

1. INHOUDSOPGAVE

2.a VOORWOORD	3
2.b Woord vanuit het bestuur	4
3. ALGEMENE INFORMATIE OVER DE ORGANISATIE	5
3.1 Missie, visie en activiteiten	5
3.2 Doelgroep	5
3.3 De leden van het bestuur in 2020	7
3.4 Medezeggenschap	8
3.5 Sociaal beleid	8
4.TERUGBLIK EN EVALUATIE	9
Wat gebeurde er zoal op bestuurlijk niveau?	9
Welke vernieuwingen zijn zeker ook noemenswaardig.....	10
5. VOORUITBLIK.....	11
6. PERSONEELSBELEID.....	12
6.1 Algemeen (moet nog aangepast worden!!)	12
6.2 Financieel	12
6.3 Personeelsontwikkeling	13
6.4 Diversen.....	13
7. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	15
8. MEDEWERKERS IN CIJFERS EN GRAFIEKEN	16

2.a VOORWOORD

2020: het jaar dat de hele wereld te maken kreeg met het Coronavirus en de impact daarvan op ieders leven. Ook 2Live ontstong de dans niet. We kregen te maken met allerlei maatregelen die van invloed waren op het werk en de manier waarop het werk gedaan kon worden. We zagen onze collega's minder, we moesten fysiek meer afstand bewaren van onze jongeren, geplande bijeenkomsten kwamen te vervallen, vakanties die geannuleerd moesten worden. Alle maatregelen konden niet voorkomen dat sommige jongeren en enkele medewerkers toch besmet raakten met het Coronavirus. Onze jongeren werden enorm beperkt in hun bewegingsvrijheid: scholen gingen op slot, minder bezoek mochten ontvangen, avondklok, sportscholen dicht, bijbaantjes die kwamen te vervallen doordat horeca en winkels gesloten werden.

2020: het jaar waarin we leerden wennen aan het digitaal overleggen met collega's en andere betrokkenen. En waarvan we nu ook zeggen dat dit toch wel fijn is: géén reistijd, vergaderingen die op tijd beginnen, vergaderingen die vaak ook efficiënter verlopen. Minder bezoek op de locaties betekende ook meer rust op de locaties. Jongeren die vaker het kantoor binnen liepen voor een praatje. Jongeren die ook wel blij waren met minder prikkels.

2020: een jaar om snel te vergeten? Ik zou zeggen: nee. Ondanks alle ellende die we in werk en privé hebben ondervonden van Corona, is de wereld niet opgehouden met draaien. In ons werk en privé waren er zeker ook lichtpuntjes, groot en klein. Ik neem jullie graag mee in mijn terugblik op wat het jaar 2020 2Live heeft gebracht.

José Vorstenbosch,
directeur



2.b WOORD VANUIT HET BESTUUR

Corona

Corona heeft ons alle wereldwijd getroffen. Ook voor 2Live zijn de gevolgen van Corona merkbaar. Enerzijds door alle protocollen die gevolgd moeten worden, anderzijds door de zorg die wij hebben voor onze jongeren over hoe zij zich staande moeten houden in deze tijd. Ook gaat onze zorg uit naar onze collega's die helaas zelf of in de thuissituatie te maken hebben gehad met besmettingen van dit virus.

Professionalisering van de organisatie

Nadat 2Live in de voorbijgaande jaren flink is gegroeid in aantal te begeleiden jongeren, aantal medewerkers als ook in het aantal locaties werd de noodzaak de organisatie verder te professionaliseren manifest. Bestuur en organisatie zijn samen met een externe adviseur een traject ingegaan om alle aspecten van de bedrijfsvoering op een hoger plan te brengen. Dat traject zal in het voorjaar van 2021 afgerond zijn. Vanzelfsprekend wordt er daarnaast continue ingezet op het verder professionaliseren van de medewerkers van 2Live.

Wisseling van het bestuur

In 2020 heeft Noud Derks, sinds de oprichting van 2Live voorzitter, het bestuur verlaten. Hij is opgevolgd door Susan van Proosdij, eveneens in de rol van voorzitter. Eind 2020 is gestart met de werving van nieuwe bestuursleden omdat ook de tweede zittingstermijn van de penningmeester dan verstreken is.

Het bestuur geeft haar complimenten aan José Vorstenbosch, directeur 2Live, en alle medewerkers om haar heen. José en haar team hebben dit bijzondere jaar een zinvolle invulling weten te geven. Zij zijn niet bij de pakken neer gaan zitten en hebben, ondanks alle invloeden van buitenaf, het voor elkaar gekregen om 2Live verder door te ontwikkelen, van huisstijl tot uitbreiding van het aanbod tot inwerken van nieuwe collega's. Bovendien hebben zij er opnieuw voor gezorgd dat 2Live voldoet aan alle ISO-normen en dat alles vanuit de bedoeling!

Namens het bestuur van 2Live,

Noud Derks en Susan van Proosdij

3. ALGEMENE INFORMATIE OVER DE ORGANISATIE

3.1 Missie, visie en activiteiten

In 2020 heeft het bestuur de visie en missie herschreven. Medewerkers hebben hiervoor input geleverd.

Onze visie is dat jongeren tussen 17 en 25 jaar de kans moeten krijgen om hun talenten en vaardigheden zó te ontwikkelen dat zij binnen twee jaar zelfstandig aan de samenleving kunnen deelnemen.

Door toename van hun zelfredzaamheid kunnen jongeren meewerken, meepraten, meedenken en meedoen aan het maatschappelijk leven en wordt het sociale netwerk van jongeren vergroot. We stimuleren jongeren tot optimale deelname aan de samenleving. We willen dat jongeren ontdekken wie ze zijn en doen wat ze kunnen, maar ook (blijvend) ondersteuning krijgen als het hen niet helemaal lukt. We stimuleren jongeren om verantwoordelijkheid te nemen door ze aan te laten geven waar ze hulp bij nodig hebben. We helpen jongeren om hun maatschappelijke positie te verbeteren door ze te ondersteunen bij het vinden en behouden van een opleiding en/of passend werk. Het welzijn en welbevinden van deze jongeren ligt ons na aan het hart. Er is dus ook aandacht voor hun lichamelijke en geestelijke gezondheid.

Onze missie is om met toewijding en vanuit vertrouwen en respect jongeren tussen 17 en 25 jaar op maat te begeleiden tot zelfstandige deelnemers aan onze samenleving.

