



Jaarplan 2018

Wilma Gorissen van Heusden
directeur St. Ons Bedrijf

Versie: november 2017

Ons Bedrijf/ jaarplan 2018

Inhoud

Voorwoord.....	3
1. Terugblik 2017 en vooruitblik 2018.....	4
2. Inzicht in de risico's	6
3. SMART geformuleerde doelen	7
4. Bronnen	8

Voorwoord

Na een aantal jaren met veel wetswijzigingen, bezuinigingen en onzekerheden, lijkt het er op dat Ons Bedrijf nu in rustiger en meer stabiel vaarwater is gekomen. Dat heeft ons doen besluiten om een meerjaren beleidsplan op te stellen, voor de jaren 2018-2021. Het jaarplan 2018 is dan ook een afgeleide van dit meerjarenbeleidsplan. Het is een actieplan, met daarin de doelen verwoord die we onszelf voor 2018 hebben gesteld.

Dit plan is tot stand gekomen in samenwerking met het MT. De PVT en de medewerkerraad hebben advies gegeven en de Raad van Toezicht goedkeuring. De Zorgbrede Governancecode 2018 wordt gevolgd conform het artikel B, Kleine organisaties.

In de kwartaalrapportages van 2018 zal inhoudelijk op de gestelde doelen worden gerapporteerd.

Waarden die we ook in 2018 hanteren zijn:

Actief, Ambitieuw en Authentiek (met betrekking tot wie we zijn)

Veelzijdig, Verantwoordelijk en Vernieuwend (met betrekking tot wat we doen)

Missie

Een passende werkplek voor iedereen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Visie

Wij bieden een vangnet en springplank voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Talenten worden herkend en gestimuleerd, zelfvertrouwen en eigenwaarde ontwikkeld. Ondernemend, vasthoudend op een maatschappelijk verantwoorde wijze bieden wij de juiste begeleiding.

Wilma Gorissen-van Heusden, directeur-bestuurder
Barneveld, november 2017

1. Terugblik 2017 en vooruitblik 2018

De **economie** trekt aan in 2017 en de verwachting is ook verder in 2018. Het werkloosheidspercentage is lager dan ooit, landelijk, maar zeker ook voor de gemeente Barneveld. Dat heeft effect op Ons Bedrijf. Er is veel vraag naar de medewerkers van Ons Bedrijf; meer vraag dan aanbod. Dat betekent dat we vacatures delen met het Werkgever Service Punt (WSP) van de regio Foodvalley. We raken ook de bodem aan van het aantal mensen dat we nog in de reguliere arbeidsmarkt kunnen plaatsen. Voor een deel van de medewerkers is werken binnen de voorziening van Ons Bedrijf passend en zal dat ook in de toekomst passend blijven. Daarom is het van belang om **instroom van nieuwe medewerkers** te bevorderen, zodat we ook de uitstroom weer kunnen bewerkstelligen.

Op dit moment is de implementatie van **Novire** vrijwel gereed. Er is een op maat gemaakte inhoudelijke dossierinhoud samengesteld voor iedere afdeling / medewerker. Er zijn competentiepaspoorten gemaakt voor iedere afdeling, zodat doelen specifiek voor die afdeling samengesteld kunnen worden. Ook is er natuurlijk het persoonlijk ontwikkelplan, wat geheel samen met de medewerker wordt ingevuld. Doelen worden gezamenlijk geformuleerd, daar waar mogelijk en nodig ook samen met belangenbehartigers. Ook wordt er zorgvuldig gekeken naar de risico's. Verdere ontwikkeling van instrumenten zal plaatsvinden in 2018.

Helaas is het niet gelukt een participatieraad, bestaande uit belangenbehartigers, samen te stellen. Er was eenvoudigweg geen animo voor. De avond die georganiseerd is, leverde wel bezoekers op, maar helaas wilde niemand daarvan ook daadwerkelijk een taak vervullen in een te vormen participatieraad. In overleg met de medewerkerraad is derhalve besloten dat er jaarlijks een moment georganiseerd wordt voor alle ouders en belangenbehartigers, waarbij vragen gesteld kunnen worden en medewerkers kunnen laten zien welke werkzaamheden zij doen. Dat vond de medewerkerraad van belang.

