



Stichting IBASS

Jaarverslag 2024

Voorwoord Raad van Bestuur

Stichting IBASS is een samenwerkingsverband van zelfstandige autismecoaches. Bij IBASS hebben we allemaal hetzelfde doel: mensen met autisme een zo zelfstandig mogelijke plek geven in de samenleving. Dit doen we door naast de cliënt te gaan staan.

In 2024 bleef de vraag naar onze begeleiding ongewijzigd groot. Helaas hadden we te weinig hoogopgeleide en gespecialiseerde coaches om aan die vraag te voldoen. Het zoeken naar nieuwe coaches gaat onverminderd voort en zal ook in 2025 een speerpunt blijven. We zullen de hoge eisen die wij aan onze coaches stellen echter niet naar beneden bijstellen. Integendeel, hoge kwaliteit van begeleiding blijft ons belangrijkste doel.

Als bestuur vinden wij het belangrijk om de belangen van mensen met autisme onder de aandacht te brengen en om de begeleiding die nodig is zo goed mogelijk uit te voeren. Aangezien wij naast bestuurslid zelf ook autismecoach zijn merken we in de dagelijkse praktijk dat er veel goed werk wordt verricht en dat er nog veel werk te verrichten is. Dit motiveert en inspireert ons om ons onverminderd in te zetten voor de mensen met autisme en hun naasten.

Bij deze willen we onze medewerkers en coaches, maar eigenlijk iedereen die heeft meegeholpen aan het reilen en zeilen van IBASS, danken voor hun inzet. Verder danken we onze cliënten en opdrachtgevers voor het in ons gestelde vertrouwen.

Juli 2025

Raad van Bestuur,

Bart van Roosmaelen, Nanda Koopmanschap en Arnold Kraakman

Inhoud

Voorwoord Raad van Bestuur	2
1 Uitgangspunten verslaglegging	4
2 Profiel van de organisatie.....	5
2.1 Algemene identificatiegegevens	5
2.2 Doelstellingen en activiteiten	5
2.3 Structuur van de organisatie.....	6
2.4 Kerngegevens.....	7
2.5 Samenwerkingsrelaties en stakeholders	8
3 Bestuur, toezicht, bedrijfsvoering en medezeggenschap.....	10
3.1 Normen voor goed bestuur oa Governance Code Zorg.....	10
3.2 Raad van Bestuur	10
3.3 Raad van Toezicht	11
3.4 Cliëntenadviesraad	15
4 Beleid, inspanningen en prestaties	16
4.1 Resultaat van uitgesproken verwachting uit voorgaand jaar	16
4.2 Meerjarenbeleid	16
4.3 Algemeen beleid 2024	17
4.4 Kwaliteitsbeleid algemeen.....	17
4.5 Kwaliteitsbeleid cliënten.....	19
4.6 Kwaliteitsbeleid medewerkers.....	20
4.7 Klachten, calamiteiten en incidenten	21
4.8 Maatschappelijk verantwoord ondernemen	23
4.9 Risicomanagement.....	24
4.10 Financieel beleid	25
5 Toekomst.....	26
5.1 Omzetten van contracten en reglementen	26
5.2 Bestuurders IBASS in dienst van de stichting.....	26
5.3 Diensten voor autismecoaches ontwikkelen	26
5.4 Voorbereiden en in gang zetten omzetting stichting naar coöperatie.....	27

1 Uitgangspunten verslaglegging

Voor u ligt het Jaarverslag 2024 van Stichting IBASS. Samen met de **Jaarrekening** van 2024 vormt dit de **Jaarverantwoording 2024**.

In dit Jaarverslag wordt een Bestuursverslag gecombineerd met een Maatschappelijk verslag.

In een **Bestuursverslag** wordt verantwoording afgelegd over de financiële resultaten en de keuzes die gemaakt zijn. Daarmee is het Bestuursverslag een toelichting op de Jaarrekening.

In een **Maatschappelijk verslag** wordt het verhaal achter de cijfers toegelicht. Onderwerpen die daar aan de orde komen zijn kwaliteit, klachten, bestuur, beleid en doelstellingen van de organisatie.

Dit document is tot stand gekomen onder verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur. Bij het opstellen van dit verslag is gebruik gemaakt van de richtlijnen zoals verwoord in Jaarverantwoording zorg en jeugd 2020 van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Daarnaast hebben we rekening gehouden met de eisen die gemeenten aan ons stellen bij de jaarverantwoording.

2 Profiel van de organisatie

2.1 Algemene identificatiegegevens

Naam verslagleggende rechtspersoon:	Stichting IBASS
Rechtsvorm:	Stichting zonder winstoogmerk
Publieksnaam:	IBASS
Postadres:	Klaphekweg 40 ^e , 6713 HN Ede
Telefoonnummer:	0318-668033
Emailadres:	info@ibass.nl
Website:	www.ibass.nl
Nummer Kamer van Koophandel:	09213007

2.2 Doelstellingen en activiteiten

Stichting IBASS heeft zich ten doel gesteld om mensen met autisme zo goed mogelijk te begeleiden, zodat ze maximaal zelfstandig kunnen functioneren in deze voor hen soms zo ingewikkelde maatschappij. IBASS doet dit in het grootste deel van Gelderland en een belangrijk deel van Utrecht. We hebben goede samenwerking opgebouwd met onze belangrijkste opdrachtgevers, te weten in totaal 38 gemeenten. Zowel jeugd als volwassenen horen tot onze doelgroep, en we begeleiden zowel de mensen met autisme als hun naasten.

Missie

IBASS levert gespecialiseerde begeleiding op maat aan mensen met een Autisme Spectrum Stoornis (ASS) naar maximale zelfstandigheid. De hoogopgeleide en zeer ervaren coaches van IBASS begeleiden mensen met ASS met een gemiddelde tot bovengemiddelde intelligentie. We bieden levensloopbegeleiding aan mensen die aanlopen tegen complexe problematiek in diverse levensgebieden.

Visie

IBASS stelt de zorgvrager centraal. De zorgvrager is een uniek persoon, die zelf richting geeft aan zijn/haar leven en zoveel mogelijk zelf bepaalt welke zorg hij/zij nodig heeft. Professionele zorg is een aanvulling op het leven van de zorgvrager. De professional zal de zorgvrager ondersteunen en adviseren en indien nodig neemt hij taken en/of de regie over. De zorgvrager geeft zelf richting aan de begeleiding ('begeleiding op maat') en zorgvrager en zorgverlener hebben een gelijkwaardige positie. We werken toe naar een betere balans tussen draagkracht en draaglast, het terugkrijgen of behouden van eigen regie, maximale zelfredzaamheid en versterking van het sociale netwerk.

Levensloopbegeleiding betekent voor ons dat wij begeleiding bieden in alle levensfasen en dat wij aandacht hebben voor alle leefgebieden. De leefgebieden die wij onderscheiden zijn: huisvesting, financiën, sociaal netwerk, huiselijke relaties, lichamelijke gezondheid, psychische gezondheid, activiteiten dagelijks leven, maatschappelijke participatie, dagbesteding, verslaving en justitie.

Uitgangspunten in onze begeleiding zijn:

- Behoud van regie over eigen leven

Begeleiding is altijd afgestemd op de kracht en vaardigheden van de cliënt. Wij sluiten hierop aan, maar nemen de regie niet over. Wij ondersteunen bij het maken van keuzes in het leven en het opbouwen van vaardigheden.

- Maatschappelijke participatie

Deelname aan het maatschappelijk leven is van belang voor een positief gevoel van eigenwaarde. Een belangrijk onderdeel van onze begeleiding is het zoeken naar een passende invulling van deelname aan de maatschappij.

- Balans draagkracht en draaglast

Mensen met ASS ervaren sneller druk en er moet rekening worden gehouden met de kans op overbelasting. Het ondersteunen van cliënten om zicht te krijgen op hun belastbaarheid en om manieren aan te dragen om te leren omgaan met druk zijn belangrijke aandachtspunten.

