



Jaarplan 2019

Wilma Gorissen van Heusden
directeur St. Ons Bedrijf

Versie: Oktober 2018

Ons Bedrijf/ jaarplan 2019

Inhoud

Voorwoord.....	3
1. Terugblik 2018 en vooruitblik 2019.....	4
2. Inzicht in de risico's	7
3. SMART geformuleerde doelen	8
4. Bronnen	11

Voorwoord

Eind 2017 is er een meerjaren beleidsplan opgesteld voor de jaren 2018-2021. Dit jaarplan is dan ook een afgeleide van dit meerjaren beleidsplan. Het is een plan, met daarin de doelen verwoord die we onszelf voor 2019 hebben gesteld.

Achtereenvolgens zal er een terugblik op 2018 worden gegeven en een vooruitblik op 2019. Er zal inzicht worden gegeven in de te verwachten risico's en vervolgens zullen de SMART geformuleerde doelen worden omschreven.

2018 kenmerkt zich als een relatief rustig jaar. De jaren van bezuinigingen en wetswijzigingen liggen inmiddels al wat langer achter ons. Ons Bedrijf groeit gestaag door op een rustig tempo, zoals dat ook voorzien en gepland was.

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 2019 zal inhoudelijk op de gestelde doelen worden gerapporteerd.

Waarden die we ook in 2019 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 2018

1. Terugblik 2018 en vooruitblik 2019

De **economie** is ook in 2018 weer zeer positief te noemen. We spreken van een 'hoogconjunctuur' en de vraag naar medewerkers van Ons Bedrijf is groter dan het aanbod. Medewerkers die klaar zijn voor de reguliere arbeidsmarkt zijn geplaatst en alleen nieuwe instroom vanuit gemeenten en UWV zorgt weer voor doorstroom en uitstroom. De instroom vanuit met name het UWV is in 2018 gegroeid. Voor een deel van de medewerkers is werken binnen de voorziening van Ons Bedrijf passend en zal dat ook in de toekomst passend zijn.

Een belangrijk onderwerp in de politiek en in de samenleving is **verduurzaming**. Ook Ons Bedrijf onderzoekt wat daarin mogelijk is. In 2018 wordt het dak van het pand aan de Valkseweg zodanig aangepast, zodat er zonnepanelen geplaatst kunnen worden. Isolatie van verschillende ruimten in de werkplaats staat op de planning voor 2019. Ook kleine acties, zoals het gebruik van kartonnen bekertjes in plaats van plastic, kan een verschil maken.

De implementatie van **Novire**, het cliëntvolgsysteem waaronder ook de administratieve processen van declaratie en facturatie, verliep in 2018 niet altijd voorspoedig. Er zijn zeker stappen vooruit gemaakt, maar er zijn ook nog verbeteringen noodzakelijk. Met name het zorginhoudelijke deel (dossievorming, rapportage, begeleidingsafspraken) verloopt goed. Eind 2018 zijn alle zorgdossiers gevuld. Het declaratie- en facturatieproces geeft nog wat zorg. Hierin zijn nog een aantal verbeterlagen noodzakelijk. De verwachting is dat dit in Q1 van 2019 geheel is opgelost. Pas dan gaan we verder met implementatie van andere onderdelen, zoals het kwaliteitshandboek en de RI&E.

In 2018 zijn we met verschillende nieuwe diensten gestart. **Beschut Werk** is er daar een van. Dit betreft onder meer de doelgroep medewerkers die voorheen bij de sociale werkvoorziening Permar werkzaam was. Per 2018 heeft de gemeente Barneveld ervoor gekozen deze medewerkers in Barneveld werk aan te bieden, onder meer bij Ons Bedrijf. 15 medewerkers zijn inmiddels binnen de organisatie werkzaam vanuit de dienst 'Beschut oud'. Daarnaast start ook de dienst 'Beschut nieuw' vanuit de gemeente Barneveld. Dit zijn medewerkers die niet eerder bij een sociale werkvoorziening hebben gewerkt, maar voor wie werken in een beschutte werkomgeving wel noodzakelijk is. Deze mensen ontvangen het minimumloon via de gemeente Barneveld en worden onder meer bij Ons Bedrijf begeleid. Op dit moment begeleiden wij twee medewerkers vanuit de dienst 'Beschut nieuw'. Beschut werk wordt eind 2018 geëvalueerd. Ons Bedrijf heeft aangegeven dat de financiële vergoeding vanuit de gemeente op dit moment onvoldoende toereikend is, aangezien de doelgroep een forse begeleidingsintensiteit vraagt.

