



Strategisch Beleidsplan

2021-2024

Betheljada

*Samengesteld door
Marja Themen-Sliggers*

Strategisch beleidsplan Betheljada 2021-2024

Inleiding

Een strategisch beleidsplan ondersteunt missie en visie van de organisatie. Het strategisch beleidsplan moet een informatiedocument zijn en de basis vormen voor jaarplannen, projecten en begrotingen. Het dient een dynamisch document te zijn, dat geregeld geëvalueerd en bijgesteld wordt. Hierbij is visie en missie de leidraad.

Missie

Stichting Betheljada biedt vanaf november 1979 een liefdevol thuis aan kinderen en jong volwassenen met een ernstige meervoudige beperking door zowel 24-uurszorg als dagopvang aan te bieden en is op dat gebied een pionier in Suriname. Zij creëert een inspirerende plek waarin het welzijn van de kinderen en de medewerkers centraal staat. Daarnaast is Betheljada door het aanbod aan zorg gerelateerde diensten een voorbeeld voor haar omgeving.

Visie

Stichting Betheljada werkt innovatief door haar professionele kijk op hedendaagse zorg voor mensen met een beperking in Suriname.

Wij zijn ons bewust van onze omgeving. Door het verbeteren van de zorg neemt de levensverwachting van mensen met een beperking toe en de taboesfeer rondom beperkingen neemt af.

Voor een structurele verbetering van onze zorg nemen wij deel aan overlegstructuren waaruit nationaal beleid voortvloeit.

Op operationeel gebied waarborgen wij kwalitatief hoogstaande zorg door het verschaffen van (interne) opleidingsmogelijkheden.

Opleidingsmogelijkheden dragen ook bij aan de individuele ontwikkeling en het welzijn van onze medewerkers.

In de beleidsperiode 2012 – 2016 werd een begin gemaakt met het opnieuw vaststellen van het organogram en de taakfunctieanalyses van alle medewerkers. Nieuw ontwikkelde en geformuleerde documenten worden gebundeld in een 'Handboek Betheljada'. Dit handboek is een flexibel document, dat voortdurend wordt aangepast, meegroeiend met [ontwikkelingen binnen en buiten] de organisatie. Vanuit het handboek worden deel-documenten, protocollen, als handzame richtlijnen voor de verschillende werk-onderdelen gebruikt.

Deze vormen de structuren als basis voor werkprocessen en de gedragscode binnen de instelling. Het organogram, eveneens een flexibel document, dat een duidelijk beeld geeft van de kerntaken en de ondersteunende diensten is opgenomen in dit handboek.

In de beleidsperiode 2016-2020 werden genoemde documenten gaandeweg geëvalueerd en geïnstitutionaliseerd. In deze periode werd ook het juridisch bestaansrecht van Betheljada onder de loep genomen. Dit resulteerde in statutenwijziging, nieuwe samenstelling van de bestuursvorm met een raad van bestuur en een raad van advies, alsook het vaststellen van reglementen voor de rvb en de rva en de directie.

In het kader van openbaarheid en transparantie werden alle documenten, als ook de jaarrekeningen op de website geplaatst en werd een facebook pagina aangemaakt ter illustratie van de dagelijkse gang van zaken.

Ook een digitale nieuwsbrief over de bijzonderheden uit de dagelijkse gang van zaken werd gelanceerd.

In de instelling wordt vanuit een agogische achtergrond gekeken naar de doelgroep, i.p.v. alleen vanuit een medisch model van verzorging; een meer holistische benadering dus, meer gericht op ontwikkelingskansen voor bewoners/pupillen/cliënten en aansluitend op de vastgestelde visie en missie van Betheljada. De ontwikkelingen op sociaal-economisch gebied, en ook de covid pandemie maakten het er niet gemakkelijker op om in de beleidsperiode 2016-2020 een sociale instelling te exploiteren tbv een zo uiterst kwetsbare doelgroep als die van Betheljada; het dwingt de instelling tot steeds meer projectmatig werken. De st. Vrienden van Betheljada in Nederland is een onontbeerlijke steun hierbij. Daarnaast werd de st. Vrienden van Betheljada in Suriname opgericht met als voornaamste doel te helpen de onzekerheid te beteugelen mbt exploitatie, voortkomend uit het zeer gebrekkige subsidiestelsel van de regering .