In deze missie staat waar wij voor staan, wie we zijn. Onze identiteit en belangrijke waarden hebben we gevangen in het woord 'toewijding'. Toewijding staat voor aandacht, bezieling, enthousiasme, ijver, loyaliteit, zorg: het past bij 2Live! De vraag van de jongere staat voor ons centraal in de begeleiding. Onze begeleidingsstijl sluit aan bij de aanwezige krachten en mogelijkheden (competentie vergroten werken) en bij 'het gewone leven'. Dus, wat denken onze jongeren nodig te hebben om zo prettig en zelfstandig mogelijk te kunnen leven en deel uit te kunnen maken van de samenleving. Dit betekent ook dat we onze jongeren aanspreken op hun verantwoordelijkheden: ieder mens heeft de verantwoordelijkheid om te doen wat hij kan en te leren accepteren/hulp te vragen bij wat hij (nog) niet kan. We communiceren met alle betrokkenen vanuit een open houding, gericht op verbinding en (het herstellen/opbouwen van) contact. We zien kansen en durven daarbij soms ook 'buiten de lijntjes te kleuren'. We zien onze jongeren en medewerkers als unieke mensen met hun eigen waardigheid. We behandelen elkaar op een gelijkwaardige manier.

We accepteren dat iedereen fouten kan maken. Fouten maken hoort bij het leven, is het leven. Ervan leren, daar gaat het om, dit biedt nieuwe kansen. Samenwerken aan nieuw gedrag, (zelf)vertrouwen en een plan voor de toekomst.

3.2 Doelgroep

Stichting 2Live is er voor jongeren van 17 tot 25 jaar uit verschillende subdoelgroepen (jeugdhulp, reclassering, GGz, verslavingszorg, maatschappelijke opvang, thuiswonend) met als gemeenschappelijk kenmerk dat de jongeren een steuntje in de rug nodig hebben op weg naar zelfstandigheid en eigen identiteit. Voor de sprong van gezin of begeleid wonen naar totale zelfstandigheid wordt een mooie tussenstap geboden. De jongeren worden op maat ondersteund in wonen, werken, leren, netwerkontwikkeling, vrijetijdsbesteding en andere vaardigheden die nodig zijn om de aansluiting met de samenleving te hervinden en te behouden.



De “cliënten”, onze jongeren, zijn vertegenwoordigd in de Jongerenraad

De betrokken jongerenraad-coaches zijn al een tijd op zoek naar manieren om de Jongerenraad vorm te geven. In 2020 kwam daar nog een uitdaging bij en waren wij, zoals zo velen, genoodzaakt onze bijeenkomsten digitaal te houden. Tijdens de vergadermomenten kwam naar voren dat het voor de geïnteresseerde jongeren van 2Live nog niet helemaal duidelijk is wat zij als raadslid kunnen verwachten en wat er van hen verwacht wordt. Hierdoor is het lastig hen aan de Jongerenraad te binden. In onze zoektocht naar de juiste plaats en functie van de Jongerenraad binnen 2Live zijn we in gesprek gegaan met directeur José en beleidsadviseur Jos. Na aanleiding van deze gesprekken hebben we middels een presentatie aan de persoonlijk begeleiders iedereen kennis laten maken met de Jongerenraad als onderdeel binnen de organisatie. Hierdoor is de raad breed gedragen en zijn persoonlijk begeleiders in staat de juiste informatie over te dragen aan jongeren en hen te enthousiasmeren voor de Jongerenraad. Daarnaast is er gekeken of er contact gelegd kan worden met andere cliëntenraden, om te kijken hoe andere cliëntenraden opereren en worden vormgegeven. Ook komen de jongerenraad-coaches in het nieuwe jaar wekelijks bijeen om de ontwikkeling van de Jongerenraad in beweging te houden.

Het plan is om in 2021 het volgende bereikt te hebben:

- Vaste contactmomenten tussen de betrokken jongerenraad-coaches
- Vaste vergadermomenten voor de jongerenraad (minimaal 4 keer per jaar)
- Meer input vanuit het bestuur, directie en team 2Live
- Een vaste club jongeren die betrokken en enthousiast zijn om deel te nemen aan de Jongerenraad
- Contact gelegd met minimaal één andere cliëntenraad om onze vragen aan te kunnen stellen
- Een poster en folder die gemaakt zijn door Jiva (grafisch vormgever) om nieuwe leden aan te trekken
- Het bestuur en directie voorstellen aan de Jongerenraad en vice versa

Onur Demir en Nicolas Grimbergen



3.3 De leden van het bestuur in 2020

Samenstelling bestuur				
Naam	Functie	Nevenfuncties	Benoemd per	Einde lidmaatschap
Dhr. A.H.A.M Derks <i>voorzitter</i>	n.v.t.	penningmeester stichting Spoorpark Tilburg bestuurslid Centrum voor Architectuur en Stedenbouw secretaris stichting. Vrienden van het Euregio Jeugdorkest	30-8-2011	5-10-2020
Dhr. R. Moens <i>penningmeester</i>	Senior mdw Financiën en Rapportage Habion		19-3-2012	19-3-2021
Dhr. R.G.J.Schouten <i>bestuurslid</i>	coördinator/beleidsadviseur MVM Wijchen	voorzitter stichting Berewoutstraat 26/28 voorzitter stichting Loos (World Skate Center) bestuurslid stichting Transformars	26-2-2019	
Mw. S. van Proosdij <i>bestuurslid</i> <i>voorzitter per 5-10-2020</i>	bestuurder St. Oosterwijs	Bestuurslid SWV 30 06 VO ALV-lid SWV 30 06 PO Bestuurslid SWV Rivierenland	1-6-2020	

In 2019 mocht ik als kandidaat bestuurslid meedraaien in het bestuur van 2Live, om vervolgens in 2020 ook daadwerkelijk als bestuurslid benoemt te worden. Vanuit mijn speciaal onderwijs achtergrond draag ik onze jongeren een warm hart toe en ben ik altijd opzoek naar leer- en ontwikkelkansen voor hen. Bij 2Live doen we dat op een heel natuurlijke manier en vanuit de missie om met toewijding en vanuit vertrouwen en respect jongeren op maat te begeleiden tot zelfstandige deelnemers aan onze samenleving.

Mijn collega Ruud Schouten schreef in het vorige sociaal jaarverslag: *“2020 is het jaar van de verankering van 2Live in de regio. Stabiel en betrouwbaar met een continu oog voor kwaliteit en efficiëntie.”* En ondanks de onrust in de jeugdzorg, de groei van 2Live en natuurlijk corona is dat in 2020 zeker gelukt!

Onze organisatie kent nog nieuwe ontdekkingen en uitdagingen, maar desalniettemin werkt de persoonlijke en kleinschalige aanpak. Medewerkers die hard en vanuit hun hart werken maken dagelijks het verschil voor onze jongeren voor wie dat extra steuntje in de rug het échte verschil maakt.