Ook de samenwerking met de bibliotheek Barneveld is in 2018 van start gegaan. Eind 2017 sloot de Gewoonste Zaak haar deuren en zijn we verder gegaan in de bibliotheek. Op deze nieuwe locatie is het takenpakket enigszins veranderd en uitgebreid: van VVV- / winkelmedewerker is het Bibliotheek- / verkoop- en T.I.-medewerker. T.I. staat voor **Toeristisch Informatiepunt**. De samenwerking vraagt zeker ook in 2019 nog wel aandacht. De organisatiecultuur van Ons Bedrijf is anders dan die van de bibliotheek. Een mensgerichte cultuur versus een wat meer beheersgerichte cultuur. Toch weten de medewerkers van de bibliotheek en Ons Bedrijf elkaar steeds meer te vinden en is er vooruitgang in de samenwerking. We voorzien dat we ook in 2019 op een positieve wijze met elkaar zullen blijven samenwerken.



Voor 2019 moet er voor een aantal gemeenten en diensten opnieuw worden aanbesteed. Dit betreft zowel bestuurlijke **aanbestedingen** als Europese aanbestedingen. Alle diensten zoals die in 2018 werden aangeboden door Ons Bedrijf zullen ook in 2019 weer worden aangeboden. Er worden diensten uitgevoerd voor een aantal gemeenten: Barneveld, Ede, Amersfoort, Nijkerk, Wageningen, Scherpenzeel, Renswoude en Utrechtse Heuvelrug.

In 2018 hebben we de overstap gemaakt van de HKZ certificering naar de meer algemene **ISO 9001** certificering. Dit, omdat de HKZ specifiek is ingericht voor zorgorganisaties en Ons Bedrijf meer is dan dat. De ISO 9001 past beter bij Ons Bedrijf. Deze externe audit is met goed gevolg afgerond en in

2019 zal er opnieuw een jaarlijkse audit plaatsvinden. In 2018 is de nieuwe AVG wet ingetreden. Ons Bedrijf heeft deze wet op een zorgvuldige wijze geïmplementeerd in de dagelijkse processen.

De driejaarlijkse externe **tevredenheidsmeting** onder het personeel heeft in 2018 plaatsgevonden. De Monitorgroep heeft deze meting voor Ons Bedrijf uitgevoerd.

Een aantal opvallende zaken:

- 73% van de collega's heeft de meting ingevuld
- gemiddeld scoren we met elkaar een **7,5**
- De hoogste tevredenheid wordt gescoord op de inhoud en afwisseling van het werk en de bereidheid om iets extra's te doen. Ook de informatievoorziening (nieuwsbrief, iedereenmail) wordt als positief ervaren.
- De laagste tevredenheid zien we op de werkomstandigheden, het nakomen van afspraken, vervanging bij afwezigheid en communicatie tussen de afdelingen

We zijn blij dat we op veel zaken positief scoren. Vooral de cultuur, de werkinhoud en de onderlinge sfeer wordt over het algemeen als positief ervaren. Heel belangrijk, omdat dat de kern van Ons Bedrijf is.

De verbeterpunten zijn inmiddels opgepakt in een drietal verbetergroepen;

- 1) Verbeteren van de werkomstandigheden (klimaat, geluid, etc.)
- 2) Nakomen van afspraken en interne communicatie verbeteren
- 3) Vervanging bij afwezigheid goed regelen

Verbeteringen worden zowel op afdelingsniveau als ook op organisatieniveau opgepakt en gemonitord. In 2019 zal er een gerichte digitale interne enquête worden uitgezet, juist op de verbeterpunten uit de tevredenheidsmeting. Op deze wijze monitoren we de voortgang van de ingezette verbeteringen.

Dit Vind Ik Ervan wordt ingezet als instrument om de tevredenheid onder medewerkers uit te vragen. In 2018 heeft iedere WLZ medewerker een Dit Vind Ik Ervan gesprek (de dialoog) gevoerd met zijn/haar coördinerend begeleider. Afdelingsoverstijgende verbeterpunten worden hieruit gefilterd en organisatie breed opgepakt. Ook in 2019 zal dit worden voortgezet.

Personeelsbeleid en Opleidingen 2018 / 2019

In 2018 is er een start gemaakt met het updaten van een aantal personeelsprocessen. Met name het format voor het functioneringsgesprek is aangepast naar planningsgesprek en voortgangsgesprek.

