaar maakt, is pure winst.’

Cyclisch werken bij de JP

We zien dat cyclisch werken samenwerkingen beter maakt. Ook in onze organisatie. In projecten of processen houden we het principe voor ogen. Zo namen we in 2024 onze overleggen onder de loop: JP-breed, regionaal en lokaal. Wat hoort thuis in welk overleg? Met deze hernieuwde afspraken zorgen we niet alleen voor meer verbinding, we maken ook onze overleggen meer cyclisch. Net als het leren en ontwikkelen, waar we bewust(er) afspreken hoe we (nieuwe) kennis met elkaar delen.

We ondersteunen mensen – zo gewoon mogelijk – bij wonen, werken, vrije tijd of contacten. In 2024 brachten we een verdiepende beweging op gang om (nog meer) aan te sluiten bij ‘het gewone leven’.

Gymnastiek voor ons denkkader

In 2024 was het er ineens: de term ‘SoNeStra’. Een denkwijze die, zoals we het mooi noemen, ‘ons denkkader oprekt’. Een mooie verdieping op hoe we al denken en werken bij de JP. Maar wat is het nu precies?

De term SoNeStra staat voor ‘Werken vanuit Sociale Netwerkstrategieën’. Het gaat – kortgezegd – uit van het leggen van de regie bij de cliënt en zijn/haar netwerk. Door daarbij andere vragen te stellen, komt niet de professional, maar iemand zélf tot een oplossing. Daarbij hebben de mensen om iemand heen een belangrijke rol: familie, maar óók een vriend of buurvrouw. Zo staat iemand meer midden in zijn of haar eigen leven.

Verdieping van de driehoek

SoNeStra sluit goed aan bij onze visie op ondersteuning: in de wijk, zoveel mogelijk in ‘het gewone leven’. Het is een verdieping op hoe we in de ondersteuning samenwerken in ‘de driehoek’ van cliënt, verwant en professional, want die driehoek wordt verrijkt met belangrijke anderen uit iemands netwerk.

Hoe het allemaal begon

In 2024 volgden collega’s een workshop van Riny Moonen, één van de grondleggers. Zij waren razend

enthousiast. Ook Ellen Reuzel. Zij werkte, samen met collega’s, de denkwijze verder uit voor de JP. Inmiddels zijn er collega’s geschoold om zelf workshops te geven: in 2024 regionaal en in 2025 brengen zij deze manier van denken naar de locaties.



In een gesprek met gedragskundige Ellen Reuzel vertelt ze waarom ze als een blok viel voor SoNeStra. “We maken onszelf soms te belangrijk.”

[Lees hier haar verhaal](#) —————>



Andere kijk op werk

Een bloemenwinkel, de golfclub of een meubelmakerij: steeds meer mensen die we ondersteunen vinden werk in hun eigen omgeving. Een ontwikkeling die dit jaar een vlucht nam.

Lees het verhaal van JP-ers Tom en Chantal van ‘Ondersteunen naar werk’. Over ‘anders kijken’ naar werk en waarom een rondje fietsen daar zo belangrijk bij is.

—————>



“Melanie brengt gezelligheid mee”

Kaartjes knutselen, een potje bingo of geheugenfitness spelen: Melanie (35) werkt met dementerende ouderen. ‘Mensen zeggen altijd dat ik zo gezellig ben.’

Vier middagen per week fietst Melanie naar het verzorgingstehuis op zo’n vijf minuten van haar appartement. ‘Mijn oma was hier vroeger vrijwilliger en als kind ging ik vaak met haar mee. Later woonde oma er zelf. Dus toen ik hier ging werken, kende ik het al. Dat was fijn.’

Werk dat past

Melanie werkt al sinds haar negentiende. Zo maakte ze al schoon bij Go Ahead Eagles en werkte ze op een dagbesteding. ‘Maar het liefst werk ik met mensen. Daarom past dit beter bij mij. De ouderen ken ik

en ze zijn er altijd. En Thea werkt hier, bij haar kan ik altijd terecht. Ik voel me op mijn plek.’

Herinneringen ophalen

Chantal ondersteunde Melanie naar dit werk. Regelmatig checkt ze nog even bij Melanie in. Chantal: ‘Maar jij bent óók een vertrouwd gezicht voor hen, hè?’ Melanie lacht: ‘Dat klopt wel. Eén meneer is altijd zo blij om mij te zien. Hij weet misschien niet meer hoe laat hij die ochtend uit bed kwam, maar hij weet nog wel veel van vroeger. We hebben een groot fotoboek van Deventer, waar hij is geboren.

Samen plaatjes kijken vindt hij geweldig.’

Rol van werken

Vader Jos kijkt trots naar zijn dochter: ‘Als klein meisje was ze al behulpzaam voor ouderen. Dat is echt haar grote kwaliteit en daarom past dit ook zo goed bij haar. Als Melanie het ergens naar haar zin heeft, merken we dat goed aan haar. Werk brengt structuur in haar leven en zorgt ervoor dat ze meedoet in de maatschappij. Melanie weet: mensen verwachten mij, ik ben nodig. Dat ze voelt dat ze ertoe doet, is zo belangrijk.’

Nieuwsgierigheid en een open blik. We staan stil en gaan in gesprek, met collega's en anderen. Dat voedt het leren van (en met) elkaar. En van (on)gevraagd advies plukken we graag de vruchten. Ook in 2024.



waar ze in gesprek gingen met cliënten en medewerkers. Met nieuwsgierige en kritische vragen over verantwoordelijkheid, verschillende rollen en hoe nodig – en uitdagend – het is om ‘oordeellos’ te zijn.

De visie van de JP en van Het Houvast verschillen niet veel van elkaar. Maar in de uitvoering ervan, weten zij ons denkkader op te rekken. Zij houden ons scherp op de eigen regie van mensen. Ook bij de JP staat dat hoog in het vaandel, maar we zien ook dat daar nog winst te behalen valt: een speerpunt voor 2025.

www.hethouvast.nl

*Bekijk hier de video
van een inspirerende
dag* →

Het Houvast

‘Met al je unieke kwaliteiten ben je zelf de expert van je eigen leven.’ Het is de visie van collega-organisatie Het Houvast uit Tilburg. Zij ervaren dagelijks dat cliënten, met een eigen plek en ondersteuning dichtbij, vaak méér kunnen dan gedacht. Zij krijgen volop de kans om zich te ontplooiën en maken grote stappen in zelfstandigheid.

Bevlogenheid

De bevlogenheid van Het Houvast hierin werkt aanstekelijk. Het is precies waarom we ervaringen uitwisselen met collega-instanties: we willen leren van elkaar. Daarom bezocht een aantal collega's in het voorjaar van 2024 Het Houvast in Tilburg. En later in het jaar bezochten zij twee van onze locaties in Tiel,

Leren met PRISMA en Learning Teams

Soms gaat er iets fout, met nare of zelfs ernstige gevolgen. De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) kan vragen hier onderzoek naar te doen. En soms kiezen we er zelf voor om een situatie onder de loep te nemen, omdat we ervan willen leren. Ook als het goed gaat.

In 2024 startte, na een training in 2023, een onderzoeksgroep van collega's. Bij het doen van onderzoek gebruiken zij, afhankelijk van de situatie, twee methodes: PRISMA waarin je analytisch op zoek gaat naar de basisoorzaken van een gebeurtenis. Of Learning Teams: waarin je, samen met een team, ieders perspectief verkent. Samen maak je concreet wat er precies voor zorgt dat iets werkt en wat er beter kan.

De waarde van reflectie

Leervermogen en professionaliteit zijn twee belangrijke waarden in ons werk. Leren doen we enerzijds van opleidingen en trainingen, maar ook van elkaar: van collega's, cliënten, verwanten en van situaties. Dat kan alleen als we reflecteren: terugkijken, het gesprek aangaan en daarvan leren.



Onderzoeken Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ)

De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) houdt ook toezicht door het afleggen van bezoeken. Dit helpt ons om onze dienstverlening te verbeteren. In 2024 bezochten ze ons drie keer.



1 Domotica in de nachtzorg

De Inspectie onderzocht in hoeverre ons gebruik van domotica op orde is. Zij constateerden dat we dat persoonsgericht doen en dat we keuzes zorgvuldig afwegen. Een verbeterpunt ligt in de organisatie ervan. Omdat elke locatie zelfstandig werkt, is er onvoldoende zicht op het veilig gebruik van domotica in het algemeen. In 2025 gaan we daarmee aan de slag.



2 Onaangekondigd bezoek in Ureterp

Is de ondersteuning goed, veilig en persoonsgericht? In Ureterp vroegen twee van de tien criteria hiervoor om aandacht, waaronder beperking in vrijheid. In 2025 willen we het herkennen hiervan vergroten (zie pagina 18). Daarnaast medicatieveiligheid: komend jaar vragen we meerdere locaties naar de werkafspraken. Zo onderzoeken we wat hierin nog nodig is. Ook het nieuwe digitaal aftekenen van medicatie nemen we mee.



3 Thematisch toezicht suïcidepreventie

In oktober sprak de IGJ met JP-medewerkers over suïcidepreventie. In de afgelopen jaren kregen we een paar keer met suïcide te maken. Reden om hier JP-breed meer aandacht voor te vragen. Er is een werkgroep gevormd, die zorgt voor informatie over suïcidepreventie in de Wegwijzer (zie pagina 41). In een nieuwe training gaan we gebruik maken van kennis en ervaring van specialisten op dit gebied.

Kwaliteit van dienstverlening

Feiten & cijfers

Aantal cliënten

2024:	3932
2023:	3880
2022:	3872

Cliënt- en verwantervaringsonderzoek

Dit onderzoek voerden we in het laatste kwartaal van 2024 uit. Nieuw was dat we ook naar het perspectief van begeleiders vroegen. We vroegen alle cliënten, verwanten en betrokken medewerkers om deze lijsten in te vullen. Vanaf 2025 is het de bedoeling dat begeleiders deze lijst zelf inzetten op een passend moment, als voorbereiding op een uitgebreide evaluatie. De resultaten kunnen vervolgens in het gesprek op tafel komen. Dit 'spiegelonderzoek', zoals we het bij de JP noemen, krijgt daarmee een natuurlijke plek in het cyclisch werken in de ondersteuning (lees meer op pagina 48).

Resultaten

Er werden twee lijsten gebruikt: één lijst voor de mensen die de JP ondersteunt, variërend van één uur per week tot 24 uur per dag. En één lijst voor mensen die gebruikmaken van de dagactiviteiten. In evaluaties met alle betrokkenen zijn de uitkomsten op cliëntniveau onderwerp van gesprek. In de teams worden de resultaten op teamniveau besproken.

De belangrijkste punten die uit dit onderzoek naar voren komen:

- Er is bij alle groepen veel waardering voor de woonruimte;

- Cliënten en begeleiders zijn tevreden over de ondersteuning;
- Verwanten hebben kritische noten bij het ondersteuningsplan, het nakomen van afspraken, de beschikbare tijd en het ondersteunen bij gezond leven en het leren van nieuwe dingen. Ook het aantal contacten en de veiligheid hiervan brengen zij naar voren;
- Begeleiders signaleren rondom contacten hetzelfde als de verwanten.

Klachten

2024:	52
2023:	45
2022:	47

In 2024 is **52** keer contact gezocht met de klachtenfunctionaris, waarvan bijna de helft door (oud-)cliënten. Verwanten zochten 17 keer contact en het overige contact werd gezocht door een mentor, buren, een oud-medewerker, de cliëntregisseur of een vriend(in) (11 keer).

De klachtenfunctionaris ging **2** keer met ouders in gesprek om de klacht te bespreken. In beide situaties konden na dit gesprek de medewerkers op locatie hier op een goede manier mee verder.