Ik ben trots dat ik, weliswaar op gepaste afstand, betrokken mag zijn bij zo'n bevlogen club mensen!

Susan van Proosdij
Voorzitter bestuur Stichting 2Live

3.4 Medezeggenschap

In 2019 was er nog geen personeelsvertegenwoordiging (PVT). De oprichting van een PVT is in 2020 gestart en, bij ter perse gaan van dit verslag, een feit. Ter voorbereiding op de verzelfstandiging van de organisatie werd in 2018 het personeelsbeleid ontwikkeld in samenwerking met een externe beleidsadviseur en het bij 2Live werkzame (gedetacheerde) personeel. De directeur heeft in 2019 het personeel geïnformeerd over alle ontwikkelingen via het 6-wekelijks overleg met de locatieverantwoordelijken en legt door middel van dit sociaal jaarverslag en het jaarverslag 2019 bestaande uit het bestuursverslag en de jaarrekening aan alle medewerkers.

Door de groei die 2live heeft doorgemaakt, is de wens ontstaan vanuit de bestuurder om een PVT op te richten. De PVT bestond in aanvang uit 4 leden waarvan 1 zich vroegtijdig heeft teruggetrokken vanwege het gebrek aan ruimte in haar takenpakket.

De huidige PVT-leden (Jeroen van Oss, Roelien van Kemenade en ondergetekende) zijn het afgelopen jaar steeds meer in hun rol gegroeid: zo hebben de leden een cursus gevolgd waarin de rol van de PVT nader is toegelicht, dat voor de leden een duidelijkheid verschafte die ze nodig achtten.

Door een fijne samenwerking te creëren en te behouden met de directie en de contacten met de achterban te onderhouden, hopen we aankomend jaar en begin volgend jaar nog beter in onze rol te kunnen groeien. En daarmee voldoende de belangen te kunnen behartigen van het personeel in het algemeen.

In de periode van november 2020 t/m juni 2021 hebben er 7 meetings plaatsgevonden; sommige fysiek, andere digitaal i.v.m. de coronamaatregelen.

Harm Thijssen,
secretaris PVT

3.5 Sociaal beleid

2Live heeft geen beschreven sociaal beleid, maar hecht sterk aan sociale betrokkenheid. 2Live gelooft er niet alleen in dat je jongeren kansen moet bieden, maar dat je dit ook moet doen aan medewerkers. Dit komt onder meer tot uiting in de wijze waarop 2Live invulling geeft aan Social Return: in 2020 is er opnieuw een functie gecreëerd voor een leerling pedagogisch medewerker. De functie is ingevuld via Weener XL door mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt/langdurige uitkeringssituatie. De leerling pedagogisch medewerker volgt een door 2Live betaalde opleiding. In 2019 zijn twee collega's middels Social Return bij 2Live begonnen. Al ruim acht jaar werkt onze huismeester gedetacheerd vanuit WSD Boxtel bij 2Live.

Ook heeft 2Live in 2020 twee overkappingen (een op onze locatie in Boxtel en een op onze locatie Vlijmen) laten bouwen door een bedrijf dat werkt met mensen met een beperking. Ook het groenonderhoud op onze locaties in Boxtel en Oss wordt verzorgd door soortgelijke bedrijven.

Waar we maatwerk bieden in de begeleiding aan onze jongeren, bieden we ook maatwerk aan onze medewerkers. 2Live is zich er sterk van bewust dat onze medewerkers hun 'eigen instrument' zijn. Om die reden is er veel aandacht voor de balans tussen werk en privé. Dat houdt ook in dat als de thuissituatie erom vraagt, het werkrooster zodanig wordt aangepast dat privé voorrang kan krijgen.

4. TERUGBLIK EN EVALUATIE

Wat gebeurde er zoal op bestuurlijk niveau?

Organisatiestructuur

In 2020 heeft het bestuur samengewerkt met een externe adviseur die zich o.a. heeft bezig gehouden met o.a.:

- Profielschets bestuur en directie, met daarbij een passend bezoldigingsbeleid.
- Expliciete aandacht voor bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de directie.
- Aanpassing statuten.
- Werven, voordragen en benoemen leden Raad van Bestuur.
- Reglementen directie/Raad van Bestuur.

In het najaar heeft het bestuur afscheid genomen van bestuurslid/voorzitter Noud Derks. Noud heeft gedurende negen jaren zijn steentje bijgedragen aan de ontwikkeling van 2Live.

Themabijeenkomst

De wijzigingen in de organisatiestructuur heeft ook zeker invloed op de rol en verantwoordelijkheden van het bestuur in relatie tot de directeur/organisatie (van instruerend bestuur naar toezichhoudend bestuur). Dat proces vraagt een aantal stappen, daarom wilde het bestuur met de directeur een middag de tijd nemen om:

- a. Strategische bouwstenen voor de langere termijn te benoemen ('opdracht tot een meerjarenplan')
- b. Verwachtingen, rollen en verantwoordelijkheden van bestuur, directeur en organisatie helderder te maken en daar concrete afspraken aan te koppelen die verschillende aspecten van de relatie tussen bestuur en directeur/organisatie betreffen

Zwaartepunt van de middag lag niet op de inhoud, maar op de rol van bestuur in relatie tot de directeur en de organisatie. Hoever staan wij als organisatie in het overdragen van taken en verantwoordelijkheden naar de directie en wat staat ons te doen?

Positie van de organisatie binnen een steeds veranderend zorglandschap

Stichting 2Live is gegroeid tot de grootste aanbieder van woonbegeleiding/training naar zelfstandigheid in de regio Noord-Brabant noordoost. Uniek aan de organisatie is dat we ons beperken tot enkel producten die met onze corebusiness te maken hebben en een qua leeftijd afgebakende doelgroep. Uit de dialooggesprekken met de inkooporganisatie namens 15 gemeentes komt duidelijk naar voren dat een goede geografische spreiding hoog gewaardeerd wordt. Hierdoor kan zorg geboden worden dicht bij het netwerk van de jongere. Stichting 2Live heeft een goede naam opgebouwd en wordt gemakkelijk gevonden door verwijzers en gemeenten. Voor de lichte vormen van zorg, voornamelijk ambulante zorg zoals ons product 2Go, komt nu door openhouse constructies mogelijk meer concurrentie op de markt. Voor de zwaardere vormen van zorg, waar het verblijfsproduct van 2Live onder valt, lopen op dit moment diverse Europese aanbestedingstrajecten. Concurrentie lijkt te komen vanuit voornamelijk grote jeugdzorginstellingen uit de omliggende regio's die graag een graantje mee willen pikken. Ook jeugdzorginstelling Oosterpoort, gelegen binnen de regio, oriënteert zich op dit moment wederom op dit product.

