

Jaarverslag

2015

Stichting Job Lanceer
ABG code: 73-730833

Bedrijfsgegevens	
Naam stichting:	Job Lanceer
Adres:	Bellstraat 3A
Postcode:	4004 JN
Woonplaats:	Tiel
Provincie:	Gelderland
Land:	Nederland
Website:	www.joblanceer.nl
E-mailadres:	info@joblanceer.nl

Gegevens 1e contactpersoon		
Naam:	Mw. J (Jantine) Jagtenberg	
Adres:	Bellstraat 3A	
Postcode:	4004 JN	
Woonplaats:	Tiel	
Land:	Nederland	
Telefoonnummer:	0344-618345	
Mobiel nummer:		
E-mailadres:	info@joblanceer.nl	
Jaarverslag opgesteld door:	Cok van den Heuvel	Datum laatste wijziging
Overige betrokkenen:		

leeswijzer;

- Inleiding voorzitter bestuur;
- Inspectie IGZ;
- Onrust in de media;
- Inschrijving contract / offerte ronde 2015;
- Inschrijving contract / offerte ronde 2016;
- Keukentafelgesprekken;
- Gemeente versus Stichting Job Lanceer;
- VGZ en Zorgkantoor versus Stichting Job Lanceer;
- Transitie en SVB / gemeente;
- Algemene bedrijfsvoering;
- Organogram;
- Tot hier en nu verder;
- Financieel verslag accountant;

Inleiding voorzitter bestuur;

De stichting Job Lanceer maakte in 2015 turbulente tijden mee. Van een snelgroeiend succesnummer, omdat er onorthodox gewerkt werd met groot succes, werden we met de inspectie van december 2014 terug geworpen in het van regels vergeven Nederland. Daarnaast was toen al zichtbaar dat de Transitiewet een grote chaos zou veroorzaken. Bezuinigingen die zo niet mochten heten, het 'wegduwen' van cliënten, wat toch al zo hard aan de orde was bij CIZ en Zorgkantoor, nam nu – overigens in alle toonaarden ontkend – nóg grotere vormen aan. *“Tijdens het starten van dit document 19-07-2015 hoor ik in het nieuws dat gemeenten zeker 100 000 jongeren 'op straat' niet in beeld hebben en hun verantwoordelijkheid niet nemen. Dát weet ik al een poosje. (later zal dit door de overheid met 'aanjaagteams' worden aangevlogen; iets wat wij dus allang doen).”* Job Lanceer wil – liefst met overheden en handhavers samen beleid maken om mensen in zorg te krijgen die eigenlijk zorgmijders zijn en nu – meestal dakloos en zonder ID leven van (kruimel) criminaliteit. Nu melden ze zich (leeftijd ouder dan 30) om de stichting voor hun karretje te spannen. Wel onderdak; geen hulp. Omdat JL geen dwangmiddelen heeft kan zelfs onze stichting er nu niks mee en daarvoor is overleg en nieuw beleid wenselijk.

Zorgkantoren, gemeentes en de SVB werkten in 2014 al langs elkaar heen en vooral door niet met elkaar te communiceren. In november 2014 hebben we de eerste zorgmelding aan de SVB gedaan. Op 17 december verklaart SVB op uitdrukkelijk verzoek dat ze onze dossiers in beeld hebben. En in een klimaat van toen al falende overheden kwam de inspecteur ons in november 2014 vertellen dat we niet genoeg aan protocollen deden. Wat niet ter discussie stond was de inhoud van de zorgverlening.

Jaarverslag 2014/2015

Inspectie IGZ;

Het rapport van IGZ na hun eerste bezoek kwam hard aan en zorgde voor veel onrust. Het was wel de aanleiding om ons grondig te bezinnen op hoe ermee om te gaan.

Opmerking voorzitter: "Overigens moet ik als gesprekspartner van de inspecteur aantekenen dat het gesprek met de inspecteur een hele andere toon had dan zijn verslag, wat ik pas later zal leren duiden. Ik ben niet de enige die het rapport aanvankelijk mis-interpreteert: velen zullen volgen: Zorgkantoor, gemeente Tiel en in hun kielzog andere gemeenten. En de publieke opinie. En dus media aandacht. Daarna ontstaat er een periode waarin iedereen meent het recht te hebben om een mening te verkondigen; niet gehinderd door enige kennis van zaken.