- Zelfredzaamheid, zelfreflectie en inzicht

Mensen kunnen beter passende keuzes maken als ze inzicht hebben in eigen kracht, vaardigheden en minder sterk ontwikkelde vermogens. Het vergroten van zelfkennis en het onder ogen zien en accepteren van beperkingen zijn belangrijk om realistische verwachtingen te hebben en goede keuzes te maken voor studie, werk, hobby's en andere activiteiten.

- Ondersteuning van het netwerk

Ouders en anderen om de persoon met ASS heen kunnen een cruciale rol spelen in het dagelijks functioneren. Wij stemmen onze begeleiding af met dit netwerk, ook wel steunkring genoemd, en werken aanvullend op de steun die de directe omgeving al biedt.

Activiteiten

De kernactiviteit van IBASS is ambulante begeleiding. Onze coaches begeleiden in de leefomgeving van de cliënt. Vaak is dat thuis, soms op het werk, opleiding of vereniging. Enkele andere activiteiten die IBASS verzorgt zijn het geven van lezingen en trainingen, begeleiden van gespreksgroepen, organiseren van autisme-café's in Wageningen en Ede, en het geven van gevraagd en ongevraagd advies aan partijen die te maken hebben met mensen met autisme.

2.3 Structuur van de organisatie

Juridische structuur

IBASS is een stichting die in 2009 is opgericht en is ontstaan uit een samenwerking van zelfstandige autismecoaches. IBASS hanteert het zogenoemde Raad van Bestuur/Raad van Toezichtmodel. De stichting wordt bestuurd door een Raad van Bestuur (het bestuur), waarbij alle bestuursleden tevens werkzaam zijn als autismecoach. Het bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

Besturingsmodel

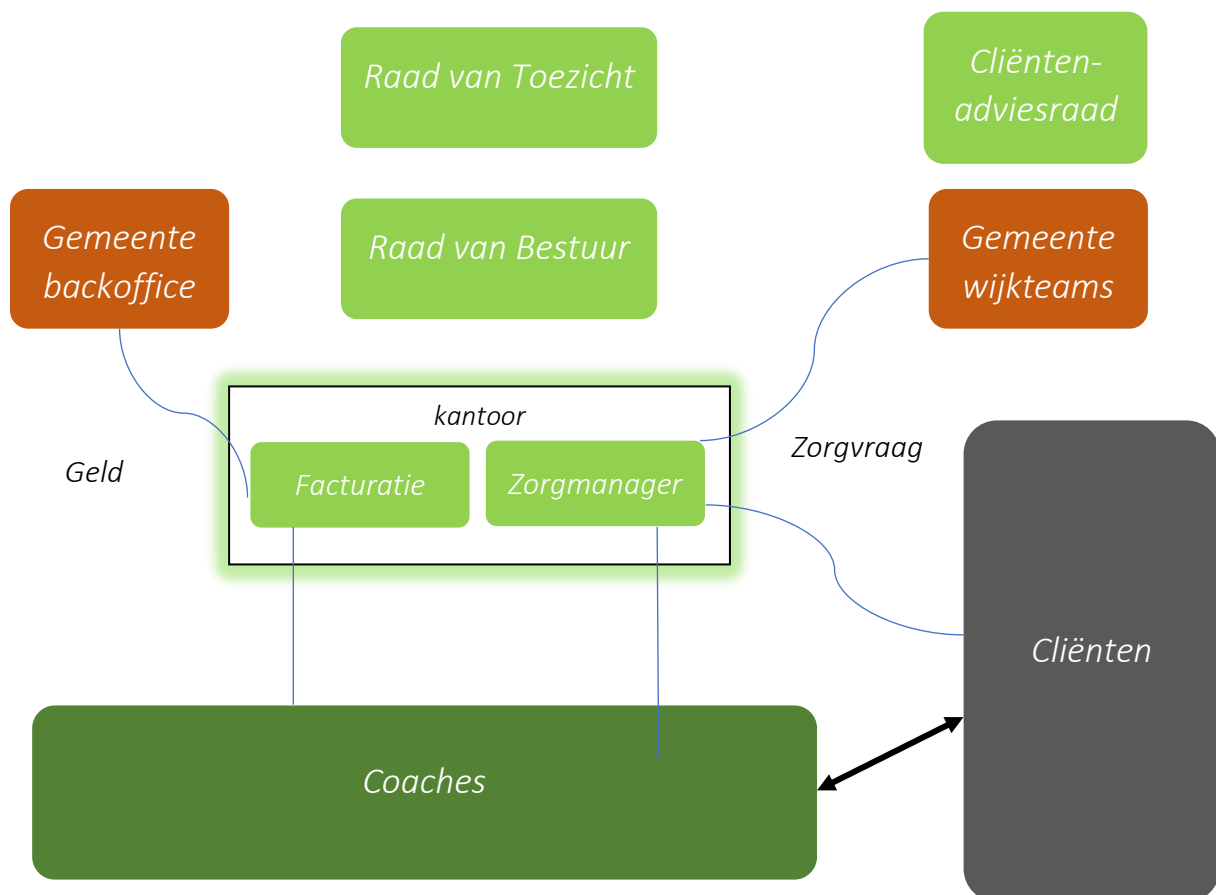
IBASS is een zorgaanbieder met een bijzondere organisatievorm. Het is een samenwerkingsverband van ZZP-coaches die intensief kennis delen en met elkaar sparren. Het zijn allen zelfstandige coaches

die een eigen praktijk hebben de opdrachten die ze voor IBASS uitvoeren. De coaches zijn betrokken bij de organisatie en leveren een belangrijke bijdrage aan de organisatie via deelname aan werkgroepen. Het bestuur is samengesteld uit coaches die zelf ook coach opdrachten uitvoeren voor IBASS. Zo houden zij concrete voeling met de praktijk.

Het bestuur is een uitvoerend bestuur. Ze maakt het beleid en houdt toezicht op de uitvoering daarvan, en ze is tevens verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van het personeel en draagt verantwoordelijkheid voor een aantal uitvoerende taken. Enkele specialistische taken worden uitbesteed aan externe partijen, zoals het toezicht op de boekhouding, de ICT, juridische kwesties, salarisadministratie en het personeelsbeleid.

Medezeggenschapsstructuur

IBASS is een open organisatie: we streven naar een goede overlegstructuur waar de mening van iedereen ertoe doet. Het bestuur staat open voor tips en feedback, gevraagd en ongevraagd. In formele zin praten cliënten mee via de cliëntenraad (zie 3.4), autismecoaches via de coachoverleggen, en de medewerkers van kantoor zijn aanwezig bij alle bestuursoverleggen en zij kunnen daar hun wensen en klachten naar voren brengen.



2.4 Kerngegevens

Stichting IBASS levert specialistische ambulante autismebegeleiding via WMO en Jeugdwet. Daarnaast verzorgt IBASS een aantal Jobcoachtrajecten voor werkgevers en het UWV.

Personeel	Instroom aantal personen	Instroom aantal FTE's	Uitstroom aantal personen	Uitstroom aantal FTE's	Aantal personen op 31-12-24	Aantal FTE's op 31-12-24
In loondienst	0	0	0	0	2	1,81
ZZP	4	1,5	5	1,9	37	13,7
Totaal	4	1,5	5	1,9	39	14,4

Cliënten	Aantal
Aantal unieke cliënten in begeleiding op 1-1-2024	299
Aantal nieuw ingeschreven cliënten in 2024	69
Totaal aantal unieke cliënten in 2024	368
Aantal uitgeschreven cliënten in 2024	84
Aantal unieke cliënten in begeleiding op 31-12-2024	284

2.5 Samenwerkingsrelaties en stakeholders

De samenwerking van Stichting IBASS is in eerste instantie gericht op een meerwaarde halen uit het samenwerkingsverband met de zelfstandige coaches die zich via een raamovereenkomst aan IBASS hebben verbonden. Daarnaast heeft IBASS in 2024 samengewerkt met veel organisaties die werkzaam zijn in Gelderland en Utrecht op het gebied van behandeling en begeleiding van mensen met autisme. Speciaal willen we noemen onze inzet voor en verbondenheid met het SAG in Gelderland en Welsaam in gemeente Wageningen. IBASS is aangesloten bij belangenorganisatie NBEC. Een overzicht van alle stakeholders staat in onderstaande tabel.