Jeugdhulp

Per 1 januari 2020 biedt 2Live 27 fysieke plekken. 2Live heeft een overeenkomst voor de levering van specialistische jeugdhulp met de gemeenten Noordoost Brabant t/m 31-01-2021. Deze is verlengd met een extra jaar voor 2021. In het voorjaar van 2021 start de inkoop voor 2022 en volgende jaren. Meer en meer zal de vraag komen om bij bereiken van de 18-jarige leeftijd het jeugdzorgtraject om te zetten naar WMO-zorg. Voor 2Live is het geen probleem om hierin mee te bewegen als de doelen uit de Jeugdwet behaald zijn. Wel vraagt het om aandacht van de gemeentes bij de toepassing van de participatiewet: veel van onze jongeren komen hierdoor in financiële onzekerheid en financiële problemen. Dit kan een groot negatief effect hebben op het welzijn van de jongere en daarmee het succes van het begeleidingstraject.

WMO-zorg

Op 1 april is de locatie Boxmeer van start gegaan. Deze locatie is ontstaan op initiatief van de gemeente Boxmeer en is in het bijzonder bestemd voor jongeren uit Boxmeer en omgeving (regio Land van Cuijk)

en biedt vier plekken. In 2020 zijn deze plekken gebruikt om ruimte te bieden voor jongeren die vanuit de transformatie-opgave jeugdhulp werden aangemeld.

Deze plekken zullen voornamelijk gefinancierd gaan worden vanuit WMO-zorg regio Brabant Oost waarvoor 2Live zich inschrijft.

Binnen de regio De Meierij en Bommelerwaard (gemeentes 's-Hertogenbosch, Meierijstad, Boxtel, Haaren, Sint-Michielsgestel, Vught, Zaltbommel en Maasdriel) loopt op dit moment de aanbesteding voor 2022 en volgende jaren voor de ambulante zorg en binnenkort start de aanbesteding voor Beschermd Wonen.

Corona impact

In maart 2020 werd besloten tot een eerste lockdown. Als organisatie hebben we gemerkt dat er vanaf dat moment amper nog aanmeldingen binnen kwamen voor WMO-zorg. De oorzaak daarvan was gelegen in het verplicht thuiswerken van wijkteammedewerkers. Daarna werden zaken weer opgepakt doordat beeldbellen onderdeel van het nieuwe normaal werd. Helaas vonden jongeren, hoe digitaal juist deze groep is, het geen fijne manier om hun problemen te bespreken. Het heeft bijna een halfjaar geduurd voordat de aanmeldingen weer binnen kwamen. Hierdoor hebben we enige tijd leegstand gehad op voornamelijk de WMO-plekken. Deze zijn uiteindelijk in november/december 2020 en januari 2021 alsnog gevuld. Het effect hiervan zal wel zijn dat we in 2021 minder doorstroom/uitstroom kunnen realiseren.

Alle locaties zijn voorzien van ontsmettingsmiddelen, handgels, papieren handdoekjes, mondkapjes en, voor als het nodig mocht zijn, gezichtsmaskers, handschoenen en schorten. De kosten hiervan zijn beperkt. Er zijn een aantal bekende gevallen van Corona geweest onder onze jongeren en personeel, maar waarschijnlijk ook een aantal onbekende gevallen omdat er in de eerste periode nog maar amper getest werd. In 2020 is het ziekteverzuim licht gestegen ten opzichte van 2019: van 2,63% naar 3%. De verwachting is dat het verzuimpercentage in 2021 hoger zal zijn.

Fraude en wet- en regelgeving

In 2020 heeft 2Live melding gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens n.a.v. een vermoeden van een datalek. Het mogelijk datalek is ontstaan nadat een niet meer in gebruik zijnde domeinnaam (@2livedenbosch.nl) gekocht bleek te zijn door een Chinese opkoper van domeinnamen. De domeinnaam werd vervolgens gebruikt door een Portugese machinefabriek. Na uitgebreid onderzoek, de onderbouwing van de uitkomsten van dit onderzoek waardoor duidelijk werd dat er geen persoonsgegevens gelekt waren en de door 2Live uitgezette acties om herhaling te voorkomen, heeft de Autoriteit Persoonsgegevens het dossier gesloten.

Welke vernieuwingen zijn zeker ook noemenswaardig

Naamswijziging

Stichting 2Live Den Bosch is Stichting 2Live geworden. Dit omdat de verwijzing naar Den Bosch niet meer passend is voor onze organisatie die inmiddels uit een kantoorlocatie en zes verblijfslocaties bestaat, gevestigd in vijf verschillende gemeentes.

Nieuw logo

Naar aanleiding van een afstudeeronderzoek is gekozen tot een rebranding van 2Live. Een nieuw aansprekend logo mocht daar niet aan ontbreken.

Nieuwe website

De website is in de rebranding ook meegenomen, met als resultaat een totaal vernieuwde fris ogende website die ervoor zorgt dat informatie gemakkelijker te vinden is, zowel voor de jongere als voor de professional.

Brand manual

In het totale proces van rebranding mocht een brand manual niet ontbreken. Deze biedt informatie over het gebruik van het logo, de nieuwe kleuren, de gebruikte lettertypes e.d.

Teams (migratie van cloudomgeving naar MS365)

Om ervoor te zorgen dat we veilig omgaan met gevoelige informatie, een goede vindbaarheid en

eenduidigheid van documenten werken we voortaan met MS365. Ook veilig mailen, het delen van gevoelige informatie, krijgt steeds meer aandacht.

Jaarplan/locatieplannen/meerjarenbeleidsplan

Deze documenten zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het meerjarenbeleidsplan geeft inzicht in wie we zijn en waar we naar streven. Het jaarplan is daarvan een afgeleide. Vanuit deze input hebben alle locaties hun eigen locatieplan gemaakt.

2Learn

Dit is onze eigen digitale leeromgeving. Iedereen die werkzaam is bij 2Live kan hier gebruik van maken. Niet alleen van de uitgezette leerlijnen (de 'verplichte' leerstof), maar van het totale aanbod van SkillsTown. Ook onze vrijwilligers hebben toegang tot 2Learn.

Ontwikkeling 2Support

Al vele jaren werkt 2Live met vrijwilligers. Hiervoor was tot op heden geen goede structuur en gebeurde de inzet ad-hoc. Door de ontwikkeling van 2Support is er nu binnen 2Live een 'afdeling' ontstaan waar de 'supporters' zijn ondergebracht. Zij worden begeleid door twee collega's, krijgen activiteiten en thema-avonden aangeboden en worden ingezet als maatje voor een jongere of als vrijwilliger ter ondersteuning van de persoonlijk begeleiders op een van onze locaties.