De collega's in eigen huis gelukkig niet, die weten dat we een topprestatie leverden en we zijn het al snel eens dat we daarmee dan ook gewoon door moeten gaan. Er zijn ook positieve aspecten aan die inspectie: weliswaar geforceerd versneld, maar we waren toch al van plan een slag te maken in professionalisering. Het tegen de verdrukking in groeiende cliënten aantal en de enorme werkdruk waren toch al reden om naar uitbreiding van het personeelsbestand toe te werken. En, ondanks onze overtuiging dat verplicht papierwerk een extra belasting is die niet ten goede komt aan zorg, zijn protocollen wél de juiste hulpmiddelen voor een éénduidig beleid. Ook bij het onderling communiceren wordt op deze manier helder hoe te handelen. En: iedereen weet het zelfde... Kortom: de organisatie wordt 'protocollair' omgebouwd. De weg naar verbeteren werd ingezet. En – waar is waar – dát was wat de inspecteur verwoordde tijdens zijn bezoek: 'Je moet mijn rapport straks niet lezen als keuring, maar als verbeterplan: kritiek dus. Maar geen afkeur. Want als ik (*de inspecteur dus*) vind dat jullie je zaken niet op orde zullen krijgen geef ik de minister een advies: intrekken die AGB code. Maar dat doe ik dus niet. Inmiddels is mede door inzet van de aangetrokken zorgmanager door de inspectie geconstateerd dat de stichting aan alle voorwaarden voldoet.

Onrust in de media;

Desondanks leidde het gepubliceerde eerste inspectierapport tot veel negatief gekleurde beeldvorming. Omroep Gelderland besteedde aandacht aan de verbeterpunten en herhaalde de conclusies van de inspectie op TV en op internet, echter zonder goede duiding. Na deze aandacht is binnen JL gewerkt met een communicatie protocol. Zo werd onder andere in alle uitingen benadrukt dat een inspectierapport een dynamisch rapport is waarin verbeterpunten zijn vermeld. De verslaggeving werd vervolgd, ook nadat het tweede rapport verscheen. Veel punten waren toen inmiddels tot tevredenheid ingevuld; het werd helaas genegeerd bij de berichtgeving.

Opmerking voorzitter: Men was overduidelijk op zoek naar sensatie en dacht te gaan 'scoren'.

Ook door dagblad de Gelderlander werd verslag gedaan van de inspectiereeks en de daarbij behorende constatering, echter op een minder gekleurde manier dan Omroep Gelderland. Er is contact geweest met de redactie Gelderlander inzake een misplaatste kop boven een artikel die leek op een anti opstelling richting JL. Na deze discussie was de verslaggeving door Gelderlander weer als vanouds en objectief. Beide media hebben vervolgens wel, zei het minder prominent, melding gemaakt van het laatste rapport en vermeld dat de stichting voldoet aan alle eisen zoals gesteld door IGZ.

Inschrijving contract / offerte ronde 2015;

Ruim op tijd heeft de Stichting Job Lanceer zich in 2014 bij de gemeente Tiel gemeld als 'nieuwe' zorgaanbieder in de gemeente Tiel. Er werd ingeschreven op de diverse zorg kavels. Met de gemeente Tiel is geen contract tot stand gekomen, ondanks vele pogingen. Er werd gemeend dat de stichting niet voldeed aan de door gemeente gestelde voorwaarden om in te schrijven. Een zinsnede uit de omschrijving luidde: "*Bestuurlijk is gekozen voor een zachte landing, wat inhoudt dat de gemeente ervoor kiest partijen die in 2014 gecontracteerde zorg leveren, ook in aanmerking komen voor contracteren in 2015. Levert uw organisatie in 2014 geen GB-GGZ zorg aan cliënten uit de gemeente Tiel op basis van een overeenkomst met een zorgverzekeraar, dan kunt u dus geen offerte indienen voor 2015.*"

Gemeente concludeerde dat de stichting Job Lanceer in 2014 geen GB-GGZ zorg leverde aan cliënten uit de gemeente Tiel op basis van een zorgovereenkomst met een zorgverzekeraar, waarbij vooral het laatste gedeelte, op basis van een zorgovereenkomst met een zorgverzekeraar, steeds weer werd vermeld. Hoe en door wie deze conclusie tot stand is gekomen is niet uitgelegd door de gemeente, op onze vragen ontvingen we steeds ditzelfde antwoord. Echter, álle zorg die door stichting Job Lanceer wordt geleverd is een vervolg van een zorgovereenkomst die wordt overeengekomen met een zorgverzekeraar. Dat is nou eenmaal de partij die de zorgvergoedingen uitkeert. Niettemin: in plaats van te gaan procederen tegen deze beslissing is gekozen om ermee om te gaan en in gesprek te gaan / blijven met de gemeente. In het verlengde hiervan is deelgenomen aan symposia en beleidvormende bijeenkomsten in Rivierenland. Dat gaf toegang tot - in kwaliteit toenemende - contacten met verschillende gemeentefunctionarissen van meerdere gemeentes. Zo kwam er reeds een goede, op vertrouwen gebaseerde overeenkomst met Neder-Betuwe tot stand als gevolg van die contacten.