Voor het eerst in 2012 werden er strategische beleidsdoelen voor Betheljada geformuleerd. Na herhaalde evaluatie zijn drie strategische doelen vastgesteld, in elk geval geldend voor de periode tot en met 2024:

1. Kwaliteitsverbetering van de zorg op intra- en extramuraal gebied.
2. (De-)centralisatie en capaciteit
3. Continuïteit

Werk- en leeswijzer

Zoals gesteld, het strategisch beleidsplan moet een informatiedocument zijn en de basis vormen voor jaarplannen, projecten en begrotingen van de organisatie. Per beleidsdoel worden maatregelen genoemd voor de gehele beleidsperiode, met actiepunten per maatregel.

Er wordt een globale periode genoemd van inwerkingstelling en tevens wordt aangegeven welk onderdeel van de instelling de trekker[s] is [zijn].

Continue evaluatie is noodzakelijk om haalbaarheid en voortgang van maatregelen te toetsen; dan kan ook meer gedetailleerd gepland worden per actiepunt.

Die concrete korte termijn planning kan door de trekker[s] tezamen met medewerkers op werkvloer-niveau gemaakt worden en in de staf bekrachtigd.

Eventueel vindt consultering / advisering plaats door de rva en de rvb.

Vitale beslissingen worden in de vergaderingen van de rvb bekrachtigd. Hierna houdt de directie rvb en rva op de hoogte middels rapportage volgens het vastgestelde rapportage format. Rvb en rva hebben dan voldoende informatie om toezicht te houden op en sturing te geven aan de te nemen maatregelen, ic de te behalen doelen.

Beleidsdoel 1. Kwaliteitsverbetering zorg intra/extra muraal

Subdoel 1.1. en 1.2 Personeel werkt zelfstandiger, communiceert beter en heeft minder aansturing nodig; krijgt continue ontwikkelings-, en bijscholingskansen en neemt eigen ontwikkeling ter hand.

NB. voorbereiding project MBO SPW

Deze subdoelen zullen nimmer volledig behaald worden, aangezien er steeds nieuw personeel komt en er nieuwe ontwikkelingen zich voordoen in de samenleving en het beroeps-veld.

De bijbehorende maatregelen zijn echter thans geïnstitutionaliseerd en behoren tot het 'dagelijks werk'.

Trainingen wo: Sociale vaardigheden; Omgaan met agressie; Omgaan met sexualiteit; klinische lessen kunnen niet concreet gepland ivm Covid, maar staan op het programma . Zodra de covid situatie het toelaat worden door directie en staf afspraken gemaakt hierover. Fysiek aantrekken en indelen van stagiaires en vrijwilligers met specifieke deskundigheid uit binnen- en buitenland kan momenteel niet gepland worden ivm Covid

Maatregel 1.1.1 trainingen en bijbehorende coaching

Vaststelling van de trainingsbehoefte is expliciet opgenomen in de taakfunctie analyse van de zorgmanager en hoofd PZ, evenals coaching op de werkvloer. Er is een lopend programma voor het aanleren van de basisvaardigheden in de zorg voor de doelgroep. Volgens 'aftekenboekjes' is er een systeem dat duidelijk maakt of zorgmedewerkers voldoen aan de meest basale eisen voor verzorging.

Maatregel 1.1.2 communicatie en informatiestromen instellen/benutten

Nieuwsbrief, Facebookpagina, Website, Overlegstructuur zijn operationeel

Maatregel 1.1.3 Mentoren stelsel is operationeel

Elke bewoner heeft een mentor, en voor elke bewoner zijn doelen gesteld, vastgelegd in de mentor map. Verdere verdieping hiervan vindt plaats via maatregel 1.1.4

Maatregel 1.1.4 Digitale multidisciplinaire samenwerking

Nu er voorlopig geen sprake is van fysieke uitwisseling met partner organisatie Elver is er een methodiek ontwikkeld voor digitale multidisciplinaire samenwerking. Er worden filmpjes gemaakt adhv maatr 1.1.3 . Deze filmpjes en de mentor-doelen worden voorgelegd aan de Suriname-werkgroep van Elver. Na bestudering en het formuleren van adviezen volgen Beeldgesprekken met Elver en kan de mentor zijn/haar aanpak/werkwijze aanpassen.