Wat opvalt

- Sommige cliënten zoeken over meerdere jaren meerdere malen contact. Het lijktje met de klachtenfunctionaris is voor hen een manier om

Ondersteuning			
Respons %	cliënten 74,1	verwanten 63,0	begeleiders 79,0
Algemene tevredenheid	cliënten 8,7	verwanten 7,7	begeleiders 8,5
Dagactiviteiten			
Respons %	cliënten 55,4	verwanten 43,6	begeleiders 61,3
Algemene tevredenheid	cliënten 9,0	verwanten 7,8	begeleiders 8,0

een situatie waarin ze zich onvoldoende gehoord voelen kracht bij te zetten. Voor locaties is dit een signaal dat een situatie om extra aandacht van medewerkers vraagt. Onduidelijkheid is vaak de reden voor het contact.

- Als er geen gedeelde visie is op de ondersteuning die een cliënt nodig heeft, loopt de ondersteuning soms stroef. Soms lijkt dan de woonomgeving of het appartement belangrijker dan de ondersteuning. Juist in deze situaties is het extra belangrijk om cliënten en hun ouders of andere verwanten mee te blijven nemen en verwachtingen uit te spreken.

Vertrouwenspersonen JP

2024:	49
2023:	52
2022:	60

Er waren **49** contactverzoeken. Hiervan kwamen er 12 van ouders of verwanten en de overige van cliënten zelf. De vertrouwenspersonen konden de meeste verzoeken voldoende ondersteunen. Belangrijk blijft om in het gesprek, zowel aan het begin als aan het eind, duidelijk te maken wat de rol van de vertrouwenspersoon inhoudt. En om bij de afronding te vragen of de cliënt zo verder kan. Er waren doorverwijzingen naar de cliëntondersteuner (4), klachtenfunctionaris (4) en externe cliëntvertrouwenspersoon Wet zorg en dwang (5). Het team komt tweemaandelijks bij elkaar. Daar vindt intervisie plaats met een externe vertrouwenspersoon en er worden thema's besproken met een deskundige. De cliëntvertrouwenspersonen Wzd sluiten jaarlijks aan.

Moreel beraad

In 2024 is een start gemaakt met deze methodiek. Er vond **4** keer een moreel beraad plaats. Dit breiden we in 2025 uit.

Wet zorg en dwang (Wzd)

In vergelijking met vorig jaar is er een toename te zien in het aantal maatregelen. Deze stijging heeft deels te maken met de aandacht die we gaven aan het juiste gebruik van het Wzd-formulier in ONS.

Meerdere signalen maakten duidelijk dat situaties rond de Wzd extra aandacht nodig hebben. Dat is op de volgende manieren gebeurd:

- Er is een handleiding geschreven voor het juiste gebruik van het formulier in ONS;
- Cliëntvertrouwenspersonen Wzd zijn aangesloten bij een overleg met gedragskundigen. Bij de JP zijn alle gedragskundigen Wzd-functionaris. Een aantal gedragskundigen bleek meer verduidelijking nodig te hebben van hun rol rondom de Wzd;
- In 2025 zetten we in op het vergroten van kennis bij gedragskundigen;
- In verschillende regio's sloten cliëntvertrouwenspersonen Wzd aan bij de lokale overleggen om de kennis van locatiecoördinatoren te vergroten en dilemma's te bespreken. Dit krijgt een vervolg in 2025;
- De maatregelen die een vorm van insluiten betreffen, brengen we in 2025 extra onder de aandacht.

Cliëntvertrouwenspersonen (CVP)

Onvrijwillige Zorg

Er zijn in 2024 **23** situaties geweest waarin de CVP OZ ondersteuning heeft geboden bij ervaren onvrede. Deze ondersteuningsvragen kwamen vanuit een cliënt en/of diens vertegenwoordiger. Onvrede was er rondom de geboden zorg/begeleiding, recht op bezoek, regie op inrichten van het eigen leven en informatie over cliëntrechten. Overeenkomst in deze meldingen is veelal de onbekendheid met Wzd.

Aantal maatregelen

Hoofdcategorie	Subcategorie	Aantal maatregelen
Beperken van de bewegingsvrijheid	Fysieke fixatie	11
	Mechanische fixatie	7
	Overige beperking van de bewegingsvrijheid	27
Beperken van de vrijheid om het eigen leven in te richten	Beperking in gebruik communicatiemiddelen	12
	Beperken van het recht op het ontvangen van bezoek	4
	Overige beperkingen eigen leven in te richten	42
Insluiten	Insluiten in de eigen kamer	55
	Insluiten overig	1
Onderzoek aan kleding of lichaam		1
Onderzoek van de woon- of verblijfsruimte op gedrag beïnvloedende middelen of gevaarlijke voorwerpen		1
Toedienen van vocht, voeding en medicatie	Toedienen van vocht en/of voeding	0
	Toedienen van medicatie	1
Uitoefenen van toezicht op betrokkene	Cameramonitoring	29
	Domotica	24
	Toezicht met elektronische traceringsmiddelen	13
Totaal 2024		228
Totaal 2023		60
Totaal 2022		189

Onderzoeken

Onderzoeken Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ)

- **Meldingen**
Eind 2024 zijn er **2** meldingen gedaan bij de IGJ. Dit betrof een melding 'geweld in de zorgrelatie' en een melding 'ontslag wegens disfunctioneren'. Beide meldingen hadden betrekking op dezelfde situatie.
- **Bezoeken**
De IGJ bracht in 2024 **3** bezoeken aan de JP. De thema's 'suïcidepreventie' en 'toezicht op de inzet van domotica en technologie in de nachtzorg' werden verkend. En er vond een onaangekondigd bezoek op een locatie plaats (zie ook pagina 15).

Onderzoeken overige toezichthouders (gemeentes en GGD)

Er vonden **6** onderzoeken plaats. De belangrijkste aandachtspunten:

- Er is meer duidelijkheid nodig in het registreren, opstellen en analyseren van incidenten en de verbeteracties die daaruit volgen.
 - De JP verwacht hierin een verbetering met een nieuw systeem voor het vastleggen van en reflecteren op incidenten (medio 2025 in gebruik).
- Het duidelijk vastleggen van risico's.
 - In 2025 onderzoeken we hoe we dit beter in kaart brengen.

Onderzoeken op vraag van de JP

De JP liet op eigen initiatief op **4** locaties onderzoek doen. Een incident en een klacht waren aanleiding voor een intern onderzoek. Twee onderzoeken werden gedaan door een bureau. De belangrijkste bevindingen hieruit waren:

- De JP kan een verbeter slag maken in het meenemen van verwanten in maatschappelijke ontwikkelingen die van invloed zijn op de ondersteuning.
 - Dit deden we door in de laatste maanden van 2024 in de verschillende regio's **7** bijeenkomsten *Samen op weg naar de toekomst* te organiseren. In deze bijeenkomsten voor cliënten, ouders of verwanten en medewerkers was dit een belangrijk gespreksonderwerp (zie ook pagina 50).
 - Het verspreiden van het gedachtengoed vanuit de 'Sociale Netwerkstrategieën' kreeg in 2024 een vervolg (zie ook pagina 12).
- De werkzame elementen op een locatie waar het op alle gebieden goed gaat, hangen samen met een gedeelde visie waarin iedereen gelooft en voor wil gaan.
 - In 2025 vinden op meer locaties interne onderzoeken plaats. Hierin staat de vraag 'wat maakt dat het hier goed gaat' centraal (zie ook pagina 14).

In het JP-overleg wordt op de uitkomsten van de verschillende onderzoeken jaarlijks gereflecteerd. De regiocoördinatoren nemen deze uitkomsten mee naar de lokale overleggen.

Werken met de cliënt en het netwerk (Sociale Netwerkstrategieën)

Eind 2023/begin 2024 volgden **38** collega's deze training. De training sluit naadloos aan op de visie van de JP: het zo gewoon mogelijk wonen in de wijk en het samenwerken met cliënt en verwant. Al jaren leiden we medewerkers op in het werken in deze driehoek. De interne trainers legden dit jaar haakjes naar alle trainingen die de JP aanbiedt om het

gedachtengoed van SoNeStra hier een plek in te geven. Ook werden bestuur, raad van toezicht, gedragskundigen en coördinatoren hier in verschillende bijeenkomsten in meegenomen. Het grootste deel van de getrainde collega's kwam in 2024 in twee groepen samen om te kijken hoe de JP hier een vervolg aan kan geven. In 2025 zetten we in op het verder verspreiden van het gedachtengoed en de specifieke gespreksvoering die deze methode vraagt. Een aantal medewerkers volgt daarom in 2025 de training De kracht van het goede gesprek.

Meldingen incidenten en verbeteracties

Een groep medewerkers heeft, vanuit verschillende rollen, eind 2024 de keuze gemaakt om JP-breed te gaan werken met Triasweb. Daarin kunnen incidenten worden gemeld en verbeteracties worden vastgelegd. De verwachting is dat er vanaf half 2025 op de locaties mee gewerkt wordt.





Kwaliteit van arbeid

Het vakmanschap, de ervaring en de eigenheid van medewerkers vormen de basis voor goede ondersteuning aan cliënten. Een stevig fundament is dus van groot belang. Daarom investeren we graag in onze medewerkers en dat gaat verder dan alleen de professionele ontwikkeling, want persoonlijke ontwikkeling hoort daar net zo goed bij. Je bent je eigen instrument.

In 2024 heeft leren en ontwikkelen bij de JP aandacht gekregen. Van een vooral aanbodgerichte werkwijze maken we de omslag naar een meer gecoördineerde en vraaggerichte aanpak. Zo kunnen medewerkers hun eigen leerpad en vooral hun eigen manier van leren kiezen.

We willen het verhaal van de JP graag vertellen: waar staan we voor, hoe werken we en wat betekent dat in de dagelijkse praktijk voor medewerkers? Dat doen we op verschillende manieren, zodat we zichtbaarder worden voor (toekomstige) medewerkers en andere geïnteresseerden in de JP.

Over Kwaliteit van arbeid in 2024 is nog meer te vertellen. Dat doen we aan de hand van onderstaande thema's:

-  **Leren en ontwikkelen**
Een stevig fundament
-  **Persoonlijk leiderschap**
Jezelf kennen is belangrijk
-  **Functiehuis**
Werken vanuit de bedoeling
-  **Feiten & cijfers**

Er zijn steeds minder mensen om samen het werk te doen. Tegelijkertijd verandert de zorgvraag. Deze veranderingen hebben invloed op hoe we ons werk doen. Wat vraagt dat van hoe we leren en ontwikkelen bij de JP?

Nieuwe insteek leren en ontwikkelen

Een stevige basis met een eigen pad

Sinds 2023 werken we aan een nieuwe opzet voor leren en ontwikkelen. Volgens regiocoördinator Anita Story en Marion Verspui-Geurtzen van het centraal bureau is de visie niet nieuw, maar is vooral de insteek anders. Anita: ‘Met het verstevigen van de basis ontstaat er ruimte voor je eigen pad.’

Investeren

Marion en Anita zien de JP in de pas lopen met ontwikkelingen in de sector en de arbeidsmarkt. Marion: ‘Mensen maken andere keuzes, de jongere generatie blijft bijvoorbeeld korter bij een werkgever. Er is een verschuiving, daarin zijn we niet alleen.’ Anita: ‘Dat maakt het wel belangrijk dat we investeren in onze cultuur en werkwijze.’

Begin bij het begin

In 2024 gingen ze aan de slag met het letterlijke begin: *Jouw eerste jaar bij de JP*. Dit programma voor nieuwe collega's bestond uit een JP-brede ontmoeting, gevolgd door een reeks vaste trainingen. Anita: ‘Maar we zagen dat deze opzet niet meer aansloot. Niet bij de arbeidsmarkt en niet bij de JP.’

Daarom gaven ze het programma opnieuw vorm.