Inschrijving contract / offerte ronde 2016;

Voor 2016 is opnieuw voor de contract / offerte ronde ingeschreven via 'Rivierenland Kan Meer'. Een regionale inschrijving voor de tien gemeentes in onze regio. Het bestuur heeft een voorkeur voor een contract met gemeentes, waaronder onder andere de gemeente Tiel. Dit mede in het licht van onze beleidsvoorkeur en het streven naar een zorgverlening op basis van ZIN (Zorg in natura). De facturatie vanuit een PGB budget kan dan worden afgebouwd en vervangen door een facturatie op basis van ZIN. Inmiddels is de gunningsbrief ontvangen.

Op 12 november 2015 is de (voorlopige) gunning voor de gemeente(n) Buren, Culemborg, Geldermalsen, Lingewaal, Maasdriel, Neder-Betuwe, Tiel, West Maas en Waal en Zaltbommel voornemens zijn een Raamovereenkomst af te sluiten voor de percelen;

- 1 Perceel Wmo Ambulant (Herzien)
- 2 Perceel Jeugd Ambulant (Herzien)
- 4 Bijlage 4 Perceel JGGZ (Herzien)

Keukentafelgesprekken;

Met de invoering van de nieuwe wetgeving in januari 2015 worden intake indicatie gesprekken gevoerd door de verschillende gemeentes. Extremen zijn voorbij gekomen. Een niet nader te benoemen gemeente presteerde het om in haar verslag circa 70% van het medisch zorgdossier op te nemen omdat dat volgens de gemeente ambtenaar 'zo volledig mogelijk diende te zijn'. De wet op de privacy geeft echter een mogelijkheid aan elke burger, dus ook voor onze cliënten om op persoonlijke titel een gemeentelijk dossier in te zien, te verzoeken om het verslag te anonimiseren en te verzoeken om opgeschreven gegevens te wissen. Natuurlijk ondersteunen we onze cliënt daarbij, en nemen wij de ingewikkelde correspondentie over. Dus dat wordt een vervolgactie in 2016.

Een andere gemeente meende de regie over de stichting over te moeten nemen. In de hierop volgende discussies en gesprekken werd de stichting geïnstrueerd (tot zelfs op het niveau van iets dat leek op chantage) door de gemeente medewerkster. Het ging zowel om zorginhoudelijke als financiële zaken. Een zorgtraject komt tot stand in overleg tussen cliënt, zorgverlener en eventueel diagnosticus. Daarna is het aan de gemeente om die keuze te faciliteren; niet aansturen.

Daarnaast was sprake van negatieve beeldvorming, vooral binnen de verschillende gemeentes. Het is goed ook hier te constateren dat er gelukkig ook gemeentes zijn die de transitie uitvoeren zoals dat door de wetgever beschreven en bedoeld is in de wet. Wij hopen dat deze deskundigheid snel gewoonte wordt bij alle gemeentes.

Gemeente versus Stichting Job Lanceer;

In 2015 is de stichting Job Lanceer besproken in een commissievergadering Samenleving. De commissie meende op grond van publicaties een standpunt in te moeten nemen over de kwaliteit van de zorg van de stichting Job Lanceer. De discussie werd gevoerd op grond van hetgeen in het inspectierapport was vermeld. Zorginhoudelijk heeft geen van de commissieleden zicht op hetgeen wat binnen onze stichting gebeurt; men heeft het ook niet gevraagd. We zijn als bestuur bij die vergadering persoonlijk aanwezig geweest (maar mochten niet spreken). Wat volgde was een besluit waarin werd gesteld Job Lanceer tot aan oktober 2015 maar moest laten zien dat er gekwalificeerde zorg werd geleverd, dus dat de gemeente Tiel geen PGB gelden zou betalen aan een organisatie die niet voldeed aan de voorwaarden zoals vermeld door inspectie. Het vervolg was dat het eindrapport medio september verscheen. De discussie is daarna niet meer opgepakt.

De heer J de G, raadslid van de gemeente Geldermalsen en fractievoorzitter, meende zijn mening via de pers kenbaar te moeten maken. Hierop is door het bestuur via mail gereageerd, waarbij hij tevens is uitgenodigd bij onze stichting om kennis te maken.

Ook mevrouw A van Z, raadslid van de gemeente Buren en fractievoorzitter, meende haar mening via de pers kenbaar te moeten maken. B&W is dringend verzocht zich te distantiëren van haar uitspraken.