We hebben wel een zeer goed functionerende **medewerkerraad**, bestaand uit 6 medewerkers. Ondersteund door een van de trajectbegeleiders, die zo objectief mogelijk haar taak in deze vervuld. Maandelijks hebben zij overleg, 4 keer per jaar met de directie en 1 keer per jaar met de raad van Toezicht. Deze raad vervult haar taak geheel conform de wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen.

Interne Scholing: Inmiddels heeft iedere groep een presentatie gegeven. Dit is als erg leerzaam ervaren door alle begeleiders en vrijwilligers. Vervolgens zijn we na de zomer doorgestart. Er zijn nieuwe groepen gevormd en enkele groepen gaan in dezelfde samenstelling verder, met een nieuw thema of met een verdieping op het vorige thema. De periode september t/m februari zal dan weer als verdiepings- en voorbereidingsperiode fungeren. In de periode maart t/m juni 2018 zullen de presentaties weer plaatsvinden.

Op deze wijze hebben we de doorlopende leerlijn geïmplementeerd binnen onze organisatie. Het studiemateriaal wordt opgeslagen in een digitale map waar een ieder toegang toe heeft. Daarnaast zijn er ook fysieke boeken aangeschaft. Deze staan in onze eigen "studie boekenboom" in de centrale hal van ons pand. Zo kan iedereen deze boeken lenen, lezen en weer delen.



Naast Interne Scholing werken we ook structureel met **intervisie**. Dat is inmiddels een vast onderdeel van de jaarplanning.

De winkel, inclusief VVV, gaat begin 2018 verhuizen van Langstraat 95 naar het centrum van Barneveld, namelijk de Bibliotheek aan Nieuwstraat 20.

Eind december sluit 'de Gewoonste Zaak' haar deuren. Op de nieuwe locatie wordt het takenpakket enigszins veranderd en uitgebreid: van VVV- / winkelmedewerker wordt het Bibliotheek- / verkoop- en



T.I.-medewerker.

T.I. staat voor Toeristisch Informatiepunt. Deze verandering komt tegelijkertijd met de verhuizing. Alle VVV's in de gemeente Barneveld krijgen de internationale naam van T.I. = Tourist Info = Toeristisch Informatiepunt.

De start zal als een pilot plaatsvinden, gedurende een jaar. In dat jaar zal de samenwerking met de bibliotheek verder vorm krijgen en verwachten we dat in 2019 de samenwerking geborgd zal zijn.

Woonbegeleiding In 2016 is het team wooncoaching opgezet. Ook voor die tijd al boden we op kleine schaal individuele begeleiding en wooncoaching aan, maar nog niet met een vast gevormd team. Omdat de vraag naar de combinatie werkbegeleiding en woonbegeleiding toenam, hebben we besloten om dit breder aan te bieden. Een aantal medewerkers van Ons Bedrijf heeft ook woonbegeleiding nodig en zij geeft aan dit graag vanuit dezelfde organisatie te willen ontvangen. Op dit moment bestaat het team uit 4 werknemers. Mensen die ook elders in de organisatie werkzaam zijn en de wooncoaching in hun takenpakket hebben opgenomen. Er zijn inmiddels 18 cliënten die wooncoaching ontvangen van het team van Ons Bedrijf. In 2018 zullen we de groei monitoren en zo nodig het team uitbreiden.

Beschut Werk

In 2017 heeft er een aanbesteding "beschut werk oud en nieuw" plaatsgevonden, waar Ons bedrijf aan mee heeft gedaan en deze ook gegund heeft gekregen. Dat betekent dat er vanaf 2018 ook beschut werk aangeboden wordt binnen Ons bedrijf. We starten met 5 voormalig medewerkers van Permar, aangezien Permar per 2018 niet langer zal bestaan. De verwachting is dat deze groep nog wat zal uitbreiden. We kunnen deze uitbreiding hanteren binnen onze huidige werkwijze en voorzieningen.

