



De Windroos

Jaarverslag 2021



STICHTING DE WINDROOS

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
De impact van De Windroos	4
1. De Windroos als organisatie	5
1.1. Algemene gegevens	5
1.2. Organogram	5
1.3. Missie en Visie	6
1.4. Kernwaarden	6
1.5. Samenwerking	6
2. Bestuur, toezicht en medezeggenschap	10
2.1. Bestuur	10
2.2. Raad van Toezicht	10
2.3. Inspraak van deelnemers	10
2.4. Inspraak van medewerkers	11
3. Jaarverslag van de Raad van Toezicht	12
3.1. Inleiding	12
3.2. Good Governance	12
3.3. 2021 in vogelvlucht	13
3.4. Samenstelling RvT	14
4. Beleid en resultaten	15
4.1. Meerwaarde volgens deelnemers	15
4.2. Studieresultaten	16
4.3. Uitstroom	19
4.4. Meerjarenplan 2021-2022	20
4.5. Deelname aan het Begeleid Leren-onderzoek	21
4.6. Verruiming openingstijden	22
5. Kwaliteit	24
5.1. Prestatie-indicatoren	24
5.2. Tevredenheid van de deelnemers	24
5.3. Medewerkerstevredenheid	25
5.4. Verzuimpercentage	26
5.5. Persoonlijke doelen	26
5.6. Klachten en incidenten	27
5.7. HKZ	27
5.8. Het kwaliteitssysteem	27
Op naar 2022	29

Voorwoord

Anita heeft een bipolaire stoornis. Tijdens haar studie werd ze opgenomen in de GGZ. Ze wilde daarna de draad weer oppakken, maar haar psychiater zei: "Jij kunt nooit meer studeren". Onlangs nodigde ik haar uit om een workshop op De Windroos te geven, als psycholoog, ervaringsdeskundige en schrijver. De studenten bij De Windroos weten wat het is om een psychische ziekte te hebben. Ze vonden het verhaal van Anita zo herkenbaar, dat ze spontaan ook hun ervaringen begonnen te vertellen. Er ontstond een ontroerend gesprek. Anita zei: "Had ik maar een Windroos gehad, want studeren met een psychische aandoening is zwaar en eenzaam".

In het afgelopen coronajaar kregen mentale problemen bij jongeren veel aandacht in de pers. De lockdown, de maatregelen, zelf besmet zijn en het in quarantaine moeten, het maakte alles nóg complexer. Gelukkig begreep de regering dat begeleiding aan mensen met een kwetsbaarheid belangrijk was en mochten organisaties zoals De Windroos openblijven. Meer dan ooit heb ik deelnemers horen zeggen, dat ze het zonder De Windroos niet gered zouden hebben.

We begeleidden dit jaar 148 deelnemers. In het tevredenheidsonderzoek gaf meer dan 90 procent van de respondenten aan dat een traject bij De Windroos leidde tot een nuttige tijdsinvulling, een beter dagritme en een positievere stemming. Ruim 80% gaf daarnaast aan betere studieresultaten te halen, meer zelfstandigheid te ervaren en zich beter te kunnen concentreren. Dat is toch wel heel bijzonder in zo'n veelbewogen jaar!

We boksten dit met zijn allen voor elkaar: deelnemers, deelnemersraad, medewerkers en de leden van de RvT. Ik vind het buitengewoon leuk dat zij allen een bijdrage leverden aan dit jaarverslag. De persoonlijke verhalen zijn te herkennen aan de blauwe tekstkleur. Het verslag van de RvT is te lezen in hoofdstuk 3. Een speciaal woord van dank wil ik nog richten aan Ypsilon, Triodos Foundation en het Druckerfonds voor hun support.



Jeannette Koning
Directeur-bestuurder

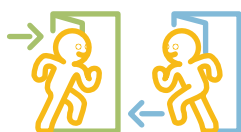
De impact van De Windroos



Deelnemers

Aantal unieke deelnemers: **148**

- Op locatie: 127 (Amstelveen: **71** Leiden: **56**)
- Ambulant: **21**



Instroom/uitstroom

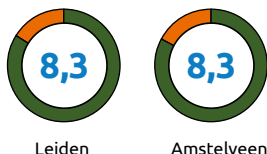
Instroom van nieuwe deelnemers: **63**

Uitstroom van deelnemers: **59**

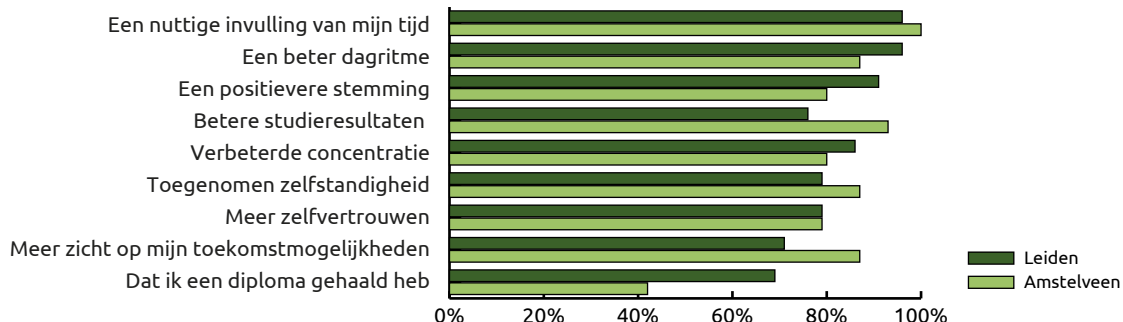
Gemiddelde trajectduur bij uitstroom: **1,3 jaar**



Cliënttevredenheid



Meerwaarde



Medewerkers

Medewerkers in loondienst: **10,7** (fte: 7,16)