Stakeholder	Eisen, verwachtingen, behoeften, wensen	Hoe te voldoen aan de eisen, verwachtingen, behoeften, wensen
Cliënten	- Deskundige coaches - Effectieve zorg - Professionele bejegening	- Selectie op kennis zorg en autisme, deskundigheidsbevordering en kwaliteitscontroles (tevredenheidsgesprekken, dossiercontroles) - Werkinstructies en systemen (plan van aanpak, evaluatie, risico-inventarisatie) - Gedragscode, intervisie, deskundigheidsbevordering
Medewerkers	- Vrijheid en vertrouwen om invulling te geven aan taken binnen vastgestelde kaders - Goede samenwerking met bestuur - Ondersteuning van bestuur	- Functioneringsgesprekken - Ruimte in bestuursvergadering voor vragen/opmerkingen en aanvullingen - Inspraak in selectie en taakomschrijving collega's
ZZP Coaches	- Passende werkopdrachten - Leuk team en goede sfeer - Goede ondersteunende processen en procedures	- Procedures voor goede matching en goed gekwalificeerde zorgmedewerker - Coachoverleggen - Kwaliteitshandboek - Intervisie

Gemeentes (WMO en Jeugd)	- Uitvoeren werk conform contract	- Overzicht contractuele voorwaarden gemeentes (ZIN contracten overzicht eisen en voorwaarden) - Monitoren contacten/communicatie met gemeentes op bestuursvergaderingen
Werkgevers	- Jobcoachingstrajecten uitvoeren conform offerte	- Offerte opstellen en ondertekenen met werkgever en werknemer
Verwijzers	- Effectieve zorg - Transparantie en samenwerking	- Deskundigheid coaches zeker stellen - Overleg en samenwerking met andere professionals stimuleren
Collega organisaties	- Transparantie en samenwerking - Gezamenlijke belangenbehartiging	- Actieve deelname NBEC overleggen - Lunchoverleggen met Krekel Coaching
Inspectie Jeugdzorg	- Voldoen aan regelgeving en voorwaarden begeleiding jeugd	- Meldcode, verwijzindex en SKJ registratie jeugdcoaches - Monitoren ontwikkelingen wet en regelgeving m.b.v. Raadgevers
GGD Kwaliteitstoezicht	- Meewerken aan toezichtsvisites	- Deelnemen aan voorlichting over GGD toezicht - Bij nieuwe richtlijnen check of voldaan wordt aan voorwaarden
IGZ	- Voldoen aan Wet en Regelgeving - Melden conform WKKGZ van klachten, geschillen, calamiteiten en geweld - Kwaliteit en veiligheid in de zorg op orde	- Proces voor melden incidenten en calamiteiten - Vertrouwenspersoon in functie - Klachtenprocedure - Elk kwartaal op agenda bestuursvergadering

3 Bestuur, toezicht, bedrijfsvoering en medezeggenschap

3.1 Normen voor goed bestuur oa Governance Code Zorg

Het bestuur en de Raad van Toezicht onderschrijven de aanbevelingen uit de Zorgbrede Governancecode 2022. IBASS hecht waarde aan een transparante bestuurscultuur, waarin het afleggen van verantwoording vanzelfsprekend is. Als kleine organisatie is IBASS alleen verplicht om aan principes 1 en 2 te voldoen, maar wij streven er naar om aan alle principes te voldoen.

De principes van de Governancecode zorg 2022	Voldoet IBASS volledig aan het principe	Zo nee, leg uit waarom wordt afgeweken
Principe 1. Goede zorg. De maatschappelijke doelstelling en legitimatie van de zorgorganisatie is het bieden van goede zorg aan cliënten	Ja	
Principe 2. Waarden en normen. De raad van bestuur en raad van toezicht hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke positie van de zorginstelling	Ja	
Principe 3. Invloed belanghebbenden. De zorgorganisatie schept randvoorwaarden en waarborgen voor adequate invloed van belanghebbenden	Ja	
Principe 4. Inrichting governance. De raad van bestuur en raad van toezicht zijn een ieder verantwoordelijk voor de governance van de zorgorganisatie	Ja	
Principe 5. Goed bestuur. De raad van bestuur bestuurt de zorgorganisatie gericht op haar maatschappelijke doelstelling	Ja	
Principe 6. Verantwoord toezicht. De raad van toezicht houdt toezicht op de maatschappelijke doelstelling van de zorgorganisatie	Ja	
Principe 7. Continue ontwikkeling. De raad van bestuur en raad van toezicht ontwikkelen permanent hun professionaliteit en deskundigheid	Ja	
Is uw organisatie (naast de Governancecode zorg) onderworpen aan een andere code of past u deze vrijwillig toe? Zo ja, welke code is dat?	Nee	nvt

Het Bestuursreglement en het Reglement van de Raad van Toezicht wordt jaarlijks doorgenomen en aangepast indien nodig.

3.2 Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur (het bestuur) is verantwoordelijk voor het maken van beleid en ook voor de uitvoering ervan. Het is een uitvoerend bestuur. Ook de dagelijkse leiding is in handen van het

bestuur en zij draagt zorg voor de werknemers en alle contacten en contracten met opdrachtgevers en ingehuurde experts op het gebied van Financiële administratie, ICT, HRM, juridische zaken en Kwaliteitsbeleid.

Statutair gezien bestaat het bestuur uit één of meer leden, vast te stellen door de Raad van Toezicht. Bestuurders worden benoemd voor een periode van vier jaar en kunnen maximaal twee keer worden herbenoemd. Vanaf de oprichting zijn er drie bestuurders. Zij hebben de verantwoordelijkheden die bij het bestuur liggen onderling verdeeld en overleggen iedere twee weken over lopende zaken.

In geheel 2024 bestond het bestuur uit de personen in onderstaande tabel.

Naam	Functie	Datum van intreden	Einddatum 1 ^e termijn	Einddatum 2 ^e termijn	Einddatum 3 ^e termijn	Uit-treden
A.Kraakman	Voorzitter	1-1-2017	1-1-2021	1-1-2025	1-1-2029	
B. van Roosmaelen	Secretaris	1-12-2021	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2027	
N. Koopmanschap	Penningmeester	7-9-2015	7-9-2019	7-9-2023	7-9-2027	

De heer B. van Roosmaelen is ingetreden voor de periode van ruim een jaar. Omdat de bestuurswijze van IBASS in 2024 geëvalueerd zou worden is dhr. Van Roosmaelen voor een kortere periode dan gebruikelijk aangesteld. Uit de evaluatie bleek dat IBASS ook na 2024 door een driehoofdig bestuur zal worden geleid. Derhalve is de opdrachtsovereenkomst van dhr. Van Roosmaelen met 4 jaar verlengd.

De bezoldiging van de bestuursleden was lager dan de maximale tarieven zoals die zijn opgesteld voor bestuurders in de zorg in het kader van de WNT.

3.3 Raad van Toezicht

Verantwoording toezicht in 2024 geschreven door de Raad van Toezicht IBASS

IBASS is een stabiele organisatie die in haar vakgebied haar specialistische kennis inzet voor de begeleiding van haar cliënten. Kwaliteit van de dienstverlening en perspectief voor de client staat hierbij voorop. De organisatie staat ook voor de uitdaging hoe haar kwaliteit en maatschappelijke impact voor de toekomst gestalte te geven. In samenspraak met de Raad van Toezicht (RvT) geeft de Raad van Bestuur (RvB) daar actief vorm aan.