Het personeelsbeleid is een onderdeel van het meerjarenbeleid van St. Ons Bedrijf en sluit aan bij de Missie en Visie. Het omvat alle procedures, documenten, formats en toetsinstrumenten, die direct betrekking hebben op het personeel. MT enerzijds en (traject)begeleiders/job-/wooncoaches/administratief + facilitair personeel anderzijds zijn samen verantwoordelijk voor het uitdragen en uitvoeren van het personeelsbeleid; het gaat om zowel goed werkgeverschap als goed werknemerschap.

Het personeelsbeleid berust op 3 pijlers:

Persoonlijke Professionaliteit (=vakkundigheid m.b.t. je functie)

Doel: het optimaliseren van kwaliteit van werk/dienstverlening;

Duurzame Inzetbaarheid (=je vermogen en bereidheid om productieve arbeid te leveren gedurende je gehele loopbaan)

Doel: Het positief beïnvloeden van productiviteit, gezondheid/welzijn, werktevredenheid en betrokkenheid;

Performance Happiness (=met plezier naar je werk gaan en kunnen blijven presteren)

Doel: Het positief beïnvloeden van werkgevoel en prestaties.

Gesprekscyclus t.a.v. functioneren werknemers bestaat uit 2 gesprekken per jaar:

*1^e kwartaal: teamleider voert **planningsgesprek** met iedere (eigen) werknemer.

Focus op doelstellingen en persoonlijke ontwikkeling / talentontwikkeling.

*3^e/4^e kwartaal: teamleider voert **voortgangsgesprek** met iedere (eigen) werknemer.
Focus op voortgang, resultaten, zelfbeoordeling Persoonlijke Professionaliteit.

Daarnaast voert teamleider 1x/2 jaar een **waarderingsgesprek** met werknemers van collega-teamleider

Focus op eigen bijdrage / initiatief van werknemers en relatie met organisatie/teamleider.

Het opleidingsplan 2018 is conform plan uitgevoerd. Ook in 2019 zal er, als gebruikelijk, veel aandacht zijn voor scholing van onze werknemers., vrijwilligers en medewerkers. Daartoe is het opleidingsplan 2019 opgesteld.

Zie dit separate opleidingsplan voor alle inhoudelijke informatie.

Ons Bedrijf biedt ook veel ruimte aan stagiaires. Gemiddeld zijn er zo'n 10 stagiaires van verschillende opleidingen bij ons werkzaam. (MBO en HBO). De begeleiding van stagiaires zal in 2019 een verdere professionaliseringsslag ondergaan.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht was in 2018 samengesteld uit de volgende personen:

Dhr. C.R. Rebel	Voorzitter
Dhr. R. Noorlander	Secretaris
Dhr. J. Kevelam	Algemeen lid RvT
Dhr. I. Bos	Algemeen lid RvT
Per maart 2018 aangetreden:	
Dhr. A.C. van der Horst	Algemeen lid RvT
Dhr. Reiling	Algemeen lid RvT
Dhr. G. Versteeg	Algemeen lid RvT

De heer Rebel zal eind 2018 aftreden. De heer Versteeg zal dan de rol van voorzitter op zich nemen en de heer van der Horst de rol van vicevoorzitter.

In algemene zin toetst de Raad van Toezicht of de Raad van Bestuur bij zijn beleidsvorming en de uitvoering van zijn bestuurstaken oog houdt op het belang van de stichting in relatie tot haar maatschappelijke functie. Bovendien wordt getoetst of hierbij een zorgvuldige en evenwichtige afweging is gemaakt van de belangen van allen die bij de stichting zijn betrokken.

Onder de verantwoordelijkheid van de Raad van Toezicht vallen onder meer:

zorg dragen voor een goed functionerende Raad van Bestuur en het functioneren als adviseur en klankbord voor de Raad van Bestuur.

Het houden van integraal toezicht op het beleid van de Raad van Bestuur en de algemene gang van zaken in de organisatie. Ons Bedrijf kent een eenhoofdige Raad van Bestuur. Deze functie wordt vervuld door mw. W. Gorissen van Heusden.

Financieel

Het jaar 2018 zal wederom positief afgesloten worden. We leveren begeleiding voor een aantal gemeenten, voor de WLZ en voor het UWV. Daarnaast hebben we de productie op de verschillende afdelingen.

Voor 2019 hebben we een goede aanbestedingsprocedure afgerond voor de WLZ. Dit maakt dat we verwachten dat we ook in 2019 een positief resultaat zullen behalen, hoewel we wel zien dat de personele inzet vermeerderd moet worden aangezien de doelgroep fors verzwaaard. De problematiek

Ons Bedrijf/ jaarplan 2019

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. Mede door de verzwaring van de doelgroep, is de inzet die van personeel en vrijwilligers wordt gevraagd fors te noemen.