Subdoel 1.3. Er wordt gewerkt in Multi disciplinair teamverband

Dit subdoel is grotendeels behaalt, maar vraagt continue 'onderhoud'

Maatregel 1.3.1 gebruik medische hulpmidd. t.b.v. bewoners + personeel

Onderhoud hulpmiddelen is een heikel punt. Via de Zorgmanager en de magazijnmeester in overleg met mentoren dient er een overlegstructuur te worden onderhouden met een externe deskundige v.w.b. inventarisatie en gebruik van de hulpmiddelen

zie ook beleidsdoel 3

Maatregel 1.3.2 collegiale consultatie ergo-, fysiotherapie, logopedie, diëtik, orthopedagogiek, artsen, apotheek, verzorgenden

Networking/lobbying vanuit Directie en staf, maar ook door en met de RvA moet bijdragen aan kwaliteitsverbetering van de zorg. Ook met de overheid dient een nauw contact gehouden te worden uitgaande van de sociale wetten die sedert 2014 aangenomen zijn en mogelijkheden bieden voor meer adequate zorg.

Subdoel 1.4. Er is sprake van adequate ouder/familie-participatie,

Er is grote vooruitgang geboekt inzake dit subdoel, zoniet wat betreft fysieke contacten, dan toch digitaal, via moderne communicatie middelen en social media.

Maatregel 1.4.1 intensiveren van ouder en familie contact

Periodieke oudermiddag met specifieke thema's worden door de Zorgmanager periodiek georganiseerd in samenwerking met Unit AH.

Nu dit ivm covid niet kan moet er creatief worden omgesprongen met social media. Facebook *zie 1.1.2* en de Nieuwsbrief *zie 1.1.2* Appcontact via mentoren is een van de nieuwe manieren om het oudercontact te optimaliseren.

Huisbezoeken vlg hulpplannen vanuit Unit AH zijn onmogelijk momenteel vanwege covid en vanwege onderbezetting.

Er is een projectidee 'Optimalisering/heractivering Unit AH' dat in deze beleidsperiode uitgevoerd moet worden.

Subdoel 1.5 De leefgroepen zijn op volle bezetting / de 24uurs zorg heeft 44 bewoners.

Het bleek onmogelijk in de afgelopen beleidsperiode aan dit subdoel te werken. Alleen als er een bewoner overleden was kon een nieuwe bewoner worden opgenomen. De economische situatie en het gebrekkige subsidiebeleid van de regering zijn hieraan debet.

De oprichting van st. vr. Su en de samenwerking met st. vr. Ned moet ertoe leiden dat personeelskosten gegarandeerd zijn zodat kan worden overgegaan tot het opheffen van de opname-stop, het her-openen van groep 4 en het opnemen van nieuwe bewoners.

Maatregel 1.5.1 nieuwe opnames / netwerking op individueel niveau

Screening van de liggende cases voor opname en planning van nieuwe opnames kan snel gebeuren zodra voldaan is aan de voorwaarden zoals genoemd onder de subdoelen 1.5 en 1.8

Subdoel 1.6 + 1.7 De activiteitenbegeleiding draait optimaal en is afgestemd op individuele behoeften van de bewoners en de pupillen

Deze sub doelen zijn behaald, i.c. e.e.a. is volledig geïnstitutionaliseerd in het dagelijks werk en vanuit het mentoren stelsel en de daaruit voortvloeiende maatregelen wordt up-date van activiteiten gegarandeerd.

Subdoel 1.8 Unit ambulante hulpverlening draait op volle toeren, waardoor de extra murale zorg aan vorm en inhoud wint.

Dit subdoel moet blijven staan voor de nieuwe beleidsperiode.

Tot nu toe heeft lobbying bij de overheid nog geen resultaat opgeleverd, dwz er is geen adequate werkrelatie met vergelijkbare dienstenonderdelen zoals het MOB, afd. Gehandicapten Zorg.