Opleidingen 2017 / 2018

Het opleidingsplan 2017 is conform plan uitgevoerd. Ook in 2018 zal er, als gebruikelijk, veel aandacht zijn voor scholing van onze werknemers., vrijwilligers en medewerkers. Daartoe is het opleidingsplan 2018 opgesteld.

Ons Bedrijf biedt ook veel ruimte aan stagiaires. Gemiddeld zijn er zo'n 10 stagiaires van verschillende opleidingen bij ons werkzaam. (MBO en HBO).

Zie het separate opleidingsplan voor alle inhoudelijke informatie.

Financieel

Het jaar 2017 zal wederom positief afgesloten worden. We leveren begeleiding voor zes verschillende gemeenten, voor de WLZ (Wet Langdurige Zorg) en voor het UWV. Ook doen we rechtstreeks zaken met het bedrijfsleven (2^{de} spoor trajecten). We hebben samenwerkingsafspraken met twee scholen; de Donnerschool en de Meerwaarde. Daarnaast hebben we natuurlijke onze productie op de verschillende afdelingen.

Voor 2018 hebben we een goede aanbestedingsprocedure afgerond voor de WLZ. Dit maakt dat we verwachten dat we ook in 2018 een positief resultaat zullen behalen, hoewel we wel zien dat de personele inzet vermeerderd moet worden aangezien de doelgroep fors verzwakt. De problematiek neemt toe, waardoor een zeer efficiënte en effectieve wijze van werken noodzakelijk blijft om de begeleiding op een veilige en verantwoorde wijze te kunnen blijven bieden.

Vanzelfsprekend vraagt dit van ons allen een meer dan 100% inzet, een behoorlijke taakstelling, alert zijn op nieuwe kansen en mogelijkheden en een nauwgezette monitoring vanuit het MT. De resultaten worden ons niet in de schoot geworpen. Integendeel! Mede door deze verzwarende van de doelgroep, is de inzet die van personeel en vrijwilligers wordt gevraagd soms enorm groot.

Huisvesting 2018

Eind 2017 verwachten we dat de koop rond is van het pand aan de Valkseweg 22. Alle benodigde acties daartoe lopen op dit moment. In verschillende separate documenten is alle benodigde informatie hieromtrent vastgelegd. De investeringen op het gebied van huisvesting zijn in onderstaand schema vastgelegd. Deze investeringen zijn gekoppeld aan het eigendom van het pand aan de Valkseweg.

Investerings huisvesting 2018-2021	aanschaf bedrag
Herinrichten terrein	€ 7.598
Vernieuwen entree poort	€ 10.738
Inrichten Nissenhut t.b.v. Klein Hout	€ 10.400
Herinrichten spuiterij t.b.v. lasafdeling	€ 22.200
Herinrichten oude lasserij	€ 9.994
Vernieuwen dakranden	€ 5.120
Vervangen overhead deur	€ 7.913
Vernieuwen kantine boven	€ 9.740
Verlengen carport-houtloods	€ 22.360
Aanschaf zonnepanelen stel	€ 50.000

2. Inzicht in de risico's

Voor 2018 voorzien we opnieuw een risico in de instroom van nieuwe medewerkers. Niet iedereen ontvangt een WMO-beschikking van de gemeenten. Er wordt een zorgvuldige afweging gemaakt, waar 'Zelf, Samen, Gemeente' nog altijd leidend is. Er wordt eerst gekeken wat iemand zelf kan, vervolgens naar wat familie, vrienden of burens kunnen betekenen en pas dan komt de gemeente in beeld. Dan zal er eerst een beroep worden gedaan op voorliggende, reeds gefinancierde, voorzieningen, zoals algemeen maatschappelijk werk of het buurthuis. Pas als dat allemaal onvoldoende blijkt, kan er een beschikking worden afgegeven. Dit alles heeft tot gevolg dat de doelgroep die wel instroomt, vaak een forse problematiek heeft. Een problematiek, die een grote begeleidingsintensiteit van ons vraagt. We hebben inmiddels veel medewerkers met verslavingsproblematiek, (veelvuldig) aanraking met criminaliteit en justitie, en mensen met zware psychiatrische problematiek. Multi-probleem is eerder regel dan uitzondering. Dit vraagt een forse inzet van onze begeleiders en brengt ook het risico op overvraging van onze begeleiders met zich mee. Door goede scholing en training van onze begeleiders, proberen we dit risico te beperken. Ook de inzet van individuele coaching is soms noodzakelijk.

