

Jaarverslag 2014

"De Eburon", Kleine Witrijt 3a, 5571XE Bergeijk, www.de-eburon.nl



Stilte is het verschil tussen niks zeggen en alles al gezegd hebben.

Herman de Coninck, Vlaams dichter en journalist 1944 – 1997

De basis is de bal zo snel mogelijk onder controle krijgen,
zodat je iets meer tijd hebt om te kijken.

Johan Crujff, Nederlands voetballer en coach-1947

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Visie en Missie	6
2. Beleid en organisatie	7
2.1 Algemeen	7
2.2 Arbeid	7
2.3 Educatie en vorming	7
2.4 Zelfstandigheid /zelfredzaamheid	7
2.5 Meetbare kwaliteit	8
2.6 Kwaliteitszorg	8
2.7 Financiering	9
3. Focus	9
4. Meerwaarde	10
5. Activiteiten	11
5.1 Begeleiding	11
5.1.1. Woonbegeleiding	11
5.1.2. Arbeidstoeleiding en dagbesteding	11
5.1.3. Ambulante begeleiding	12
5.2. Agrarisch	12
5.3 Horeca	12
5.4 Cultuur, recreatie en toerisme	13
6. Strategische koers	14
7. Personeelsbeleid	14
8. Kwaliteitsbeleid	14
8.1 Kwaliteitssystemen	14
8.2 Klanttevredenheid	15
8.3 Geschillen- en klachtenregeling	15
8.4 Hygiëne en veiligheid	16
9. Privacy beleid en Bejegening	16
10. Ketenpartners	17
11. Terugblik 2014 / Vooruitblik 2015	18
12. Nawoord / Woord van dank	20

Voorwoord

Het lijkt nog zo kort geleden dat ik het jaarverslag 2013 schreef, en toch is er weer een jaar voorbij. Terugkijkend op alle gebeurtenissen en veranderingen blijkt een jaar echter zoveel inhoud te hebben, dat deze nauwelijks terug te halen is. Ogenschijnlijk belangrijke gebeurtenissen worden overschaduwd en vergeten door de focus op de toekomst. Het feit dat onze onderneming breed georiënteerd is en er derhalve snel geschakeld moet worden in minder beschikbare tijd dan nodig is, draagt bij aan dit tijdelijk geheugenverlies. In die zin is het schrijven van een jaarverslag een zinvolle bezigheid, in het kader van management en bezinning (het thema van het jaarverslag 2013).

Een afweging in relevantie van de gebeurtenissen is op dit moment echter ook niet altijd te maken, en daar waar niets zinnigs over gezegd kan worden zal ik ook zwijgen. Om die reden zijn de uitgebreide beschouwingen rondom de Trends en Ontwikkelingen, vanuit de MKB visie dit jaar weggelaten uit het jaarverslag, en zal ik ook geen beschrijving geven van de toekomstvisie van De Eburon. De (bedrijfs) filosofie en drijfveren van de krachten achter De Eburon als organisatie, in het vorige jaarverslag uitgebreid beschreven, behoeven geen update en zijn derhalve weggelaten.

Geef mij stilte en ik zal de nacht trotseren.

Kahlil Gibran, Libanees tekenaar en schrijver-1883-1931

Het doel bij het schrijven van dit verslag is, om een beschrijving te geven van de ontwikkelingen die hebben geleid tot de actuele situatie van De Eburon. Het doel is expliciet, niet in herhalingen te vallen en een minder lijvig jaarverslag te schrijven. Stilte en Soberheid horen bij bezinning en zijn in deze het gevolg /vervolg op de zogeheten pas op de plaats die gemaakt moest worden, en waarbij is teruggekeerd naar de basis die bestaat uit Missie- Visie, Doelgroep en -stellingen, producten/ modules en de basisfaciliteiten.

Stilte is dan ook het thema voor dit verslag! Stilte als in; het ontbreken van hoogdravende ambities en doelen, anders dan die als noodzakelijk worden geacht. Vanuit De Eburon wordt beschouwend gekeken naar de ontwikkelingen en kansen afgewacht om al dan niet aan te sluiten bij een nieuwe zorgstructuur. Stilte, zoals in dit verslag bedoelt, mag niet worden verward met passiviteit. Bij deze vorm van bezinning hoort een bepaalde soberheid/ terughoudendheid zodat je jezelf de ruimte biedt om kansen/ mogelijkheden te zien en daardoor de koers te laten bepalen.

Soms zijn er weinig woorden of acties nodig om het "spel" op juiste wijze te spelen. Wanneer het spel beheerst wordt kan men veroorloven om defensief en afwachtend te zijn. Voetbal is niet mijn ding en zal door mij dan ook niet snel als vergelijking betrokken worden, maar hier gaat de vergelijking op. Vandaar het eerdere citaat van Johan Crujff. Wanneer een wedstrijd geen opening biedt om rechtstreeks op het doel af te gaan en de wedstrijd te spelen zoals deze gewoonlijk gespeeld wordt, dan is het zaak om de bal onder controle te houden en de situatie te overzien, zodat er meer tijd is om te kijken hoe het spel met succes gespeeld kan worden. Er wordt gevoetbald, er is beweging maar geen spektakel. Kansen worden afgewacht.

Dit illustreert, naar mijn mening, de positie van De Eburon en het verschil tussen passiviteit en stilte/ rust. Deze strategie is geen garantie op succes, maar voorkomt onbezonnenheid en toont respect voor de vaardigheden die nodig zijn om überhaupt succesvol te kunnen zijn. De positiviteit over de kansen van alle ontwikkelingen is soms moeilijk vast te houden, maar is de enige mogelijkheid om aansluiting te blijven vinden bij de zorgmarkt. Het belangrijkste doel in het strategisch beleid van De Eburon is dan ook te behouden wat is bereikt in de opbouw van een passend aanbod van begeleiding voor onze doelgroep, en gelijker tijd kritisch te kijken naar de vorm waarin deze wordt geboden.

Alles wat eerder door mij in, met name, de jaarverslagen is geschreven, is niet achterhaald of van minder belang voor het werk dat we doen. Het thema van 2014, zoals beschreven in het jaarverslag 2013, kunnen we met het nieuwe jaar niet afsluiten waar het gaat om het beleid gericht op de toekomst van De Eburon. Ook andere thema's als methodische innovatie en samenwerking zijn nog steeds actueel.

Vanwege het ontbreken van een duidelijke context is er in het strategisch beleid van De Eburon dan ook weinig tot niets veranderd. Ook op andere beleidsterreinen is er weinig veranderd voor zowel De Eburon als organisatie, als voor haar cliënten. Wel merken we een verharding in de zorgmarkt. Een vorm van zakelijkheid die voorbij gaat aan vraag, maatschappelijke context en medeleven. Welzijn lijkt minder een recht voor ieder individu en de inzet van hulpverlening lijkt meer systeem-/ maatschappij gericht. Een verschuiving van individualisme naar collectivisme!?