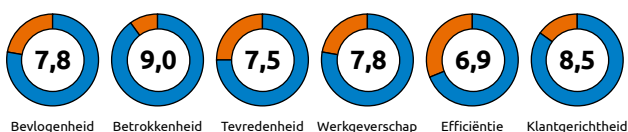
Stagiaires en vrijwilligers: **2**

Verzuim: **4,06**

Meldfrequentie verzuim: **0,46**



Medewerkerstevredenheid



Financieel

Omzet: **835.134 euro**

Resultaat: **5.304 euro**

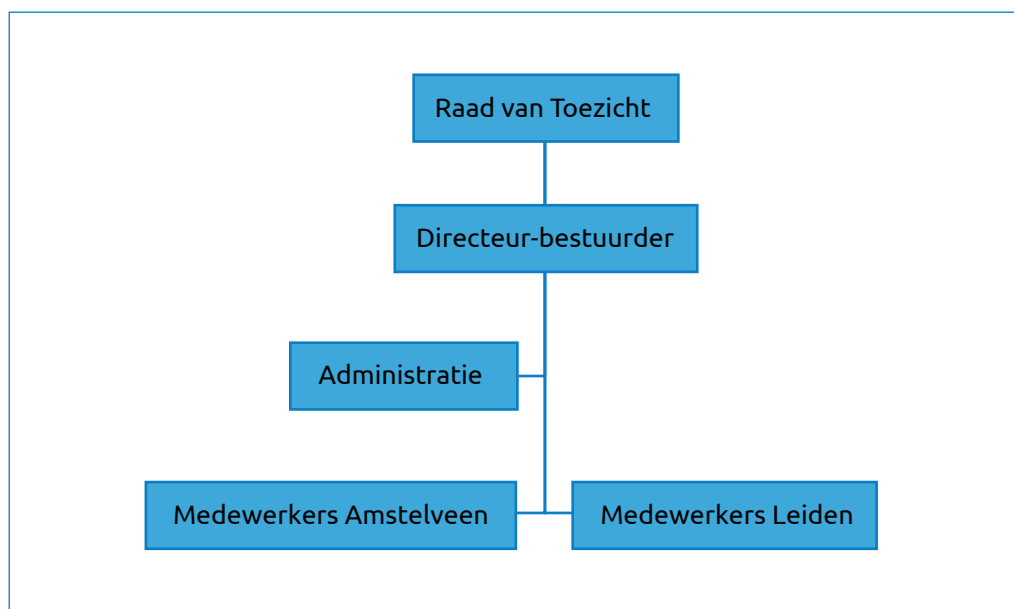
1. De Windroos als organisatie

1.1. Algemene gegevens

Naam rechtspersoon	Stichting Windroos Foundation
Adres	Stationsstraat 17-1
Postcode	1182 JM
Plaats	Amstelveen
Telefoonnummer	020 - 345 36 50
Nummer Kamer van Koophandel	41214358
E-mailadres	info@dewindroos.com
Internetpagina	www.dewindroos.com

1.2. Organogram

De Stichting Windroos Foundation (kortweg De Windroos) is opgericht in 1995. Er is sprake van een raad-van-toezicht-model met een directeur bestuurder. De Windroos had in 2021 gemiddeld 10,7 medewerkers (7,16 fte) in dienst, die werkzaam waren op de locaties in Amstelveen en Leiden.



1.3. Missie en Visie

De Windroos geeft (jong)volwassenen met een psychische aandoening de mogelijkheid om te werken aan hun herstel. Ze doet dit door het aanbieden van een gezonde dagstructuur, het geven van gespecialiseerde begeleiding en het organiseren van activiteiten, die gericht zijn op persoonlijke ontwikkeling en onderwijsparticipatie. Het doel is dat de (jong)volwassenen weer in hun kracht komen en de regie nemen over hun eigen leven. Het behalen van diploma's en certificaten vergroot hierbij hun kansen op de arbeidsmarkt en om werk te vinden dat aansluit op hun ambities. Kleine stappen zijn hierbij net zo belangrijk als grote stappen om de persoonlijke doelstellingen te realiseren.

Zorg en onderwijs komen op De Windroos bij elkaar. De herstelvisie en de Begeleid Leren-methodiek (Supported Education) zijn ingebed in de werkwijze. Als dit de deelnemer helpt in het behalen van zijn doelen, dan wordt er samengewerkt met naastbetrokkenen, behandelaars en scholen. De Windroos deelt haar kennis en expertise graag, zodat nog meer mensen met psychische aandoeningen ondersteund kunnen worden binnen De Windroos en daarbuiten.

1.4. Kernwaarden

De kernwaarden van De Windroos zijn:

- Persoonlijk
- Positief
- Toekomstgericht
- Maatwerk

1.5. Samenwerking

Gemeentes (Wmo)

Onderstaande gemeentes (p. 7) waren in 2021 opdrachtgever voor in totaal 85% van onze deelnemers. Veruit de grootste groep was afkomstig uit Amsterdam, de Leidse regio en Amstelveen.



Onderaannemerschap

De Windroos was voor een klein aantal deelnemers onderaannemer van HVO Querido, GGZ Rivierduinen, GO Voor Jeugd, De Haardstee, Ons Tweede Thuis en Accuraat Begeleid Wonen.

PGB

Uit Amstelveen, Den Haag, Haarlemmermeer, Leimuiden, Alphen aan de Rijn en Rijnsaterwoude kwamen deelnemers met een PGB.

GGZ

Behandelaren en trajectcoaches van verschillende ggz-instellingen verwezen cliënten door naar De Windroos. Er was regelmatig overleg tijdens het traject bij De Windroos.

Scholen

We werkten samen met het REA College voor de examinering van het ICDL (International Computer Driving Licence). Loopbaanbegeleiders en decanen van verschillende opleidingsinstituten verwezen studenten door of belden voor consultatie.

Steeds meer scholen vinden de weg naar De Windroos

De samenwerking met de HvA is ontstaan na een paar aanmeldingen van studenten met psychische problemen van de Faculteit Business en Economie en de Faculteit Digitale Media en Creative Industrie. Ik heb de decanen op de locatie uitgenodigd en ze verteld wie wij zijn en wat we doen. Sindsdien verwijzen ze regelmatig studenten naar ons door. Tijdens het traject houd ik de decaan (met toestemming van de student) op de hoogte. Ook organiseer ik periodiek een driegesprek met de student en desbetreffende decaan over de voortgang van de studie. Deze samenwerking ervaar ik als zeer positief!

Ellen, Trajectbegeleider

Sociale ondernemingen

Het past bij de missie van De Windroos om gebruik te maken van sociale ondernemingen. Zo verzorgt Roads Print en Pixels sinds jaar en dag ons drukwerk en ontwikkelt Het Webbureau onze website. Nieuw in 2021 was de samenwerking met AMMatch voor de schoonmaak van locatie Amstelveen.

SchoonWerkt leert ook bij De Windroos

Wij als medewerkers van SchoonWerkt van AMMatch zijn heel trots dat we de schoonmaak op de Windroos voor onze rekening mogen nemen na het vertrek van de vaste schoonmaakster. Het is een prachtig pand, mooi centraal gelegen in Amstelveen en bijna helemaal leeg op de



vrijdag. Dat laatste maakt dit pand de perfecte locatie voor het opbouwen van werkzaamheden voor één van onze medewerkers! Voor hem is het ideaal dat hij, op zijn enige werkdag van de week, in het pand van de Windroos kan werken. Iedere vrijdag halen we hem thuis op, motiveren hem om mee te gaan en stimuleren hem tot mee doen in de maatschappij. Door zijn angststoornis kwam hij de laatste twee jaar bijna nergens meer. Maar door in het afgelopen half jaar weer langzaam op te kunnen bouwen in een leeg pand heeft hij weer een zinvolle daginvulling en contact met collega's. Een enorme meerwaarde dus! Dit is een van de mooie voorbeelden van onze medewerkers die stuk voor stuk een plek op de arbeidsmarkt verdienen. Door nèt een klein beetje extra begeleiding,

waardering en fijne werklocaties groeien zij in hun werk en in hun eigen ontwikkeling. De Windroos is voor ons een hele prettige werkomgeving, waar onze medewerkers zich zeer gewaardeerd voelen. Daar zie je ze van groeien!"