Daarnaast zien we een risico op beperkte instroom van nieuwe medewerkers in de participatiewet.. De gemeente Barneveld heeft in haar beleid opgenomen dat een traject maximaal een half jaar mag duren. Daarna is het mogelijk te verlengen, waarbij een ander doel wordt geformuleerd. We zien wel dat het verwachtingspatroon van de gespreksvoerders van de gemeente Barneveld erg hoog is. Daar waar wij zien dat iemand soms nog veel moet leren en nog ver van de arbeidsmarkt af staat, vindt de gespreksvoerder regelmatig dat snelle doorstroom naar de arbeidsmarkt mogelijk is. Dat kan betekenen dat iemand in onze optiek voortijdig elders geplaatst wordt, terwijl er nog ontwikkeling op competenties noodzakelijk was. Het traject is daarmee dan beëindigd voor Ons Bedrijf. Wat wel mogelijk is, is dat Ons Bedrijf dan jobcoaching gaat bieden op de externe werkplek.

3. SMART geformuleerde doelen

Jaarplan 2018					
	<u>medewerker waarde</u>	<u>Per beleidsdoel te behalen resultaat</u>			
	Beleidsdoel	Omschrijving van het resultaat	indicator	Streef waarde	Belangrijkste activiteiten
1.	Meer medewerkers op de reguliere arbeidsmarkt aan het werk	Medewerkers die groeien naar een passende werkplek, waar ze waardering en status ervaren.	Aantal medewerkers	5 extra	Passende werkplekken vinden of creëren.
2.	VVV integreren in de bibliotheek als volwaardige leer/werkplek	Een goedlopende samenwerking met de bibliotheek Barneveld	Pilotfase eind 2018 omzetten naar definitieve leer/werkplek	2019 structurele leer/werkplek	Activiteiten ontwikkelen, samenwerking met de bibliotheek opzetten
3.	Novire uitbreiden met risicoanalyse, meetinstrumenten en andere passende dossierinhoud	Door de juiste zaken te rapporteren, te onderzoeken en te meten, helpen we de medewerkers om zich verder te ontwikkelen.	Aantal totaal gevulde dossiers	50%	Met het kernteam en de controlegroep Novire verder ontwikkelen en uitbreiden

	<u>Werknemers/ vrijwilligers waarde</u>	<u>Per beleidsdoel te behalen resultaat</u>			
	Beleidsdoel	Omschrijving van het resultaat	indicator	Streef waarde	Belangrijkste activiteiten
1.	Interne scholing inzetten	Interne scholing doorzetten, zodat ook intern kennis wordt gedeeld en daardoor de medewerker betere begeleiding krijgt.	Aantal bijeenkomsten waarin kennis wordt gedeeld	Minimaal 5 bijeenkomsten per jaar	5 teams van begeleiders verdiepen zich in een specifiek onderwerp. De kennis hierover opgedaan wordt op een vast moment gedeeld met alle andere collega's.
2.	Inzetten Intervisie.	Door het inzetten van Intervisie wordt kennis en expertise intern gedeeld.	Aantal intervisie bijeenkomsten per team per jaar	4 bijeenkomsten per team per jaar	Intervisie vijf stappen methodiek goed implementeren. Bijeenkomsten organiseren door teamleider.
3.	Kennis van digitaal cliëntvolgsysteem Novire vergroten	Iedere werknemer is vaardig om met Novire en al haar instrumenten te werken	Aantal bijeenkomsten En digitale cursussen gevolgd	2 bijeenkomsten in 2018. Minimaal 3 cursussen gevolgd in de leeromgeving per werknemer	Bijeenkomsten organiseren, digitale leeromgeving inzetten