Een dergelijke verschuiving kan zowel de maatschappij als het individu bewuster maken van haar inspanningsverplichtingen, maar gelijker tijd bestaat er de valkuil voor ongevoeligheid. Kritiek op zorgaanbieders en de zorgmarkt in zijn algemeenheid lijkt toe te nemen en De Eburon is daar niet ongevoelig voor. Tevredenheid van zorgvragers en maatschappelijke meerwaarde zijn voor De Eburon belangrijke drijfveren voor de inspanningen die worden geleverd.

Ontredding / verslagenheid en passiviteit vormen echter niet de weg om tot inzicht te komen. Veerkracht en flexibiliteit zijn onontbeerlijk, wanneer je ambitieus en gedreven bent. Een tussenvorm van deze uitersten is bezinning in stilte en met creativiteit, waarbij wordt vertrouwd op eigen intuïtie.

Een woelige zee wordt eens kalm.

Een bosbrand is eens uitgewoed.

Op elke ramp volgt stilte en herstel.

Deng Ming-Dao, Chinees auteur, filosoof en vechtkunstenaar

Ondernemen is, naar mijn mening dan ook geen exacte wetenschap, maar vooral een intuïtieve aangelegenheid, waarbij zorgvuldig moet worden geluisterd naar de doelgroep die je bedient en moet worden gekeken naar de context waarin deze diensten worden aangeboden. Daarnaast is het onderscheidend vermogen een factor die de positie van een onderneming positief versterkt. Het is leuk om te vermelden dat ondergetekende om die reden genomineerd is geweest voor ondernemer van het jaar 2014, in de gemeente Bergeijk.

Dat dit uiteindelijk niet heeft geleid tot toekenning van deze titel is jammer, maar maakt het gevoel van waardering niet minder. De presentatie die, door mij, tijdens deze avond gegeven is over onze onderneming(en) heeft veel positieve reacties opgeleverd.

De intuïtieve geest is een godsgeschenk, en het rationeel verstand een trouwe dienaar. We hebben een maatschappij die de dienaar vereert en het geschenk is vergeten.

Albert Einstein, Duits-Zwitsers-Amerikaanse theoretisch natuurkundige en uitvinder.

Het is aan mij om hier, ondanks de stilte en de ontbrekende context, een afweging te maken over dat wat relevant is en wat niet en zo iets te zeggen over de zin en de onzin van ontwikkelingen en gebeurtenissen. Zo komt het dat, u hier voornamelijk in de ik-vorm leest en elders weer over wij en ons. Dit geeft echter de processen goed weer. Uiteindelijk wordt het beleid door het gehele team vorm gegeven en gedragen.

Ik hoop dan ook dat u de moeite neemt om verder te lezen en ons daarna een reactie wil geven op de inhoud. Dit jaarverslag dient uiteindelijk geen ander doel dan te informeren, feedback te ontvangen en te reflecteren, zodat er kan worden gewerkt naar optimale kwaliteit en bewustzijn. Voor aanvulling en context bij dit verslag kunt u eventueel het jaarverslag 2013 lezen, welke van onze website te downloaden is.

Theo Smeulders

Bergeijk, 28 december 2014.

De stilte is de slaap die de wijsheid voedt.

Francis Bacon, Engels filosoof en Staatsman 1561 – 1626

1. Visie – Missie

Visie

De Eburon laat zich leiden door haar visie. In haar visie komen haar drijfveren tot uiting en worden zowel haar werkwijze als haar beleidskeuzes bepaald. Visie is dan ook een veelomvattend begrip en behelst onder andere een visie op werkwijzen, een maatschappijvisie en een mensvisie.

Met betrekking tot haar werkwijze dient deze visie om zich te beschermen tegen dogmatische opvattingen over zorg en begeleiding, en om zich toe te rusten met een vermogen, beschouwend en analytisch om te gaan met verworven kennis en inzichten, die niet per definitie een product zijn van De Eburon. Aan de hand daarvan kunnen medewerkers komen tot een weloverwogen benadering van de hulpvraag. De visie van De Eburon is dan ook, evenals haar werkwijzen, niet dogmatisch.

Het is bedreigend wanneer inzichten en verworvenheden op het gebied van kennis en ervaring worden genegeerd, ofwel verlaten wanneer men streeft naar innovatie. Vanuit de visie van De Eburon, moeten we hier terug grijpen op het Kaizen. Ontmantelen tot op de basis en kritisch oordelen over de stabiliteit en efficiëntie van deze basis. Een nieuwe en degelijke constructie kan immers alleen overeind blijven op een solide fundering. Een nieuwe constructie waarvoor bij oprichting het renovatieplan reeds klaar ligt, kan nooit het doel zijn van een omvangrijke hervorming zoals die zich nu voltrekt. De Eburon doet dit ook op organisatieniveau, hetgeen op zich al een omvangrijke en inspannende operatie is.

Terugkeer tot de wortels, dat is stilte.

Men noemt dat: terug naar het wezenlijke.

Lao – Tse, Chinees filosoof +/- 600 v.C.

De basis in de uitgangspunten van De Eburon en de daar uit voortvloeiende werkwijze wordt door zowel De Eburon, als haar cliëntèle en externe partijen als constructief en efficiënt ervaren. Terug gaan naar deze basis betekend inzichtelijk maken wat deze basis behelst. Wij zijn ambitieus genoeg om verder te gaan dan deze basis waar het processen verlicht en welzijn vergroot, maar zonder dat visie en uitgangspunten worden gewijzigd zal daarmee het bewustzijn voorgoed veranderen.

Missie

De Missie van De Eburon is om in haar aanbod en werkwijze onderzoekend en innovatief te zijn en daarmee bij te dragen in de ontwikkeling van methodieken, die beter aansluiten bij de begeleidingsbehoefte van jongeren/ jong volwassenen. Dit houdt in dat werkwijzen soms een experimenteel karakter hebben. Het aanbod sluit aan bij de begeleidingsbehoefte, maar de manier waarop dit aanbod gebracht wordt is essentieel voor de inzet/ motivatie van de deelnemer en daarmee het resultaat.

De missie van De Eburon is echter tweeledig enerzijds is deze geënt op de overtuiging dat een ieder recht heeft op een leven in welzijn, en anderzijds heeft dit een maatschappelijke context en ligt ook daar een grote verantwoordelijkheid.

Het onderzoekend-, innovatieve karakter van De Eburon richt zich dan ook op de balans van deze maatschappelijke verantwoordelijkheid en de zorg voor de cliënt, waarbij de vorm zeker aansluiting dient te vinden bij de maatschappelijke context.

2. Beleid en organisatie in thema's

2.1. Algemeen

De Eburon is als organisatie een concept met vele facetten. Het enige wat orde schept in de hoeveelheid aan activiteiten en onderwerpen waar onze aandacht naar uitgaat, is visie en focus. Een beschrijving van deze thema's zijn dan ook geënt op deze visie en focus. Ontwikkelingen worden verderop in dit verslag gekoppeld aan de activiteiten.