Er moet op 3 niveaus aan dit subdoel gewerkt worden:

1. Projectmatig in de vorm van financiering salaris maatschappelijk werker
2. Lobbying met als doel een uitgeleende overheids kracht te krijgen
3. Netwerking op gemeenschaps niveau voor professionele samenwerking met relevante andere instellingen en instanties

Subdoel 1.9 Er is mogelijkheid voor participatie in een zzmlk klas

Maatregel 1.9.1 de MOU met Vanguard is geëffectueerd

In het kader van deze maatregel wordt verder gegaan in een samenwerkingsverband tussen Betheljada en Vanguard.

Beleidsdoel 2. [De-]centralisatie & capaciteit

Gezien de intensiteit en zwaarte van de zorg voor de doelgroep van Betheljada is het geïndiceerd om de 24 uren opvang gecentraliseerd te houden in Paramaribo. Het percentage personen met complex meervoudige beperking van de totale bevolking is niet groot en Betheljada denkt aan de nationale behoefte aan 24 uren opvang te kunnen voldoen. Hiervoor zijn aanpassingen nodig in werkwijze en logistiek, alsook tzt bouwkundige aanpassingen.

Er is echter wel een dringende indicatie voor decentralisatie van de dagopvang. Grote spreiding van woonplaats van de personen die voor dagopvang in aanmerking komen en het feit dat zij geen gebruik kunnen maken van het openbaar vervoer, maakt dat het noodzakelijk is om speciaal vervoer in te zetten. Helaas, door die factoren en door de verkeersintensiteit blijkt dat de routes veel te lang duren; de pupillen brengen meer tijd door in de bus, dan in de centrale dagopvang.

Subdoel 2.1 de 24 uren zorg [centraal] is volledig bewoond/draait op volle capaciteit [zie ook subdoel 1.5]

Maatregel 2.1.1 Samenwerking op gemeenschaps niveau i.c. PCS en Matoekoe

Dit heeft bijzonder weinig opgeleverd. Voor wat betreft 24 urenzorg staat Betheljada open voor samenwerking en 'overname' van bewoners die binnen de doelgroep vallen. Echter, voorwaarde hiervoor is het behalen van subdoel 1.5.

Subdoel 2.2 decentralisatie dagopvang buiten district Paramaribo

Er is reeds onderzoek gedaan naar de behoefte aan dagopvang voor personen met meervoudige beperking in het gebied Wanica-N.

Er zijn reeds samenwerkingsgesprekken in gang gezet met Matoekoe.

Maatregel 2.2 Samenwerking indivl+gemeensch.niveau Matoekoe e.a.

In concreto was Matoekoe bereid en in staat om de dagopvang voor genoemd gebied op zich te nemen. Interne problemen bij deze instelling, naast de landelijke situatie mbt covid en de economie, hebben ertoe geleid dat de samenwerkingsrelatie on hold is.

Maatregel 2.1.3 Concretisering/planning uitvoering Masterplan

Deze maatregel dient verder te worden uitgewerkt en geconcretiseerd in jaarplannen.

Voor 2020 waren de eerste prioriteiten:

Vervanging in pandige lift.

Overkapping tegen inregenen

Beide deel-projecten lopen en worden afgerond in de overgang van 2020 naar 2021.

Uitwerken van een project voor [kringloop-] winkel, verkooppunt, oid heeft geresulteerd in verkoop van sap uit eigen productie.

[zie ook maatregel 3.5.2]

Andere bouwkundige aanpassingen dienen gepland te worden in samenhang met de geëvalueerde beleidsdoelen en subdoelen.

M.n. volle bezetting woongroepen, i.c. wachtlijst vs. opname capaciteit is hierbij de leidraad.

Verdere priorisering en uitwerking in deelprojecten gebeurt in het 4^e kwartaal 2020, overlopend naar 2021 en wordt verder opgenomen onder strategisch beleidsdoel 3 Continuïteit

Beleidsdoel 3 **continuïteit**

Aangezien het beleidsdoel is '**continuïteit**' hoeft er geen aparte planning per maatregel aangegeven te worden. Reeds eerder werd gesteld dat de basis voor het werk van Betheljada is vastgelegd in visie en missie, terwijl het handboek daarvan de concretisering aangeeft. De vastgestelde werkwijzen, protocollen, structuren, reglementen impliceren helderheid en openheid. Voor de exploitatie van de instelling is men vaak aangewezen op projectmatig werken en continue netwerking met donororganisaties, die allemaal hun eigen format hanteren voor planning, indiening en rapportage.