Ontwikkelingen samenspel

In het jaar 2023 hebben wij gezamenlijk verregaande stappen gezet in het samenspel tussen bestuur en toezicht en daarmee vormgegeven aan ons strategisch partnership. Dit strategisch partnership hebben wij in 2024 verder uitgebouwd in de gesprekken over de ontwikkelingen van IBASS als organisatie. Het voornemen van de Belastingdienst om met ingang van 2025 te gaan handhaven op het voorkomen van schijnzelfstandigheid en de wens van coaches om meer zeggenschap te krijgen in de organisatie zijn de aanleiding geweest om met elkaar te zoeken naar een passende organisatievorm. In 2024 hebben wij de contouren van mogelijke organisatievormen met elkaar besproken en heeft de Raad van Bestuur de eerste gedachten over een plan van aanpak met ons gedeeld. In het jaar 2025 zullen de voorbereidingen voor een andere organisatievorm worden

getroffen. Naar verwachting zal in 2025 een besluit worden genomen over de herinrichting van de organisatiestructuur, waarbij de continuïteit van zorg voor de cliënten van IBASS voorop staat.

De samenstelling van de RvT is in 2024 ongewijzigd gebleven. Wel hebben wij, in het kader van roulerend voorzitterschap, in de vergadering van november 2024 besloten tot een wijziging in de rolverdeling. Nynke Ridderikhof zal met ingang van 1 januari 2025 Cees van Helvert opgevolgen als voorzitter Raad van Toezicht. Er is voor alle RvT-leden geen sprake van belangenverstrengeling voor wat betreft hoofd- en nevenfuncties. Ook is het aantal toegestane functies per lid binnen het kader van de Wet Bestuur en Toezicht. De leden van de RvT ontwikkelen hun deskundigheid en professionaliteit. Tevens volgen zij regionale en politieke ontwikkelingen die passen bij de positie van IBASS. De honorering voor alle leden van de Raad van Toezicht is gelijk en ligt ruim onder het door de NVTZ geadviseerde percentage.

Gesprek

De Raad van Toezicht werkt conform de principes van de Governancecode. In 2024 heeft de RvT vier keer regulier met het bestuur vergaderd op inhoud. Tijdens de vergaderingen zijn noodzakelijke onderwerpen voor het houden van toezicht op besturing, beleid en uiteraard de gang van zaken besproken. Het afgelopen jaar is meerdere keren de toekomst en de toekomstige organisatiestructuur aan de orde gekomen. In bijlage B is een algemene opsomming van onderwerpen en besluiten opgenomen.

Naast de formele rollen heeft ook het informele contact zoals een eetmoment en het bijwonen van de kerstviering bijgedragen aan de samenwerking tussen RvB en RvT.

Tot slot

De Raad van Toezicht spreekt haar waardering uit voor de inzet van de Raad van Bestuur. In het licht van de toenemende zorgvraag en de krapte op de arbeidsmarkt voor coaches staan er complexe keuzes voor. De Raad van Bestuur toont creativiteit bij het werven van nieuwe coaches en anticipeert hiermee adequaat op de behoeften van (toekomstige) cliënten. De landelijke verschuiving richting lokale contractering met gemeenten resulteert in een grotere mate van formalisatie. Het is positief dat veel gemeenten de meerwaarde herkennen van specialistische coaching aangeboden door de aan IBASS verbonden coaches. Daarnaast vergt het nadenken over de toekomstige organisatiestructuur aanzienlijke aandacht. De Raad van Toezicht heeft vertrouwen dat in 2025 weloverwogen en toekomstbestendige besluiten worden genomen die IBASS in staat stellen de huidige en toekomstige uitdagingen adequaat te adresseren, ten behoeve van cliënten, coaches en overige stakeholders.

Bijlage A.

Samenstelling Raad van Toezicht IBASS

Persoonlijke gegevens	Functie en bezoldiging	Rooster van aftreden <i>1^e benoeming; (voornemen) 2^e benoeming; uiterlijke aftreding</i>
Dhr. C. van Helvert - Functie: Gepensioneerd en freelance interim-management sociaal domein en diverse vrijwilligerswerkzaamheden. - Nevenfuncties: Energiecoach bij Energieloket Achterhoek Aangesloten bij Stichting mentorschap Overijssel Gelderland en uitvoerend mentor voor meerdere personen.	Voorzitter 2024 € 2000 excl. BTW onbelaste onkostenvergoeding	1 ^e 20-11-2019 2 ^e 20-11-2023 20-11-2027
Mevr. A.C. Ridderikhof-Doodkorte - Functie: Regiomanager bij Elver - Nevenfunctie: Lid RvT St. Jobstap	Lid € 2000 excl. BTW onbelaste onkostenvergoeding	1 ^e 14-07-2020 2 ^e 14-07-2024 14-07-2028
Dhr. T. Hazekamp - Functie: Lid RvB bij Slingeland Ziekenhuis (deels in 2024), daarna Directeur Finance & Control 's Heeren Loo - Nevenfuncties: Lid RvT Mikz Kinderopvang Lid RvT Zorgcentra de Betuwe	Lid € 2000 excl. BTW onbelaste onkostenvergoeding	1 ^e 15-12-2021 2 ^e 15-12-2025 15-12-2029

Bijlage B.

Overzicht vergaderingen RvT 2024		
Vergadering	Regulier	Specifiek
RvT en RvB	26-03-2024 02-07-2024 24-09-2024 20-11-2024	
		25-06-2024 Informeel overleg en zelfevaluatie RvT

Besluiten en goedkeuringen RvT over besluiten RvB		
Onderwerp	Besluit	Goedkeuring
Jaarrekening 2023		X
Decharge RvB 2023	X	
Begroting 2025		X
Herbenoemingen Lid RvT	X	

Onderwerpen ter informatie en ter bespreking
KPI's, medewerkers, trajecten en projecten
Financiële voortgang per kwartaal en halfjaar per vergadering
(Externe) stakeholders, gemeentes en wetgeving
Ontwikkelingen aanbestedingen gemeentes
Clïënt tevredenheidsonderzoek
Clïënten adviesraad
Kwaliteit, veiligheid en HKZ-audit
Ontwikkelingen belastingwetgeving in relatie tot freelancers
Wachtlïst en blijvende vraag naar coachingsaanbod
Voortgang strategisch plan/beleid
Werkgroepen
Organisatievorm aansluitend bij behoefte coaches en (belasting)wetgeving

3.4 Cliëntenadviesraad

Als inspraakorgaan is de cliëntenadviesraad ontzettend belangrijk voor IBASS. De leden van deze raad denken mee met het bestuur en zien erop toe dat de belangen van cliënten geborgd worden. Gevraagd en ongevraagd voorzien zij het bestuur van advies.

In 2024 de cliëntenadviesraad (CAR) vier maal bij elkaar gekomen voor overleg. De notulen van deze overleggen zijn binnen de organisatie gedeeld.

De CAR heeft onder andere besproken:

- Een toevoeging van diensten van IBASS met leefstijlcoaches
- Praktische afspraken over het functioneren van de CAR
- De organisatieverandering van IBASS van Stichting naar Coöperatie
- Ideeën voor nieuwe diensten\activiteiten die mogelijk nuttig kunnen zijn
- Een activiteit voor alle cliënten van IBASS
- Bespreken van en adviseren over actuele zaken die in het belang van IBASS zijn

4 Beleid, inspanningen en prestaties

4.1 Resultaat van uitgesproken verwachting uit voorgaand jaar

De verwachting in 2024 was dat de jaaromzet zou stijgen naar 1,7 miljoen euro en dat er groei zou zijn in het aantal coaches en cliënten. Deze verwachtingen zijn deels uitgekomen. Door de krapte op de arbeidsmarkt bleef het aantal coaches dat zich aan IBASS heeft verbonden ongeveer gelijk. Door de hogere tarieven steeg alsnog de omzet van 1,6 naar 1,8 mln. IBASS is financieel gezond gebleven. We kijken met tevredenheid terug. Het belangrijkste van alles vinden we dat de kwaliteit van onze begeleiding, uitgedrukt in de tevredenheid van cliënten en het lage aantal klachten, verder is verbeterd.

4.2 Meerjarenbeleid

In 2022 heeft het bestuur in overleg met de Raad van Toezicht een gedegen analyse gedaan van IBASS, de zorgmarkt, onze stakeholders en alle sterke en zwakke punten in relatie tot de zorgmarkt. Op basis van die analyse hebben we een Strategisch Plan opgesteld voor 2023-2025 met een bijbehorende Meerjarenbegroting.