Maike, AMMatch

Buurtteams

In veel gemeentes zijn wijkteams of buurtteams actief. De Windroos heeft hier contact mee als het gaat om verwijzingen en indicaties. Ook geeft De Windroos consultaties aan deze teams op het gebied van studeren met een functiebeperking. Vanaf 1 april 2021 zijn er ook in Amsterdam buurtteams gestart. Per stadsdeel is er een buurtteam, dat zorg en ondersteuning dichtbij en laagdrempelig in de buurt organiseert. Wij droegen in 2021 vier van onze ambulante deelnemers in goed overleg (volgens de methode van de warme overdracht) over aan de buurtteams. Veel van de werkprocessen van de buurtteams in Amsterdam liggen nog niet vast. Kleine stedelijke aanbieders in Amsterdam, zoals De Windroos, De Brouwerij, De Waterheuvel en Eiwerk trekken gezamenlijk op in het overleg met de Buurtteams en het onder de aandacht brengen van ons aanbod.

2. Bestuur, toezicht en medezeggenschap

2.1. Bestuur

De functie van directeur-bestuurder werd in 2021 vervuld door Jeannette Koning (benoemd per 1 september 2015).

2.2. Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestond in 2021 uit vier personen: Britt Blomsma, Kees Vreugdenhil, Elke Geerdink en Peter Swinkels. In hoofdstuk 3 doet de RvT verslag over haar activiteiten en werkwijze.

2.3. Inspraak van deelnemers

Iedere locatie van De Windroos heeft een deelnemersraad, die gevraagd en ongevraagd adviseert. Vooral op locatie Leiden was een vaste kern deelnemers actief. Zij overlegden maandelijks met de directeur-bestuurder, bijvoorbeeld over de coronamaatregelen op locatie, de voorbereiding en de uitkomsten van het deelnemerstevredenheidsonderzoek en de vrijdagopenstelling. De deelnemersraad organiseerde zelf meerdere activiteiten, zoals een Halloweenfeest, Pakjesmiddag en een boottocht door de grachten van Leiden. Het Druckerfonds verstrekke een subsidie voor deze activiteiten, die bijdragen aan meer lotgenotencontact en/of verbetering van de leefstijl en/of de drempel verlagen ten aanzien van voorzieningen in het sociaal domein.

Het belang van activiteiten bij De Windroos

Het organiseren van activiteiten geeft deelnemers de kans om naast het studeren op een gezellige manier contact te hebben met lotgenoten. Zeker tijdens de coronacrisis is het extra belangrijk om mensen met een risico op eenzaamheid bij te staan. Zelf vind ik de uitdagingen die komen kijken bij het organiseren ook interessant. Vanwege de stressvolle tijden waarin wij leven wordt het plannen van ontspannende activiteiten binnenkort nóg belangrijker.

*De deelnemersraad
Timo van Diggelen
Maart 2022*



2.4. Inspraak van medewerkers

Een van de voordelen van een kleine organisatie is dat het relatief eenvoudig is om alle relevante onderwerpen laagdrempelig met elkaar te bespreken. Elk team vergaderde maandelijks met de directeur-bestuurder. Vaste thema's zijn Strategie en Beleid, Kwaliteit, Medewerkers, PR, Facilitair, Klachten en Incidenten.

Op beide locaties ging veel aandacht uit naar het coronabeleid en het voorkomen van besmettingen op locatie. Het organiseren van deskundigheid bevorderende activiteiten kwam regelmatig terug op de agenda. Ook werd een paar maal gesproken over het opstellen van de nieuwe Richtlijn Verstoring Gedrag. De uitkomsten van het tevredenheidsonderzoek voor medewerkers en het deelnemerstevredenheidsonderzoek zijn gebruikt om verbeteracties op te stellen.

In Leiden speelde specifiek het invoeren en de organisatie van de vrijdagopenstelling. In Amstelveen namen twee medewerkers afscheid, wat leidde tot een herverdeling van taken en sollicitatieprocedures. Ook kwam de nieuwe werkwijze met de buurtteams in Amsterdam aan de orde.

In december waren de medewerkers van beide locaties aanwezig op de strategiedag, waar ideeën zijn besproken om het meerjarenplan concreter vorm te geven. Een van de plannen die aan de orde kwamen is het bereiken van een iets andere doelgroep, door het ontwikkelen van korte gestructureerde trajecten voor studenten met lichte psychische problemen.



3. Jaarverslag van de Raad van Toezicht

3.1. Inleiding

Het jaar 2021 was voor de Windroos een jaar van uitersten. Door de covidpandemie kwamen meer jongvolwassenen in psychische problemen. Het belang van het werk van De Windroos, is groter dan ooit. Deelnemers stroomden in, werkten hard, werden begeleid, leerden veel en stroomden met hernieuwd zelfvertrouwen weer uit. Klaar voor een participatieve plek in de maatschappij. Er was echter ook de aanbesteding in Amsterdam. De uitkomst was dat De Windroos niet als zelfstandig contractant verder kon. De zorg en dienstverlening zou onder de vleugels van een grotere zorgaanbieder gegeven moeten worden. Een teleurstelling en ook moeilijk te begrijpen in deze tijd. Gelukkig werd de aanbesteding ongeldig verklaard en een jaar uitgesteld.

Als Raad van Toezicht hebben wij grote bewondering voor de medewerkers en de bestuurder van De Windroos. Zij toonden zich in dit bijzondere jaar wendbaar, positief, creatief en eindeloos betrokken. Zij combineerden het werk met video-overleggen, thuiswerken, quarantaines, homeschooling, en alles dat Covid van ons vroeg. Het resultaat is dat De Windroos opnieuw meer mensen met een kwetsbaarheid heeft kunnen helpen.

3.2. Good Governance

Het vak van het toezichthouden

De Raad van Toezicht (RvT) van De Windroos heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van de bestuurder en op de algemene gang van zaken in de stichting. Het toezicht omvat het besturen van De Windroos ten aanzien van de realisatie van de doelstellingen, de financiële verslaglegging en verantwoording, de naleving van wet- en regelgeving en de bedrijfsvoering in relatie tot het maatschappelijke doel van De Windroos. Tevens is de RvT verantwoordelijk voor het werkgeverschap richting de bestuurder. De RvT staat de bestuurder bij als klankbord en sparringpartner en stelt haar netwerk ter beschikking. Een aantal bestuursbesluiten vragen goedkeuring van de RvT, waaronder het meerjarenbeleidsplan, het jaarlijks beleidsplan met begroting en het plan betreffende een adequaat risicobeheersing- en controlesysteem. In haar taakuitoefening volgt de RvT de waarden en normen zoals bedoeld in de Governancecode Zorg.

De kunst van het toezichthouden

De RvT van De Windroos functioneert op een adequate en plezierige manier. Governance en compliance zijn op orde. Daar waar we hiervan afwijken, bespreken we dit zorgvuldig. Een voorbeeld is dat tijdens de vakantie van de bestuurder, één van de leden van de RvT als 'achtervang' en voor calamiteiten bereikbaar is. Er is een goed zicht en toezicht op de bedrijfsvoering en (financiële) continuïteit van de organisatie. In de onderlinge samenwerking zijn we voldoende scherp

en duidelijk, maar altijd gericht op samenwerking, begrip, betrokkenheid en realiteitszin. Ook de samenwerking met bestuurder Jeannette Koning verloopt laagdrempelig, constructief en heel prettig, zonder in te boeten op de professionele onafhankelijkheid die een goede toezichthouder kenmerkt. Juist wanneer het mogelijk moeilijker wordt, zijn deze beide kanten van belang.