“Leren en ontwikkelen staat niet op zichzelf. Het zit in alles”

Het vernieuwde programma start in 2025 en ziet er als volgt uit: de nieuwe collega leert eerst de locatie, cliënten en collega's kennen, waarna de *JP & Jij-dag* volgt. Marion: ‘Die centrale ontmoeting blijft belangrijk. Daar ervaar je dat je onderdeel bent van een grotere organisatie. Je maakt kennis met de visie, werkwijze en cultuur en krijgt handvatten om je werk goed te kunnen doen. Belangrijk, omdat we een appèl doen op je eigen handelen en nadenken.’ Het tweede halfjaar

draait om vraaggericht werken.

Anita: ‘Die basishouding wordt gevoed met een training en maak je je daarna eigen tijdens het werk.’

‘Ruimte voor jou’

Na dit eerste jaar is het tijd voor reflectie. Anita: ‘Als professional weet je dan waar je staat en wat je nog te ontwikkelen hebt. In plaats van de reeks vaste trainingen maak je nu een plan met je coördinator. Wil je leren over autisme? Over werken in de driehoek? Dat is voor iedereen anders. Belangrijk is dat de vorm niet vaststaat: dat kan een training zijn, een gesprek of een themadag. ‘Want’, zegt Marion, ‘leren en ontwikkelen staat niet op zichzelf. Het zit in alles.’

Kort en intensief verdiepen tijdens themadagen

Tijdens een themadag word je gevoed in een onderwerp waarmee we dagelijks te maken hebben. Daarna kun je besluiten je verder te verdiepen, bijvoorbeeld met een training. In 2024 waren er themadagen over rouw en verlies, Ik mis je in alle kleuren, en een verdiepingsdag voor werkbegeleiders. Deze manier van leren werd enthousiast ontvangen. In 2025 gaan we ermee verder. [Bekijk hier hoe](#)

← [de themadag voor werkbegeleiders eruitzag.](#)

Samen met het onderwijs

In 2024 gingen we nauwer samenwerken met mbo-scholen en hogescholen. Medewerkers of nieuwe collega's, zoals zij-instromers, kunnen hier een opleiding volgen die aansluit op het gedachtengoed en de werkwijze van de JP.

Collega's aan het woord

Tamara, Arina en Margo: drie JP-ers vertellen over hun pad bij de JP.
Over doorstromen, groeien, leren en blijven ontwikkelen.

[Bekijk hier de video](#)



Margo Wijnia, locatiecoördinator

Margo heeft als locatiecoördinator verschillende locaties gezien. Dat vroeg haar steeds om andere inzichten: 'Eerst in financiën en het op de rit krijgen van het team. Nu ben ik met persoonlijke coaching bezig. Elke keer denk ik: hee, heb ik dit voldoende in huis? Of heb ik hier nog iets voor nodig? Die zoektocht gaat verder, zo blijf ik ontwikkelen.'



Arina Smies-Homma, begeleider

Arina begon als locatie assistent en werd begeleider. Daarvoor volgde ze de interne opleiding 'Werken en leren bij de JP'. Het was een leuke tijd waarvan ze veel opstak. Ze vertelt dat ze ook leert door mee te kijken met collega's: 'Als ik naar een cliënt ga, dénk ik dat ik het goed doe. Maar uit het samendoen, haal ik vaak tools.'



Tamara Tanate-Pallencaöe, regiocoördinator

Tamara kwam als stagiaire bij de JP. In de loop van de tijd stroomde ze door tot regiocoördinator. In de video vertelt ze dat ze zich voornam om elk jaar bij te leren: 'Ik wil mijn rugzak blijven vullen om mijn werk als professional steeds beter te verstaan. We zijn een lerende organisatie en dat heb ik ook altijd zo gevoeld. Daarin heb je jezelf nodig.'

Nieuwsgierigheid is de basis om in beweging te blijven

Onder deze naam organiseerden we vier bijeenkomsten in het land. Hierin wisselden JP-ers, die in het werk te maken hebben met leren en ontwikkelen, met elkaar van gedachten. Wat is er nodig om mensen ook in de toekomst goed te kunnen blijven ondersteunen? [Bekijk in de video hoe deze dag eruitzag in Arnhem.](#)



Locatiecoördinatoren zijn de stuwende kracht van een locatie. Zitten zij goed in hun rol, dan gaat het op de locatie doorgaans ook goed. Extra belangrijk dus om in te zetten op hun ontwikkeling.



**“Wie kies je
om te zijn?”**

Arjen Banach
spreker en organisatiefuturesloog

JIJ BENT

In de rol van locatiecoördinator of gedragskundige is het nodig jezelf goed te kennen en bewust te zijn van je kwaliteiten, visie, valkuilen, normen en waarden. Dat komt de samenwerking met collega's ten goede.

De afgelopen jaren zagen we een verloop onder (startende) locatiecoördinatoren. Reden om het leiderschapsontwikkelingstraject voor nieuwe locatiecoördinatoren en gedragskundigen onder de loep te nemen. Daarin volgen ze trainingen en doen ze kennis op over de cultuur en visie van de JP. Als pilot voegden we daar in 2024 de **3D-analyse** aan toe:

- **DISC:** over gedrags – en communicatiestijl. Ben je snel en direct of juist niet? En ben je

meer gericht op de taak of op de mens?

- **Denkstijlen:** over je aanpak. Denk je creatief en kom je met ideeën? Of richt je je meer op een zorgvuldig proces?
- **Drijfveren:** over de overtuigingen waaruit je handelt. Loyaliteit of gelijkwaardigheid kunnen bijvoorbeeld drijfveren zijn.

De ervaringen waren positief en vanaf 2025 wordt de 3D-analyse onderdeel van het leiderschapsontwikkelingstraject.

“Het hoort gewoon bij mij”

JP-er Amkje coacht veel nieuwe locatiecoördinatoren en gedragskundigen. ‘Ik merk dat mensen het fijn vinden om dit stuk aangereikt te krijgen, om ermee aan de slag te gaan’, zegt ze. Dat herkent kersverse locatiecoördinator Nella. Ze is enthousiast over het programma: ‘Ik kan een leider zijn, maar ik ben óók een ‘mensen-mens’. Ik weet nu dat het er allebei mag zijn. Het hoort gewoon bij mij.’

Bekijk de video over het leiderschapstraject.

Inspiratiedag persoonlijk leiderschap

Nieuwsgierig naar jezelf!

Een prachtig plaatje: winter in Park De Hoge Veluwe, locatie- en regiocoördinatoren, gedragskundigen en medewerkers van het centraal bureau die elkaar ontmoeten en die geïnspireerd en uitgedaagd worden om nieuwsgierig te blijven, naar de toekomst, naar de ander, maar vooral naar zichzelf!

Met elkaar stonden we op verschillende manieren stil bij wie we zijn als persoon én als professional. Ontwikkeling is een rode draad bij de JP. In verschillende workshops kregen we handvatten om die ontwikkeling vorm te geven. Tijdens **empower boxing** leerden we reflecteren in uitdagende situaties. We leerden onszelf nog beter kennen met de **3D-analyse** door inzichten in persoonlijkheden, denkstijlen en drijfveren. En we leerden collega's beter kennen tijdens een **wandeling of fietstocht** in de frisse buitenlucht.

De inspiratiedag gaf nieuwe energie én waardevolle inzichten om met een frisse blik naar jezelf, leiderschap en de ander te kijken!

Wie kies je om te zijn?

Spreker Arjen Banach hield JP-ers met humor, herkenbare voorbeelden en praktische tips een spiegel voor. Zijn verhaal ging over focus, keuzes maken en leren, maar vooral over nieuwsgierig blijven naar jezelf. Wat zijn jouw drijfveren? Waarom doe je wat je doet? Wie kies je om te zijn?

Zijn pakkende gedicht over dit onderwerp delen we graag met je.

Sluiten onze functiebeschrijvingen nog aan bij hoe we (willen) werken? Sinds die vraag in 2022 onderwerp van gesprek werd, werken we aan het actualiseren van ons functiehuis.

Een stevig functiehuis begint bij de fundering

Marijke ten Dam, personeelsconsulent bij de JP, vertelt: 'Onze functiebeschrijvingen waren inmiddels 15 jaar oud. Werk ontwikkelt, de arbeidsmarkt verandert en de zorgsector ook. We hoorden ook geluiden uit de organisatie. Dan wil je onderzoeken of je functiehuis nog aansluit.'

Zeggenschap

Samen met Bram de Gier van adviesbureau FWG is Marijke sinds 2022 nauw betrokken bij het pad naar een geactualiseerd functiehuis. Omdat zeggenschap van collega's zo diep verweven is in de organisatie startte dat voor de JP logischerwijs bij de medewerkers. Bram vertelt: 'Bij de JP is de eigenheid van de organisatie op allerlei manieren merkbaar. Misschien nog wel sterker dan bij andere organisaties vroeg dat om een passende aanpak. De kortste route naar nieuwe functiebeschrijvingen kun je namelijk ook technischer aanpakken. Dan ga je met een directieteam 'droog' door functies en bespreek je dat daarna met medewerkers. Bij de JP was dat andersom. Hier startten we in de organisatie.'

Niet snel, wel zorgvuldig

Inmiddels heeft in 2024 de grootste groep medewerkers de geactualiseerde functiebeschrijvingen gekregen. Om tot dat punt te komen, organiseerden Bram en Marijke meer dan 17 bijeenkomsten waarin ze ophaalden hoe het werk er in de dagelijkse praktijk uitziet. Ze scherpten aan, toetsten en scherpten opnieuw aan. 'Dat maakt het geen snel, maar wel een zorgvuldig traject', zegt Marijke. En dat vindt ze het meest belangrijk in dit alles. 'We namen collega's in alle stappen mee. En we koersten altijd op het beeld dat we met de inbreng van collega's opbouwden.' In de tweede helft van 2024 volgden trajecten voor de andere collega's. Het is de bedoeling dat halverwege 2025 alles afgerond is.

Vingerafdruk

Voor Bram was het belangrijk om de vingerafdruk van de JP goed helder te krijgen. 'Wat maakt de JP nou tot de JP? Die vingerafdruk is namelijk de basis voor een goed functiehuis.' Dat bleek vooral te zitten in hoe we ons werk doen. Marijke: 'Vanuit de bedoeling. Dat is wat ons allemaal verbindt.'

Stappen in de tijd

2023

- Werkplaatsen
- Format en concept functiebeschrijvingen
- Regiobijeenkomsten

Januari 2024

Afronding regiobijeenkomsten

Februari 2024

Aanpassing beschrijvingen

Uitdaging

Volgens Marijke en Bram zat daar vervolgens ook meteen het spanningsveld. Bram: 'Als je waardengericht werkt, is het een uitdaging om dat te vertalen naar een daarbij passende vorm van functiebeschrijven. Recht doen aan de 'technische' eisen van een functiebeschrijving, aan hoe mensen

bij de JP werken, maar ook de verschillen zichtbaar kunnen maken. Ieders werk doet ertoe, maar niet iedereen doet hetzelfde werk.'

Het hele verhaal van Bram en Marijke lees je hier. 

Een functiehuis is een optelsom van alle functies in een organisatie. En iedere functie heeft een beschrijving waarin staat wat je doet en welke verantwoordelijkheden daarbij horen.

Maart - april 2024

Vaststelling en indeling van de functies

April 2024

Informatiebijeenkomsten voor locatiecoördinatoren

Mei - september 2024

Toekenningsgesprekken

Kwaliteit van arbeid

Feiten & cijfers

Medewerkers

Aantal medewerkers

(De cijfers van de pijler Kwaliteit van arbeid zijn gebaseerd op de medewerkers, exclusief stagiairs en oproepkrachten)

	2024	2023	2022
Medewerkers	2599	2586	2506
Leerling begeleiders	55	78	98
Totaal	2654	2664	2604

	2024	2023	2022
Aantal fte's	1936	1945	1893

Peildatum 31-12-2024

Fte geeft het aantal fulltime dienstverbanden aan. Van de totale fte van **1936** is **1712** fte werkzaam in functies op locaties. Dit is 88%. Dit is zonder de locatiecoördinatoren.