2.2. Arbeid

Arbeid zal een belangrijk thema zijn/ blijven in de toekomst van hulpverlening in zijn algemeenheid. Het staat voor onafhankelijkheid en is daarmee met uiteenlopende motivaties een thema voor veel organisaties en instanties. Ook voor De Eburon is het een belangrijk thema. Voor De Eburon is arbeid een thema dat een brug slaat met alle andere relevante thema's binnen haar dienstverlening en een thema waarin de kracht van De Eburon het best tot uiting komt.

Het participeren op de arbeidsmarkt heeft meerdere functies dan enkel het verwerven van een inkomen. De module arbeidstoeleiding en dagbesteding van De Eburon is dan ook vooral gericht op de sociale vaardigheden en de executieve vaardigheden die essentieel/ voorwaardelijk zijn om duurzaam op de arbeidsmarkt te kunnen participeren.

De Eburon heeft een bijzondere focus op dit thema. Nieuwe initiatieven zullen allen een semi commercieel karakter krijgen, om een betaalbare vorm van zorg/ begeleiding te realiseren. In het verleden hadden dergelijke initiatieven de schijn tegen van uitbuiting of op zijn minst belangenverstremgeling. Dit laatste moet worden voorkomen, ondanks dat initiatieven met een dergelijk karakter uit nood geboren zullen worden. Een nood die deugd doet, omdat het een reëlere context voor arbeidstoeleiding zal zijn. Productiedruk mag echter niet prioriteren boven het belang van inhoudelijke begeleiding die een meer algemeen vormend karakter zal hebben dan een reguliere stage. Leerrendement gaat daarmee ook niet verloren, wanneer er voor een andere branche gekozen wordt.

2.3. Educatie & Vorming

Educatie & Vorming is een thema dat lijkt te gaan behoren tot de luxe binnen de hulpverlening. Educatie gericht op arbeid zal haar aandacht blijven houden, maar educatie gericht op vorming en zelfverwezenlijking lijkt van ondergeschikt belang te worden en het nut ervan lijkt onderbelicht te raken, waar het de meerwaarde voor zelfstandigheid en zelfredzaamheid betreft.

2.4. Zelfstandigheid/ Zelfredzaamheid

De Eburon ziet zelfstandigheid en zelfredzaamheid nog steeds het meest essentiële doel van begeleiding. Het is dan ook in zowel dagbesteding en arbeidstoeleiding als in woonbegeleiding het thema waar alles om draait. Hulpvragers zijn vaak weerbaarder en zelfredzamer dan zij beseffen.

De zorgcultuur heeft zich veelal schuldig gemaakt aan overname van de regie en heeft daarmee afhankelijkheid van hulpvragers gecreëerd. Deze afhankelijkheid slaat soms door naar consumptiegedrag, waarbij zelfstandigheid en zelfredzaamheid selectief functioneert en ondersteuning of overname als een vanzelfsprekendheid wordt gezien. In de begeleiding van hulpvragers op de wijze waarop De Eburon deze benaderd wordt op veel weerstand gestuit, wanneer deze ondersteuningseis wordt weerlegd.

Wat De Eburon hierin onderscheid ten opzichte van de andere aanbieders van ambulante zorg is ook hier het kleinschalige en eigenzinnige karakter van De Eburon, waardoor wij flexibel en onbevooroordeeld een casus kunnen aangaan. De benadering van de hulpvraag is kenmerkend voor De Eburon en zal voor hulpvragers een duidelijke keuze zijn. Onderscheidend zijn ook de mogelijkheden die bestaan tot arrangementen met daarin bijvoorbeeld de module arbeidstoeleiding, in combinatie met andere modules als begeleid wonen of ambulante woonbegeleiding. De Eburon creëert mogelijkheden op maat en is dan ook in staat om ook in de eigen omgeving van de cliënt, intensieve begeleiding te bieden.

2.5. Meetbare kwaliteit

Kwaliteit is lastig te meten. Resultaatmeting is de enige manier. Resultaten worden onderscheiden in tevredenheid, toename van vaardigheden en zelfredzaamheid en het behalen van vooraf bepaalde doelstellingen. Hiervoor ontbreken uniforme en geijkte instrumenten. De Eburon meet tevredenheid desondanks in een klanttevredenheid-onderzoek en een ketenpartneronderzoek. Toename van vaardigheden en zelfredzaamheid worden getoetst aan de hand van respectievelijk competentieprofielen en de zelfredzaamheidsmatrix van de GGZ.

2.6 Kwaliteitszorg

Een belangrijk wapenfeit voor 2014 ten aanzien van kwaliteitszorg is, dat wij zijn overgestapt naar de kwaliteitsnorm voor de sector zorg & welzijn, de NEN-EN 15224:2012. In januari van dit jaar zijn wij hiervoor gecertificeerd. Deze kwaliteitsnorm kent een breder aandachtsgebied en is eenzelfde norm als voor de grote(re) instellingen. Eerlijkheid gebiedt mij hier te zeggen dat deze norm op het randje balanceert van het werkbaar en daarmee het toelaatbare. De Eburon streeft naar kwaliteit, maar is wars van formulieren en protocollen die geen directe meerwaarde hebben voor de organisatie en/ of het hulpverlening-proces. Kwaliteitszorg moet geen kwestie worden van schoolse methoden, maar van een bewustzijn en aanpak die past bij een organisatie. Wanneer er teveel tijd gaat zitten in het aantonen van processen en daardoor de kwaliteit van deze processen geweld wordt aangedaan, dan moeten wij op de rem trappen. Vooralsnog heeft deze norm een meerwaarde voor De Eburon als organisatie.

De Eburon heeft ook in 2014 weer haar doelstellingen op het gebied van kwaliteitszorg ruimschoots behaald. De faciliteiten van De Eburon voldoen aan de norm volgens de voorschriften op het gebied van veiligheid en functionaliteit.

De uitkomsten van de klanttevredenheidsonderzoeken zijn positief en bevestigen de goede weg van De Eburon. Alle keurmerken, certificaten en controles op het gebied van kwaliteitszorg zijn ook in 2014 weer met een jaar verlengd.

Toch zien wij geen enkele reden om achterover te leunen. Kwaliteitszorg is een doorlopend proces en tevredenheid een zeer kwetsbaar begrip. Voor De Eburon is het een doorlopend streven om kwaliteit te verbeteren.

2.7. Financiering

Op dit moment wordt 95% van de, door De Eburon, geleverde zorg nog vanuit de AWBZ gefinancierd. De AWBZ kent twee financiële stromen om afgenomen zorg/ begeleiding te financieren, middels het persoon gebonden budget (PGB) of middels zorg in natura (ZIN). En ondanks de veel gehoorde opmerking dat enkel door ZIN gefinancierde instellingen, AWBZ zorg leveren, is het zo dat ook het PGB enkel wordt verstrekt op een door het centraal orgaan zorgindicaties (CIZ) afgegeven AWBZ indicatie. Hoe dan ook zal een deel van de diensten van De Eburon vanaf 2015 door de WMO en niet uit de AWBZ / WLZ gefinancierd worden.