Het is gebruikelijk voor ons om minimaal eenmaal per jaar contact te hebben met medewerkers en/of deelnemers, zonder hen te veel te belasten. Dit vond in 2021 door covid gedeeltelijk online plaats en werd gedeeltelijk afgezegd.

Zelfevaluatie

De zelfevaluatie was wederom zinvol, en bracht ons enkele inzichten waaraan wij opvolging zullen geven komend jaar. Zo verschilden de meningen enigszins over de invulling van onze rol en verantwoordelijkheid en spraken we af dat we op belangrijke momenten steeds expliciet zullen benoemen wat onze rol en verantwoordelijkheid is. Ook bespraken we het belang van het consequent blijven vasthouden aan eerder genomen beslissingen of belangrijke uitspraken. Daarnaast hebben we de toepassing van de Governancecode Zorg getoetst.

3.3. 2021 in vogelvlucht

Praktische informatie

De RvT is in 2021 vier keer regulier bij elkaar geweest in reguliere (soms online) vergaderingen met de bestuurder. De Financiële Commissie en de Remuneratie Commissie zijn elk éénmaal apart bijeengewees. Daarnaast is er een zelfevaluatie geweest en zijn er meerdere tussentijdse (veelal online) afspraken geweest in het kader van Covid 19, de aanbesteding van de gemeente Amsterdam, tussen de auditcommissie, de controller en bestuurder, tussen de remuneratiecommissie en de bestuurder en tussen de voorzitter en de bestuurder.

Thema's

Naast de reguliere onderwerpen, zoals de werkbegroting en het monitoren van de stand van zaken, heeft de RvT in 2021 in enkele vergaderingen een "Benen Op Tafel" sessie gehouden. In deze sessies wordt een specifiek thema besproken, dat meer aandacht en ook sparring vraagt. In 2021 is onder meer specifiek aandacht besteed aan de mogelijkheden om De Windroos te versterken door de samenwerking op te zoeken met andere zorgaanbieders. Ook is er aandacht besteed aan de aanbesteding van de gemeente Amsterdam, en zijn de scenario's verkend voor de verschillende uitkomsten (wel zelfstandig gegund versus niet zelfstandig gegund).

De jaarrekening 2021

De RvT heeft kennisgenomen van het accountantsverslag van De Zorg Accountants. De accountants die de jaarstukken hebben beoordeeld en een goedkeurende verklaring hebben afgegeven, zijn uitgenodigd in een bespreking met de auditcommissie. Zij hebben hun bevindingen en adviezen toegelicht en hebben de vragen van de RvT beantwoord. De RvT heeft de jaarrekening 2021 goedgekeurd. De bestuurder van De Windroos is daarmee decharge verleend voor het gevoerde beleid in het boekjaar 2021.

3.4. Samenstelling RvT

De RvT van De Windroos bestaat uit vier personen. Eind 2020 heeft Matthieu van der Maarel afscheid genomen. Zijn inzet en relevante expertise zijn van veel waarde geweest en de RvT heeft hem heel hartelijk bedankt. Na een brede werving, is Peter Swinkels geselecteerd en toegetreden tot de RvT. Als directeur van een zorgorganisatie in Amsterdam en als ervaren toezichthouder en bestuurder zijn we blij dat hij zich aan De Windroos verbindt.

			
Peter Swinkels	Kees Vreugdenhil	Elke Geerdink	Britt Blomsma

Naam	Datum aantreden	Datum aftreden	Nevenfunctie
Hr. C.H.P Vreugdenhil (remuneratie- commissie)	20-04-2018		• Voorzitter Bestuur Stichting Fioretti Teylingen • Voorzitter RvT HERO-kindercentra • Voorzitter RVT Stichting Rijswijkse Kinderopvang
Mw. B.E. Blomsma (voorzitter/ remuneratie- commissie)	22-06-2018		• Director Ebbinge • Voorzitter RvT Handjehelpen
Mw. E. Geerdink (auditcommissie)	20-06-2019		• Hoofd Interne Auditdienst bij Autoriteit Financiële Markten
Hr. P.L.J. Swinkels (auditcommissie)	12-12-2020		• Directeur Stichting Prisma • Voorzitter RvT Toneelgroep Jan Vos

De leden van de RvT zagen in 2021 af van bezoldiging.

De Raad van Toezicht
Britt Blomsma, voorzitter

4. Beleid en resultaten

4.1. Meerwaarde volgens deelnemers

We vroegen in het onderzoek naar de deelnemerstevredenheid ook wat voor hen de meerwaarde is van een traject bij De Windroos. Deze items scoorden het hoogst:

Meerwaarde	Leiden	Amstelveen
Een nuttige invulling van mijn tijd	96%	100%
Een beter dagritme	96%	87%
Een positievere stemming	91%	80%
Betere studieresultaten	76%	93%
Verbeterde concentratie	86%	80%
Toegenomen zelfstandigheid	79%	87%
Meer zelfvertrouwen	79%	79%
Meer zicht op mijn toekomstmogelijkheden	71%	87%
Dat ik een diploma gehaald heb	69%	42%

Studeren én ontspannen

Gister interviewde ik een deelnemster voor ons interne infoblad. Ze vertelde dat ze voorheen thuis niet tot studeren kwam en daar steeds gestrester van werd. Ze gunde zich geen afspraken met vriendinnen, want die scriptie moest nog af. "En dan sloeg de klok vijf en dan dacht ik: weer een dag verprutst." De spanning werd steeds groter en ze liep met alles vast. Sinds ze bij De Windroos komt, is hier een omslag in gekomen. Ze studeert én ontspant. "Morgen ga ik weer naar De Windroos, dus nu mag ik nu wel even iets leuks doen".

Annemarie, studiebegeleider



4.2. Studieresultaten

Al onze deelnemers zijn verschillend en hebben persoonlijke doelen voor de toekomst. We ondersteunen ze bij het studeren als middel om te herstellen. Het geeft bijvoorbeeld structuur, zelfvertrouwen en perspectief. Het halen van certificaten en diploma's vergroot daarnaast de kansen op de arbeidsmarkt. Ze maken veelal gebruik van reguliere onderwijsvormen, die dus voor iedereen toegankelijk zijn. Vanwege hun mentale problemen krijgen ze hierbij extra ondersteuning van De Windroos. Sommigen voltooien tijdens hun traject bij De Windroos een complete cursus of opleiding; anderen kiezen er al eerder voor om op eigen kracht verder te gaan.

Voortgezet onderwijs

Ongeveer 15 deelnemers werkten dit jaar aan het halen van deelcertificaten voor vakken van het voortgezet onderwijs. Zij volgden deze vakken bij de Vavo of thuisstudie-organisaties, zoals NHA, NTI of LOI. De verhouding tussen Vmbo-, Havo- en Vwo-vakken lag gelijk. Alle vakken kwamen voor.