Van de totale fte van **1936** is **76** fte werkzaam in ondersteunende functies op het centraal bureau, regiocoördinator of gedragskundige. **148** fte is locatiecoördinator.

Van de **2654** medewerkers hebben er **538** (366 fte) een tijdelijke arbeidsovereenkomst en **2116** (1570 fte) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De verhouding is **20%** tijdelijk en **80%** vast.

In 2024 blijft er veel beweging op de arbeidsmarkt. Het aantal medewerkers blijft nagenoeg gelijk. Al vinden er wel functiewijzigingen plaats en stromen er nieuwe mensen in en vertrekken er medewerkers.

In heel 2024 kwamen er **329** medewerkers in dienst en gingen er **448** uit dienst. De meeste mensen die uitstroomden hadden de functie van begeleider B (170 medewerkers). Er kwamen 48 begeleiders B in dienst.

Omdat alle functies werden geactualiseerd, is de functie van locatie assistent opgesplitst in A en B. In deze functiegroepen is veel beweging:

Geheel 2024	Instroom	Uitstroom
Locatie assistent A	38	33
locatie assistent B	25	13

Het aantal locatie assistenten steeg van **227** in 2023 naar **248** op 31 december 2024.

Het aantal begeleiders nam af ten opzichte van 2023: van **1147** naar **1086**. Dit zien we ook terug in de instroom in 2024 (48) en de uitstroom (170). Soms zijn het ook bewuste keuzes, door bijvoorbeeld een begeleider A te werven en iemand zelf verder op te leiden tot begeleider B. Er is een toename van begeleiders A op 31 december 2024 (904 medewerkers) ten opzichte van 2023 (859 medewerkers).

Door als begeleider A te starten, kun je iets meer tijd nemen om je weg te vinden bij de JP en je de werkwijze eigen te maken. Vervolgens is de interne opleiding een mooie manier om je als medewerker verder te ontwikkelen naar begeleider B. Er werden in 2024 specifiek voor de functie van begeleider A 72 vacatures uitgezet. Steeds vaker wordt er een vacature uitgezet waarin zowel een begeleider A als B worden uitgenodigd om te reageren. Vanuit het

aanbod van sollicitanten wordt vervolgens gekeken wat passend is. Er werden in 2024 **304** vacatures uitgezet. In 2023 waren dit er **358**.

Locatiecoördinatoren binnen de JP

Op 31 december 2024 waren er **176** **locatiecoördinatoren** in dienst. Ten opzichte van 2023 waren dit 14 medewerkers minder. Ook het aantal fte is gedaald: van 160,52 naar 148,13.

In heel 2024 stroomden er **7** locatiecoördinatoren in vanuit buiten de JP en stroomden er **28** uit. We zien een doorstroom vanuit coördinerend begeleider en begeleider B naar de functie van locatiecoördinator, maar ook dat er kritisch gekeken wordt of en hoe een locatiecoördinator vervangen moet worden.

De gemiddelde duur van een dienstverband van een locatiecoördinator is 12 jaar en 8 maanden. Op 31 december 2024 waren er **16 mannelijke** en **160 vrouwelijke** locatiecoördinatoren.

Wie werken er bij de JP?

(De cijfers van deze tabel zijn gebaseerd op de medewerkers, exclusief stagiairs en vakantiekrachten)

Wie werken er bij JP (2024)	
Locatie assistent A	92
Locatie assistent B	156
Leerling begeleider	55
Begeleider A	904
Begeleider B	1086
Coördinerend begeleider	33
Locatiecoördinator	176
Overige medewerkers op locatie	78
Centraal bureau*	74
Totaal	2654

*Centraal bureau: regiocoördinatoren, gedragskundigen en medewerkers centraal bureau

Medewerkers naar parttime percentage

Ten opzichte van 2023 zijn de groepen medewerkers met **29 of meer contracturen** (81-100% dienstverbandpercentage) iets gestegen. We zien een daling in de overeenkomsten met minder contracturen.

	2024	2023	2022
Naar part-time %	% t.o.v. totaal	% t.o.v. totaal	% t.o.v. totaal
< 40%	4,11%	4,13%	4,57%
40-50%	5,99%	5,89%	5,84%
51-60%	7,35%	7,35%	7,07%
61-70%	25,02%	25,18%	27,00%
71-80%	27,99%	28,59%	29,10%
81-90%	22,38%	21,65%	20,20%
91-100%	7,16%	7,20%	6,22%
Totaal	100,00%	100,00%	100,00%

Peildatum 31-12-2024

Leeftijdsopbouw

De groep medewerkers van 50 jaar of ouder was in 2024 groter dan in 2023.

	2024	2023	2022
Leeftijds-verdeling			
>55	20,31%	18,24%	17,51%
45-54	19,44%	20,20%	19,43%
35-44	21,71%	21,43%	21,62%
25-34	26,60%	27,67%	29,92%
15-24	11,94%	12,46%	11,52%
totaal	100,00%	100,00%	100,00%

Peildatum 31-12-2024

Opleidingsniveau

Opleiding	Aantal medewerkers	Percentage
WO	38	1,43%
HBO	585	22,04%
MBO	1605	60,48%
Voortgezet onderwijs	217	8,18%
Niet van toepassing	141	5,31%
Niet geregistreerd	68	2,56%
Totaal	2654	100,00

Peildatum 31-12-2024

De categorie 'Niet van toepassing' gaat om medewerkers van wie alleen interne of externe cursussen bekend zijn.

De categorie 'Niet geregistreerd' gaat om medewerkers van wie (nog) geen diploma's zijn aangeleverd en daarmee geen kwalificatiegegevens zijn geregistreerd.

Leren & Ontwikkelen

In 2024 is de basis van leren en ontwikkelen binnen de JP verder uitgewerkt en uitgevoerd. Dit betekent dat er onder meer verder vorm is gegeven aan het structureren van het traject 'Je eerste jaar bij de JP' voor medewerkers en coördinatoren.

In 2024 namen **288** medewerkers deel aan 'Je eerste jaar bij de JP'. Vraaggericht werken is de basishouding van waaruit we bij de JP werken. We verwachten dan ook dat iedere medewerker de training 'Vraaggericht werken' als leeractiviteit volgt. In 2024 volgden **212** medewerkers deze training.

Coördinatoren boden we leeractiviteiten aan die te maken hebben met ziekteverlof: hoe je dit kunt voorkomen, maar ook hoe je het proces volgt bij langdurig ziekteverlof. En vooral wat hierbij je rol als coördinator is.

Verder waren er themabijeenkomsten om de ontwikkelingen te delen. Ook kregen de coördinatoren handvatten voor het leggen van een basis voor leren en ontwikkelen op de locatie en de rol die zij daarin vervullen.

De samenwerking met onderwijsinstellingen zetten we door en breidden we verder uit. Zo bieden we verkorte mbo-opleidingen voor zowel zij-instromers als voor medewerkers die zich willen ontwikkelen in hun rol. Ook gingen we in gesprek met Hogeschool Utrecht over een samenwerking voor de hbo-opleiding Pedagogiek. Deze opleiding kunnen medewerkers via de JP volgen.

Leerling begeleiders

Op 31 december 2024 waren er **55 leerling begeleiders** in dienst. Dit is **2%** van het totale personeelbestand.

	2024	2023	2022
Aantal leerling begeleiders	55	78	98

Peildatum 31-12-2024

In heel 2024 werkten er **72 leerlingen** bij de JP. Dit aantal is lager dan in 2023 (97). Hierbij valt op dat er 56 leerlingen een mbo-opleiding volgen, waarvan 36 de opleiding Medewerker Maatschappelijke Zorg niveau 4.

Er zijn minder leerling begeleiders in dienst. Dat heeft ermee te maken dat coördinatoren er vaker voor kiezen om iemand aan te nemen als locatie assistent of begeleider A. Zij krijgen dan naast hun arbeidsovereenkomst een studie-overeenkomst.

Aantal stagiairs

Op 31 december 2024 waren er **144 stagiairs** in dienst. Dit is meer dan in 2023, toen waren het er 133.

In heel 2024 waren er **310 stagiairs** bij de JP. Ook hierbij valt op dat de meeste stagiairs een mbo-opleiding volgen (220). De mbo-opleiding Medewerker Maatschappelijke Zorg niveau 4 wordt door 106 medewerkers gevolgd.

Studieovereenkomsten

Medewerkers maken volop gebruik van de mogelijkheid om via de JP een studie te volgen. In 2024 zijn er **318 studieovereenkomsten** afgesloten. In 2023 waren dat er 217.

Ook hier valt op dat de meest gekozen mbo-opleiding Medewerker Maatschappelijke Zorg niveau 4 is: 130 medewerkers volgen deze opleiding. Daarnaast wordt de hbo-opleiding Social Work veel gekozen door medewerkers met een studieovereenkomst.

Vernet Health Ranking



De Vernet Health Ranking score over 2024 is **8,2** (2023: 7,6). Dit cijfer geeft aan waar de JP binnen de branche staat op het gebied van verzuim en inzetbaarheid. De berekening van de Vernet Health Ranking is gebaseerd op een aantal verzuimindicatoren, ieder met een eigen wegingsfactor. De belangrijkste indicatoren zijn:

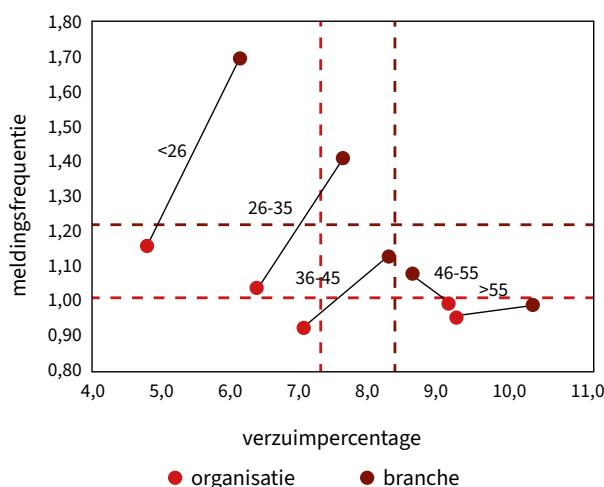
- Verzuimpercentage
- Meldingsfrequentie
- Duurklasse
- Verzuimkosten per fte
- Metingen per leeftijdsklasse, waarbij rekening gehouden wordt met de leeftijdsopbouw binnen de organisatie

Ziekteverlof

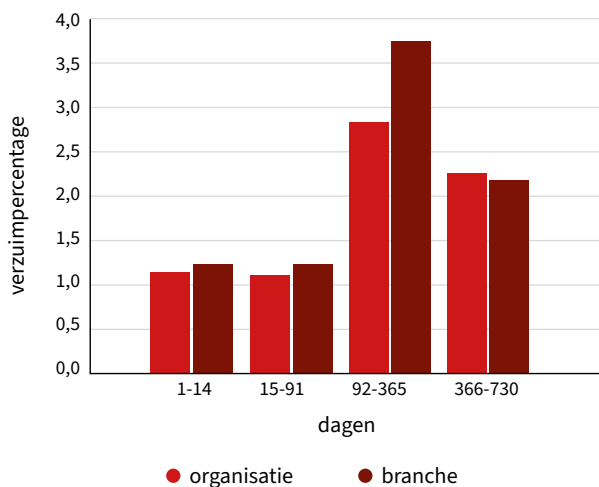
	2024	2023	2022
JP	7,18%	7,65%	7,86%
Branche	8,23%	8,11%	8,68%
Verskil	1,05%	0,46%	0,82%

Het ziekteverlofpercentage binnen de JP ligt lager dan in de branche. Het verschil met de branche is groter dan in 2023.