De subdoelen 3.1. tm 3.4. moeten transparantie en openbaarheid garanderen. Hierin is Betheljada ver gekomen! In het kader van continuïteit worden ze in extenso overgenomen voor de nieuwe beleidsperiode 2021-2024

Subdoel 3.1 Er is transparantie door adequate rapportage en overleg structuur

Maatregel 3.1.1 Het rapportageformat directie wordt consequent gehanteerd.

Maatregel 3.1.2 De overlegstructuur wordt consequent gehanteerd en de overlegmomenten worden genoteerd/vastgelegd

Subdoel 3.2 Alle structuren zijn in place en worden gecontroleerd en geëvalueerd

Maatregel 3.2.1 Structuren/protocollen/werkprocessen op organisatie en afdelingsniveau worden onderhouden en getoetst aan de dagelijkse praktijk

Maatregel 3.2.2 Het handboek en de reglementen worden continu getoetst aan de kerntaken van de organisatie

Subdoel 3.3 Er is een structurele relatie met overheid, donoren en project financierders, gericht op exploitatie-zekerheid

Maatregel 3.3.1 Er wordt tijdig en volgens format gewerkt met en gerapporteerd aan de externe accountant, ter verkrijging van een goedkeurende verklaring

Maatregel 3.3.2 Er wordt tijdig en volgens format gewerkt met en gerapporteerd aan de [relevante onderdelen van] centrale overheid, ter verkrijging van de maximaal mogelijke subsidie

Maatregel 3.3.3 Er wordt op basis van prioriteitsstelling gewerkt met [deel-] projecten die volgens vereist format bij een variëteit aan donororganisaties worden ingediend

Subdoel 3.4 Er is een intern beleid voor periodiek onderhoud van terreinen en opstallen, transportmiddelen en [para-] medische hulpmiddelen

Maatregel 3.4.1 Onderhoud gebouwen, terrein, transport, hulpmiddelen enz. wordt in jaarlijkse planning vastgelegd, met als doel deel-projecten te kunnen indienen. [zie ook 3.3.3]

NB hier hoort ook het ontruimingsplan genoemd te worden dat in werking treedt in geval van calamiteiten.

Subdoel 3.5 Er worden maatregelen getroffen voor inkomen-genererende projecten/activiteiten

Maatregel 3.5.1 Er zijn kamers voor verhuur aan stagiaires, vrijwilligers of toeristen. Er wordt gestreefd naar 100 % bezetting.
100 % bezetting is nog niet behaald, maar verhuur vindt zeker plaats.

Maatregel 3.5.2 Aan de hand van detaillering van het masterplan wordt een project 'winkel Betheljada' uitgewerkt.
Er is nog geen winkel, maar een verkooppunt wordt gepland in 2021 en verkoop van sappen vindt plaats sedert medio 2020

Maatregel 3.5.3 'Betheljada producten' worden verkocht bij Ready Tex, Vaco en op andere plaatsen. [boeken, tassen, mokken]
Deze goederen worden verkocht en verkoop wordt gecontinueerd, aangeprijsd middels facebook en de nieuwsbrief.

Maatregel 3.5.4 Er worden para-medische hulpmiddelen verhuurd.
Verhuur vindt plaats en wordt gecontinueerd, aangeprijsd middels facebook en de nieuwsbrief.

Maatregel 3.5.5 Er zijn donatie boxen geplaatst bij tandartsen, hotels, supermarkten, etc.
De oude boxen waren wel heel mooi, maar te groot, onhandig; er zijn nieuwe gemaakt, die in de overgang van 2020 naar 2021 gedistribueerd zullen worden.

Subdoel 3.6 Behalen van de volle bezetting in de huidige capaciteit van 44 bewoners

Maatregel 3.6.1

Maatregel 3.6.

Maatregel 3.6.

Stappenplan en priorisering masterplan op weg naar volle bezetting