Herschrijven primair proces

Het primair proces van 2Live was voorheen een afgeleide van het 8-fasen model dat binnen de Maatschappelijk Opvang veelvuldig wordt gebruikt. In de loop van de jaren zijn binnen het primair proces zaken geschrapt en aangevuld met nieuwe instrumenten zoals bijvoorbeeld het gebruik van de Zelfredzaamheidsmatrix (ZRM). In 2020 zijn er vanuit de persoonlijk begeleiders werkgroepen gevormd die zich bezig hebben gehouden met het onder de loep nemen van het primaire proces en dit van aanmelding tot afsluiting zorg opnieuw te beschrijven.

Afschaffen uitgebreid tijdschrijven

Medewerkers in de zorg 'klagen' vaak over de tijd die het kost om goed te registreren. Deze tijd besteden ze, volkomen terecht in mijn visie, liever aan de cliënt i.c. onze jongeren. Door een nieuw controleprotocol voor de accounts binnen de Jeugdzorg is het uitgebreide tijdschrijven komen te vervallen tot enkel een registratie van gewerkte uren, verlofuren en bereikbaarheidsdiensturen.

5. VOORUITBLIK

Locatie(s) Meierijstad

2Live is door gemeente Meierijstad (Schijndel – Sint-Oedenrode – Veghel) benadert met de vraag of we daar een locatie zouden willen starten. Geografisch gezien is dit voor onze organisatie zeer interessant: de driehoek onder Den Bosch – Oss tot aan de gemeente Eindhoven zouden we hiermee invullen. De gemeente behoudt hierin het initiatief: zij gaan op zoek naar een geschikte locatie.

Uitgebreide SWOT-analyse

In opdracht van het bestuur en in samenwerking met VANDAAG wordt een SWOT-analyse gemaakt om in kaart te brengen waar onze sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen liggen. Daarbij worden gebieden zoals organisatie, financiën, aanbod en vraag e.d. in meegenomen.

Start nieuw fasemodel

In 2021 zal de herschrijving van het primair proces worden afgerond, waarna alle medewerkers met het nieuwe fasemodel aan de gang gaan.

Intranet

Er is een duidelijke behoefte om elkaar beter te leren kennen. Door de kleine teams die elk verbonden zijn aan één of max twee locaties en de beperkingen door de Corona-pandemie waardoor collega's elkaar niet in levende lijve kunnen treffen wordt dit bemoeilijkt. Collega's zijn nieuwsgierig naar elkaar

en willen bijvoorbeeld weten waar ieders deskundigheid ligt. Binnen Teams is er wel een mogelijkheid, maar deze is minder gebruiksvriendelijk. In 2021 zal een externe organisatie hiermee aan de gang gaan.

HR-beleidsadviseur

P&O-zaken worden tot op heden afgehandeld door de directeur en de secretarieel ondersteuner. Echter vanuit wetgeving en de CAO Jeugdzorg worden diverse eisen gesteld, waarvoor het aan de benodigde kennis ontbreekt. Het aantrekken van een HR-beleidsadviseur moet ervoor zorgen dat dit gat gevuld wordt.

Lease-a-bike

Vanuit de medewerkers is in het verleden de vraag gekomen of er een fietsplan kon komen. Door gebruik te maken van lease-a-bike ontstaat een constructie die voldoet aan de huidige wet- en belastingregels. E.e.a. zal in 2021 geëffectueerd worden.

6. PERSONEELSBELEID

Alles wat binnen en buiten de organisatie gebeurt, heeft invloed op het personeelsbeleid. In deze paragraaf worden deze invloeden beschreven.

6.1 Algemeen

In 2020 werd de hele wereld geconfronteerd met een pandemie: het Corona-virus. Dit virus heeft onze organisatie in dit jaar voor nieuwe uitdagingen gesteld. Op het gebied van personeelswerving en het invullen van vacatures heeft het gelukkig weinig invloed gehad. Ook de bezetting op onze locaties kwam niet in gevaar: waar mogelijk gingen collega's meer vanuit huis werken en op de locaties werden maatregelen getroffen om de kans op besmetting zo minimaal mogelijk te houden. In 2020 is gestart met de werving van een HR-beleidsadviseur. Het is de bedoeling dat deze in januari 2021 start.

6.2 Financieel

2Live volgt de CAO Jeugdzorg. De CAO kende een looptijd van 1 april 2019 t/m 31 december 2020. Omdat er in december 2020 nog geen nieuwe CAO was, wordt de oude CAO nog gebruikt. Het overleg tussen werkgevers (vertegenwoordigd in Jeugdzorg Nederland) en werknemers (vakbonden) verloopt stroef.

Salaris

De (grote) jeugdzorgorganisaties zien geen ruimte voor loonsverhoging, terwijl de vakbonden om 5% vragen. Zo zijn er nog meer (financiële) zaken waarin zij elkaar vooralsnog niet in vinden.

De medewerker ontvangt ieder jaar een eindejaarsuitkering. De hoogte van de uitkering is 8,3% van het salaris dat de medewerker in dat kalenderjaar heeft ontvangen, vermeerderd met de vakantietoeslag die de werknemer in dat jaar heeft opgebouwd. De werknemer ontvangt de eindejaarsuitkering in december. De medewerker bouwt over elke kalendermaand of ieder deel van de kalendermaand waarin hij heeft gewerkt en salaris heeft ontvangen, 8% vakantietoeslag op van het salaris dat de medewerker heeft ontvangen. Dit geldt ook als de medewerker arbeidsongeschikt is en de werkgever het salaris doorbetaalt. 2Live heeft op de werkvloer voornamelijk HBO-opgeleide medewerkers, waarvan een groot aantal SKJ-geregistreerd zijn. Binnen de teams werken ook collega's met een MBO-opleiding. Voor consultatie, advies en beleidsontwikkeling beschikt 2Live ook over een gedragswetenschapper. Deze mix zorgt voor een hoge kwaliteit van dienstverlening die goed aansluit op de zorgvraag van onze jongeren.

Pensioenbeleid en -voorzieningen

Alle medewerkers worden aangemeld als deelnemer bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Een deel van de pensioenpremie wordt op het salaris ingehouden. Het gaat hier over het salaris dat omschreven is in artikel 1.10 van het Pensioenreglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Eind december

van elk jaar worden de nieuwe premies voor het volgende jaar berekend en vastgesteld door het Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg. Een wijziging van de pensioenpremielast wordt gelijk verdeeld over werkgever en medewerker.