Hoe vaak medewerkers gemiddeld ziekteverlof aanvragen is iets afgenomen. De gemiddelde meldingsfrequentie is in 2024 **1,01** en in 2023 1,05. Op beide aspecten (percentage en frequentie) liggen de cijfers van JP onder die van de branche. De leeftijdsgroep >55 jaar had de grootste invloed op de daling in percentage en frequentie. Het percentage van deze leeftijdsgroep ligt onder het gemiddelde van de branche. Het percentage in de groep 46-55 jaar ligt net boven het gemiddelde van de branche.



Het grootste deel van het ziekteverlof zit – net als in de afgelopen twee jaar – in het langdurig ziekteverlof (92-365 dagen) met **2,80%**. Dit is wel een daling ten opzichte van 2023. Toen was dit 3,22%.



Ondersteuning locatiecoördinatoren

In 2024 startten de personeelsconsulenten met het aansluiten bij de lokale overleggen om zo een breder gesprek te voeren over de pijler arbeid. In deze gesprekken komen bijvoorbeeld dilemma's van de locatiecoördinator aan de orde en de verwachtingen van de personeelsconsulent hierin. Dat kunnen bijvoorbeeld situaties met medewerkers zijn rond functioneren of over ziekteverlof. Door dit gesprek te voeren, kan er beter worden aangesloten bij de vraag van de locatiecoördinator.

Om te verdiepen, ontmoeten de regiocoördinator en de locatiecoördinator elkaar om dieper in te gaan op specifieke situaties of dilemma's. Zo worden locatiecoördinatoren ondersteund en gecoacht in hun rol en de verantwoordelijkheden die daarbij horen. De personeelsconsulent is ook aanwezig en is de initiator hiervoor.

Om locatiecoördinatoren meer inzicht te geven in hun team(leden), het voorkomen van ziekteverlof en het omgaan met het ziekteverlofproces waren er verschillende leeractiviteiten. Deze werden, in afstemming met de personeelsconsulent, door een externe partij georganiseerd.

Medewerkeronderzoek

Om het jaar is er een medewerkeronderzoek, in 2024 voerden we geen onderzoek uit. Het onderzoek uit 2023 is dus het uitgangspunt voor gesprekken op locaties over de tevredenheid van medewerkers. In 2025 gaan we met elkaar in gesprek over hoe we vorm willen geven aan het medewerkeronderzoek, zodat we het volgende onderzoek eind 2025/begin 2026 kunnen uitvoeren.

Aantal contactmomenten vertrouwenspersoon met medewerkers

In 2024 is er **38** keer contact opgenomen met de vertrouwenspersoon voor medewerkers. In 2023 was dit 39 keer. In 2024 viel op dat er meer contactmomenten waren met dezelfde medewerker over dezelfde situatie.

De gesprekken vonden op verschillende manieren plaats: meestal was er telefonisch contact, maar er was ook een aantal gesprekken op locatie. Ook was er contact via app en e-mail.

Vaak is een luisterend oor helpend. Net als het geven van uitleg over bijvoorbeeld wet- en regelgeving of handvatten voor hoe je iets bespreekbaar maakt.

Ook is er contact geweest met medewerkers na incidenten op locatie.

Thema's die het afgelopen jaar speelden waren:

- Functioneren en de inzet van een verbetertraject;
- Relatie met de locatiecoördinator;
- Leren en ontwikkelen;
- Privé-/werkbalans en roosteren;
- Maak je iets wel of niet bespreekbaar;
- Re-integratie en ziekteverlof;
- Tekorten aan medewerkers, gebrek aan gekwalificeerde medewerkers, verloop onder medewerkers;

- Werksfeer;
- Ongewenste omgangsvormen;
- Niet gehoord of gezien worden



Zeggenschap

Onderwerpen die eerder door medewerkers zijn benoemd, kregen in 2024 vorm. Zo kwam er per 1 januari 2024 een nieuwe reiskostenregeling die simpeler en duidelijker is. Ook krijgen medewerkers, die minder dan 11 kilometer (enkele reis) van het werk wonen, nu een vergoeding.

Ook zijn in 2024 alle functiebeschrijvingen in het primaire proces in de ondersteuning geactualiseerd en opnieuw gewogen. Lees hiervoor het verhaal op pagina 26. De functiebeschrijvingen op het centraal bureau worden in de eerste helft van 2025 geactualiseerd.

Overig pijler Kwaliteit van arbeid

Nieuw medewerkerportaal

In 2024 is gewerkt aan het vormgeven en inrichten van een nieuw medewerkerportaal (AFAS). Daarin kunnen medewerkers meer zelf regelen rond de arbeidsovereenkomst. Daarbij was het uitgangspunt om aan te sluiten bij de vormgeving en identiteit van de JP: hoe houden we het simpel en overzichtelijk? Dit betekent dat ook aan de achterkant van het medewerkerportaal in de salarisverwerking het één en ander is veranderd. Dit heeft impact op de werkprocessen en de verwerking van het salaris voor de personeels- en salarisadministratie. Dit wordt in 2025 verder vormgegeven.

Werken bij....

In 2024 zijn de eerste stappen gezet om openstaande vacatures anders te positioneren en er campagnes voor uit te zetten. We brachten de medewerkersreis in kaart. Op basis daarvan nemen we in 2025 verschillende onderdelen onder de loep, zoals een generatieonderzoek, optimalisatie van de Werken bij-website, een wervingscampagne voor begeleider B en de inzet van sociale media.





Kwaliteit van middelen

Om in de ondersteuning daadwerkelijk te kunnen doen wat nodig is, zijn de juiste middelen onmisbaar. Middelen gaan bij de JP verder dan alleen de financiën op orde hebben. Het gaat ook om woningen, werklocaties en systemen die helpen om goed samen te kunnen werken.

Middelen zijn niet los te zien van de andere pijlers van kwaliteit: Dienstverlening, Arbeid en Dialoog en intern toezicht. In gesprek met elkaar komen we tot professionele antwoorden op de ondersteuningsvragen die gesteld worden. Al deze elementen samen zorgen voor een gezonde organisatie, waar mensen met plezier hun werk doen en waar professionele ondersteuning de norm is.

In 2024 hadden we aandacht voor verschillende thema's binnen de pijler Kwaliteit van middelen:



Innovatie en technologie

Met elkaar op weg naar de toekomst



Duurzaamheid

Balans tussen mens, milieu en middelen



Informatieveiligheid

Decentraal waar het kan, centraal waar het moet



Feiten & cijfers

We zijn samen op weg naar de toekomst, dat vraagt ons om in beweging te blijven. Welke technologische of innovatieve toepassingen helpen ons om – ook in de toekomst – goede ondersteuning te blijven bieden?



Jij maakt de JP

Ben jij een slimme vogel?

In juni organiseerden we het symposium Ben jij een slimme vogel? Een dag waarin we allemaal werden uitgenodigd om door een bril van innovatie en technologie naar onze ondersteuning te kijken. Want hoewel we onbewust vaak al vernieuwend bezig zijn, is het nodig om te blijven leren. Van elkaar en van anderen.

Het dagprogramma zat vol boeiende lezingen en interessante workshops. Op de inspiratiemarkt gingen we nieuwsgierig zelf aan de slag met innovaties zoals robotkatten, geluidsarme stoelen en VR-brillen. [Bekijk hoe de Slimme vogeldag eruitzag](#)



“De JP zou de JP niet zijn als zij niet nuchter zou kijken naar de toepasbaarheid van technologie en wat dit met iemand doet. Technologie kan heel helpend zijn, maar is geen wondermiddel”

Marcel Melenhorst, raad van toezicht



Goed idee, gaan we doen

Soms heb je een idee dat je werk makkelijker of zelfs beter maakt. Dat je daar ook daadwerkelijk mee aan de slag kunt, ondervindt ook Ruud Vreugdenhil, coördinerend begeleider in Kampen. Zijn idee ontstond ‘gewoon’ tijdens het werk, maar werd zo enthousiast ontvangen dat het straks misschien binnen de hele JP gebruikt kan worden.

Eén oogopslag

Ruud merkte namelijk dat de informatie over de ondersteuning, die we delen in de toepassing ONS, vooral tekstueel is. Door

ook illustraties te gaan gebruiken, zagen collega's in één oogopslag wat een cliënt nodig heeft. Hij merkte dat er meer continuïteit ontstond en rust voor degene die hij ondersteunt. Dus toen Ruud tijdens het event 'Ben jij een slimme vogel?' een innovatiebudget van €500 euro won, wist hij direct waaraan hij dat wilde besteden.

Groeiruimte

Ruud presenteerde zijn idee tijdens het JP-overleg en dat werd enthousiast ontvangen. Wat begon met één persoon wordt nu een pilot om te onderzoeken



of de JP het breed kan inzetten. Een mooi voorbeeld van hoe waardevolle ideeën ruimte krijgen om te groeien!

De knop blijft onderwerp van gesprek

Op veel locaties maken we al gebruik van innovaties of hulpmiddelen. Zo ook in Almelo. Sinds Lies 's nachts uit haar bed viel, geeft een SOS-knop haar het vertrouwen dat er iemand dichtbij is.

Begeleider Sandra: 'Lies heeft 's nachts vaker ondersteuning nodig. En toen ze uit bed gevallen was, besloten we een oplossing te zoeken. Samen met haar familie koos Lies voor een SOS-knop. Daarmee kan ze in noodgevallen direct met een begeleider praten.'

op gedrukt heeft, antwoordt Lies nuchter: 'Ja, toen ik ziek was. En toen ik een keer uit bed ben gevallen. Dan krijg ik iemand te spreken en komt er snel iemand.'

De tijd zal leren hoe Lies het vindt. Sandra: 'Daarover blijven we in gesprek, ook met haar familie.'

Wennen en oefenen

'Het was wel wennen', vertelt Sandra. 'Eerst droeg ze hem als een horloge, maar dat vond ze niet fijn.' Nu draagt ze de knop als ketting. Sandra: 'Ook oefenden we veel: wanneer gebruik je de knop wel en wanneer niet? En we helpen haar herinneren om de ketting om te doen.'

Zekere rust

Ondanks het wennen, merkt Sandra ook dat het Lies een zekere rust brengt. Op de vraag of ze er al eens

Innovatie en technologie spelen een steeds grotere rol in ons werk. Werk dat we doen vanuit bevlogenheid, waarin we oog hebben voor wat iemand nodig heeft. Dus als hulpmiddelen ons helpen om nog beter aan te sluiten, dan doen we dat. We leren van andere organisaties en de branche, maar laten we ook niet vergeten wat we al doen! We kunnen ook elkaar inspireren en van elkaar leren.

Duurzaamheid gaat over balans tussen mens, milieu en middelen. Hoe dragen we bij de JP (ook in 2024) ons steentje bij aan een duurzamere wereld?

De JP & duurzaamheid

Verduurzaming heeft onze aandacht, het is niet nieuw. In 2024 zetten we, met een nieuwe werkgroep en extra mankracht, een tandje bij. Zo willen we duurzaamheid vanzelfsprekend(er) maken in ons werk en daarmee een stevige basis leggen voor toekomstige stappen.

Volgens onderzoek kan de zorgsector de meeste winst behalen in de leefomgeving. Denk aan koelen, verwarmen en afvalstromen op plekken waar mensen wonen en werken. En omdat onze locaties zelfstandig werken, ligt onze basis hier! Zo werken we op de lange termijn toe naar een situatie waarin alle onderwerpen – CO2-neutraal, circulariteit en technologie – als puzzelstukjes in elkaar schuiven.



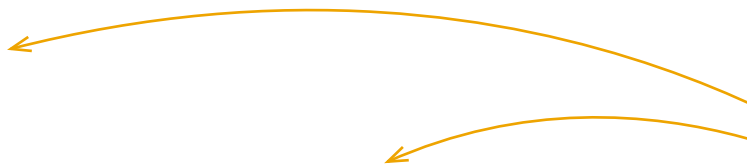
Mensen

Wat doe je (niet) en waarom? Hoe doe je het thuis en wat kunnen we daarvan leren? De eerste stap is het gesprek tussen collega's. We onderzoeken hoe we in 2025 het gesprek en bewustwording over omgaan met water en energie, afval en voeding kunnen ondersteunen. En hoe we frisse ideeën kunnen faciliteren!