De onzekerheid over de toekomst van de zorgmarkt en haar financiering dwingt ook De Eburon om een flexibele schil van kosten te creëren, zoals de trend laat zien bij meer bedrijven. Dit betekent dat er meer gewerkt gaat worden met flexibel personeel en flexibele woonruimte, om kosten gelijkmatig te kunnen laten afnemen met afnemende inkomsten.

De Eburon heeft daarnaast inkomsten uit semi-commerciële activiteiten gekoppeld aan Landschapsakker De Oude Belg. Moestuin verkoop, Horeca en het aanbod van (re)creatieve activiteiten leveren extra inkomsten op om de “extra's” in de hulpverleningstrajecten te kunnen bieden. De Eburon biedt dan ook meer dan de minimale norm die gesteld wordt vanuit het zorgkantoor.

3. Focus

Op dit moment wordt focus belangrijker geacht dan een toekomstvisie. De focus lag in 2014 en ligt voor nu en de rest van 2015 op de basis. Die basis is op de eerste plaats/ laag de oorspronkelijke motivatie en missie – visie waarmee het in 2006 begon. De tweede laag bestaat uit de eerder genoemde onderdelen; Doelgroep en -stellingen, producten/ modules en de basisfaciliteiten. Een derde laag zou de context moeten zijn, waarin De Eburon haar aanbod plaatst. Deze context bestaat op dit moment op een mix van het bestaande en de ingrijpende hervormingen die beide ingrediënten zijn van de status quo. Deze status quo maakt lange termijn beleid en toekomstvisie onmogelijk zo niet onzinnig. Zinnig is een focus op een niet aflatende verantwoordelijkheid en ontwikkelingen die de context beïnvloeden.

Het beschrijven van een toekomstvisie op dit moment zou niet meer zijn dan het uiten van de wens om een helder gedefinieerde bijdrage te mogen blijven leveren aan de ontwikkeling van hulpvragers uit de doelgroep van De Eburon. Met het uitgangspunt, dat de vergoeding voor deze bijdrage door de overheid wordt versoberd en dat tevens de toegang tot deze hulpverlening zal worden beperkt voor ogen, ligt de focus op de minimale norm die De Eburon hanteert om haar bijdrage ook van meerwaarde te kunnen laten zijn.

Terug naar het verleden,
een verjongingskuur waarin het heden geen toekomst ziet.
Aart Kok, Nederlands dichter 1921-2009

4. Meerwaarde

De Meerwaarde van het bestaan van De Eburon is naar mijn mening de unieke rol die zij vervult in het totaalaanbod en eigenzinnige koers die wordt gevaren. Deze eigenzinnige koers, maakt dat er succesvol kan worden gewerkt met mensen die elders de aansluiting missen.

Eigenzinnig is niet eigenwijs en zeker niet arrogant. Het betekent vooral dat wij het lef hebben om onze weg te zoeken via de niet gebaande paden. De Eigenzinnigheid van De Eburon maakt het ons mogelijk om buiten kaders te denken en om vanuit het beeld van de ideale situatie, vanuit een reëel perspectief, aan het werk te gaan. Deze ideale situatie vraagt soms ook grote inspanningen en soms zelfs offers van de hulpvrager. Andersom wordt er vaak gewerkt vanuit mogelijkheden en onmogelijkheden om aan een vraag te kunnen voldoen. Hier is het systeem en niet de hulpvrager bepalend voor het resultaat.

Sommige hulpvragers hebben geen baat bij een voorspelbare aanpak die enkel vraaggericht is. Een vraag gestuurde integrale aanpak is soms nodig. Een aanpak waarbij alle bedreigingen voor een zelfstandig leven in welzijn onder de aandacht worden gebracht. Hierbij past een begeleiding stijl die voorwaarden stelt aan de hulpvrager en die soms erg confronterend kan zijn, maar die mensen weerbaarder, evenwichtiger en zelfredzamer maakt.

Dit aanbod past vooral bij een specifieke doelgroep, die door hun externaliserende gedrag niet tot inzichten kunnen komen die leiden tot de gewenste veranderingen in hun toekomstperspectief.

Dit gedrag is vaak aanleiding tot een aanpak die conflict vermijdend is, en welke niet doordringt tot de kern van de problematiek. Het ongewenste gedrag leidt soms tot een situatie waarin de zorg buitenspel wordt gezet door de hulpbehoevende of andersom, vaak met verregaande maatschappelijke consequenties. De Eburon vervult hierin ook een maatschappelijke taak en een preventieve taak.

De Eburon hecht er waarde aan om haar taak duurzaam uit te voeren en zoekt daarom mee naar duurzame oplossingen voor de hindernissen die in dit veranderingsproces worden ervaren. Medewerkers van De Eburon leveren allen een bijdrage aan de ontwikkeling van instrumenten, methodieken en begeleidingsvormen die voldoen aan deze duurzaamheidsnorm. Deze norm is gericht op duurzame verandering c.q. verbetering van leefomstandigheden en zelfredzaamheid, en niet enkel (tijdelijk) oplossen van problemen. Uiteraard wordt daarbij gebruik gemaakt van maatschappelijke voorzieningen die evenwel een duurzaam karakter hebben en die voor langere termijn ondersteuning bieden bij de zelfstandigheid en zelfredzaamheid van cliënten.

De Eburon is bovendien een flexibele organisatie, welke vanuit het oogpunt van een gezamenlijk belang in staat is om constructief samen te werken en zich te verbinden aan een gezamenlijke aanpak. Dit maakt De Eburon tot een effectieve schakel in de keten.

5. Activiteiten in ontwikkelingen

De activiteiten van De Eburon zijn onder te verdelen in vier hoofdactiviteiten; begeleiding, agrarische activiteiten, Horeca en activiteiten op het gebied van cultuur, recreatie en toerisme. Alle activiteiten zijn zo ingericht dat deze een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de geboden begeleiding aan jongeren en jong volwassenen.

5.1. Begeleiding

De begeleiding is ook weer onder te verdelen in drie hoofdactiviteiten/ modules; woonbegeleiding, arbeidstoeleiding/ dagbesteding en ambulante begeleiding.

5.1.1. Woonbegeleiding

Op het gebied van woonbegeleiding heeft De Eburon haar beleid aangepast. Het is nog steeds een streven naar een begeleidingstraject dat kan worden geboden vanaf de eerste stappen gericht op zelfstandig wonen tot aan het daadwerkelijk zelfstandig wonen. In deze context kan er, met inbegrip van de ambulante begeleidingsvorm, sprake zijn van langdurige begeleiding. De Eburon wil echter terug naar de intensieve, maar afgebakende begeleidingstrajecten in woningen van De Eburon.