Huisvesting

Eind 2017 is het pand aan de Valkseweg 22 aangekocht. De geplande investeringen op het gebied van huisvesting zijn in onderstaand schema vastgelegd.

Investerings huisvesting 2018-2021	aanschaf bedrag
Herinrichten terrein (2019)	€ 7.598
Vernieuwen entree poort (2019)	€ 10.738
Inrichten Nissenhut t.b.v. Klein Hout (2019)	€ 10.400
Herinrichten spuiterij t.b.v. lasafdeling (2019)	€ 22.200
Herinrichten oude lasserij (2018/2019)	€ 9.994
Vernieuwen dak (2018)	€ 20.000
Vervangen overhead deur (2019)	€ 7.913
Vernieuwen kantine boven (2018)	€ 9.740
Verlengen carport-houtloods	€ 22.360
Aanschaf zonnepanelen stel (2019)	€ 50.000

2. Inzicht in de risico's

In 2018 is de instroom van nieuwe medewerkers licht gegroeid, in tegenstelling tot de verwachting die er was. Toch zal daarop in 2019 ook zeker de focus op moeten blijven, aangezien met name gemeenten zeer terughoudend zijn in het toekennen van de benodigde beschikkingen. Bekendmaken met de (soms complexe) doelgroep aan gemeentelijke gespreksvoerders en beleidsmakers staat opnieuw op de agenda.

Een verzwaring van de doelgroep is dan ook wederom een risico voor Ons Bedrijf. 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.

Twee financiële risico's zijn er specifiek te voorzien voor 2019. De eerste betreft het kledingproject. De afzetmarkt voor de kleding is steeds kleiner, omdat landen die voorheen geïnteresseerd waren in de Nederlandse tweedehandskleding, nu zelf een start hebben gemaakt met inzameling in eigen land. Daardoor zien we dat het doorverkopen van de kleding moeizamer gaat en de prijzen sterk onder druk staan. Voor 2019 houden er dan ook (in de begroting) rekening mee dat de inkomsten van het kledingproject fors lager zullen uitvallen.

Daarnaast het risico op PGB inkomsten. Een aantal medewerkers heeft de financiering op basis van PGB georganiseerd. Dit betreft ook medewerkers die een forse begeleidingsintensiteit van Ons Bedrijf vragen en daarmee dus ook een grote PGB beheren. Als een van deze medewerkers besluit om de begeleiding bij Ons Bedrijf te beëindigen, dan heeft dit een fors effect op de inkomsten. Aangezien het ook een doelgroep betreft met flinke psychiatrische problematiek, brengt dit nog wel eens enige wispelturigheid met zich mee. Dat kan fluctuerende inkomsten voor Ons Bedrijf betekenen. Ook hiermee is in de begroting zo goed als mogelijk rekening gehouden.

3. SMART geformuleerde doelen

Jaarplan 2019					
	<u>medewerker waarde</u>	<u>Per beleidsdoel te behalen resultaat</u>			
	Beleidsdoel	Omschrijving van het resultaat	indicator	Streef waarde	Belangrijkste activiteiten
1.	Goede doorstroom en uitstroom creëren, zodat de medewerker op de best passende plek werkt.	Uitstroom naar een passende werkplek, zo mogelijk op de reguliere arbeidsmarkt	Percentage uitgestroomde medewerkers	10 %	Persoonlijk plan met doelen opstellen per medewerker. Monitoren wanneer doelen behaald zijn en uitstroom mogelijk is. Met jobcoaches zoeken naar de best passende werkplek
2.	Dit Vind Ik Ervan als cliënt tevredenheid instrument verder implementeren	Door tevredenheid te meten en uit te vragen, kan Ons Bedrijf zich steeds verder verbeteren	Aantal extra medewerkers die de dialoog hebben gevoerd	15 medewerkers	Dit Vind Ik Ervan methodiek implementeren in de reguliere primaire processen van Ons Bedrijf. Training van begeleiders hierin.
3.	Novire uitbreiden met kwaliteitshandboek, 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 met aanvullende instrumenten	30%	Met het kernteam en de controlegroep Novire verder ontwikkelen en uitbreiden