Middelen

Elke locatie is anders: de kracht van de JP... en (hierin) de uitdaging. Want elke locatie kent eigen kansen. De ene plek is geschikt voor zonnepanelen, terwijl dat ergens anders niet kan. Dat is maatwerk. En omdat we voornamelijk huren, vraagt dat ook om het goede gesprek met (vele) verhuurders.





€ 350 om fit en vitaal te blijven!

Duurzaamheid is een breed begrip: het gaat over klimaat én over mensen. In ons werk hebben we veel eigen regie. En door goed voor onszelf te zorgen, hebben we invloed op onze balans en inzetbaarheid. Daarom kregen collega's eenmalig een bedrag van maximaal € 350 om naar eigen inzicht te besteden om vitaal, inzetbaar en in balans te blijven.

Van sportschool tot zen tuinieren

Naast klassiekers als wandelschoenen en sportschoolabonnementen zagen we ook blokfluitlessen voor muzikale ontspanning en een heggenschaar om 'zen' te tuinieren. Het laat goed zien hoe uniek iedereen vitaliteit invult. De creativiteit van collega's verrast dan ook niet! Diezelfde vindingrijkheid zien we namelijk dagelijks terug in ons werk. Het sluit aan bij hoe we op maat mensen ondersteunen.

Samen bouwen aan vitaliteit

Het eenmalige vitaliteitsbudget was de start van meer aandacht voor vitaliteit en inzetbaarheid. In 2025 praten we verder met collega's om hierover mee te denken.

Een boom planten verzin je niet

Bij Erve 't Leppink in Enschede zagen locatiecoördinatoren Ruth en Monique steeds vaker hittestress. Monique vertelt: 'Veel mensen liggen of ze zitten in een rolstoel en moeten hun warmte kwijt kunnen, een goede temperatuur is noodzakelijk. En ook voor ons belangrijk om ons werk goed te kunnen doen.'

Ruth en Monique zochten contact met Mario. Sinds 2024 vult hij zijn dagen met de verduurzaming van de JP. Daarvoor trekt hij naar locaties om met collega's verduurzamingskansen te vinden. En precies hier ziet hij die in overvloed: 'Erve 't Leppink is de perfecte metafoor voor welke kant we op willen met de JP.' Waarom?

Lees het verhaal van Ruth, Monique en Mario.

Om mensen goed te kunnen ondersteunen bij leven is professionele samenwerking onontbeerlijk, ook op het digitale vlak. In 2024 hebben we hierin flinke stappen voorwaarts gezet.

“ICT decentraal organiseren vraagt écht iets anders”

Elwin Afman en Erik Bos houden zich binnen de JP bezig met de onderwerpen ICT, digitalisering, informatieveiligheid en privacy.

Bewustwording Erik trapt af: ‘De tijd was rijp om kritisch te kijken of we op ICT-gebied nog op het niveau stonden waar we als organisatie wilden staan. In de eerste helft van 2024 lieten we dat in kaart brengen. De bevindingen? Met beperkte middelen is een redelijk goed functionerend en storingsvrij applicatielandschap ingericht, maar zeker op het gebied van informatieveiligheid, privacy en bewustwording is verbetering mogelijk.’

Juiste balans Elwin vult aan: ‘De JP werkt zoveel mogelijk decentraal op locatieniveau, het centraal bureau adviseert en faciliteert. De kracht van de JP is dat alles rondom de



ondersteuning aan cliënten georganiseerd is op de plaats waar die ondersteuning ook geleverd wordt. ICT wordt eigenlijk altijd centraal aangestuurd, zodat je als organisatie eenheid en vooral regie kunt houden. Het vraagstuk ‘wat doen we centraal en wat decentraal’ vraagt om fijngevoeligheid en een juiste balans, zodat eigenaarschap behouden blijft.’

Zeggenschap In het vierde kwartaal gingen Elwin en Erik de boer op. Elwin: “We sloten aan bij de lokale overleggen in de verschillende regio’s. Zo konden we informatie brengen, maar ook horen waar locaties tegenaan lopen op ICT-gebied. Dat levert waardevolle inzichten op om locaties op een passende manier te kunnen ondersteunen én te kunnen doen wat nodig is.”

Onderzoek als basis

KPMG deed onderzoek naar de digitale veiligheid en informatieveiligheid bij de JP. Op die manier kregen we inzicht in waar we staan en wat we te doen hebben. Yelder (voormalig PCI) – onze samenwerkingspartner op het gebied van ICT – deed onderzoek naar privacy en gegevensbescherming. Enkele collega’s zijn – in samenwerking met externen op tijdelijke basis – met de belangrijkste conclusies en aanbevelingen aan de slag gegaan. Informeren en bewustwording vormen een belangrijk deel van het proces.

1400 apparaten Wat is nu de grootste verandering? Erik: ‘Inmiddels zijn 1400 laptops en computers aangesloten op Microsoft Intune. Elke medewerker logt nu in met eigen inloggegevens, gegevens op de harde schijf zijn versleuteld en alle apparaten hebben een degelijke virusscanner. We hebben dus in korte tijd een enorme beveiligingsslag kunnen maken!’

Nieuwe applicaties voor medewerkers

Wegwijzer

Vanaf midden 2024 kunnen medewerkers gebruik maken van de Wegwijzer. Deze interne kennisbank maakt hen wegwijs in alle voor hen relevante informatie. Informatie wordt direct gekoppeld aan de juiste plek in een systeem om iets te kunnen regelen. Er zijn nu vier rubrieken:

- Over de JP
- Onze dienstverlening
- Arbeidsvoorwaarden & zo
- Middelen

De Wegwijzer blijft steeds actueel en wordt in stappen uitgebreid.

ONS Medicatie

Het geven van medicatie kan bij de JP onderdeel zijn van iemands werkzaamheden. Om bij te houden of iemand medicatie heeft gekregen, maakten we gebruik van door de apotheek aangeleverde toedienlijsten. Hier werd medicatie op afgetekend. Na een proef bij een klein aantal locaties is besloten om ONS Medicatie JP-breed te gaan gebruiken. Vanaf nu kunnen uitgereikte medicijnen digitaal afgetekend worden. Dit verkleint de kans op onduidelijkheden en fouten en alles rondom medicatie is op één plek vastgelegd.

Caren 3.0

Caren is een digitale gezondheidsomgeving voor mensen die zorg ontvangen. Vanaf 1 september 2023 faciliteert de JP dat ons cliëntdossier (ONS) gekoppeld kan worden aan die omgeving. Nedap, de leverancier van Caren, is bezig met de ontwikkeling van Caren 3.0. In 2024 was de JP één van de vijf organisaties die deelnam aan de pilot voor Caren 3.0. In het voorjaar van 2025 maken ruim 2000 cliënten en ouders/verwanten gebruik van Caren 2.0 en Caren 3.0.

Inspiratie uit werkbezoeken

Om vrijheid te houden en wendbaar te blijven, huurden we in het verleden ICT-expertise in. De laatste jaren merken we dat onze manier van werken andere dingen vraagt in de inrichting en aansturing van ICT. Daarom hebben we ervoor gekozen om enkele collega's met kennis van ICT – in samenwerking met externe ICT-expertise op tijdelijke basis – het werk op dit gebied op te laten pakken. Eén van de collega's werkt ook als begeleider op een locatie. Op deze manier houden we de juiste balans in doen wat nodig is.

Om te kijken hoe andere zorgorganisaties hun ICT hebben ingericht en om inspiratie op te doen, gingen we in 2024 bij Estinea in Aalten en bij Archipel Zorggroep in Eindhoven op werkbezoek. Deze bezoeken gaven ons inzicht in hoe belangrijk goed en onafhankelijk advies is en ook hoe je ervoor kunt zorgen dat ICT vooral ondersteunend blijft aan de dienstverlening die we als organisatie bieden.

Kwaliteit van middelen

Feiten & cijfers

Aantal locaties waar de JP ondersteuning biedt

De JP biedt ondersteuning of organiseert ondersteuning op veel verschillende locaties in Flevoland, Friesland, Gelderland, Groningen en Overijssel. Per locatie kunnen er meerdere activiteiten zijn, denk aan wonen, dagbesteding of ambulante begeleiding. Voor onze interne processen hebben we de JP onderverdeeld in kleinere overzichtelijke onderdelen. Dat noemen we kostenplaatsen. Eind 2024 hebben we **163** kostenplaatsen waar we cliënten ondersteunen of waaruit we ondersteuning organiseren.

Digitale zaken

Er heeft een inhaalslag plaatsgevonden voor de onderwerpen informatieveiligheid en privacy. Hiervoor is een nieuw team gevormd. Dit team bestaat uit **3** mensen en houdt zich bezig met:

- Het ondersteunen bij ICT-vraagstukken en projecten
- Technische beveiliging
- Het bijhouden van de documentatie bij de uitvoering van de AVG
- De organisatiebrede bewustwording rondom informatieveiligheid en het omgaan met persoonsgegevens.

Beveiliging van systemen

In 2024 zijn veel computers en laptops opgenomen in een eindpunt-beveiligingssysteem. Hiermee zijn deze JP-computers voorzien van een goede beveiliging en kunnen deze direct ontoegankelijk worden gemaakt bij diefstal.

Per 1 mei 2025 zijn er **1226** computers aangemeld bij het eindpunt-beveiligingssysteem.

Bewustwordingsbijeenkomsten

Bewustwording over informatieveiligheid en privacy kreeg dit jaar vorm in bijeenkomsten rondom dit thema. Deze werden georganiseerd voor coördinatoren, gedragskundigen en medewerkers van het centraal bureau. In 2024 organiseerden we **11** bijeenkomsten. De planning van deze bijeenkomsten loopt door in 2025.

Beveiligingsincidenten

Er zijn in 2024 **16** beveiligingsincidenten gemeld.

Bij **6** van deze meldingen ging het om een datalek.

Bij **1** datalek is een melding gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Met een grotere bewustwording in de organisatie is de verwachting dat er meer meldingen zullen plaatsvinden.



Jaarrekening/resultatenrekening

Het resultaat over 2024 is **€ 10,34 miljoen**, wat € 8,35 miljoen hoger is dan het resultaat in 2023. De stijging van de opbrengsten wordt hoofdzakelijk door de WLZ veroorzaakt (€ 14,4 miljoen). De helft hiervan is ontstaan door indexering van de tarieven en de ander helft door wijzigingen in de geleverde zorg. Afgelopen jaar is de basis weer op orde gebracht. Dit is ook terug te zien in de cijfers.

Jaarrekening/ resultatenrekening	2024		2023		2022	
Opbrengsten	170.991.554		156.950.312		148.019.197	
Personeelskosten	127.705.020	74,7%	122.169.362	77,8%	110.422.777	74,6%
Huisvestingskosten, locaties, etc.	21.805.829	12,8%	20.851.467	13,3%	19.123.574	12,9%
Overige kosten (waaronder ICT)	14.202.160	8,3%	13.645.797	8,7%	12.457.268	8,4%
Kosten	163.713.009	95,7%	156.666.626	99,8%	142.003.619	95,9%
Bedrijfsresultaat	7.278.545	4,3%	283.686	0,2%	6.015.578	4,1%
Rentebaten	3.065.884	1,8%	1.709.324	1,1%		
Rentelasten					372.546	0,3%
Resultaat	10.344.429	6,0%	1.993.010	1,3%	5.643.032	3,8%

Waar besteden we dat geld aan?