De analyse leidde tot een aantal conclusies:

- IBASS is een gezonde onderneming met een bijzondere organisatievorm: een kleine organisatie die werkt met zelfstandige autismedcoaches voor de uitvoering van de zorg.
- De zorgmarkt (WMO en Jeugd) is voortdurend in beweging en gemeenten worden geconfronteerd met toenemende tekorten.
- De naam van IBASS is goed en IBASS staat bekend om hoge kwaliteit begeleiding en dienstverlening.
- De vraag naar autismebegeleiding neemt jaarlijks met ongeveer 20% toe.

De doelstellingen in ons Meerjarenplan 2022-2025 zijn:

- Groei:** we willen een kleine organisatie blijven met 45 tot 50 coaches die goed samenwerken en hoge kwaliteit zorg bieden. Resultaat in 2024: we hebben ca 40 coaches, iets onder de verwachting.
- Productontwikkeling:** ambulante begeleiding is de voornaamste dienst die IBASS biedt. Daarnaast willen we onderzoeken of Behandeling kan worden toegevoegd aan ons dienstenpakket, zodat we onze cliënten zowel begeleiding als behandeling kunnen bieden. Resultaat in 2024: uitgesteld tot later in verband met de organisatieontwikkeling die voorrang heeft.
- Ontwikkelen kantoor:** de medewerkers op kantoor gaan verder met het meer zelfstandig oppakken van uitvoeringstaken, zodat de bestuurders van IBASS meer op beleid en ontwikkeling kunnen focussen en de uitvoering op kantoor wordt gedaan. Resultaat in 2024: op schema.
- Ontwikkelen organisatie:** IBASS wil de coaches en begeleiding regionaal gaan aansturen. Resultaat in 2024: er is besloten om niet regionaal te gaan aansturen.
- Coaches aantrekken:** in de huidige krapte op de arbeidsmarkt vraagt het extra inspanning om voldoende ervaren en kundige ZZP-ers te vinden die de begeleiding op zich kunnen nemen. We zullen daarom extra inspanning moeten leveren, met name om voldoende jeugdcoaches te kunnen inzetten. Resultaat in 2024: het coachaantal is gelijk gebleven, dus

het natuurlijk verloop hebben we kunnen opvangen met het aantrekken van nieuwe coaches.

4.3 Algemeen beleid 2024

Jaarlijks evalueert het bestuur het gevoerde beleid en maakt het aan de hand van het Strategisch Plan en de huidige omstandigheden een Jaarplan voor het komende jaar. In 2024 werd ingezet op de volgende speerpunten:

1. Voldoen aan wet- en regelgeving omtrent ZZP-schap d.m.v. organisatieontwikkeling
2. Groei
3. Productontwikkeling
4. Ontwikkeling kantoor

Ad 1. Voldoen aan wet- en regelgeving omtrent ZZP-schap

IBASS onderzoekt een nieuwe organisatievorm vanwege veranderende wetgeving rond zzp'ers per 2025. In 2023 is gestart met verkenningen en het betrekken van stakeholders. In 2024 wordt advies ingewonnen en een stuurgroep gevormd om het omvormingsproces te begeleiden. In overleg met alle stakeholders zou halverwege 2024 een besluit volgen, maar dat heeft iets meer tijd gekost.

Ad 2. Groei

Doelstelling was om meer coaches aan IBASS te verbinden. We zoeken met name jeugdcoaches met een SKJ-registratie. Helaas is door natuurlijk verloop het aantal coaches gelijk gebleven. Een experiment met het begeleiden van een stagiair verliep goed, maar zal vanwege te grote uitdagingen in de begeleiding van de stagiair geen vervolg krijgen.

Ad 3. Productontwikkeling

Vanwege de uitdagingen die de organisatieontwikkeling ons biedt is besloten om het implementeren van nieuwe producten op te schorten.

Ad 4. Ontwikkeling kantoor

In 2023 is ingezet op het geven van meer verantwoordelijkheden van het bestuur naar kantoor te verplaatsen. Deze ontwikkeling is succesvol ingezet en is in 2024 voortgezet. Doel is dat de medewerkers samen autonoom kunnen zijn met betrekking tot veel uitvoerende zaken bij onze organisatie. Zo nodig en wenselijk zullen zij hiervoor cursussen en/of trainingen volgen om dit uit te kunnen voeren.

4.4 Kwaliteitsbeleid algemeen

Om kwalitatief hoogstaande begeleiding te kunnen bieden is het niet genoeg om alleen streng te selecteren op de coaches die voor ons werken. De hele organisatie moet zo worden ingericht dat alles is gericht op kwaliteit en dat afwijkingen snel worden opgemerkt en leiden tot verbeteringen. Daarom heeft IBASS ervoor gekozen om te werken volgens de standaarden van de HKZ.

HKZ Zorg en Welzijn

Interne audit:

IBASS werkt volgens de richtlijnen van het kwaliteitskeurmerk HKZ Zorg en Welzijn. We worden daarbij ondersteund door Kleemans Organisatieadvies. Zij helpen ons met interne audits en met het wijzigen van bestaande protocollen, formulieren en reglementen en het maken van nieuwe. De slotbevinding van de interne audit van juni 2024 was dat ons KMS op alle aspecten voldoet aan de norm. In de conclusie van het auditrapport staat:

Het afgelopen jaar heeft IBASS zich, met ondersteuning van een externe partij, verder verdiept in de mogelijkheden voor wat betreft de fiscale en juridische structuur van de organisatie. Er zijn verschillende scenario's uitgewerkt en ten tijde van deze audit is nog niet definitief besloten welke hiervan daadwerkelijk doorgezet gaat worden.

Ondanks het feit dat er veel tijd en energie in bovenstaand proces is gaan zitten, slaagt IBASS erin om het KMS up to date te houden. Tijdens de audit blijkt dan ook dat het continu leren en verbeteren in alle dagdagelijkse processen is verweven. Documentatie is op orde en navolgbaar en tijdens de gesprekken wordt een compleet beeld geschetst van de PDCA-cyclus. Complimenten!

Externe audit:

In 2024 heeft er geen externe audit plaatsgevonden, omdat de auditerende organisatie in 2023 concludeerde dat IBASS zijn zaken zo goed voor elkaar heeft dat er een periode van 1,5 jaar mag zitten voordat de volgende externe audit nodig is. In maart 2025 zal die plaatsvinden.

Onderdeel van ons KMS zijn risico inventarisaties en een organisatiebeoordeling.

Risico inventarisaties

Op 19 juni 2024 is een algehele risico-inventarisatie gedaan volgens het SAFER-light model. Daaruit bleek dat al onze risico's acceptabel dan wel onder controle zijn. Geen enkele risico viel in de hoogste categorie. Twee risico's kregen 8 punten (op een schaal van 0 tot 16). Dat betrof de kans op *Onvoldoende capabale ZZP-ers voor de hulpvragen die we krijgen, en Het systeem is niet voldoende beveiligd*. Wat betreft de het mogelijke tekort aan capabele coaches hebben we ingezet op intensiever werven. Wat betreft het ICT-systeem dat mogelijk onveilig zou kunnen zijn is door de ICT-specialist een controle uitgevoerd en een upgrade naar nieuwe versies van de software.

Organisatie beoordeling

Op 6 oktober 2024 heeft het bestuur een integrale beoordeling van de organisatie gedaan om vast te stellen of het kwaliteitssysteem goed functioneert (Zie Evaluaties en systeembeoordeling 2024). Per categorie is gekeken of evaluaties goed zijn uitgevoerd en of maatregelen het gewenste resultaat hadden. Uit deze organisatie beoordeling kwam als algemene conclusie:

De afgelopen periode is de organisatie verder doorgegroeid, met name op het gebied van de kwaliteit van de begeleiding én in professioneel besturen.

We kijken met trots en tevredenheid terug naar een bewogen jaar.

Deze systeembeoordeling geeft weer hoe de verschillende instrumenten waarmee we de kwaliteit van de organisatie toetsen en verbeteren functioneren. IBASS heeft zich laten zien als een lerende organisatie waar signalen snel en adequaat worden opgepakt. We zien de toekomst met vertrouwen tegemoet.