Mbo

Een Mbo-opleiding laat zich door het volle lesprogramma niet makkelijk combineren met De Windroos. Er is wel een groep deelnemers die een thuisstudie (LOI, NTI, NHA) koos op Mbo-niveau, zoals:

- Mbo Dierenartsassistent
- Mbo Helpende zorg en welzijn
- Mbo Verzorgende IG GGZ
- Mbo Software developer
- Mbo Helpende zorg en welzijn
- Mbo Audiovisueel (Mediacollege)
- Mbo Applicatie ontwikkelen niveau 3
- Mbo Meubelmaker
- Mbo Sport- en bewegingscoördinator
- Mbo ICT systeembeheerder niveau 4
- Mbo Ervaringsdeskundigheid
- Mbo Tandprothetiek

Hbo

Het aantal deelnemers dat een Hbo-opleiding volgde is relatief groot, bijvoorbeeld aan de Hogeschool Leiden, HVA en Hogeschool Utrecht. Ook kwam het volgen van thuisstudie (LOI, NTO, NHA) op Hbo-niveau op beperkte schaal voor. Alles bij elkaar betrof het een grote diversiteit aan studierichtingen:

- Hbo Bio-informatica
- Hbo MWD
- Hbo Toegepaste psychologie
- Hbo Orthoptie
- Hbo Farmakunde
- Hbo International business
- Hbo Management in de zorg
- Hbo Finance en control
- Hbo ICT

Hbo Bestuurskunde
Hbo Pabo
Hbo Fysiotherapie
Hbo Biologie en medisch laboratoriumonderzoek
Hbo Communicatie
Hbo Commerciële economie
Hbo Built environment
Hbo HRM
Hbo International business management
Hbo Creative business
Hbo Sociaal maatschappelijke dienstverlening
Hbo Communicatie en multimedia design
Hbo Digital film production
Hbo Pedagogiek

Wo

Ook waren er deelnemers die aan een universiteit studeerden, zoals aan de Universiteit Leiden, de UvA, de VU of aan de Open Universiteit.

Wo Psychologie
Wo Informatica
Wo Geschiedenis
Wo Criminologie
Wo International studies
Wo IBA
Wo Rechten
Wo Notarieel recht
Wo Wiskunde
Wo Medische wetenschappen
Wo Medical Informatics
Wo Klinische neuropsychologie
Wo Bewegingswetenschappen



Overige opleidingen en trainingen

Verder werden tal van andere cursussen, modules en trainingen gevolgd, om te oefenen met studievoordigheden, als voorbereiding op het starten van een studie, vanuit interesse of om te onderzoeken waar de eigen interesse ligt. Ongeveer 20 deelnemers volgden één of meer ICDL-modules. Veelvuldig werd ook gebruik gemaakt van niveautesten en de oefenprogramma's van Studiemeter om Nederlands en rekenen te verbeteren. Andere cursussen en trainingen waren:

- Full Stack Webdeveloper
- Gewichtsconsulent
- Cursus Geschiedenis
- 21+ toelatingsexamen voor Journalistiek
- Cursus HTML 5 en CSS 3
- Cursus Sociale hygiëne
- Zelfstudie programmeren
- Wiskundecursus HTO
- Aviation Studies
- Pre-med track
- KPN-traject
- Vorbereiding 21+ toets
- Zelfstudie Programmeren
- Opleiding Muziekproductie

ECDL/ICDL nog steeds van deze tijd

We bieden bij De Windroos verschillende activiteiten aan die kunnen helpen om weer in het studieritme te komen. Eén daarvan is het ICDL (International Computer Driving License), dat ooit in de eerste jaren na de millenniumwisseling begonnen is als het ECDL (European Computer Driving License). Het is inmiddels ook buiten Europa een erkend diploma, vandaar de naamsverandering. Het ICDL kent acht modules, waaronder de programma's Word, PowerPoint en Excel. De examens worden digitaal afgenomen door een examiner. De minimumscore bij de examens is 75 procent. De examens duren drie kwartier. Eenmaal behaald is het ICDL-diploma een erkend bewijs dat de persoon in kwestie computervaardig is. Uiteraard gaat het ICDL mee met de tijd, aangezien de stof en examinering ook de nieuwste versies van de verschillende programma's bevat. Het blijkt voor nieuwe deelnemers nog steeds een goede manier te zijn om weer in het studieritme te komen.

Julio, studiebegeleider



4.3. Uitstroom

In totaal zijn in 2021 59 deelnemers uitgestroomd. De gemiddelde trajectduur bij uitstroom was 1,3 jaar. De helft van deze deelnemers was nog geen half jaar in traject, wat mogelijk betekent dat ze vroegtijdig gestopt zijn. De oorzaak lag veelal in toename van de psychiatrische problematiek, demotivatie of het bijstellen van hun persoonlijke doelen. De deelnemers die langer in traject waren, maakten belangrijke stappen in hun persoonlijke ontwikkeling, waarna ze zelfstandig of met lichtere begeleiding verder konden.

Windroos als life-changer

Op het moment dat deelnemers na een succesvol traject afscheid nemen, komt daadwerkelijk het besef hoe belangrijk De Windroos voor ze is geweest. Voor mij is het mijn werk, weliswaar vanuit een passie, voor de deelnemers is het een life-changer. Er is weer hoop, er zijn successen en er is weer zelfvertrouwen. Je ziet tevens weer een sprankeling in hun ogen. Stapje voor stapje hebben ze die ladder beklommen om dichterbij hun lang gekoesterde wensen te kunnen komen. Ik heb ze zien vallen, maar ook weer zien opstaan, ieder vanuit hun eigen leerproces.

Vorige week kreeg ik een telefoontje van een oud-deelnemer. Hij wilde koffie komen drinken tijdens de koffiepauze. Zo mooi om te zien, dat oud-deelnemers ook na hun Windroostraject nog aan ons denken. Enkele mooie woorden vanuit een aantal oud-deelnemers:

"Ik ben zo dankbaar, dat de Windroos op mijn pad is gekomen."

"Ik ben in die 5 jaar heel ver gekomen."

"Door de ervaringen, die ik hier heb opgedaan, de behulpzaamheid van het personeel, de positieve houdingen van de mede-deelnemers en een flinke portie geduld ben ik na vier jaar weer aardig opgelapt en opgeknapt en kan ik met een hoop nieuwe kennis verder om de volgende stap in mijn leven te zetten."

Ik blijf het mooi vinden om aan deze duurzame resultaten een bijdrage te kunnen leveren.

Faiza, trajectbegeleider

4.4. Meerjarenplan 2021-2022

Speerpunten

Het Windroos Meerjarenplan 2021-2022 kent vier speerpunten:

- Groei van de organisatie
- Samenwerking
- Verminderen van administratieve druk
- Financieel evenwicht

Stand van zaken

Het Meerjarenplan is leidend in de ontwikkeling van De Windroos. Elk jaar vertalen we dit door naar een zo concreet mogelijk jaarplan. We hadden niet voorzien dat 2021 nog een Corona-jaar zou worden. Onze eerste prioriteit werd hierdoor om met medewerkers en deelnemers zo gezond mogelijk door deze tijd heen te komen. We bleven Slack aanbieden als online mogelijkheid, waar vooral gebruik van werd gemaakt door deelnemers die in quarantaine moesten.