VGZ en Zorgkantoor versus Stichting Job Lanceer;

De relatie met VGZ en Zorgkantoor kenmerkte zich in 2015 door een vooringenomenheid van beide organisaties die ook al in 2014 een interne beleidsregel hanteerden waarin vermeld is/was dat de zorgverlening van JL niet aan hun kwaliteitseis voldeed. In een brief, gericht aan een voormalig cliënt is dit zelfs vermeld. Voor de goede orde: VGZ heeft nooit met Job Lanceer gesproken maar baseren hun opmerking op uitlatingen van een labiele cliënt in een labiele situatie. In het hierop volgend gespreksverslag (brief) roept men de voormalig cliënt op om een rechtszaak tegen de stichting op te starten, waaruit impliciet zou moeten blijken dat een terugvordering van het PGB budget zou worden gelegitimeerd. Overigens hebben JL en haar vertegenwoordigers (w.o. een juridisch adviseur) vertrouwen in een correcte uitspraak. Het bestuur beoordeelt deze kwestie als een proefproces. Desondanks wordt er gewerkt naar een normalisatie van de relatie met VGZ. Ook in 2016 zal dit een vervolg kennen.

Ondertussen neemt Job Lanceer wel de verantwoordelijkheid die VGZ laat liggen: JL gaat door met (intensieve) zorg verlenen. Ons standpunt is en was dat kwetsbare cliënten niet mogen lijden onder willekeurig gedrag van deze (semioverheids) organisatie.

Transitie en SVB / gemeente;

De transitiewet die door onze staatssecretaris in januari 2015 is ingevoerd heeft geleid tot chaos. Dit betekende voor JL dat haar doelen, in ieder geval voor 2015, zijn bijgesteld. Enorm veel tijd en energie is gestoken in relaties en afspraken met gemeente, verzekeraars en ambtenaren die zich geconfronteerd zagen met nieuwe wetgeving en de vraag 'hoe om te gaan met' en 'wie is waarvoor verantwoordelijk'. Onvoorstelbare uren zijn gaan zitten in overleg, vergaderen en vechten tegen een falende overheid. Heel veel geld is daarmee ook verloren gegaan, bestaande uit; personele kosten, administratie, externe deskundigheid, juridische ondersteuning e.d.

Het bleek voor alle betrokken partijen een 'leerschool'. De gevolgen van de invoering hadden een enorme impact op de bedrijfsvoering van de stichting. In de wet is omgeschakeld naar achteraf betalen in plaats van vooraf. Deze aanslag op de begroting was voorzien. Maar vervolgens bleek dat gemeente en SVB niet bij elkaar aansloten als het ging over het goedkeuren van verleende zorg, cliënten waren niet in beeld, dossiers waren niet aanwezig in de verschillende administraties, goedkeuringsbrieven bleken niet te worden verstuurd en op enig moment besloot de gemeente Tiel om alle betalingen aan de stichting op te mogen schorten. Onder andere door dit soort beslissingen werd JL eigenlijk gedwongen om van 'zichzelf te stelen' omdat facturen en overeenkomsten aangepast dienden te worden aan de eisen van de gemeente. Door JL is hard gereageerd, onder andere via een melding aan 'De Gelderlander'. Direct na publicatie heeft de gemeente haar brief aan SVB ingetrokken en is betaling weer haperend op gang gekomen. Vermeld dient te worden dat het tot op de dag van vandaag nog bijna voor iedere betaling nodig is om met het hoofdkantoor van de SVB te bellen.

Ervaring leert dat keer op keer diverse instanties naar elkaar verwijzen en een discussie ontstaat over wie nou waarvoor verantwoordelijk is. Zelfs áls er een betaling plaatsvond, is de kans groot dat het bedrag niet correct is. Intussen is vanaf januari dus al veel tijd en extra inzet besteed aan het 'normaal' ontvangen van verschuldigde zorg facturen. Hiervoor is vooral gebruik gemaakt van een externe dienstverlening die bijna dagelijks telefonisch dan wel schriftelijk het contact onderhield met de diverse diensten. Met als resultaat dat de cyclus inmiddels redelijk normaal kan worden genoemd.

Gebleken is dat de directe en transparante reactie vaak tot een positief effect heeft gevoerd. Een gesignaleerd probleem: functionarissen op sleutelposities zijn té onbereikbaar, het duurt lang voor we in de gesprekken werkelijk tot de kern kunnen komen.