Op dit moment heeft De Eburon de beschikking over zes woon(trainings)plekken, die allen bezet zijn. Daarnaast heeft De Eburon, afhankelijk van beschikbaarheid, de mogelijkheid om zelfstandige woonunits in te zetten in de omgeving van de hoofdlocatie.

5.1.2. Arbeidstoeleiding en dagbesteding

Deelname aan arbeidstoeleiding en dagbesteding is in de tweede helft van 2014 gestegen. Met een bezetting van acht deelnemers in deze trajecten is de capaciteit op de hoofdlocatie benut. De Eburon is in gesprek met externe projecten over participatie, waarmee de capaciteit kan worden uitgebreid. Ik kan hier niet meer dan de wens uitspreken dat er in 2015 meer duidelijkheid komt in deze en dat de capaciteit kan worden verdubbeld.

Waar in 2010 de dagbesteding een overbodig aanbod bleek te zijn geworden, lijkt nu de vraag om arbeidsservaringsplaatsen toe te nemen. Arbeidstoeleiding is een activiteit die, voor De Eburon, reeds in 2012 een vlucht heeft genomen.

In 2012 realiseerde De Eburon een nieuw leerwerkbedrijf met Landschapsakker De Oude Belg en onderscheidde zich hiermee van veel andere aanbieders van dagbesteding. Onze focus op het gebied van arbeidstoeleiding en dagbesteding zal door de huidige ontwikkelingen nog scherper zijn.

De Eburon zet zich in voor duurzame oplossingen. Het uitgangspunt hierbij is, dat mensen een basis uitrusting nodig hebben om zich op de arbeidsmarkt staande te kunnen houden. Hierbij wordt niet enkel gekeken naar specifieke arbeidsvaardigheden. Hierin onderscheidt De Eburon zich van organisaties die enkel focussen op het verkrijgen van een dienstbetrekking.

Daarnaast wordt hierbij ook gekeken naar een branche specifieke uitrusting, die is geënt op het *eisenprofiel van de specifieke functie (*profiel schets uit de MELBA methodiek).

Het personeel van De Eburon is ook in 2014 weer geschoold om de MELBA methodiek toe te passen, welke begeleiding doelgericht - en ontwikkelingen inzichtelijk maakt.

Job coaching is een waardevolle vervolgstap in het realiseren van een duurzame dienstbetrekking. Een behoefte waarin De Eburon eveneens kan en wil voorzien.

5.1.3. Ambulante begeleiding

De markt van ambulante begeleiding lijkt verzadigd, zelfs al is de verwachting dat de vraag naar deze vorm van begeleiding zal toenemen. De Eburon is, als zorgboerderij in oorsprong, een zorgaanbieder geweest die niet in het lijstje van opties voor ambulante begeleiding voor kwam. Ambulante begeleiding, door De Eburon geboden, had dan ook altijd het karakter van begeleide instroom en/ of nazorg. Wij zien echter een toenemende interesse in ambulante begeleiding vanuit De Eburon. De mogelijkheid en meerwaarde die De Eburon biedt met een arrangement van arbeidstoeleiding en ambulante (woon)begeleiding wordt vaker gezien als de oplossing om een impasse te doorbreken en ontwikkeling op gang te brengen.

Gezien de ontwikkelingen verwachten wij een toename van de vraag om ambulante begeleiding. De Eburon zal zich hierbij vooral focussen op de Kempengemeenten; Bergeijk, Eersel, Bladel en Reusel en de meer stedelijke gebieden Valkenswaard en Veldhoven. In 2014 hebben wij nog slechts één cliënt in een gecombineerd aanbod, maar lopen er meerdere aanvragen voor het geboden arrangement.

5.2. Agrarisch

Op het terrein van De Eburon (landschapsakker De Oude Belg) vinden tal van agrarische activiteiten plaats. Voor een deel zijn deze bedoeld om zelfvoorzienend te zijn in voeding voor zowel het aanwezige vee, de woonvoorzieningen en de Horeca. Het biedt daarnaast een leerzame activiteit voor deelnemers aan de modules dagbesteding en arbeidstoeleiding, en aan onder andere leerlingen van de basisschool. Met de realisatie van landschapsakker De Oude Belg in 2012 is de functionaliteit van deze activiteit uitgebreid en wordt deze gedeeld met bezoekers. Voor recreatieve bezoekers van de landschapsakker biedt het een kijkje in de agrarische sector waarvan, hoewel kleinschalig, een grote diversiteit gepresenteerd wordt.

5.3. Horeca

In april 2012 is op initiatief van De Eburon, Landschapsakker De Oude Belg geopend. Dit is de nieuwe naam voor het terrein dat sinds 2006 al dienst deed als het terrein voor dagbesteding. Arbeidstoeleiding was echter een module welke een logisch gevolg was op de start van woonbegeleiding in 2010. Met De Oude Belg heeft De Eburon beschikking over een heus leerwerkbedrijf.

De spil van dit leerwerkbedrijf is de Horecagelegenheid, welke goed bezocht wordt. Ook buiten het toeristenseizoen weten mensen ons te vinden als vertrekpunt voor hun wandeling of als rustpunt tijdens hun wandeling. Ook de belangstelling van bedrijven voor teamuitjes, vergaderingen, trainingen en die van anders samengestelde groepen voor één van de arrangementen van De Oude Belg neemt toe.

Om aan deze toenemende vraag tegemoet te komen en het commerciële karakter te verhogen liggen er reeds concrete plannen voor uitbreiding van deze Horeca. Het oorspronkelijke plan zal echter gefaseerd uitgevoerd worden, nadat bestemmingsplannen zijn gewijzigd en vergunningen verkregen. In 2014 – 2015 zal een eerste fase van dit plan worden gerealiseerd door de bouw van een activiteitenruimte en de aanleg van een zand en water speelelement.

Cliënten kunnen in de Horeca en/ of Recreatie werkervaring opdoen en bij interesse een opleiding gaan volgen, waarvoor zij hun stages kunnen doorlopen in de beschermde werkomgeving van De Eburon.

5.4. Cultuur, Recreatie & Toerisme

In 2015 zal ook de exploitatie van Landschapscamping De Kleine Witrijt in volledigheid bij de familie Smeulders komen te liggen. Tot op heden was hier sprake van een maatschap, waardoor er feitelijk niets veranderd aan de verwevenheid met de activiteiten van De Eburon. De feitelijke exploitatie en het onderhoud zullen echter meer een aanbod gaan vormen voor de module arbeidstoeleiding.

Culturele- en recreatieve activiteiten vormen een onderdeel van de exploitatie van Landschapsakker De Oude Belg. De Oude Belg is gelegen in een toeristisch gebied en er vinden vanuit de lokale- en regionale overheden inspanningen plaats om het toerisme een nieuwe impuls te geven.