ICT

Werken in de zorg betekent omgaan met persoonlijke gegevens. Daarom is beveiliging van het ICT-proces uitermate belangrijk. Het cliëntvolgsysteem dat we gebruiken is Zilliz. Dit systeem is gecertificeerd volgens de normen van ISO27001 en NEN7510. Alle gebruikers moeten met 2FA (two-factor authentication) inloggen. Op het Intranet van Zilliz delen bestuur en medewerkers documenten met elkaar en met de coaches. De financieel medewerker gebruikt de rapportages van coaches om te factureren naar de gemeenten en andere opdrachtgevers.

E-mailen en bestanden met elkaar delen gebeurt via software die draait op servers die we in eigen beheer hebben. Dit geeft ons volledige controle over die processen en verzekert ons ervan dat er geen data gedeeld wordt met andere partijen. De software die we gebruiken is ISO27001 gecertificeerd. Geen enkele gebruiker heeft bestanden of emails op eigen apparaten staan, dus diefstal van een apparaat levert geen openbaarmaking van cliëntgegevens op.

Fysieke veiligheid

De fysieke veiligheid van onze medewerkers, coaches en cliënten wordt gewaarborgd door ons Arbobeleid. Hierin wordt uitgebreid beschreven welke maatregelen genomen zijn om te voorkomen dat mensen gevaar lopen en indien zich toch een ongeval voordoet staat in het BHV-plan beschreven welke handelingen genomen moeten worden. In juni 2023 is ons arbobeleidsplan gecontroleerd en waar nodig geüpdatet. Onze preventiemedewerker controleert regelmatig of alle hulpmiddelen nog voldoen en of de veiligheidsinstructies gevolgd worden.

Omgangsnormen

Binnen IBASS hanteren we hoge normen als het gaat over zaken als omgaan met elkaar en omgaan met cliënten. Kernwoorden daarbij zijn zorgvuldig, betrouwbaar, integer, gewetensvol, dienstbaar, betrokken, professioneel en representatief. Om duidelijk te maken hoe dat eruit ziet hebben we in 2020 een nieuwe gedragscode opgesteld. Deze gedragscode is in te zien via onze website. In juni 2023 is de gedragscode gecontroleerd en licht aangepast..

4.5 Kwaliteitsbeleid cliënten

Goede begeleiding van cliënten is ons doel en de reden waarom we bij IBASS zoveel energie in ons werk steken en er zoveel voldoening uithalen. We willen iedere cliënt de begeleiding bieden die hij of zij nodig heeft. Deze doelstelling wordt breed gedragen binnen IBASS, zowel bij de medewerkers op kantoor als het bestuur en alle coaches. Regelmatig overleggen we hoe we de begeleiding van cliënten nog verder kunnen verbeteren.

Cliënttevredenheid

Wij zijn trots op de rapportcijfers die we in april 2024 hebben gekregen van onze cliënten. Van de 263 genodigde cliënten hebben 117 de vragenlijst ingevuld. We kregen van hen liefst een 8,5 voor de begeleiding die we bieden. Deze cijfers zijn weer hoog, net als in de jaren hiervoor. De totaalscore is gebaseerd op de algehele tevredenheid met de wijze waarop onze coaches omgaan met hun cliënten; de eigen regie, de gelijkwaardigheid tussen coach en cliënt, de vertrouwelijkheid en de toegankelijkheid.

De wijze waarop belangrijke onderwerpen tijdens de begeleiding aan bod komen, leidt ook tot tevredenheid van cliënten. Hoe wordt omgegaan met lichamelijke en psychische klachten, hoe

ondersteuning wordt geboden bij de daginvulling, hoe met een eventuele verslaving wordt omgegaan en de uitleg van autisme is positief beoordeeld door cliënten.

De informatie uit dit onderzoek is met coaches en de cliëntenraad gedeeld. Het volledige verslag is terug te vinden op onze website.

Vertrouwenspersonen

Soms loopt de begeleiding, ondanks alle inzet en moeite, niet zoals verwacht. Het eerste aanspreekpunt is de coach, maar niet altijd lukt het de cliënt om met de coach het gesprek goed te voeren. Daarom hebben we in 2020 een interne Vertrouwenspersoon aangesteld, en is daar in 2022 een tweede Vertrouwenspersoon bijgekomen. Daarnaast kan iedereen ook een externe vertrouwenspersoon benaderen voor overleg. De vertrouwenspersonen zijn laagdrempelig bereikbaar en zetten zich in om de cliënt én medewerker/coach bij te staan bij de problemen waar deze mee zit.

Een cliënt heeft uiteraard altijd de mogelijkheid om een officiële klacht in te dienen bij het bestuur of bij de onafhankelijke klachtenorganisatie Zorgportaal Zorg (zie 4.7).

Cliëntdossiers

De eisen die wij stellen aan de dossiers van cliënten zijn in 2021 iets verder aangescherpt. Samengevat komen deze eisen neer op het volgende:

- Toestemmingsverklaring: altijd aanwezig
- Plan van aanpak: binnen 8 weken na de start aanwezig en nooit ouder dan 1 jaar
- Risico-inventarisatie: binnen 8 weken na de start aanwezig en nooit ouder dan 1 jaar
- Halfjaarlijkse evaluatie: binnen 6 maanden na de start van de begeleiding

Voor al deze documenten hebben we formats ontwikkeld die gebaseerd zijn op de eisen die gemeentes ons stellen en die de coaches gebruiken. Ze worden door zowel de coach als de cliënt ondertekend.

Verder moeten rapportages van de sessies met cliënten binnen 48 uur na de sessie in het cliëntvolgsysteem aanwezig zijn. Iedere rapportage moet voldoen aan een set eisen. In geval van een incident (afwijking van het gebruikelijke) rapporteert de coach een incident.

We controleren de cliëntdossiers structureel én op willekeurige momenten. Coaches die hun dossiers niet op orde hebben worden door het IBASS aangesproken en gevolgd.

4.6 Kwaliteitsbeleid medewerkers

In 2024 had IBASS op kantoor een medewerker zorgadministratie en een financiële medewerker. Zij vullen elkaar aan en kunnen ook taken van elkaar overnemen.

Eigen verantwoordelijkheid

De medewerkers op kantoor werken zoveel mogelijk zelfstandig en autonoom. Het bestuur ondersteunt waar nodig, maar de medewerkers genieten veel vrijheid om hun werk zelf in te delen. De eigen verantwoordelijkheid is groot.

Cao Sociaal Werk

Op 1 augustus 2020 is voor de medewerkers de cao Sociaal Werk ingevoerd. Hiervoor werkte IBASS

met uitgebreide contracten waarin veel was vastgelegd, maar niet alles. Voor onze medewerkers betekende dat een verbetering op arbeidsvoorwaarden en salaris.

Verzuim

Het verzuimpercentage van het personeel lag in 2024 op 3,5%. Dat is beduidend lager dan het sectorgemiddelde (7,3%). De verzuimfrequentie was met 2% iets hoger dan het sectorgemiddelde (1,5%).

Functioneringsgesprekken

Jaarlijks vindt met iedere medewerker een functioneringsgesprek plaats. In dat gesprek is ruimte om terug te kijken, maar ook om samen vooruit te kijken naar de toekomst. In 2024 gaven alle medewerkers aan dat ze zich thuis voelen bij IBASS.

4.7 Klachten, calamiteiten en incidenten

Klachten

Stichting IBASS heeft aandacht en kwaliteit als speerpunten voor ons werk. Als het even kan proberen we misverstanden te voorkomen en steunend te zijn. Helaas kan het altijd een keer gebeuren dat een cliënt, coach of medewerker niet tevreden is met een gedraging of handeling, of juist het nalaten daarvan. In de Klachtenprocedure (zie website www.ibass.nl) staat beschreven wat degene dan kan doen. In eerste instantie willen we het oplossen en zorgen dat iedereen weer snel tevreden is. Daarvoor zijn ook Vertrouwenspersonen aangesteld die kunnen ondersteunen. Mocht het nemen van de stappen uit de klachtenprocedure, al dan niet in samenwerking met de Vertrouwenspersonen, niet leiden tot het gewenste resultaat, dan kan een onafhankelijke instantie worden ingeschakeld. IBASS is daarvoor aangesloten bij Klachtenportaal Zorg (www.klachtenportaalzorg.nl). Op de website van Klachtenportaal Zorg staan de te nemen stappen uitgebreid beschreven.