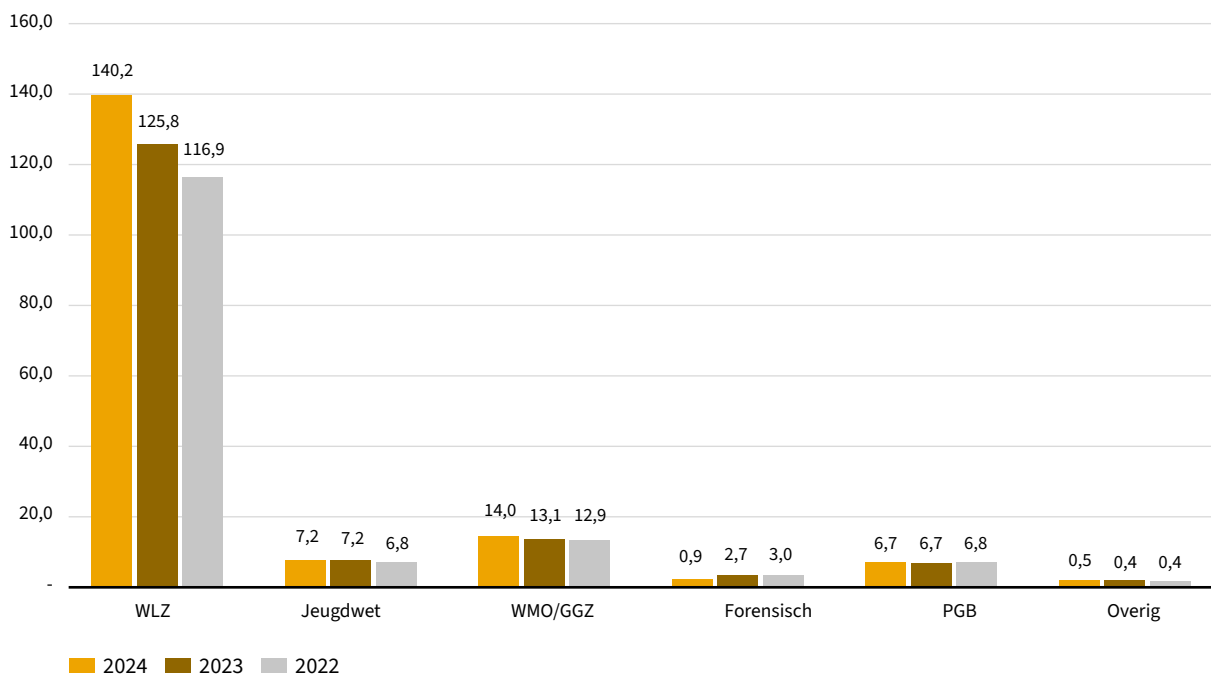
De stijging van de lonen en salarissen wordt grotendeels veroorzaakt door de CAO verhogingen, in mindere mate door uitbreiding van de formatie. In 2024 is ook ingezet op afbouw van de inzet van ZZP'ers. In 2024 waren deze kosten **€ 1,7 miljoen** (2023: € 3,8 miljoen). De stijging in de overige personeelskosten wordt veroorzaakt door het vitaliteitsbudget van € 350 dat voor iedere medewerker beschikbaar is gesteld. De kosten hiervan zijn € 0,8 miljoen.

Opbrengsten per financieringsbron (in miljoenen)

Het overgrote deel van de opbrengsten bestaat uit de WLZ. Er is een toename te zien in de geboden ondersteuning, maar ook de indexering draagt bij aan de toename. De opbrengsten Forensisch lopen sterk terug. Deze financiering gaat stoppen, er zijn geen nieuwe cliënten ingestroomd in 2024. In de tweede helft van 2025 zullen er geen cliënten meer zijn met deze financiering.

Waar besteden we dat geld aan?	2024
Personeelskosten	€ 127,7 miljoen
Lonen en salarissen (incl. WG lasten)	€ 114,5 miljoen
Uitbestede zorg	€ 7,3 miljoen
Overige personeelskosten	€ 5,9 miljoen
Huisvestingskosten, locaties, etc.	€ 21,8 miljoen
Overige kosten (waaronder ICT)	€ 14,2 miljoen
Totaal	€ 163,7 miljoen

Opbrengsten in miljoenen euro's



Wat hebben we, wat krijgen we, wat moeten we betalen

In totaal is er **€ 154,5 miljoen** aan bezittingen, waarvan € 29,2 miljoen op hoofdzakelijk bankrekeningen. **€ 109,3 miljoen** is op korte termijn te verwachten van banken en anderen. Bij diverse banken is een bedrag van **€ 99,8 miljoen** te vorderen als deposito. Een ander deel van de bezittingen zit in gebouwen en inrichtingen van locaties, enz. (**€ 16 miljoen**).

Naast bezittingen heeft de JP ook verplichtingen aan medewerkers en anderen. Voor medewerkers hebben we bedragen gereserveerd voor jubilea en ziekte op de lange termijn. Dit zijn de voorzieningen van **€ 2,3 miljoen**. De andere verplichtingen aan medewerkers (onder meer loonbelastingen, pensioen, salaris, balansverlof) bedragen **€ 23 miljoen**. Deze zijn onderdeel van de kortlopende verplichtingen.

Bezittingen 2024	
Gebouwen en inventaris	€ 16,0 miljoen
Kortopende vorderingen	€ 109,3 miljoen
Banksaldi en contant geld	€ 29,2 miljoen

Schulden 2024	
Eigen vermogen	€ 127,8 miljoen
Voorzieningen	€ 2,3 miljoen
Kortlopende verplichtingen	€ 24,4 miljoen

Opbrengstverdeling

	2024	2023	2022
WLZ	82,7%	80,7%	79,7%
Jeugdwet	4,2%	4,6%	4,6%
WMO/ GGZ	8,3%	8,4%	8,8%
Forensisch	0,5%	1,7%	2,0%
PGB	4,0%	4,3%	4,6%
Overig	0,3%	0,3%	0,3%

Financieel gezonde organisatie

De JP is een financieel gezonde organisatie. Het is gebruikelijk dit uit te drukken in solvabiliteit (eigen vermogen/ balanstotaal), een financiële peilstok voor de lange termijn. Deze is **82,7%**, het gemiddelde in 2023 voor de gehandicaptenzorg is **45%**.

Het saldo op de bankrekeningen en deposito's geeft zekerheid voor verplichtingen op korte termijn. Deze positie is bijzonder goed.

Deze twee samen zorgen er voor dat de JP financieel de rust en ruimte heeft om ook op lange termijn te blijven doen wat nodig is voor cliënten en medewerkers.





Kwaliteit van dialoog en intern toezicht

Hoe tevreden cliënten, verwanten, het netwerk of verwijzers zijn met de ondersteuning die we bieden en hoe soepel de samenwerking tussen collega's onderling of met andere partners verloopt, staat of valt met hoe we elkaar weten te vinden, hoe open en transparant we (durven) zijn en hoe we reflecteren op en leren van gebeurtenissen.

De mens zien, zijn of haar verhaal kennen, het gesprek (blijven) voeren en van daaruit doen wat nodig is, is waar we als organisatie voor staan. Vanuit die stevige basis reageren we op vraagstukken die op ons afkomen, nu en in de toekomst, en daar reflecteren we weer op. Zo blijven we eigenaarschap binnen de JP voeden, leren we van elkaar en verbeteren we.

In 2024 waren er ook op de pijler Kwaliteit van dialoog en intern toezicht ontwikkelingen die ons een stap voorwaarts brachten:



Spiegelonderzoek

Tevredenheid als doorlopend gespreksonderwerp



Samen op weg

Elkaar vinden en versterken



Nieuw bestuur

Samenwerken vanuit nieuwsgierigheid



Feiten & cijfers

Na ruim twee jaar ontwikkelen, stond eind 2024 het spiegelonderzoek in de startblokken. Daarmee is tevredenheid straks doorlopend onderwerp van gesprek en kunnen we signalen in de organisatie sneller opvangen.

Van vragenlijst... naar waardevolle basis

Doen we nog wel het juiste? Het was een gezonde vraag die we onszelf stelden over het tweejaarlijkse tevredenheidsonderzoek. We wilden directer kunnen aansluiten op de ondersteuning. Met het spiegelonderzoek doen we dat.



Het spiegelonderzoek helpt ons de samenwerking met en voor de persoon die we ondersteunen te verstevigen. Jaarlijks haalt een begeleider, voorafgaand aan een (evaluatie)gesprek, drie perspectieven op: van de persoon die we ondersteunen, de verwant en van hem- of haarzelf. Die perspectieven vormen een waardevolle onderlegger voor het goede gesprek. En dat niet alleen: de resultaten geven locaties meer inzicht én helpen ons om signalen in de organisatie op te vangen.

Zo'n ommezwaai maak je niet over één nacht ijs. Al in 2022 trokken JP-ers Alette en Astrid, samen met Hans van Customeyes, de JP in om wensen en meningen op te halen. Want laten weten h^oe je je stem wilt laten horen, is ook zeggenschap.

[Lees over het hoe en waarom van het spiegelonderzoek in het verhaal van Astrid, Alette en Hans.](#)



“Sommige vragen waren best moeilijk”

‘Over hoe ik me voel bijvoorbeeld’, zegt Nicole. Gelukkig hielp begeleider Saskia haar bij het invullen van het spiegelonderzoek. Saskia zegt daarover: ‘Ik zag dat moment ook als een mooie leidraad om een gesprek met Nicole te voeren: “Je geeft aan dat je je veilig voelt, kun je daar wat meer over vertellen? En zijn er ook momenten waarop dat niet zo is?” Ook verwant Annelies en locatiecoördinator Carmen delen hun eerste bevindingen.

Bekijk de
video hier



Aan de slag met waardevolle inzichten voor...



De mens

Vertrouw je een dierbare toe aan de JP, dan krijg je ook de professionals die hem of haar ondersteunen erbij. In de samenwerking in ‘de driehoek’ van een cliënt, verwant en professional is vertrouwen onmisbaar. Met het spiegelonderzoek willen we die samenwerking (nog) steviger maken.



De locatie

Omdat locaties zelfstandig werken, is het belangrijk dat locatiecoördinatoren verbanden kunnen leggen. De ‘BI’ helpt hen daar al jaren bij: een informatietool met cijfers over arbeid en middelen. Straks voegen we daar ook de cijfers uit het spiegelonderzoek aan toe over onze dienstverlening.



De organisatie

Het spiegelonderzoek helpt ons bij het continue verantwoorden, zoals we dat zeggen bij de JP. Met het spiegelonderzoek kunnen we doorlopend informatie met elkaar delen en signalen uit de organisatie ophalen. En andere keuzes maken als dat nodig is.

De wereld is in beweging. Welke veranderingen zien we in de toekomst op ons afkomen? En hoe beïnvloedt dat hoe wij mensen ondersteunen bij hun leven?



Hoe ziet de (zorg)wereld eruit in 2030?

Minimaal twee keer per jaar praten we met de mensen die we ondersteunen en verwanten over de ondersteuning. Daarnaast is het fijn om met elkaar in gesprek te gaan over thema's die ons aan elkaar verbinden. Die roep om verbinding hoorden we steeds vaker van verwanten. En daar zijn we het mee eens: na onrustige jaren van een pandemie en een bestuurswissel, was het tijd om de verbindingen te versterken.

Met een reeks bijeenkomsten in de regio met de naam 'Samen op weg naar de toekomst' gaven we daar vorm aan. Hierin gingen we in gesprek over de veranderende toekomst. Wat gebeurt er in de maatschappij? En wat betekent dat voor de

ondersteuning van mensen? Wat is daarin nodig? Sowieso hebben we elkaar op alle fronten hard nodig.

Met terugspeeltheater vertaalde 'Kracht van Beleving' ervaringen van mensen uit de zaal direct naar theater. Dat leverde mooie momenten op van dialoog, ontmoeting, ontroering en een lach.

[Bekijk de video hier](#) —————>

Open en transparant samenwerken

Omdat vertrouwen diep verweven is in onze cultuur is het nodig dat we elkaar makkelijk weten te vinden. Ook als het anders loopt dan je wilt.