Eén van de ontwikkelingen die is geïnitieerd door de provincie, is de komst van een dertigtal natuurpoorten in Brabant. Natuurpoorten zijn feitelijk toegangspoorten tot specifieke natuurgebieden in de vorm van Horecagelegenheden die gesitueerd zijn aan de fiets- en wandelroutes door dat gebied. De locatie van Landschapsakker De Oude Belg is gelegen in het gebied De Witrijt, welke is aangewezen als natuurpoort. Deze ontwikkeling moet de toestroom van bezoekers bevorderen en is een impuls voor zowel de Landschapsakker als de Landschapscamping. Op 1 november 2014 is deze natuurpoort officieel geopend.

6. Strategische koers

De strategie gericht op de toekomst van de zorg is het thema van dit verslag en desondanks of juist daarom is hier niets toe te voegen aan het verhaal. Kort samen gevat is het zo dat De Eburon meer de nadruk zal leggen op arbeidstoeleiding en dagbesteding en meer op de combinatie van deze begeleidingsmodule met ambulante begeleiding. Dit is meer een streven dat verband houdt met de ontwikkelingen op de zorgmarkt, dan een gericht doel. Op dit moment kan De Eburon zich enkel als zodanig profileren.

Als er al sprake is van een strategische koers, dan is deze gericht op de onafhankelijkheid van Landschapsakker De Oude Belg als leerwerkbedrijf, om hiermee ook de afhankelijkheid van de overheid te beperken voor de geboden leerwerktrajecten.

**Je kunt de windrichting niet beïnvloeden,
maar je kunt wel je zeilen bijstellen.**

(Frans gezegde)

7. Personeelsbeleid

Vanwege een afnemende bezetting in de zorgwoningen in de eerste helft van 2014 werden de personeelskosten te hoog. Bewust van het feit dat De Eburon zich zal moeten gaan bedienen van een flexibele schil van arbeidskrachten zijn twee medewerkers van de loonlijst gehaald. Eén medewerker na het verlopen van de arbeidsovereenkomst en één medewerker door het contract open te breken met wederzijds goed vinden. Beide medewerkers zijn gekwalificeerd en deskundig en wordt om die reden de mogelijkheid geboden om voor De Eburon te werken op basis van een flexibele overeenkomst.

Het vaste team van De Eburon is daarmee gereduceerd tot drie medewerkers. Het totale team van medewerkers inclusief Horeca bestaat uit zes medewerkers.

8. Kwaliteitsbeleid

8.1 Kwaliteitmanagementsystemen

Kwaliteitmanagementsystemen zijn een instrument om de aandacht voor kwaliteit per onderdeel te sturen. De kwaliteitsnorm bepaald min of meer de aandachtsgebieden en hoe gedetailleerd deze worden gevolgd. Het is geen volledig dekkende garantie voor kwalitatieve zorg/ begeleiding, zoals vaak wordt gesteld, maar het ondersteund wel de meetinstrumenten die deze kwaliteit inzichtelijk maakt.

In 2013 is bij het vervallen van de eerste certificatieperiode van drie jaar HKZ/ ISO, gekozen voor een opschaling van de ISO norm. Er is op het moment van hercertificering gekozen om de norm voor kleinschalige zorgaanbieders te verlaten en ons op het gebied van kwaliteit zorg te laten meten met de grotere zorgaanbieders in de sector zorg & welzijn. De nieuwe norm draagt de titel; NEN-EN 15224:2012 sector zorg & welzijn – Kwaliteit managementsystemen gebaseerd op de Europese norm

ISO 9001:2008. De certificering van De Eburon voor deze norm, door TUV NORD, heeft in maart 2014 plaats gevonden.

De Eburon is tot 2014 lid geweest van de brancheorganisatie Federatie Landbouw & zorg. Deze organisatie heeft De Eburon geroyeerd, omdat zij niet het kwaliteitsstelsel voor zorgboerderijen wil hanteren.

De NEN-EN 15224:2012 norm voor de sector zorg & welzijn is uitgebreider en overstijgt de norm voor zorgboerderijen. Dit ontslag stuit bij ons dan ook op veel onbegrip en illustreert naar mijn mening hoe het spel gespeeld wordt. Wanneer overkoepelende organisaties niet meer hun norm kunnen opleggen en daarmee aan zorgaanbieders kunnen verdienen, dan komen de werkelijke belangen van dergelijke organisaties op de voorgrond.

De kernbegrippen van kwaliteitszorg op De Eburon zijn communicatie, dienstbaarheid, zorgvuldigheid, taakgerichtheid en doelgerichtheid. Kwaliteitszorg is daarmee een doorlopend proces en een verantwoordelijkheid van iedere medewerker van De Eburon. Het kwaliteitsbeleid vormt daarvoor het kader.

8.2 Klanttevredenheid

Dit kwaliteitsbeleid genereert een aantal kwaliteitsdoelstellingen, zoals een minimumscore van 7 op de schaal van 1 tot 10 met het klanttevredenheidsonderzoek en een positief oordeel van de ketenpartners. Deze tevredenheidsonderzoeken worden één maal per jaar uitgevoerd onder ouders/ de sociale omgeving van deelnemers en onze ketenpartners.

Voor de meting van tevredenheid onder deelnemers/ cliënten is in samenspraak met deze deelnemers/ cliënten gekozen voor een maandelijkse evaluatie, waaraan een mondelinge terugkoppeling verbonden is. Op deze manier kunnen individuele zaken gescheiden worden van algemene zaken en kan er adequaat gereageerd worden. Vragen zijn gericht op onder andere; informatie en communicatie, inspraak, ontwikkeling en beleving.

Vervolgens worden een drietal punten gegeven tussen 1 en 10 om een “overall” beeld te waarden. Dit gebeurt voor de module werken bij De Eburon, de module wonen bij De Eburon en voor de kwaliteit van begeleiding. De gemiddelde scores over 2013 zijn als volgt;

Module werkbegeleiding;	een 8,3
Module woonbegeleiding;	een 8,1
Kwaliteit trajectbegeleiding;	een 8,3

Ouders

8.3 Geschillen- en Klachtenregeling

Met het uittreden van De Eburon bij de federatie Landbouw & Zorg is ook de klachtenregeling veranderd. De klachtencommissie is nu gesitueerd in een landelijke klachtencommissie van LKGZ (landelijke klachtencommissie gezondheidszorg). De nieuwe klachtenregeling en –procedures zijn te downloaden op de website.

De klachtenregeling wordt tevens meegenomen in het introductie- en inwerkplan van zowel deelnemers als medewerkers.

Er is, net als in voorgaande jaren, in 2014 geen gebruik gemaakt van de klachtenprocedure die De Eburon hanteert. Informele klachten zijn serieus behandeld en hebben in sommige gevallen geresulteerd in verbetervoorstellen. Deze verbetervoorstellen worden waar gewenst in het beleid van De Eburon verwerkt.