Ook bij samenwerking(en) tussen gemeente en de stichting kwamen (on)ervarenheid en ervarenheid samen, wat voor de nodige verstoring zorgde. Een ongenueanceerde en zeer schadelijke uitspraak over bewindvoering naar een cliënt in een zwaar en complex zorgtraject (van drie mensen) leidde ertoe dat de desbetreffende (leidende) cliënt haar kans schoon zag om het zorgregime van Job Lanceer niet meer te accepteren. Een vervolg van het ingezette traject bleek nadien niet meer mogelijk en de cliënten zijn terug overgedragen aan gemeente. Die hebben vervolgens getracht, na hun wanhopige verzoek aan en in samenwerking met Job Lanceer, om een alternatieve aanbieder van soortgelijke zorg te vinden. Hierin is men niet geslaagd. Er blijkt geen vervanger voor Job Lanceer te bestaan. Deze cliënten zijn vervolgens 'over de schutting gegooid' naar een andere gemeente, die later in wanhoop belde met de vraag wat ze nu in huis hadden gekregen. Ze waren één persoon van het setje 'kwijt' en van de baby wisten ze niet dat die 'bestond'. De veroorzakende gemeente slaagde er dus in om te zorgen voor twee zorgmijders, waarbij helaas later ook een baby van het paar diende te worden beschermd.

Opmerking voorzitter: " Dit is het direct zichtbare gevolg van een falende gemeentelijke interventie en een obstructie die niet had mogen gebeuren. Het is nog wranger dat men vervolgens stichting Job Lanceer aanwijst als veroorzaker. De wereld compleet op zijn kop."

Algemene bedrijfsvoering;

Kennisdelen en externe communicatie

Er is deelgenomen aan verschillende brede overlegmomenten;

- Iriszorg
- politie
- gemeente
- regio overleg

Ook is er ingezet op de vernieuwing van de website.

JL heeft haar bijdrage geleverd op diverse symposia over inkoopbeleid en zorgtoeleiding van de samenwerkende gemeentes in Rivierenland.

Nieuwe medewerkers / stageplaatsen

Diverse Calibris stagiaires verlopen succesvol.

Inmiddels is door Els besloten om in dienst te treden van Job Lanceer.

Hester heeft besloten, na een periode van kennismaking, om haar toekomstige werkomgeving elders in te vullen.

De functie van coördinator/manager zorg wordt per 1 januari 2016 (of zoveel vroeger) ingevuld door Jantine J.

Diverse medewerkers, voorheen werkzaam bij CH-Classics, zijn over gegaan naar JL.

Samenwerking

Er wordt samengewerkt met diverse scholen en opleidingscentra

- ◆ OGH in Zutphen,
- ◆ ROC Tiel
- ◆ ROC Amsterdam Bijzonderheden en wijzingen kwaliteitssysteem. Wat verbeterd of geleerd en wat kwam er uit evaluaties, inspraak, tevredenheidsmeting

Kwaliteitssysteem

Dit jaar hebben we het kwaliteitssysteem voor het eerst digitaal ingevoerd. Voor het kwaliteitssysteem werden zaken als vastleggen en protocol met volle overtuiging opgepakt door de medewerkers.

Iedereen toonde zich betrokken binnen- en ook buiten hun werktijden.

Verskillende medewerkers behaalden hun BHV diploma of verlengden die.

Inspraakorgaan cliëntenraad zijn opgericht en de eerste bijeenkomsten zijn inmiddels geweest.

Wekelijks vinden zorg/medewerkers overleggen plaats (naast de team overleggen van de begeleider/jongeren).

Meldcode Huiselijk geweld

Ook zijn we gestart met het implementeren van de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Deze meldcode is standaard aanwezig binnen JL. en alle medewerkers zijn van de meldcode op de hoogte.

Beleid

De zorgmedewerkers zijn betrokken bij het maken van het beleid door de directe en korte lijn.

Zorgplannen

Door de evaluatie van de zorgplannen met de zorgmedewerkers en bewoners en betrokkenen worden tevens het gevoerde beleid en de vorderingen en mogelijkheden besproken. Regelmatig is sprake van een evaluatie.

Cliëntenraad

Er is een cliëntenraad opgericht en de eerste vergadering zijn reeds belegd. De cliëntenraad zal medio 2016 meer inhoudelijk vergaderen.

Tevredenheidsonderzoek

Binnenkort zal worden gestart met een tevredenheidsonderzoek. Dit zal in 2016 een vervolg krijgen en een vast onderdeel worden van het beleid binnen JL.

Functioneringsgesprekken

Dagelijks worden gesprekken gevoerd over het in te richten zorgtraject. Hierbij komt regelmatig aan de orde hoe iedereen functioneert. Mede hierdoor is nog niet gestart met het invoeren van functioneringsgesprekken. De gesprekken die gevoerd worden gaan vaak verder dan de zakelijk werkgevers-/werknemers- verhouding.