Het aantal afzonderlijke deelnemers was met 148 hoger dan voorgaande jaren. (2021: 119, 2020: 140). De sluiting van de scholen en de doorlopende veranderingen waren voor veel studenten met een psychische kwetsbaarheid heel lastig, waardoor ze wellicht (nog) meer behoefte aan De Windroos hadden. Toch is dit nog niet in lijn met onze groeiambitie. Een aantal acties die hieraan moeten bijdragen hebben we nog niet tot uitvoering kunnen brengen, zoals de geplande verhuizing naar Amsterdam.

Net als voorgaande jaren werkten we samen met tal van organisaties, vooral als het ging om de begeleiding van onze deelnemers. In 2021 is op strategisch niveau veel geïnvesteerd in het verkennen en tot stand brengen van samenwerkingen. Het is goed om elkaar te leren kennen, maar het is vooral interessant om te kijken hoe we elkaar kunnen versterken om een gemeenschappelijk doel te bereiken. Zo hebben we met de "Parels van Amsterdam", de kleine stedelijke aanbieders, gezamenlijk het doel gesteld om onze bekendheid bij de buurtteams te vergroten. Met grote dagbestedingsaanbieders werken we daarnaast aan het ontwikkelen van gecombineerde leer-werktrajecten, waarbij de Windroos-expertise op het gebied van Begeleid Leren verbonden wordt aan de expertise van andere organisaties op het gebied van het begeleiden naar werk.

Onze eigen begeleidingsplannen zijn in 2021 geïmplementeerd in het cliëntregistratiesysteem ONS. Het is nog even wennen, maar dit gaat heel veel "geprint en gescan" schelen. Daarnaast is het nu mogelijk geworden om direct te rapporteren aan de hand van de gestelde doelen. Zo hebben we weer een stap gemaakt ten aanzien van "Less is More".

Financieel sloten we het jaar af met een omzet van 835.134 euro (ongeveer gelijk aan 2020) en een eindresultaat van 5.304 euro. We hebben geen gebruik hoeven maken van noodregelingen in het kader van Covid-19. Voor de vrijdagopenstelling is een bedrag van 9000 euro bij de gemeente gedeclareerd op basis van de Meerkostenregeling Jeugd en Wmo 2021. Verdere informatie over de financiële situatie is terug te vinden in de Jaarrekening 2021. In een aantal gemeentes moet

in het voorjaar van 2022 opnieuw aanbesteed worden. Hier liggen kansen, maar ook risico's, waar we heel scherp op zijn.

4.5. Deelname aan het Begeleid Leren-onderzoek



De samenwerking met het expertisecentrum **Begeleid Leren** heeft ertoe geleid dat we zijn uitgenodigd om deel te nemen aan het **Kieskeurig**-project.

Met de Kieskeurig-methodiek kunnen we jongeren met psychische problemen ondersteunen bij het kiezen en verkrijgen van een (nieuwe) reguliere opleiding. Tot op heden heeft er nog geen uitgebreid evaluatieonderzoek plaatsgevonden naar de opbrengsten van de Kieskeurig-interventie. In het Kieskeurig-project wordt onderzocht wat de bijdrage is van de Kieskeurig-interventie aan het kiezen en verkrijgen van een reguliere opleiding (effectevaluatie), en wat de inhoudelijke,

de samenwerkings- en de uitvoeringsaspecten (procesevaluatie) zijn. Namens De Windroos doen hier twee medewerkers en vier deelnemers aan mee.

Windroos in de wetenschap

April 2021 ontvingen de trajectbegeleiders van de Windroos een mail van Jeannette dat er een evaluatieonderzoek naar een Begeleid Leren-onderdeel zou gaan plaatsvinden na de zomer. Inclusief de onlinetraining van dit onderdeel door Lies Korevaar! Aangezien we toen nog midden in de coronatijd zaten en leuke activiteiten toen meer dan welkom waren, ik me graag verdiep in mijn vak en ik een bijdrage kon leveren (samen met een aantal deelnemers) aan de Begeleid Lerenmethodiek, kon ik deze kans niet laten liggen.

Het onderzoek gaat een wetenschappelijke onderbouwing opleveren van het Kiezen en Verkrijgen onderdeel van Begeleid Leren en een beschrijving geven van de ervaringen van zowel de deelnemers als de begeleiders met het uitvoeren van de Begeleid Leren-methodiek. Het onderzoek wordt geleid door Jisca Kuiper, Jacomijn Hofstra en Lies Korevaar.

Vanaf september tot november 2021 heb ik vijf onlinebijeenkomsten gevolgd, opgevolgd door een terugkombijeenkomst. In deze bijeenkomsten werd door Lies Korevaar een uitgebreide presentatie gegeven van de theorie, met voorbeeldcasuïstiek. De oefeningen/opdrachten (bedoeld voor de deelnemers) maakten we nu zelf en bespraken deze online in de groep.

Vanaf januari zijn er drie deelnemers van de Windroos in Leiden met dit onderdeel aan de slag gegaan. Heel leerzaam voor de deelnemers om op een stapsgewijze manier goed te kijken wat ze nodig hebben om weer een opleiding te starten. En welke opleiding past dan het beste bij ze?

We voeren gesprekken waarbij persoonlijke waarden, eerdere ervaringen op scholen en kenmerken waaraan een opleiding moet voldoen voorbijkomen. Soms intensief, maar ook heel leuk de gesprekken op deze manier te voeren!

Anja, trajectbegeleider

4.6. Verruiming openingstijden

Sinds april 2021 is Windroos Leiden open op vrijdag. De reden hiervoor is dat we door de maatregelen ter preventie van Covid-19 minder deelnemers tegelijkertijd in de studieruimte konden plaatsen. Medewerkers en deelnemers waren hier zo positief over, dat we dit na het beëindigen van de 1,5 meterregel gecontinueerd hebben.

Nood breekt wet: de vrijdagopenstelling

Zoals elke organisatie heeft ook de Windroos zo zijn eigenaardigheden. Eén daarvan was sinds jaar en dag, dat deelnemers en werknemers elkaar al op donderdagmiddag een goed weekend plachten toe te wensen. Waarom precies zou niemand je meer kunnen uitleggen, maar de Windroos, die was op vrijdag dicht.

Startende deelnemers, externe contacten en gesprekspartners op verjaardagsfeestjes keken er soms vreemd van op. Maar voor velen, mij inclusief, was de vierdaagse werk- of studieweek de normaalste zaak van de Windroos-wereld.

Totdat corona uitbrak en niet lang daarna het nieuwe normaal werd afgekondigd. Om nog verantwoord open te kunnen blijven, moesten we extra afstand scheppen op de locaties, wat o.a. werd bewerkstelligd door studieplekken weg te halen en de resterende verder uit elkaar te plaatsen. Opeens bleken we op de locatie Leiden per dagdeel een stuk minder deelnemers te kunnen herbergen.

Wat nu te doen? Aangezien grote, betaalbare panden in het centrum van Leiden niet voor het oprapen liggen, werd geopperd om te breken met een eerbiedwaardige traditie: zou de Windroos niet ook op vrijdag open kunnen? In elk geval voorlopig. Door dit staaltje buiten-de-gebaande-paden-denken konden we én anderhalve meter afstand houden én behielden de deelnemers min of meer hetzelfde aantal dagdelen. Dat dit ook meteen het einde inluidde van ons driedaagse weekend, realiseerden we ons pas achteraf, geloof ik.