8.4 Hygiëne en veiligheid

Hygiëne en veiligheid behoren ook tot het kwaliteitsbeleid. Deze kennen echter twee aspecten van kwaliteit. Enerzijds zijn hygiëne en veiligheid een gevoel en worden daarom gemeten in het klanttevredenheidsonderzoek. Anderzijds zijn hygiëne en veiligheid fysieke resultaten van het kwaliteitsbeleid. De resultaten worden jaarlijks gemeten en periodiek getoetst door uitvoering van een risico inventarisatie en evaluatie (RI&E). Dit levert actiepunten op die vervolgens in een plan worden uitgewerkt.

Er zijn tal van maatregelen getroffen op het gebied van brandveiligheid en arbeidsomstandigheden, waarmee aan meer dan de eisen van de wet wordt voldaan.

De werkwijze en activiteiten worden ondersteund met protocollen die helpen om adequaat om te gaan en te reageren op de risico's tijdens de uitvoering.

Mede dankzij alle voorzieningen en maatregelen heeft zich afgelopen jaar één incident voorgedaan, als gevolg van onoplettendheid op de werkvloer. Het incident had licht lichamelijk letsel tot gevolg waardoor geen ziekteverlof diende te worden opgenomen.

Het incident is direct gemeld en de preventieve en / of corrigerende maatregelen werden na een incidentbespreking verwerkt.

In 2014 zijn ook weer alle gereedschappen gekeurd en waar nodig vervangen of gerepareerd bij de jaarlijkse VCA keuring. Blusmiddelen zijn gekeurd en waar nodig vervangen. Alle deelnemers en begeleiders op De Eburon hebben deelgenomen aan de jaarlijkse themadag Arbo en Veiligheid en alle medewerkers zijn voor hun BHV diploma geslaagd.

De werkkleding van deelnemers wordt door De Eburon verstrekt en voldoet aan de eisen van de Arbowet. De Eburon ziet hierbij verder toe op kledingvoorschriften vastgelegd in het huisreglement, bewassing/ hygiëne, comfort en het juist gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen.

9. Privacy beleid en bejegening

Een goede begeleiding gaat samen met duidelijke afspraken omtrent privacy en een respectvolle, maar effectieve bejegening. Afspraken hierover zijn vastgelegd in onder andere de huisregels & omgangsvormen en het privacyreglement.

In het privacyreglement staat hoe er met persoonlijke informatie wordt omgegaan. Hierbij is de wet bescherming persoonsgegevens leidend. In de praktijk is het zo, dat voor iedere deelnemer een papieren dossier wordt aangelegd. Dit dossier staat in een afgesloten kast opgeborgen, welke alleen toegankelijk is voor begeleiders. Het dossier is echter te allen tijde ter inzage beschikbaar voor ouders en/ of deelnemers. Naast het papieren dossier wordt sinds 2011 ook een digitaal dossier gebruikt. Deze dossiers zijn onderdeel van het cliëntvolgsysteem, waarin ook rapportages worden aangemaakt. Niets uit deze dossiers kan worden gedupliceerd en toegang kan worden afgeschermd. Dit wordt geregeld via de directie. Alle gegevens in dit programma (Qurentis) worden om veiligheidsredenen opgeslagen op een externe server van de programmabeheerder. Hier zijn de gegevens optimaal beschermd tegen misbruik.

Bejegening is eveneens vastgelegd in een aantal formele documenten, naast de huisregels & omgangsvormen, zoals de protocollen 'omgaan met ongewenste intimiteiten' en 'omgaan met agressie'. Daarnaast worden werknemers gehouden aan wet en regelgeving, beroeps- en gedragscodes, zoals die in deze branche gelden.

De stilte is een vriend die je nooit verraadt.

Confucius, Chinees filosoof 551 v.C. – 479 v.C.

10. Ketenpartners

Samenwerking lijkt nog steeds een illusie in deze tijden. Concullega's hebben hun focus vaak nog op het creëren van onderscheidend vermogen door schaalgrootte. Innovatie bestaat vaak uit bestaande ideeën met een nieuw jasje. Dit is geen verwijt aan het adres van potentiële partners. Hun reactie is enigszins begrijpelijk in woelige tijden als deze waarin voortbestaan en inkomens worden bedreigd. Jammer vind ik dat er blijkbaar niet voldoende vertrouwen is in de kwaliteit van bestaande producten en de eigen deskundigheid, waarmee slechts organisatorisch zaken hoeven te veranderen. Er wordt vaak in paniek gereageerd op de overheid die zegt dat het anders moet en vergeet te formuleren hoe het anders moet. De Ebro sluit zich hieraan bij de quote van een verzekeringsmaatschappij; "als je maar lang genoeg jezelf blijft, dan wordt je vanzelf bijzonder".

Deze houding wordt als passief bestempeld en de kritische houding in innovatieve processen als lastig. Samenwerking wordt dan lastig op organisatieniveau. De Ebro heeft om die reden dan ook afscheid genomen van de Zorgcoöperatie Brabant, die streeft naar expansie waarbij de individuele leden hun eigen belangen blijven nastreven. Dit voedt bij mij meer het gevoel van kartel vorming dan van samenwerking. Dit doet eerder afbreuk aan de prachtige initiatieven en deskundigheid die in deze coöperatie verenigd zijn.

Mijn ervaring is dat kritische feedback, door organisaties, vaak wordt ervaren als een persoonlijke aanval. Dit is niet mijn motivatie en sowieso niet om daar energie in te steken. Ik wil mensen bewust maken en gebruik deze ervaringen voor mezelf als basis voor weloverwogen beslissingen in het belang van De Eburon.

Door niet te oordelen, schep je stilte in je geest.

Deepak Chopra

11. Terugblik 2014 / Vooruitblik 2015

2014 is een jaar geweest van wikken en wegen waar het keuzes betreft die gericht zijn op de toekomst van De Eburon. Een belangrijke leidraad daarbij zijn, onze visie en intuïtie geweest. De vraag of De Eburon in de toekomst nog van meerwaarde kan zijn en hoe dit er bedrijfsmatig uit moet zien heeft ons flink bezig gehouden. Een faillissement van de zorgtak moet voorkomen worden, om überhaupt van meerwaarde te kunnen zijn.

Organisaties als CIZ en zorgkantoor bieden veel tegenwerking om individuele zorgtrajecten te organiseren. Dit vergt een grote onproductieve tijdsinvestering en veel frustratie op. De rekening van het mismanagement van deze organisaties, dat bewust wordt ingezet om hun taakstelling te behalen, wordt bij zorgaanbieders als De Eburon neergelegd. Deze omstandigheden maken een rendabele bedrijfsvoering onmogelijk voor zowel De Eburon als organisatie, alsmede voor het toekomstperspectief van de client. De grote vraag die ons dan ook bezig houdt is uiteindelijk of De Eburon onder deze condities, in de toekomst nog van meerwaarde wil zijn voor de maatschappelijke context.