Toen toezichthouder Cynthia hoorde van een situatie op een kortverblijfshuis pakte ze dan ook de telefoon. 'Kom langs, dan hebben we het erover, samen met het team', was de uitnodiging. En zo leverde een lastig dilemma een mooi gesprek op. Over leren van dilemma's, over verkrampen of vertrouwen en waarom iedereen ruggensteun nodig heeft. [Lees hier het hele artikel.](#)

“Het blijft altijd in beweging, mijn rol verandert”

Saskia Werker, medewerker Concorde, bijeenkomst Tiel

“Contact is soms dichterbij dan je denkt”

Lotte Smitskamp, medewerker centraal bureau, bijeenkomst Apeldoorn

“Wat er speelt wordt goed gepresenteerd en is een eyeopener. Er is niet gelijk een oplossing, maar het zet je wel aan het denken”

Jos Siemelink, verwant, bijeenkomst Deventer

De opbrengsten in een notendop

- Maak concreet: wat kan iemand zelf? En het netwerk? Hoe kan technologie helpen?
- Maak dilemma's voelbaar: hoe organiseren we het werk als dit team over vijf jaar met drie collega's minder is?
- Geef professionals handvatten om het netwerk in beeld te krijgen.
- Investeer in de relatie met verwanten, ook als het goed gaat.

“Zelfstandigheid is hulp vragen wanneer je het nodig hebt”

Janos, ondersteund door de JP, bijeenkomst Tiel

“Wees niet te voorzichtig. Experimenteer met andere manieren van samenwerken en gesprekken voeren, zodat je samen nieuwe ervaringen opdoet. Het gaat erom dat je in de dagelijkse praktijk ander gedrag en houding inzet. Zo duidelijk en concreet mogelijk”

Paulien Haakma, 'Kracht van Beleving'

Op 1 juni werden Gerjanne Kleen en Ronald Helder de nieuwe bestuurders van de JP. Ze kijken met een frisse blik naar de toekomst, waarin ze vanuit nieuwsgierigheid hun samenwerking vormgeven.

Dit is Gerjanne

Na ruim 30 jaar JP kent Gerjanne de organisatie goed. 'Onze stevige basis is het uitgangspunt: de mens zien, bij de bedoeling blijven en eenvoud. Dat maakt de JP krachtig en een fijne organisatie om bij te werken. Ik denk dat we met deze werkwijze ook anderen kunnen inspireren: het is nog niet zo makkelijk om te doen wat nodig is. Daarnaast vind ik een nieuwsgierige basishouding belangrijk. Daarmee blijf je in beweging. Het vraagt ook om zelfreflectie, waardoor je de ander open tegemoet blijft treden. Ik kijk ernaar uit om de JP verder te ontwikkelen.'

Over Gerjanne

Bij Gerjanne Kleen zijn na 30 jaar de visie, cultuur en waarden van de JP diepgeworteld. Ze startte als begeleider bij kortverblijfhuizen 't Polletje in Zwolle. Daarna werkte ze tien jaar als locatiecoördinator in Zwolle en Genemuiden. In 2010 werd ze regiocoördinator in verschillende regio's.

Van de raad van toezicht

...'Ronald is een ervaren bestuurder die de JP met een frisse blik van buiten kan bekijken. Tegelijkertijd sluit zijn manier van kijken, denken en werken aan bij waar de JP voor staat. Voor Gerjanne is de rol van bestuurder nieuw. Haar kennis en ervaring binnen de JP, hoe zij vanuit eenvoud kijkt naar ondersteuning van mensen en haar enthousiaste, transparante en verbindende manier van werken, sluiten aan bij wat de JP nodig heeft in de besturing. We hebben het volste vertrouwen in de toekomst'...



Dit is Ronald

Nadat Ronald bijna 20 jaar bestuurder was van Amarant, ging hij in 2022 met pensioen. Maar voor Ronald geen geraniums: hij koos ervoor zijn kennis en ervaring te blijven inzetten voor de zorg. 'In alle verschillende functies is mijn uitgangspunt 'wat er wél kan'. Ik ben een ondernemend mens en houd van vooruitkijken. Van doen in plaats van praten. Ik zie parallellen tussen Amarant en de JP: de no-nonsense cultuur en de scherpste op bureaucratie en 'systeemlogica'. Met mijn kennis en ervaring hoop ik van 1 + 1 samen 2,5 te maken.'

Over Ronald

Ronald Helder is sinds 2023 betrokken als interim-bestuurder van de JP en brengt jarenlange bestuurlijke ervaring mee. Ruim 30 jaar werkte hij bij zorgverlener Amarant: vanuit de ondersteuning van mensen werd hij later adjunct-directeur en bestuurder. Ook was hij 6 jaar bestuurslid van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) en toezichthouder in de ouderenzorg, welzijn en GGZ.

Waardengedreven besturen is niet bijzonder Maar h   we dat doen, is dat wel

Hoe bestuur je een waardengedreven organisatie zoals de JP? In dit verhaal vertellen Gerjanne en Ronald over waarom ‘op je handen zitten’ soms zo belangrijk is. En hoe de mens als uitgangspunt zien, doorwerkt tot diep in de organisatie. Volgens rvt-lid Jaap van Dooren vraagt dat iets (anders) in het toezichthouden. En regiocoördinator Jolijn Lubberts deelt waarom het volgens haar werkt. [Lees het verhaal hier](#) —————>

Moeder Ankie De stem van de verwant

Al 18 jaar krijgt de dochter van Ankie Lievegoed ondersteuning van de JP. Voordat Ankie met pensioen ging, werkte ze zelf in de zorg en in het (speciaal) onderwijs, onder andere als schoolleider. Bij de zoektocht naar een nieuwe bestuurder werd ze gevraagd om mee te denken.

Ankie, hoe vond je die vraag?

‘Wel heel fijn, eigenlijk. Je vertrouwt je kind als het ware toe aan de JP. Dat klinkt wat zwaar, maar ik waardeer het daarom ook dat de JP benieuwd is naar mijn ervaringen. En die meeneemt de organisatie in.’

Wat was jouw rol?

‘Ik wilde graag  lle verwanten vertegenwoordigen. Puur vanuit de ervaring met mijn dochter. Dus: wat wil ik voor haar? En wat wil ik zelf? Ik wilde bewust de zorgprofessional in mij achterwege te laten.’

Waarom wilde je dat?

‘Omdat ik alleen z  goed het gesprek tussen deskundigen kon observeren. Het was mooi om de professionele bevlogenheid te zien ontstaan, maar ik hield steeds mijn rol als verwant voor ogen. Dus stak ik mijn hand op: ‘En hoe wil je dit straks voor cliënten en verwanten doen?’



Werkte dat?

‘Ja, ik merkte dat die vraag werd gewaardeerd. Zeker als je bevlogen bent in je werk, weet ik uit eigen ervaring, voegt een ander perspectief iets toe. Zo doe je het samen.’

Wat viel je op?

‘De vacaturetekst, omdat daarin niet werd gevraagd naar diploma’s. Natuurlijk zijn die er wel, maar daar ging het niet over. Wel ging het over ‘Wie ben jij en welke

kwaliteiten heb je?’ Daardoor kreeg ik ook meer inzicht in hoe de JP denkt en werkt.’

Hoe kijk je terug?

‘Als zorgvuldig. De gesprekken, de tijd die ervoor werd genomen. Ik merkte dat er vertrouwen was, waardoor ook de kritische vragen er gewoon mochten zijn. Na de selectie schoof ik bij de eerste bestuursvergadering aan. Een leuke ervaring, dat rondde het mooi af!’

Kwaliteit van dialoog en intern toezicht

Feiten & cijfers

Werkbezoeken

In 2024 kwamen **5** organisaties bij de JP op werkbezoek. Zij waren onder meer nieuwsgierig naar hoe we invulling geven aan het aanmeldproces, de jaarverantwoording en hoe we omgaan met verantwoording van kwaliteit richting gemeenten.

Op onze beurt waren wij nieuwsgierig naar de manier waarop andere organisaties omgaan met ICT en informatieveiligheid en naar ervaringen met platformen voor leren en ontwikkelen. Ook waren we benieuwd hoe andere organisaties kijken naar onderwerpen zoals 'regie bij de cliënt' en 'meer tijd voor cliënten en meer werkplezier voor medewerkers'. Deze en andere thema's stonden centraal bij onze bezoeken aan **6** organisaties in 2024.

Door nieuwsgierig te zijn naar elkaar, leren we van elkaar. We reflecteren op onszelf en het scherpt ons in het beantwoorden van de vraag: doen we (nog) wat nodig is?

Visitatie

Na het werkbezoek van de JP aan Het Houvast nodigden wij hen uit om de JP een tegenbezoek te brengen. We vroegen hen om, tijdens een bezoek aan twee locaties van de JP, dieper in te gaan op eigen regie van cliënten. Hoe die dag eruitzag, lees je op pagina 14.

Audit zeggenschap

In de regio Twente was een audit rond het thema zeggenschap. Dit ging zowel om zeggenschap van cliënten en verwanten als van medewerkers. De vraag die centraal stond in de audit was hoe zeggenschap wordt georganiseerd en ervaren in verschillende delen van de organisatie. De belangrijkste conclusie is dat de cultuur van

zeggenschap breed is verankerd in de cultuur van de regio Twente. Alles is erop gericht om waardengericht en vanuit zeggenschap te werken. De belangrijkste aanbeveling is dan ook om tijdig te signaleren als deze insteek op een locatie achterblijft en daarop een verbetering in te zetten.

JP-brede bijeenkomsten

In het najaar vonden er **7** bijeenkomsten in de verschillende regio's plaats. Cliënten, verwanten en medewerkers van de JP ontmoetten elkaar rond het thema: 'Samen op weg naar de toekomst'. Meer hierover op pagina 50.

Inspiratiedag

In december was de jaarlijkse inspiratiedag voor coördinatoren, gedragskundigen en medewerkers van het centraal bureau. Inmiddels is de inspiratiedag een waardevolle traditie voor het delen van inspiratie rond een thema, om samen actief te zijn en om van gedachten te wisselen. Meer over de inspiratiedag is te lezen op pagina 25.

Vernieuwend verantwoorden

Sinds 2019 werkt de JP samen met andere zorginstellingen aan het verminderen van bureaucratische lasten in de verantwoording. Waar we in 2019 startten met 5 zorginstellingen, zijn dit er inmiddels **9**. In 2023 zijn we begonnen om deze werkwijze ook bij gemeentes te introduceren. Met de gemeente Leeuwarden draaien we vanaf 2024 een pilot met dit project 'Vernieuwend verantwoorden'. Hiermee proberen we onze dagelijkse werkzaamheden zo naadloos mogelijk te laten aansluiten op hoe we ons verantwoorden. Daarmee willen we onnodige lasten voorkomen. Soms schuurt dit met de omgeving of samenwerkingspartners die – terecht – geïnteresseerd zijn in onze verantwoording.

Dat vraagt ons om hierover in gesprek te gaan en samen te werken. Daarbij geeft de doorslag vanuit welke bedoeling de vraag om verantwoording wordt gesteld. Door samen vanuit die basis naar deze vraagstukken te kijken, kunnen we elkaar vinden om die onnodige lasten te voorkomen.

Voor 2024 kregen we vernieuwde experimenteer-ruimte vanuit het ministerie van VWS. Daarmee hebben we de ingezette beweging versterkt. Zo gingen we aan de slag met specifieke thema's, zoals het sociaal domein, de Wet zorg en dwang, eenvoudiger rapporteren en borgen en eenvoudiger verantwoorden.

Ook zetten we in op verbreding van deelnemers aan het project Vernieuwend verantwoorden. Zo zijn we heel positief over het feit dat de gemeente Leeuwarden zich aansloot. Want juist de veelheid aan gemeenten, en de verschillende eisen die elke gemeente stelt, is een belangrijke oorzaak van regeldruk. Onze ambitie voor 2025 is dan ook om meer gemeenten enthousiast te maken om zich aan te sluiten bij het project Vernieuwend verantwoorden.