Alle signalen en klachten die IBASS bereiken nemen wij uiterst serieus. Wij proberen te leren van deze signalen en klachten, zodat we de organisatie kunnen verbeteren. Om een indruk te geven van de signalen en klachten die IBASS bereikt heeft stellen wij jaarlijks een Klachtenjaarverslag op. In dit verslag staan zowel de signalen als de klachten die bij Klachtenportaal Zorg zijn binnengekomen. Hieronder volgt het klachtenjaarverslag 2024.

Aantal signalen/klachten

Aantal signalen en informele klachten:	2
Aantal klachten via Klachtenportaal Zorg:	2
Calamiteiten:	0

Behandeling per signaal/klacht/calamiteit

Melding/ signaal 1:

Thema melding: ontevredenheid met registratie aantal begeleidingsuren (klacht als eerste gemeld in 2023)

Afhandelingstermijn: doorlooptijd ongeveer een jaar

Wijze van afhandeling: klacht is binnengekomen bij vertrouwenspersoon, die heeft de nodige acties gedaan en gezorgd voor ondersteuning cliënt. Uiteindelijk is de klacht formeel geworden en ingediend bij klachtenportaal. Die heeft het overgenomen samen met het bestuur

De wijze van communicatie en opvolging van de melding: communicatie was zowel per mail/ app contact, telefonisch als face to face. Er is een drie gesprek geweest met cliënt-coach-vertrouwenspersoon. Nadat de klacht van informeel naar formeel ging, heeft het klachtenportaal en het bestuur de communicatie en verdere opvolging overgenomen van vertrouwenspersoon

Welke verbetermaatregelen zijn genomen: aanmeldprocedure is aangescherpt, waardoor er beter zicht is op hulpverleningsgeschiedenis van de cliënt

Melding / signaal 2:

Thema klacht: ontevredenheid beschikbaarheid coach

Afhandelingstermijn: doorlooptijd ca 6 maanden

Wijze van afhandeling: binnengekomen via info@ibass.nl. Cliënt gewezen op vertrouwenspersoon en vervolgens ook op Klachtenportaal Zorg (klachtenorganisatie betrokken coach). Gesprek geweest met bestuur & cliënt op kantoor. Daarna leek het afgerond. Na lange tijd pauze heeft cliënt nu toch melding gedaan bij Klachtenportaal Zorg voor klacht tegen coach en geeft aan dit nu ook in gang te willen zetten voor IBASS als organisatie

De wijze van communicatie en opvolging van de klacht: Communicatie via mail en gesprek op kantoor geweest met bestuursleden. Klachtenportaal Zorg heeft in april 2024 de klacht afgerond als zijnde niet gegrond.

Verbetermaatregelen die genomen zijn: ons inziens is er goed en adequaat gehandeld in deze casus. Desondanks hebben we onze coaches gevraagd om in de afrondingsfase zorgvuldig en veel te communiceren, zodat er geen misverstanden ontstaan.

Calamiteit:

Geen calamiteiten.

Incidenten

In ons cliëntvolgsysteem Zilliz is een incident omschreven als alles dat anders gaat dan je op basis van de begeleiding van de betreffende cliënt mag verwachten. Dit is een zeer brede definitie en het gevolg is dat er zeer veel incidentmeldingen gedaan worden. We vragen de coaches om per incident aan te geven in welke categorie het incident valt en om kort te omschrijven wat er is gebeurd en welke aanpak is gekozen. Incidenten die vallen onder huiselijk geweld worden op een andere manier gemeld. In dat geval wordt altijd een aandachtsfunctionaris ingeschakeld.

De aandachtsfunctionaris en de vertrouwenspersonen bekijken ieder kwartaal alle incidentmeldingen. Zij analyseren de meldingen en besluiten of er trends zichtbaar zijn die actie behoeven. In 2024 zijn dit hun bevindingen:

Totaal aantal incidenten 284 (291 in 2023). Aantal no-shows was 155 (177 in 2023).

Per kwartaal:

Q1: 80 incidenten (waarvan 37 no-shows)

Q2: 57 incidenten (waarvan 30 no-shows)

Q3: 68 incidenten (waarvan 36 no-shows)

Q4: 79 incidenten (waarvan 52 no-shows)

Algemene trends 2024:

- **Type 16 ('ongewone situaties')** komt elk kwartaal veelvuldig voor, vaak door meerdere coaches.
- **No-shows blijven een structureel thema**, met een piek in Q4.
- **Gebrek aan sjabloongebruik** speelt vooral in Q1 en Q3, waarbij actie of uitleg is gevraagd/gegeven.
- **Zorgen van betrokkenen (type 13)** blijven terugkomen in alle kwartalen.
- **Enkele incidenten buiten de standaardcategorieën**, zoals verzoeken om andere coach of stoppen traject.

Conclusies:

- De cijfers vallen binnen de verwachtingen en we zien geen bijzondere of onverwachte trends.
- Passend bij de doelgroep van IBASS zien we dat er veel no-shows zijn.

Verbetermaatregelen:

- Nog steeds lijken er coaches te zijn die niet consequent incidenten te melden. De coaches zullen gestimuleerd worden om altijd een incidentmelding te doen.
- Niet bij alle incidentmeldingen wordt het in Zilliz beschikbare sjabloon gebruikt. De coaches zullen daar nogmaals op worden gewezen.

4.8 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Maatschappelijk ondernemen kan gedefinieerd worden als ondernemen met aandacht voor economie, milieu en sociaal.

Economie

Op economisch gebied kunnen we kort zijn: IBASS heeft alleen oog voor het helpen van mensen met autisme en hun naasten en streeft op geen enkele manier na om geld of winst te creëren. Uiteraard werken we wel met professionals, dus vragen we een marktconforme vergoeding voor onze diensten.

Milieu

Milieutechnisch gezien proberen we bij IBASS de milieubelasting van ons werk laag te houden. Zo zetten we zoveel mogelijk coaches in die in de buurt van de cliënt wonen, zodat de reiskilometers minimaal blijven. Verder proberen we duurzame spullen aan te schaffen en houden we niet van

wegwerp. Samenvattend kunnen we stellen dat een lage milieubelasting niet onze core-business is, maar wel onze voortdurende aandacht heeft.

Sociaal Return on Investment (SROI)

De maatschappij is van iedereen en iedereen die wil zou moeten kunnen meedoen. Ons werk is daar sowieso op gericht. Daarnaast proberen we ook op andere manieren direct en indirect te stimuleren dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen meedoen. Verschillende gemeentes waar wij een contract mee hebben eisen ook van ons dat we een deel van onze omzet besteden aan dit doel, en dat vinden wij terecht.

IBASS onderschrijft het belang van deelname aan de arbeidsmarkt van haar cliënten. Werken, betaald of onbetaald in de vorm van vrijwilligerswerk, geeft structuur, een gevoel van trots, bouwt zelfvertrouwen en vergroot het netwerk. Het vinden en behouden van een zinvolle daginvulling is onderdeel van onze begeleiding.

Bij onze overleggen en trainingen kiezen we bewust voor de inhuur van een locatie die werkt met mensen met een beperking. Ook laten wij ons kantoor schoonmaken door iemand die een afstand heeft tot de arbeidsmarkt. Verder zoeken wij leveranciers van relatiegeschenken die werken met mensen met een beperking.

4.9 Risicomanagement

IBASS heeft een goede naam op basis van het leveren van goede begeleiding, bereikbaarheid en snelheid van reageren, betrouwbaarheid en openheid. Dit horen wij terug van cliënten en van opdrachtgevers. Bovengenoemde punten zijn allemaal aspecten waar we veel aandacht aan geven en dan is het prettig als dat resultaat geeft. Twee speerpunten die we hadden geformuleerd bleken minder eenvoudig tot resultaat te leiden en die beschrijven we hieronder.