	<u>Werknemers/ vrijwilligers / stagiaire waarde</u>	<u>Per beleidsdoel te behalen resultaat</u>			
		Beleidsdoel	Omschrijving van het resultaat	indicator	Streef waarde
1.	Personeelsbeleid verder uitwerken en implementeren	Dit personeelsbeleid legt de focus op werkgeluk van werknemers. Tevreden werknemers presteren beter.	Percentage gereed van het nieuwe personeelsbeleid	75%	Alle documenten die horen bij het nieuwe personeelsbeleid herschrijven, ter advies voorleggen aan PVT en vervolgens implementeren.
2.	Kennis van digitaal cliëntvolgsysteem Novire vergroten	Iedere werknemer is vaardig om met Novire en al haar instrumenten te werken	Aantal bijeenkomsten	2 bijeenkomsten in 2019.	Bijeenkomsten organiseren, digitale leeromgeving inzetten
3.	Verbeteringen doorvoeren die uit de tevredenheidsmeting van 2018 zijn gekomen.	Door continue te verbeteren, met name op die punten die werknemers aangeven, stimuleren we tevredenheid en werkgeluk. En daarmee verbeteren we de prestaties van werknemers.	Enquête uitgevoerd in najaar 2019. Cijfer gemiddeld een 8	Een 8 als score op de tevredenheidsmeting van 2019	Verbeterplannen uitvoeren, monitoren en bijstellen. Najaar 2019 een enquête uitzetten en meten.
4.	Stagebegeleiding verder professionaliseren	Aanstellen praktijkopleider en werkbegeleiders, zodat stagiaires een goede begeleiding krijgen. Stagebeleid up to date	Aantal werkbegeleiders en praktijkopleider	Werkbegeleiders: 6 Praktijkopleider: 1	Externe scholing praktijkopleider, interne scholing werkbegeleiders. Stagebeleid up to date maken.

	<u>Financiële waarde</u>	<u>Per beleidsdoel te behalen resultaat</u>			
		Beleidsdoel	Omschrijving van het resultaat	indicator	Streef waarde
1.	Beschut Werk financieel toereikend	geen financiële tekorten op de dienst Beschut Werk	Positief financieel resultaat		Begroting in de bijlage
2.	Kledingproject financieel gezond houden. Als dat niet lukt, tijdig afschalen	Geen tekorten in 2018 op het kledingproject	Positief financieel resultaat	Geen tekorten op het kledingproject	Monitoren inkomsten kledingproject en tijdig bijstellen. Zo nodig andere werkzaamheden zoeken.
3.	Personele inzet passend bij (PGB) inkomsten	Door tijdig personele inzet af te schalen bij verminderde PGB inkomsten worden financiële tekorten voorkomen	Positief financieel resultaat	Geen financiële tekorten	Als (PGB) inkomsten verminderen personele inzet daarbij aanpassen.
4.	Goede investeringsbegroting op het	Door een goede investeringsbegroting, vermeerderd	Positief financieel resultaat	Begroot resultaat positief	Investeringsbegroting opgenomen in het jaarplan en in de begroting

	huisvestingscomp onent	het pand in waarde en komen we niet voor verrassingen te staan			
5.	Goede nacalculatie in 2019 en de WLZ zorginkoop voor 2020 tijdig volgen en indienen conform nieuwe eisen.	Door goede nacalculatie een reëel budget voor 2019/2020 bewerkstelligen. Middels goede zorginkoop ook een vast gezond budget creëren.	% financiering t.o.v. begroting 2019/2020	Minimaal 94,% van het NZA tarief	Afspraken met zorgkantoor Menzis,.

	<u>Organisatie waarde</u>	<u>Per beleidsdoel te behalen resultaat</u>			
	<u>Beleidsdoel</u>	<u>Omschrijving van het resultaat</u>	<u>indicator</u>	<u>Streef waarde</u>	<u>Belangrijkste activiteiten</u>
1.	Duurzaamheid bevorderen	Verduurzamen van processen en de locaties van Ons Bedrijf	Energiebe sparing in %	10% energiere ductie in 2019	Onderzoeken welke mogelijkheden er zijn. Te denken valt aan Zonnepanelen, isolatie, etc.
2.	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 medewer kers	Minimaal 10	Scholen bezoeken, contacten met zorgaanbieders en UWV handhaven en onderhouden Tevredenheid meten en in gesprek blijven met bestaande medewerkers om doelen, wensen en behoeften uit te vragen en om te zetten in plannen.
3.	Update kwaliteitshand boek.	Met een passend kwaliteitshandboek voldoet Ons Bedrijf o.m. aan de ISO 9001 normen en aan de AVG wetgeving	Percentag e van het kwaliteits handboek wat is gecheckt en zo nodig ge- update	50%	Procedures en documenten in het huidige handboek updaten en implementeren in Novire

6. Bronnen

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

- Meerjaren Beleidsplan 2018-2021
- Jaarplan 2018
- Jaarplanning 2019
- Directiebeoordeling 2018
- Kwartaalrapportages 2018
- Zorgbrede Governancecode 2018