Na enig geschuif met de werkroosters bleek het met dat weekendgemis nog wel mee te vallen. Wel is de bezetting nu meer uitgesmeerd over de week, waardoor collega's elkaar minder zien en er onderbezetting dreigt bij ziekte of vakantie. Tot nu toe heeft dat nog niet voor problemen gezorgd. Daarnaast missen we nu een dag waarop alle teamleden tegelijk aanwezig zijn, wat voor de overleggen zorgt voor een behoorlijke uitdaging. Flexibiliteit en vernieuwde manieren van overleg moeten dit vraagstuk oplossen.

De winst voor de deelnemers en het potentieel voor de Windroos zijn in mijn ogen echter onmiskenbaar. In coronatijden was de vrijdagopenstelling een echte uitkomst. Deelnemers wisten ons al snel te vinden op de vrijdag, ook om gemiste dagdelen in te halen. En nu Nederland is teruggekeerd naar het oude normaal en we onze studieplekken langzaamaan weer kunnen terugschuiven, hebben we er zomaar een hele dag in de week bij waarop we deelnemers, oud en nieuw, kunnen verwelkomen – én een goed weekend kunnen toewensen. Voorwaar, ik denk dat er een nieuwe traditie is geboren.

Harmen, studiebegeleider

5. Kwaliteit

5.1. Prestatie-indicatoren

Een prestatie-indicator is een variabele die inzicht geeft in de prestaties van een organisatie ofwel: "Waaraan zien we dat het goed gaat?"

Met input van de medewerkers en de deelnemersraad zijn we tot de volgende set nieuwe indicatoren gekomen, die iets zeggen over de organisatie of over het resultaat van ons handelen:

Deelnemerstevredenheid: minimaal een 8

Medewerkerstevredenheid: minimaal een 8

Verzuimpercentage per kalenderjaar: gelijk aan of lager dan het landelijke gemiddelde volgens Vernet.

Doelen behaald bij afsluiten traject: 90% van de deelnemers die hun traject beëindigen geven aan hun doelen volledig of deels behaald te hebben.

Prestatie-indicator	Resultaat 2021
Deelnemerstevredenheid minimaal een 8	8,3
Medewerkerstevredenheid minimaal een 8	7,5
Verzuimpercentage per kalenderjaar: gelijk aan of lager dan het landelijke gemiddelde volgens Vernet (2021: 7,29)	4,06
Doelen behaald bij afsluiten traject: 90% van de deelnemers die hun traject beëindigen geven aan hun doelen volledig of deels behaald te hebben.	Nog geen data.

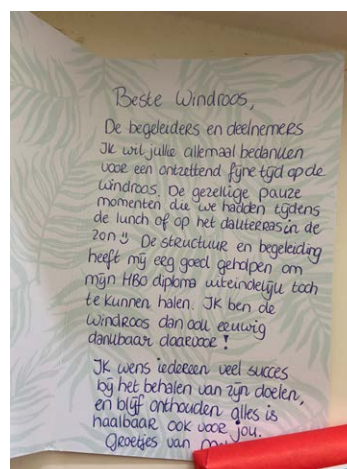
5.2. Tevredenheid van de deelnemers

"Super begeleiding, geen andere woorden voor."

"Ik heb steun gevonden in dat ik mijn zorgen kan bespreken rondom school en persoonlijke mentale onrust en ik ben heel dankbaar voor De Windroos." Zomaar wat opmerkingen uit het tevredenheids-onderzoek dat onderzoeksbureau voor De Windroos heeft uitgevoerd. Het gemiddelde rapportcijfer dat we van onze deelnemers krijgen is een 8,3. We zijn daar erg blij mee!

Er is ook nog ruimte voor verbetering. De volgende punten zullen opgepakt worden:

- Zichtbaarheid van de deelnemersraad vergroten.
- Nog rustiger maken van de studieruimtes.
- Bekendheid met het klachtenprotocol vergroten.
- Opknappen van een aantal gesprekskamers en de lunchruimte.
- Ontwikkelen van nieuwe workshops.





5.3. Medewerkerstevredenheid

Eind 2020 werd het tweejaarlijkse medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd door het onafhankelijke onderzoeksbureau Effectory. De scores waren als volgt:

Bevlogenheid: 7,8

Betrokkenheid: 9,0

Tevredenheid: 7,5

Werkgeverschap: 7,8

Efficiëntie: 6,9

Klantgerichtheid: 8,5

Een aantal thema's scoorden aanzienlijk beter dan bij het vorige onderzoek, zoals de onderlinge samenwerking, de taakverdeling en het gezamenlijk vormgeven van strategie en beleid. Toch lag de totale tevredenheid met een 7,5 lager dan de 8,0 van de vorige keer. Verbeterpunten constateerden we op het gebied van ontwikkeling, waardering en werkdruk. Met de teams samen is een plan van aanpak gemaakt. Deskundigheidsbevordering en persoonlijke ontwikkeling kregen hier een prominente plek in. De acties waren al goed merkbaar in 2021. Er zijn verschillende workshops georganiseerd, bijvoorbeeld over zelfmoordpreventie, eetstoornissen, LHBTI+ en faalangst.

Expertise delen bij De Windroos

Waar ik bij De Windroos vooral trots op ben, is de inzet en de motivatie die deelnemers laten zien om stappen te maken op hun persoonlijke ontwikkelingspad. Soms zijn het kleine stapjes, soms zijn het grote stappen en soms lukt het even niet om een stapje te maken, maar de bereidwilligheid en toewijding om vooruit te komen is zeer bewonderingswaardig.

Deelnemers hierbij kunnen ondersteunen, maakt het werken bij De Windroos tot een prachtige uitdaging.

Ik vind het belangrijk om expertise met elkaar te delen. Iedereen heeft wel iets waar hij of zij sterk in is of veel van weet! Daarom heb ik mijn collega's vanuit mijn onderwijsachtergrond een workshop over faalangst aangeboden. Een collega is vervolgens direct handvatten uit de workshop in gaat zetten bij de begeleiding van een deelnemer. Zo wordt de kennisoverdracht ook nog eens in de praktijk benut!

Erwin, studiebegeleider

5.4. Verzuimpercentage

In een kleine organisatie schommelt het percentage al snel. Een langdurig zieke geeft immers al snel een percentage van 10%. In 2021 was het ziekteverzuim laag met een verzuim van 4,06 en een meldfrequentie van 0,46. Er waren geen langdurig zieken. Het feit dat er bij een positieve coronatest of lichte klachten vanuit huis gewerkt kon werken, droeg ook bij aan het lage verzuim.

5.5. Persoonlijke doelen

Het verschilt per deelnemer met welke doelstelling iemand naar De Windroos komt. We weten dat 75% van de deelnemers die langer dan een half jaar in traject zijn geweest zelfstandig of met lichtere begeleiding verder gaat met school of studie. Maar of daarmee de doelen behaald zijn, is niet makkelijk uit onze systemen te halen. Daarom gaan we in 2022 starten met een uitstroomenquête. Deelnemers die stoppen, gaan we consequent vragen naar de reden van uitstroom, de tevredenheid en de resultaten, zodat we hier volgend jaar meer over kunnen zeggen.