EPD

In het vierde kwartaal van 2015 is het EPD operationeel geworden. Hierdoor moet de administratie overzichtelijker en inzichtelijker worden. Medio 2016 zal het gebruik van EPD regelmatig geëvalueerd worden om een zo optimaal mogelijk effect van deze investering te realiseren.

Nieuwe cliënten

Bijna als vanzelf melden zich nieuwe zorgvragers, zoals bedoeld in de recente 'ontdekking' dat er nog zoveel (zware) zorgvragers buiten het zicht van instellingen en gemeentes zijn. De verwachting is reëel dat het aantal cliënten sterk zal toenemen.

Cliëntenlijst intake en vertrek

De periode 1979 - 2010 is buiten beschouwing gelaten; in die tijd zijn er circa 40 cliënten ondersteund, die allen hun doel gehaald hebben. Instroom door spontane aanmelding met een enkele verwijzing door een andere instelling (vanaf pakweg 2008).

Vaststelling nul-situatie

periode 2011 / december 2015: resultaat 28

Intakes:	55
6	volgens het (F)ACT principe
13	na overdracht door andere zorgaanbieder
10	na aanbeveling door andere cliënt
6	spontaan aangemeld
5	verwijzing door school of vergelijkbaar
1	verwijzing door GGD ('crisis' setting)
1	crisisplaatsing door MEE/Gemeente
2	door ouders geplaatst
1	samenwerking met andere zorgaanbieder
6	na verwijzing door school
1	verwijzing door psychiater
1	zonder zorgdossier
2	bedrijven (buiten dit kader)

Exit:	27
9	onwerkbaar geworden (geweld, vijandige familie of 'vrienden' / zorgmijder geworden / in ontkenning gegaan
4	Traject verstoord door andere instelling/gemeente
5	uitstroom wegens doel gehaald
4	na intake toch geen dossier geworden
5	exit binnen afzienbare tijd wegens doel behaald

MIC meldingen

In 2015 zijn er door stichting Job Lanceer twee incidenten gemeld in het kader van de MIC meldingsplicht. Beiden zijn genoteerd in een jaaroverzicht en bekend bij inspectie.

Klacht meldingen

Stichting Job Lanceer heeft zich verzekerd van een externe klachtenbehandelaar.

In 2015 zijn geen klachten gemeld.

Melding misstand collega zorgverlener

En dan is er ook nog een collega zorgverlener in onze regio die er al jarenlang een gewoonte van maakt om Job Lanceer daar waar mogelijk zo negatief mogelijk neer te zetten. Er wordt geen mogelijkheid ongebruikt gelaten. Deze 'collega' overschrijdt in onze ogen bijna alle grenzen van fatsoen, schaadt cliënten en is ook niet te beroerd om zelfs de wet met voeten te treden. Het bestuur is voornemens deze handelswijze ter kennis te brengen van de bevoegde instantie. Ook al betreft het hier een collega zorgverlener, het is onze professionele verplichting en taak om de, naar onze mening, geconstateerde misstanden te melden.

Tot hier en nu verder;

ACT

Medio 2015 is onderzoek verricht naar de haalbaarheid van het ACT model binnen de stichting. In 2016 zal deze richting verder worden verkend en gaan we trachten verder invulling geven aan deze ontwikkeling binnen GGZ. In steeds meer steden in Nederland is mede door de interventies van ACT en FACT teams de problematiek van dak- en thuislozen afgenomen. Ons doel is om in 2016 is te voldoen aan de eisen van het keurmerk en het behalen van de certificering CCAF. Een korte samenvatting; doel, doelgroep en werkwijze van een ACT team.

Het doel van ACT

Wetenschappelijk onderzoek wijst uit dat patiënten zich dankzij de bemoeienis van een ACT-team minder ziek voelen en meer tevreden zijn over de kwaliteit van hun leven. Dankzij ACT hebben deze GGZ-patiënten minder vaak crises en worden zij minder vaak opgenomen in psychiatrische ziekenhuizen. Hun bestaan komt op orde, ze kunnen weer 'meedoen'. Ze laten hun huis niet versloffen, leggen contacten met lotgenoten of maken eens een praatje met de burens. Hun dag krijgt structuur op een dagactiviteitencentrum of ze gaan zelfs een paar uur per week naar hun werk. Wanneer de basale omstandigheden beter op orde zijn, kunnen mensen ook weer beter aan hun eigen herstel werken.