Functiewaardering

De werknemer ontvangt een salaris volgens de salarisschaal die hoort bij zijn functie. In principe groeit het salaris jaarlijks met één periodiek tot aan het bereiken van einde salarisschaal. Jaarlijks heeft de medewerker een gesprek met zijn leidinggevende. Voor dit gesprek wordt gebruik gemaakt van een zelfevaluatieformulier. De meeste medewerkers laten zien dat zij beschikken over een groot vermogen tot zelfreflectie en schuwen het niet om kritisch naar zichzelf te kijken. De directeur heeft aangegeven over te willen stappen naar een andere vorm van het voeren van jaargesprekken, omdat zij de medewerkers over het algemeen niet ziet als zij aan het werk zijn. Daarnaast is het interessant om te kijken naar hoe medewerkers die aan het einde van hun salarisschaal zitten gewaardeerd kunnen worden.

6.3 Personeelsontwikkeling

Werkgelegenheid

In het afgelopen jaar is het aantal medewerkers wederom gegroeid en ook in 2021 zal de werkgelegenheid bij 2Live nog verder toenemen. In 2020 is een stagiaire voor het schooljaar 2020-2021 gestart op de locatie Den Bosch – Muntel en in januari 2021 een stagiair op de locatie Boxtel (gedurende 5 maanden). Ook in 2021 zijn voor HBO-stagiair(s) plekken beschikbaar. 2Live verkeert in de gelukkige situatie dat het invullen van vacatures geen probleem is. De grote tevredenheid onder de huidige medewerkers komt tot uiting in mond-tot-mondreclame voor 2Live.

Scholingsbeleid

Om medewerkers te laten groeien in hun kennis is in 2020 het opleidingsbudget verhoogd: naast trainingen op teamniveau is er ook voor elke medewerker een persoonlijk ontwikkelingsbudget. 2Live hoopt daarmee o.a. te bereiken dat er binnen de persoonlijk begeleiders specialisten ontstaan op veel gebieden. Bijvoorbeeld: autisme, seksualiteit, rouw en trauma. Daarnaast zijn aan de hand van de richtlijnen Jeugdzorg aan medewerkers bepaalde aandachtsgebieden toegewezen aan (groepjes) de medewerkers. Binnen onze digitale leeromgeving (2Learn) zijn leerlijnen uitgezet voor de Persoonlijk Begeleiders.

Loopbaanbegeleiding, carrièreplanning

In het jaargesprek, maar dat mag ook op andere momenten, is er ruimte voor de medewerker om zijn carrièrewensen te uiten of om vanuit de organisatie de medewerker te stimuleren tot zelfontplooiing. Afhankelijk van de kosten van de opleiding wordt er een studieovereenkomst afgesloten.

6.4 Diversen

Jubilea, pensioneringen, feestjes

In 2020 waren er geen jubilea, pensioneringen of bijzondere feestjes. Door Corona verviel in de zomer en in december de etentjes met alle medewerkers. Ook de viering van het 10-jarig bestaan kreeg een digitale invulling, wel met een leuk verrassingspakket dat vooraf bij alle medewerkers was bezorgd. De eindejaarsattentie werd door de kerstvrouw persoonlijk bij iedereen bezorgd.

Overledenen

Gelukkig is ons niemand ontvallen.

Personeelsvereniging

Medewerkers van 2Live leggen maandelijks een klein bedrag in om met elkaar iets leuks te kunnen doen. Vanuit de organisatie wordt bijgedragen door bijvoorbeeld de ruimte te bieden om een activiteit onder werktijd te doen.

Medewerkersverzekeringen

Voor de medewerkers zijn diverse verzekeringen afgesloten: een schadeverzekering, een collectieve ongevalverzekering, een WGA Hiaat uitgebreid/WIA Excedent-verzekering en een beroeps-aansprakelijkheidsverzekering.

Contact met omwonenden

De locaties van 2Live liggen in gewone woonwijken. Buren worden geïnformeerd als er bijzondere activiteiten of situaties zijn. Als ergens een nieuwe locatie wordt gestart, dan worden buren voor de start uitgenodigd voor een kennismaking met 2Live en worden zij ook uitgenodigd om aanwezig te zijn bij de officiële opening. Buren kunnen een beroep doen op de bereikbaarheidsdienst van 2Live als er zich iets bijzonders voor doet.

Activiteiten met onze jongeren

Alle locaties beschikken over een budget dat gebruikt wordt om tweemaal per jaar een activiteit voor alle bewoners en ambulante begeleidingen te organiseren. Het budget wordt daarnaast aangewend om ook op individueel niveau iets met of voor de jongere te kunnen doen. Doordat 2020 het eerste Coronajaar was, waren er weinig mogelijkheden tot grotere activiteiten. Op de locaties is het budget o.a. aangewend voor zaken op individueel niveau en sportartikelen.



José stimuleerde me om het volgende succesje te delen...

Drie maanden geleden kondigde de gemeente Oss aan dat we voor het restafval teruggingen van vijf grote kliko's naar twee kleintjes.

PANIEK!!!

Hoe krijg je tien minder makkelijke jongeren zo ver om afval te scheiden???

Nou 't is gelukt. Echt waar!

Dat ging via een heel democratisch inspraakproces: niet in één keer van bovenaf opleggen, maar jongeren vanaf het begin erbij betrekken.

- We hebben eerst twee weken met flyers en gesprekjes het probleem aangekaart: minder kliko's!? Straks zitten we in de tuin tussen de vuilnis!!
- Vervolgens hebben we de alle jongeren gevraagd mee te denken. Het idee ontstond, om in elke keuken een klein afvalscheidingshoekje te maken. We hebben toen aan jullie en onze kids om ideeën hiervoor gevraagd. Het werd uiteindelijk een grote bak voor plastic, twee kleintjes voor rest en groen, een doos voor papier en een tas voor glas.
- We hebben met jongeren rondgekeken op internet, bakken gekocht en in één keuken een proef gehouden van enkele weken.
- Die proef slaagde en alle zes de keukens kregen vervolgens deze mini-milieustraat.
- We hebben jongeren de eerste maand gecoacht bij het scheiden ("Dit hoort niet hierin, volgende keer graag daarin") en na twee weken getrakteerd op cola en chips omdat het zo goed ging.

We zijn nu 2-3 maanden bezig en zetten nu geen vijf grote aangestampde kliko's met restafval meer aan de straat, maar twee kleine halfvolle. De rest wordt gerecycled...

Best kicken!