Zorg leveren aan mensen die zorg nodig hebben

In het gebied waar we actief zijn zouden we het liefst 100% van de aanvragen voor begeleiding honoreren en ons doel was om minimaal 90% te halen. Helaas is dat niet gelukt. Het percentage geplaatste aanmeldingen in 2020, 2021, 2022, 2023 en 2024 was 48, 53, 45, 39 en 42%. Dit zijn globale cijfers, en we zien grote verschillen tussen regio's. Dit heeft te maken met de woonplaats van onze coaches in combinatie met het aantal aanvragen dat we in bepaalde regio's krijgen.

Gedurende het hele jaar hebben we actief gezocht naar extra coaches, maar helaas hebben we niet voldoende coaches gevonden die voldoen aan onze strenge eisen, waardoor het aantal coaches stabiel bleef en niet groeide.

Risico van wegvallen van medewerker op kantoor

Op het kantoor van IBASS werken twee mensen die vele taken combineren. Dit betekent dat er korte lijnen zijn en zaken snel afgehandeld worden. Het betekent echter ook dat als één van deze mensen wegvalt er ook direct kennis en ervaring wegvalt.

Het proces dat we in 2020 zijn ingegaan, waarbij de mensen op kantoor elkaars taken kunnen overnemen en alle taken transparant en helder omschreven worden, hebben we voortgezet in 2024 en zal ook in 2025 een speerpunt blijven.

Veranderingen in wetgeving en financiering

Er blijft gelden dat IBASS werkzaam is in de zorgmarkt. Door grote financiële tekorten in het sociale domein worstelen veel gemeenten met het controleren van hun uitgaven op dit gebied. Regelgeving

en tarieven kunnen daardoor opeens veranderen. Bovendien lijkt het erop dat ook de rijksoverheid wil ingrijpen. We weten niet welke veranderingen de komende tijd ons gaat brengen. We proberen zo goed mogelijk op de hoogte te blijven van wet- en regelgeving en te anticiperen op veranderingen die consequenties hebben voor ons als zorgaanbieder.

4.10 Financieel beleid

Algemeen

Het financiële beleid van IBASS is afgestemd op de strategische doelstellingen van de organisatie. Ons belangrijkste doel is om kwalitatief hoogstaande zorg te leveren. In de begroting is derhalve de grootste post die voor het inhuren van hoogstaande autismebegeleiders. Daarnaast streven we naar een klein, effectief en efficiënt kantoor met goede medewerkers die snel en goed werk leveren. Meer informatie over de strategische doelen van 2024 vindt u in [4.3](#).

IBASS heeft 2024 afgesloten met netto resultaat van 6.422 euro. Dit resultaat is in zijn geheel toegevoegd aan de reserves. Vergeleken met de begroting voor 2024 waren er meevallers op het gebied van sociale lasten, projecten/werkgroepen, en algemene kosten. Er werd juist meer dan begroot uitgegeven aan lonen en salarissen, huisvesting en kantoorkosten.

Planning & Control Cyclus en Begrotingcyclus

Met de planning & control cyclus bewaakt het bestuur de voortgang van activiteiten en de kwaliteitseisen van het HKZ-kwaliteitskeurmerk. Daarnaast hanteren we een KPI-monitor bij waarop kerngetallen worden bijgehouden op verschillende gebieden, waaronder de financiële.

Verwachting voor komend jaar

Het algemene financiële beleid verandert niet en de begroting is opgesteld ten dienste van de strategische doelen die we ons stellen. In 2025 verwachten we dat de omzet stabiel zal blijven op 1,7 miljoen euro. Bij ongeveer gelijk blijvende kosten betekent dat een verwachting van een licht positief resultaat.

5 Toekomst

IBASS is en blijft een samenwerkingsverband van zelfstandig autismecoaches gericht op service-verlening voor coaches. Al onze aandacht blijft gericht op het leveren van uitstekende begeleiding aan mensen met autisme en hun naasten. Ook willen we IBASS behouden als platte organisatie met korte lijnen.

Voor 2025 zijn er een aantal doelstellingen. Een aantal doelstellingen komen uit ons strategisch plan 2023-2025, maar daarnaast is er in 2025 speciale aandacht voor:

- a. Omzetten van contracten en reglementen, zodat duidelijk wordt dat IBASS geen gezag heeft over de autismecoaches die via IBASS opdrachten aannemen
- b. Bestuurders van IBASS komen in dienst van de stichting
- c. Autismecoaches kunnen hulp inkopen bij IBASS om hun eigen coachpraktijk te professionaliseren
- d. Voorbereiding en in gang zetten van de omzetting van stichting naar coöperatie

5.1 Omzetten van contracten en reglementen

Al onze documenten worden herschreven, zodat duidelijk wordt dat IBASS opdrachtgever is van de autismecoaches, en geen werkgever. Eventuele eisen aan en toezicht op de werkwijze van de coaches heeft te maken met de wet- en regelgeving die afkomstig is vanuit de gemeenten. Zij bepalen kaders en richtlijnen, niet IBASS. Ook op de website zullen teksten worden aangepast.

5.2 Bestuurders IBASS in dienst van de stichting

De drie bestuurders voeren hun taken tot nu toe uit als ZZP-er, waarbij een raamovereenkomst en een overeenkomst van opdracht (OVO) als leidraad dienen. Dit zal per 1-1-2025 worden omgezet naar een dienstverband. De bestuurders komen in dienst van IBASS, waarbij de Raad van Toezicht als werkgever functioneert. Daarbij wordt de cao Sociaal Werk gevolgd, net als bij de andere twee medewerkers van IBASS.

5.3 Diensten voor autismecoaches ontwikkelen

IBASS verleent diensten aan zelfstandig autismecoaches. Denk daarbij aan het mogelijk maken dat deze ZZP-ers hun kwaliteiten kunnen inzetten voor begeleiding van burgers die vanuit WMO of Jeugdwet hulp nodig hebben. Daarnaast helpen we de coaches met zaken als:

- Cliëntregistratie en cliëntvolgsysteem
- Emailsysteem dat veilig is
- Contractverwerving met gemeentes
- Facturering naar opdrachtgevers
- Deskundigheidsbevordering
- Sjablonen voor het maken van verplichte documenten zoals Behandelplan, Risico-inventarisatie en Evaluaties
- Gebruik van gespreksruimte voor overleg of coachingssessies
- Intervisie

5.4 Voorbereiden en in gang zetten omzetting stichting naar coöperatie

De manier waarop IBASS werkt als serviceorganisatie wordt gewaardeerd door zowel opdrachtgevers als de samenwerkingspartners. Daarbij vinden we het belangrijk dat de autismecoaches een duidelijke stem hebben in het beleid en de uitvoering daarvan. Daarom hebben we geconcludeerd dat een coöperatievorm beter past. De coaches zullen dan als lid meepraten en meestemmen over de visie en de te lopen koers. In 2025 gaan we in overleg met alle stakeholders de coöperatie vorm geven, waarbij we de taken en verantwoordelijkheden van alle betrokkenen zullen vastleggen.

Overige doelen

Naast deze specifieke doelen voor 2025 zullen we ook oog houden voor:

Groei: Ons doel is om te kunnen voldoen aan de vraag naar in autisme gespecialiseerde coaches in de gemeenten waar wij een contract mee hebben. Daarvoor willen we verder groeien om uiteindelijk met 45 tot 50 coaches samen te werken. Speciale aandacht gaat daarbij uit naar jeugdcoaches.

Productontwikkeling: In ons strategisch plan voor 2023-2025 is als doel opgenomen dat wij naast ambulante begeleiding minimaal 5 andere diensten leveren aan onze cliënten. Net als in 2024 zullen we ook in 2025 dit doel geen of nauwelijks aandacht geven, aangezien de andere doelen veel aandacht en energie vragen.

Ontwikkeling kantoor: In 2025 gaan we verder met overgeven van uitvoerende taken van bestuur naar kantoor.