De doelgroep van ACT

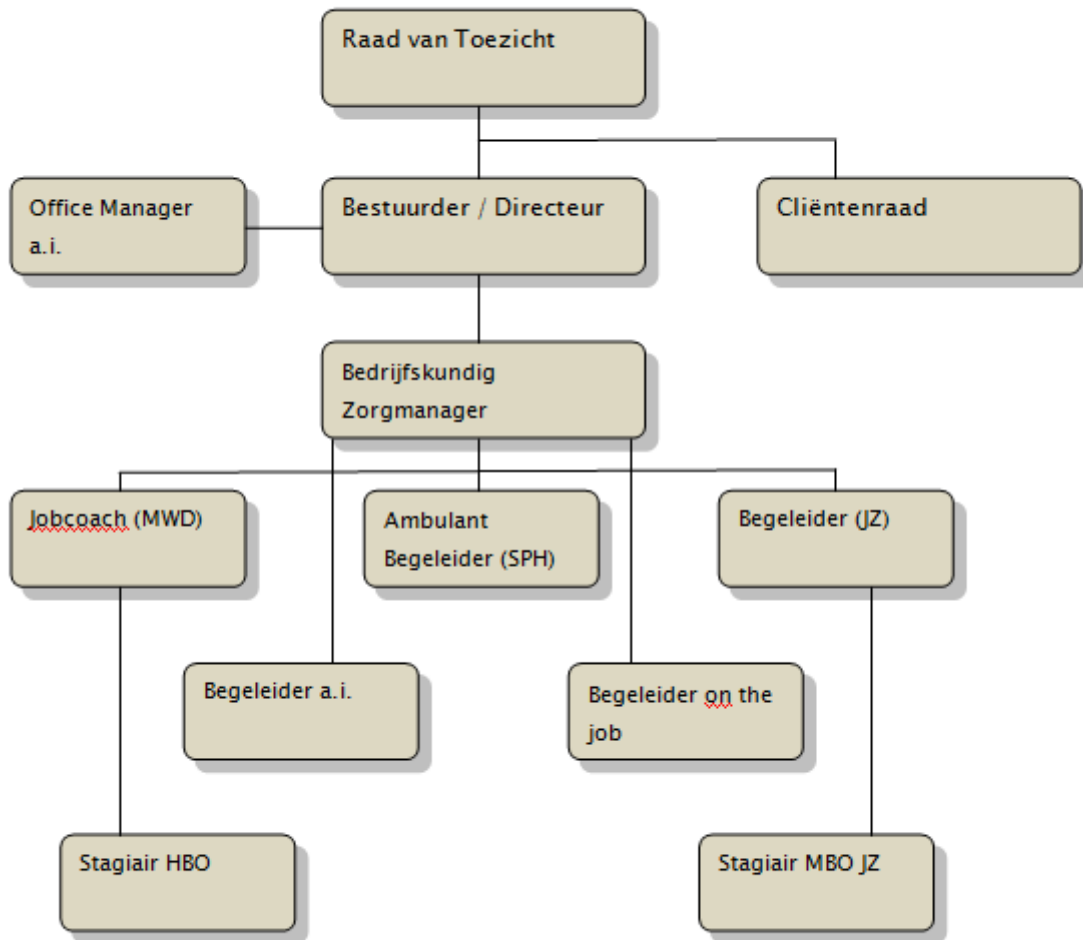
ACT-teams richten zich op de moeilijkste 20% van de mensen met ernstige psychiatrische aandoeningen. Dat gaat soms gepaard met een verslaving en complexe maatschappelijke problemen, zoals dakloosheid en schulden. Dankzij ACT worden patiënten geholpen bij hun problemen, verbetert hun kwaliteit van leven en kan hun ziekte en/of verslaving worden behandeld. ACT wordt in de multidisciplinaire richtlijn schizofrenie aanbevolen als een organisatiemodel van bewezen waarde ('evidence-based').

De werkwijze van ACT-teams

ACT-teams zijn multidisciplinair samengesteld. Alle kennis is in huis om de complexe problemen waar patiënten mee kampen, het hoofd te bieden. Ervaringsdeskundigen vervullen daarbij een onmisbare rol. Alle teamleden zijn bij álle patiënten betrokken: een patiënt weet zich daardoor omringd door mensen die hem op alle fronten helpen en kansen bieden. Daarnaast werken teams concreet samen met andere betrokkenen bij de patiënt. Het herstel, en dus ook de behandeling, kan jaren duren. Al die tijd blijft het ACT-team betrokken bij de patiënt.