Met vriendelijke groet,

Gert-Jan Arts

Persoonlijk begeleider, locatie Oss

7. ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

Risico-inventarisatie en evaluatie

In 2020 zijn de vragenlijsten RI&E op alle locaties ingevuld. Deze scan leverde een aantal verbeterpunten op die uitgevoerd en getoetst moeten worden.

Arbeidsomstandigheden

We kregen te maken met de 1,5 meter maatregel. In verband met de Coronapandemie werd dit onderdeel van het nieuwe normaal. Voor ons betekende dit dat alle locaties werden voorzien van mondkapjes en beschermende kleding voor het geval dat we te maken zouden krijgen met zieke jongeren. Overall kwamen papieren handdoekjes en desinfecterende middelen en werden werktijden/diensten zodanig aangepast dat er minder contact was tussen collega's. De medewerkers van de kantoorlocatie gingen volledig thuiswerken en kwamen alleen naar kantoor voor het meest noodzakelijke. Fysieke bijeenkomsten (vergaderingen en overleggen) gebeurden via beeldbellen.

Ongevallenregistratie en ziekteverzuim

2Live heeft ziekteverzuim en Arbo verzekerd via Nedasco. Daaronder valt arbodienst Richting, Be Suitable (verzuim- en casemanagement) en online verzuimregistratie. In 2020 bestond het ziekteverzuim veelal uit een verzuim van enkele dagen tot enkele weken. Ongevallen deden zich niet voor.

Bedrijfshulpverlening

Op alle locaties is in 2020 o.l.v. Pyros een ontruimingsoefening gehouden met uitzondering van de locatie Maaspoort. Deze hebben de oefening (door omstandigheden) gehouden zonder de ondersteuning van Pyros. Tijdens de gehouden oefeningen is aandacht geweest voor het veilig ontruimen van jongeren en personeel, is er aandacht geweest voor brandveiligheid en het oefenen met de aanwezig blusmiddelen. Vanuit elke oefening is een verslag aangemaakt met verbeterpunten voor de locatie of organisatie. Deze punten zijn opgepakt en verbeterd.

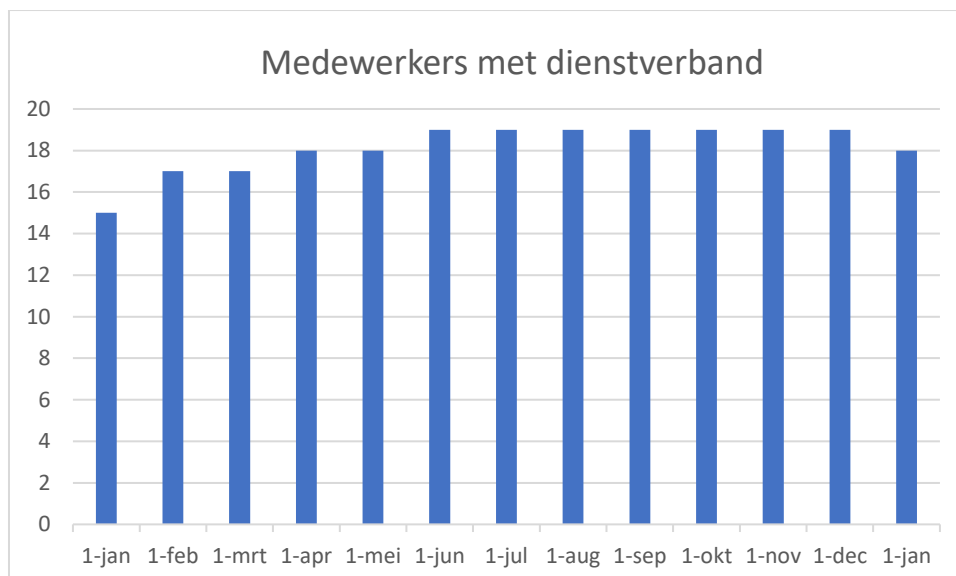
Elk personeelslid heeft in 2020 een basiscursus BHV gevolgd. In deze cursus zijn de volgende onderwerpen aan bod gekomen:

- EHBO
- Reanimatie
- Brandveiligheid
- Training in kleine blusmiddelen



Voor 2021 zal al het personeel een BHV basis of herhalingscursus krijgen, zullen alle locaties een ontruimingsoefening houden o.l.v. Sure-Secure en zal de BHV verder geïntrigeerd zijn in de organisatie.