5.6. Klachten en incidenten

In 2021 zijn er geen meldingen/kwesties terechtgekomen bij de externe vertrouwenspersoon en zijn er geen officiële klachten ingediend bij de directeur-bestuurder of de externe klachtencommissie.

Er zijn 16 meldingen van incidenten geregistreerd. Soms maken we best ingewikkelde dingen mee! De meeste incidenten betroffen het gedrag van deelnemers, zoals ernstige automutilatie, onrust, achterdocht, ongevraagd een foto gemaakt van een medewerker, katatonie. In de teambespreking, soms in overleg met de GGZ-behandelaar, werden hier passende interventies over afgesproken.

Dit jaar ontvingen wij ook het verdrietige bericht dat onze vertrouwenspersoon Heleen de Jong was overleden. Meteen nadat dit bericht ons ter ore kwam hebben we een overeenkomst afgesloten met een nieuwe vertrouwenspersoon: Bernadette Hes.

5.7. HKZ

Tijdens de controle-audit zijn geen afwijkingen geconstateerd. De auditor benoemde de volgende conclusies:

- Sterk punt is het anticiperen op risico's en inspelen op kansen.
- Vastgestelde processen zijn goed beheerst en navolgbaar.
- De organisatie kan alle kwaliteitsmanagementprincipes toepassen.
- Het rondmaken van de PDCA-cyclus kan consequenter, met name het meten van de doeltreffendheid van interventies/verbetermaatregelen.

5.8. Het kwaliteitssysteem

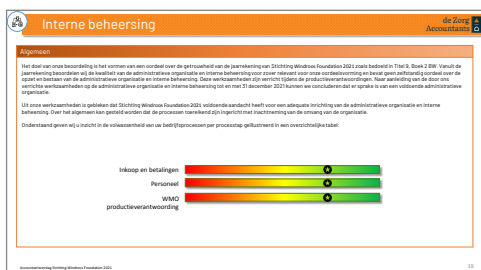
Directiebeoordeling

Als directeur-bestuurder van een kleinschalige organisatie, ben ik vrijwel dagelijks op de locaties aanwezig. Ik spreek de medewerkers en de deelnemers. Ik hoor de verhalen, ik volg de ontwikkelingen. Ik zie, weet, voel elke dag dat er mooi werk bij De Windroos verricht wordt, dat de deelnemers centraal staan, dat ze buitengewoon tevreden zijn en dat er op alle niveaus resultaten behaald worden, die ertoe toen!

Het aantal afzonderlijke deelnemers was met 148 hoger dan voorgaande jaren. (2020: 119, 2019: 140). Wel vind ik het erg jammer dat we zo'n grote groep deelnemers (29 in totaal) niet "binnenboord" konden houden en dat ze binnen een half jaar alweer De Windroos verlieten. Enerzijds is dit wellicht inherent aan de problematiek van de doelgroep, anderzijds vind ik dit een gemiste kans. Het is de bedoeling dat de nieuwe uitstroomenquête ons hier meer informatie over gaat geven.

Klachten waren er niet, en de tevredenheidsonderzoeken voor medewerkers en deelnemers leverden positieve resultaten op. Het is mooi om te zien dat er beter gescoord wordt op punten waar we aan gewerkt hebben, zoals bij het medewerkerstevredenheidsonderzoek de taakverdeling en het samen vorm geven aan strategie en beleid. Maar er waren ook nieuwe

aanknopingspunten, die in gezamenlijkheid opgepakt werden. Er waren wel wat incidenten, vooral in het begin van het jaar. Alle incidenten zijn heel verschillend van aard. Ik zie een verbetering ten opzichte van voorgaande jaren, in de zin dat problemen minder lang voortslepen en dat de begeleiding hier planmatiger mee omgaat.



Juist voor een kleine organisatie vind ik het heel belangrijk dat we ons houden aan wetten, protocollen en kwaliteitsafspraken. We zijn niet groot, maar willen wel ons mannetje staan op het gebied van kwaliteit en betrouwbaarheid. Een kleine organisatie kent een zekere financiële kwetsbaarheid en daarom hebben we onze administratieve

organisatie ook relatief strak georganiseerd. Het is geen toeval dat onze conceptjaarrekening halverwege januari al gereed is en dat we één van de eersten zijn die de accountscontrole kunnen laten uitvoeren.

Toch doen we ons zelf wat aan, want het is een hele tour om alle activiteiten die gepland staan in ons Kwaliteits Management Systeem goed vorm te geven. Er is geen stafafdeling die ons hierbij ondersteunt. We hebben wel een tweekoppige kwaliteitscommissie, die maandelijks bijeenkomt. Op dit moment is dit een strak geplande commissie met een aantal jaren ervaring, waardoor veel werk relatief snel verzet kan worden.

De HKZ-audit hebben we in 2021 weer heel goed doorstaan. We bleken wel een beetje afgezakt wat betreft het consequent doorlopen van de PDCA-cyclus, wat ik als direct gevolg zie van ons speerpunt "Less is More". Je moet als kleine organisatie goed opletten waar je je aandacht op richt, gezien de beperkte middelen en het geringe aantal medewerkers. Je kwaliteitssysteem zo inrichten dat je alleen dingen doet, waar je iets aan hebt. Natuurlijk horen daar concrete doelen bij en een consequente opvolging. We hebben dit direct opgepakt door nieuwe prestatie-indicatoren te formuleren en het verbeterregister aan te passen. Ook in het jaarplan 2022 zullen we hier rekening mee houden.

Al met al denk ik dat ons kwaliteitssysteem prima voldoet en dat we moeten blijven zoeken naar een gulden middenweg, die past bij de specifieke kenmerken van een kleine organisatie, maar die ook niet te tijdrovend is en ons daadwerkelijk helpt om het primair proces zo goed mogelijk vorm te geven. Het doorlopend denken in de PDCA-cyclus helpt ons zeker doorlopend kritisch te zijn en dingen te verbeteren.

Specifiek een woord van dank aan het adres van Marilou, die de afgelopen jaren onderdeel uitmaakte van de kwaliteitscommissie en daar veel werk in verzet heeft!!

Jeannette Koning, Directeur-bestuurder

Op naar 2022

Ook in 2022 zullen we ons met hart en ziel inzetten om jongvolwassenen met een psychiatrische achtergrond te ondersteunen in hun herstelproces, waarbij het werken aan onderwijsdoelen een belangrijk middel is. Ons meerjarenplan 2021-2022 gaan we verder oppakken en we zullen de adviezen van de HKZ hierbij ter harte nemen. Groei, samenwerken, Less is More en financiële stabiliteit blijven belangrijke strategische speerpunten en vertalen we naar concrete doelen en acties.

In de eerste helft van 2022 staat een aantal aanbestedingen centraal, zoals die in Leiden en in Amsterdam. Een aanbesteding is een tijdrovend gebeuren en de eisen worden steeds strenger. We hebben ons heel goed voorbereid om tot een winnende inschrijving te komen. 2022 wordt een jaar van risico's managen én kansen pakken!