--	--	--	--	--

	<u>Financiële waarde</u>	<u>Per beleidsdoel te behalen resultaat</u>			
	Beleidsdoel	Omschrijving van het resultaat	indicator	Streef waarde	Belangrijkste activiteiten
1.	VVV in de bibliotheek geen grote financiële tekorten	geen grote financiële tekorten meer op de gewoonste Zaak	Max tekort 2018	Max €5000 tekort 2018	Verplaatsing VVV naar de bibliotheek januari 2018
2.	Aankoop Valkseweg financieel voorspoedig laten verlopen	Geen tekorten in 2018	Positief financieel resultaat	Begroot resultaat positief	Begroting in de bijlage
3.	Goede investeringsbegroting op het huisvestingscomponent	Door een goede investeringsbegroting, vermeerderd het pand in waarde en komen we niet voor verrassingen te staan	Positief financieel resultaat	Begroot resultaat positief	Investeringsbegroting opgenomen in het jaarplan
4.	Goede nacalculatie in 2018 en de WLZ zorginkoop voor 2019 tijdig volgen en indienen conform nieuwe eisen.	Door goede nacalculatie een reëel budget voor 2018/2019 bewerkstelligen. Middels goede zorginkoop ook een vast gezond budget creëren.	% financiering t.o.v. begroting 2018/2019	95%	Afspraken met zorgkantoor Menzis,.

	<u>Organisatie waarde</u>	<u>Per beleidsdoel te behalen resultaat</u>			
	Beleidsdoel	Omschrijving van het resultaat	indicator	Streef waarde	Belangrijkste activiteiten
1.	Duurzaamheid bevorderen	Door koploper te zijn in het project van de gemeente Barneveld "Energieke Regio" verduurzamen we de processen en uitvoering van Ons Bedrijf	Energiebesparing in %	10% energiereductie in 2018	Onderzoeken middels een adviseur welke Mogelijkheden er zijn middels een erkend Adviesbureau. Te denken valt aan Zonnepanelen, isolatie, etc.
2.	PR uitbreiden	Externe nieuwsbrief ontwikkelen	Aantal nieuwsbrieven per jaar	Minimaal 3	Door ook extern nieuwsbrieven te verspreiden, kunnen we onze positionering verbeteren en onze producten vermarkten
3.	Beter vermarkten van producten	Door inzet van een ontwerper en PR bureau, vermarkten we onze producten handiger en hoeven we zelf minder op zoek naar afzetkanalen.	Aantal verkochte meubels	Minimaal 10	Afspraken met marketing bureau en Ontwerper maken en vastleggen

4.	Nieuwe instroom van medewerkers bevorderen en het bevorderen van het vasthouden van bestaande medewerkers voor wie Ons Bedrijf passend is.	Nieuwe instroom bevordert ook weer de uitstroom, waar veel vraag naar is. Daarnaast is het van belang om de tevredenheid te monitoren en in te spelen op wensen en behoeftes van onze medewerkers. Zo blijven we als organisatie bewust van de waarde van de mensen die in zorg zijn.	Aantal nieuwe medewerkers	Minimaal 10	Scholen bezoeken, contacten met zorg aanbieders aanhalen, lesdagen organiseren. Tevredenheid meten en in gesprek blijven met medewerkers om doelen, wensen en behoeftes om te zetten in plannen.
----	--	---	---------------------------	-------------	--

6. Bronnen

Dit jaarplan is onder meer tot stand gekomen vanuit de volgende bronnen:

- Jaarplan 2017
- Jaarplanning 2017
- Ontwikkelplannen Menzis t.b.v. Zorginkoop 2017
- Plan van aanpak Ontwikkelplannen Menzis februari en september 2017
- Directiebeoordeling 2017
- Kwartaalrapportages 2017
- Zorgbrede Governancecode 2018