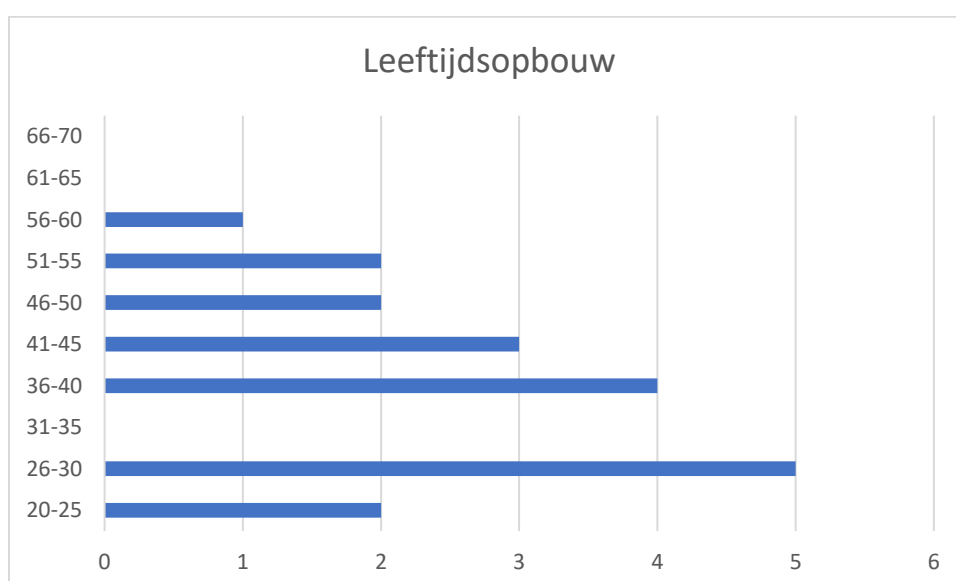
8. MEDEWERKERS IN CIJFERS EN GRAFIEKEN



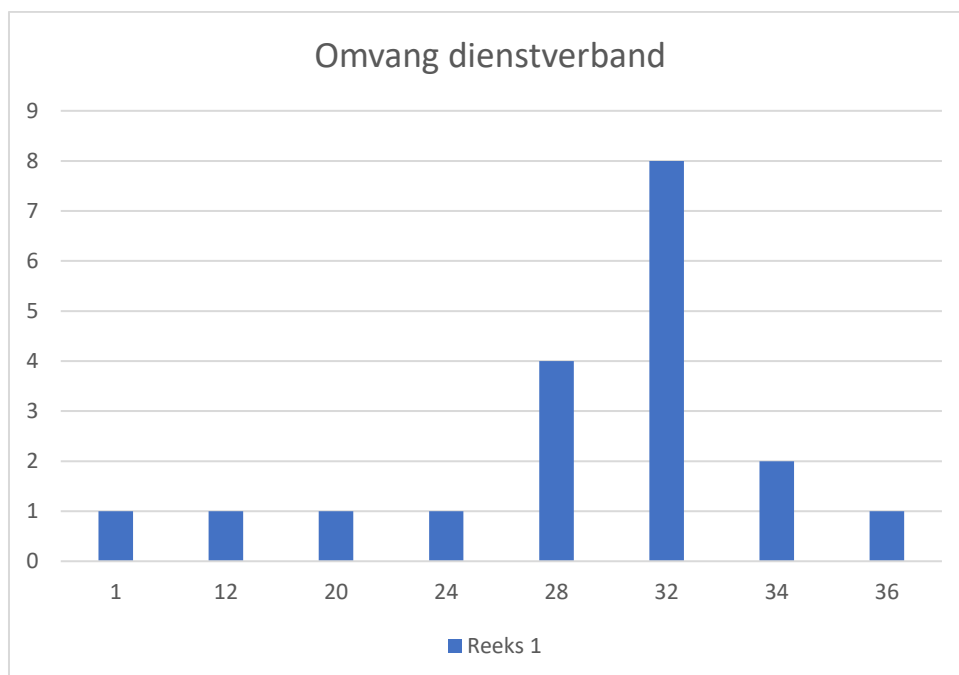
Ook dit jaar is het aantal collega's gegroeid. Er startte een leerling pedagogisch medewerker op locatie Den Bosch Maaspoort. De nieuwe locatie Boxmeer ging bediend worden door de collega's uit Oss en werd dus team Oss/Boxmeer en kreeg er een nieuwe collega bij. Ter ondersteuning van de directie is een beleidsadviseur aangetrokken. Gedurende een halfjaar hadden we daarnaast de beschikking over een invalmedewerker wiens contract op 31-12 in onderling overleg is gestopt.

Het ziekteverzuim was ondanks het Coronavirus toch nog laag, namelijk 3%. De sector jeugdzorg scoorde landelijk 6,9% (<https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset>).

Behalve medewerkers met een dienstverband, werkte in 2020 bij 2Live een vanuit de WSD Bortel gedetacheerde medewerker: onze huismeester voor 10 uur/week. Op de locatie Den Bosch Muntel startte op in het schooljaar 2020-2021 een HBO-stagiaire voor 32 uur/week. En er waren drie HBO-afstudeerstudenten in kwartaal 1 en 2 van 2020.



Bijna alle leeftijdscategorieën zijn vertegenwoordigd. De gemiddelde leeftijd is 38 jaar.



In 2020 was er slechts nog één invalmedewerker actief: deze heeft enkel kwartaal 3 en 4 gewerkt. Onder de persoonlijk begeleiders ambiert niemand een fulltime dienstverband.



Medewerkers en functies in 2020:

- 1 directeur
- 1 beleidsadviseur
- 1 secretarieel ondersteuner
- 1 gedragswetenschapper, geregistreerd SKJ
- 2 leerling pedagogisch medewerkers
- 1 invalmedewerker
- 12 persoonlijk begeleiders, waarvan 6 SKJ geregistreerd zijn en één medewerker bezig met registratie.

De 19 medewerkers zijn qua sekse gelijk verdeeld: 9 mannen en 10 vrouwen.

Het is voorbij gevlogen, mijn eerste jaar bij 2Live. Al vanaf het eerste moment voel ik me enorm welkom en als een vis in het water. "Het lijkt alsof je hier al heel lang werkt!", kreeg ik vaak te horen. Dat verbaasde mij zelf dan ook! Ik werk direct samen in een klein, fijn team. Ondanks of misschien juist dankzij onze verschillende werkstijlen vullen we elkaar mooi aan. We stemmen samen veel af maar laten elkaar ook ruimte, zodat ieder de kans krijgt om zijn zoveel mogelijk op zijn / haar eigen manier te werken.

Ik werd onderdeel van 2Live omdat de locatie Boxmeer opende. Een nieuwe locatie opstarten, de uitbreiding van het team van (toen nog twee) naar drie personen, het vinden van een vorm voor het werken op twee locaties (op 45 autominuten van elkaar), dat was één van de uitdagingen waar we voor stonden. En niet te vergeten de Coronaperikelen die niet alleen onze jongeren trof, maar zeker ook invloed had op onze manier van werken en samenwerken met elkaar. Een intensieve tijd, waarbij we met korte lijnen, veel afstemmen, bijsturen, knopen doorhakken en aanpakken trots mogen zijn over wat we hebben neergezet. Het kon ook niet anders dan dat we elkaar op deze manier snel leerden kennen. Naast het vele werk dat verzet is, is er ook altijd tijd en aandacht voor elkaar. Het vertrouwen, de betrokkenheid en open communicatie, ervaar ik als een belangrijke basis voor het mooie werk dat we doen.

Daarbij voelt het gehele 2Live team ook echt als mijn team. Dit jaar stond in het teken van een professionaliseringsslag op allerlei fronten. Door de veranderingen en werkgroepen die in het leven werden geroepen, ontstond er ook meer verbinding tussen de verschillende collega's, teams en locaties. Er was veel uitwisselingen over de manier van werken en zo leerde ik ook dat stuk van 2Live vlot kennen. Een heel proces om samen vorm te geven en niet altijd makkelijk. Maar: alleen ben je sneller en samen kom je verder. Ik heb het gevoel dat mijn collega's voor me klaar staan en dat geeft een goed gevoel.

Dat is ook precies wat ik verwachtte, of hoopte eigenlijk, toen ik de overstap naar 2Live maakte. Het maakt dat ik met extra plezier naar mijn werk ga en me thuis voel. Er heerst prettige vorm van bevolegheid waarmee we samen vooruit willen én gaan. Dat zie ik echt als een enorme kracht: het maakt het werk leuker, en het geeft een boost om het samen te doen: de neuzen dezelfde kant op (krijgen) en ergens voor te gaan. Ik ben trots op de manier waarop we dat samen hebben gedaan het afgelopen jaar, trots om bij 2Live te werken en kijk uit naar alle verdere stappen die we gaan zetten!

Maïke van de Riet,
Persoonlijk begeleider locatie Oss en locatie Boxmeer