We zullen ons in 2015 blijven inzetten om hiervoor de omstandigheden te creëren. De focus zal echter veranderen en in de totale bedrijfsactiviteiten van De Eburon zal een verschuiving plaats vinden. Er zal min of meer een reorganisatie plaats gaan vinden die het jaarverslag over 2015 zal gaan kleuren. In feite wordt hiermee voort geborduurd op de inzichten die ook in het vorige jaarverslag zijn aangehaald.

Het individueel belang en het maatschappelijk belang zijn niet altijd in harmonie. Dat is een inzicht dat zich in 2013 heeft ontwikkeld tot een volledig bewustzijn.

Context is alles bepalend voor keuzes in het heden en de toekomst. De context is nu nog niet helder voor een zeer nabije toekomst, en kan daarom niet bepalend zijn voor het bepalen van onze koers. De aanknopingspunten liggen dan ook dichterbij ons zelf en bepalen slechts de wijze waarop we ons voorbereiden op een situatie waarin deze context wel helder is.

Aanhoudende onzekerheid en voorwaarden die doelstellingen bemoeilijken, dwingen ons te focussen op de zekerheden die we wel hebben. Dit betekent meer focus op commerciële bedrijfsactiviteiten en een poging daarin onze zorg voor – en betrokkenheid bij onze medemensen te verweven.

Ook hierbij wordt het belangrijk om grenzen te stellen bij de mate waarin wordt meebewogen in de eisen die worden gesteld aan zorgaanbieders en die mede bepalend zijn voor de haalbaarheid van ons werk in de context van de kleinschalige zorgaanbieder die we zijn en willen blijven.

Hierin ligt voornamelijk het antwoordt op de vraag; willen wij in de toekomst nog van meerwaarde zijn voor de maatschappelijke context die specifiek voor onze branche gecreëerd wordt. Verandering is wat ons betreft prima en biedt zelfs kansen voor opwaardering van kwaliteit en efficiëntie. Wanneer hier echter alleen financiële overwegingen aan te grondslag liggen die de inzet van zorgaanbieders ongeloofwaardig maakt, dan zal De Eburon deze verantwoordelijkheid terugleggen bij de overheid die verantwoordelijk is voor deze nieuwe context.

De Eburon vertrouwt op haar professionaliteit en voelt zich betrokken bij het algemeen belang. Er mag van ons dan ook een maximale inspanning verwacht worden tot op de dag, dat haar verantwoordelijkheid hierin stopt.

Voor De Eburon geldt dat, zij dit doet met een bepaalde terughoudendheid, maar niet in passiviteit. Er wordt geïnvesteerd in informatie/ verdieping, onderzoek en samenwerking, zonder dat er overhaaste stappen/ keuzes worden gemaakt. Uiteindelijk zal De Eburon klaar zijn om acuut en adequaat aan te sluiten bij de vraag die vanuit de maatschappij ontstaat, op een manier die past bij De Eburon.

Juist de acceptatie dat iets is zoals het is en niet zal veranderen, maakt dat we ons niet verlaten op wensdromen, goede feeën en hoop op een betere toekomst. Het prikkelt ons om in het “nu” te doen wat we kunnen.

Lenette Schuijt in "Met ziel en zakelijkheid

12. Nawoord / woord van dank

Op de eerste plaats mijn dank voor de moeite die u heeft genomen om dit te lezen, waarmee u blijk geeft van enige vorm van betrokkenheid bij De Eburon als organisatie. Het gevoel bekruipt mij met regelmaat, dat ik dit verslag alleen voor mezelf schrijf. Daar komt nog bij dat ik met dit verslag een eerdere belofte heb gebroken, maar wellicht dat ik daar met deze laatste woorden nog een beetje verandering in kan brengen. Ik beloofde u in het jaarverslag over 2013 mijn best te doen om een uitsluitend positief verhaal te maken van het volgende jaar verslag.

Nu zie ik het allemaal niet zo somber, maar het is op zijn best ook niet allemaal "rozengeur en maneschijn". Ik sta positief, maar kritisch in het leven en persoonlijk vind ik echter een maatschappijkritische houding best vermakelijk. En met mij menig ander die daarvoor de Nederlandse theaters afstruint of gewoonweg het journaal volgt. Ik vind Theo Maassen bijvoorbeeld een man naar mijn hart, wanneer hij stelt; "Een optimist is een slecht geïnformeerde pessimist."

Een optimist vreest, een pessimist hoopt dat hij ongelijk zal hebben.

Cabaretiers bedienen zich vaak van een logica die wordt geconsumeerd als entertainment, zonder zich af te vragen of hier geen waarheid in schuilt. Theo Maassen poneert bijvoorbeeld deze stelling; "Als er fik is, dan komt de brandweer altijd met zo'n stang naar beneden, en dat doen ze omdat dat sneller is dan met de trap. Maar als het dan zo belangrijk is om snel beneden te zijn, waarom zitten ze dan boven?" Deze stelling is voor mij een metafoor voor veel ontwikkelingen in de zorg, waar we proberen te bezuinigen door geld te verspillen in onoverzichtelijke en onvruchtbare processen. Ik zou zo geen schatting durven te maken hoeveel overheidsgeld en onproductieve uren van zorgaanbieders daarmee gemoeid zijn. Ook hier maakt Theo Maassen een punt; "Er hangt overal een prijskaartje aan... nou ja behalve aan dat prijskaartje dan."

Ach, ik ben ook maar één van de velen die meent dat hij het beter weet. Ook hier veel gezegd met humor; "Wetenschappers hebben ontdekt dat wij maar 15% van onze hersencapaciteit benutten. Als dat zo is dan benutten die wetenschappers ook maar 15% en wie zegt mij dan dat zo'n onderzoek klopt?" of op deze wijze; "De meeste mensen willen dubbel-vla. En daar gaat het om, wat de meeste mensen willen. De meeste mensen bepalen hoe het verder gaat met de wereld. Terwijl ik denk als er één groep is, die niet zou mogen bepalen hoe het verder gaat met de wereld, dan zijn het wel de meeste mensen. Maar ja, daar denken de meeste mensen anders over."

Dit verslag geeft mijn beschouwingen weer die niets zeggen over de absolute waarheid, maar over mijn perspectief. Dit perspectief zegt iets over de keuzes die met De Eburon worden gemaakt en dat is waar dit jaarverslag over gaat. Naast een zakelijk professionele benadering van bedrijfsvoering, is verder de enige juiste benadering die vanuit een mens- en maatschappijvisie waarvan de praktische uitvoering voorziet in een behoefte?

Deelt u deze opvatting dan vraag ik u ons hierin te steunen op de manier die u past, waarvoor bij deze op voorhand mijn dank. Mocht u hier anders over denken, ook dan hoop ik dat u de moeite neemt om uw opvattingen met mij/ ons te delen opdat wij onze opvattingen kunnen bij stellen. Ik wil u als lezer nogmaals bedanken, namens het team van De Eburon, voor uw aandacht en betrokkenheid bij onze maatschappelijke taak en 'bevlogen' koers.

Theo Smeulders

Bergeijk, 28 december 2014.