De teams werken 'outreaching': ze wachten niet op kantoor totdat patiënten langs komen, maar gaan zelf actief en assertief op patiënten af. Ze sporen deze soms moeilijk toegankelijke patiënten op, bieden praktische hulp en proberen hen over te halen om mee te werken aan behandeling.

Organogram Stichting Job Lanceer



Leden Raad van Toezicht

- voorzitter - de heer P. Schipper
- bestuurder de heer M. van Binsbergen
- bestuurder de heer T. Wennekes
- interim bestuurder mevrouw L. Rust van Zanten

Leden bestuur stichting Job Lanceer

- voorzitter de heer C. van den Heuvel
- bestuurder de heer A. Steenis

Nawoord voorzitter: "Job Lanceer heeft in een zeer zwaar jaar, waarin tegen totale chaos en even totale incompetentie is gevochten, de oversteek gemaakt van 'randverschijnsel' naar volledig geïnstitutionaliseerde zorgaanbieder. Tachtig procent van de kleine zorgverleners zijn gesneuveld in deze strijd. Er zal blijven gestreden worden tegen misstanden om deze definitief te laten stoppen. Ook de tijd gekomen van groei en verdere uitrol van het zo vooruitstrevende concept gekomen. Een uitdaging zal zijn om het karakter dat ons zo uniek maakt, te behóuden!"

Financieel verslag accountant;

opmerking accountant: "De in het concept rapport 2015 gepresenteerde cijfers wijken naar verwachting niet af van de definitieve cijfers. In dit rapport zal een samenstellingsverklaring worden opgenomen."

Stichting Job Lanceer te Tiel, bijlage bij het accountantsrapport van 29 maart 2016

Jaaroverzicht

Gedurende het jaar is het aantal cliënten toegenomen tot 25. Het jaar 2015 kon worden afgesloten met een batig saldo. In de bestuursvergadering is vastgesteld om dit batig saldo geheel toe te voegen aan een continuïteitsreserve. Deze reserve wordt noodzakelijk geacht in verband met de vertraagde inning van de begeleidingsbudgetten van de gemeenten en sociale instellingen. Voor de hoogte van deze continuïteitsreserve wordt aangesloten met algemeen beleid bij fondsenwervende instellingen. Voor het jaar 2016 wordt een verdere groei van de activiteiten van de stichting verwacht. Verwacht wordt door de toename van het aantal cliënten een omzet van € 650.000 (2015 was dit € 475.262. In het jaar is het personeel vanaf 1 september 2015 zelfstandig verloond door de stichting onder de CAO Zorg en Welzijn. De inning van de budgetten heeft een negatieve werking op de ontwikkeling en de kasgelden gehad. In het jaar is ongeveer € 50.000 besteed aan juridische advisering en procedures.

Weergegeven worden pagina 8, 9 en 10 van het accountantsrapport 2015 zoals dit is goedgekeurd en gepubliceerd.

Balans per 31-12-2015 (na winstbestemming)

ACTIVA	31 december 2015		31 december 2014	
Vlottende activa				
Vorderingen	88,492		-	
Liquide middelen	38,613		4,909	
	127,105	127,105	4,909	4,909

PASSIVA	31 december 2015		31 december 2014	
Reserves en fondsen				
Continuïteitsreserve		22,476		173
Kortlopende schulden			-	
Crediteuren	18,996		-	
Overige belastingen en premies sociale verzekeringen	14,126		-	
Schulden terzake van pensioenen	6,992		-	
Overige schulden en overlopende Passiva	64,585		4,736	
	104,629	22,476	4,736	173
		127,105		4,909

	Realisatie 2015		Realisatie 2014	
Baten		505,262		324,366
Lasten				
Besteed aan de doelstellingen				
Direct aan cliënten bestede gelden	423,740		315,397	
Beheer en administratie				
Kantoorlasten	350		809	
Algemene lasten	58,869		8,159	
	59,219		8,968	
		482,959		324,365
Batig saldo		22,303		1

TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2015

specificatie 6.

Direct aan cliënten bestede gelden

Uitgaven:	Realisatie 2015	Realisatie 2014
Begeleiding	299,689	203,122
Huisvesting/leefgeld/dagbesteding en diversen	113,548	102,177
Ziektekostenverzekering	1,592	4,788
Opleiding	580	1,083
Boetes en naheffingen	2,182	3,561
Diverse kosten	4,182	666
Verzekeringen	1,967	-
	423,740	315,397

Specificatie 6.

ALGEMENE LASTEN

Accountantslasten	5,172	5,311
Advieslasten	12,904	-
Juridische lasten (transitiewetgeving)	38,472	1,523
Rentelasten en bankkosten	268	184
Overige algemene kosten	2,053	1,141
	58,869	8,159