



Jaarplan 2021

Wilma Gorissen van Heusden
directeur St. Ons Bedrijf

Versie: Oktober 2020
Ons Bedrijf/ jaarplan 2021

Voorwoord

Het jaar 2020 kenmerkt zich als een jaar wat in het teken stond van Corona. Een virus wat heel Nederland en heel de wereld in zijn greep hield en houdt. Met verstrekkende gevolgen voor de gezondheid, voor de economie en voor het welbevinden van vele mensen, ook binnen Ons Bedrijf.

Ook in 2021 zal dit nog een grote rol spelen, zo is de verwachting. In dit jaarplan komt dit dan ook veelvuldig aan de orde. Zowel in de terugblik op 2020 als in de vooruitblik op 2021 is Corona een veel voorkomend thema. Het speelt door in alle geledingen, zowel op macro-, meso-, als microniveau.

Omdat op dit moment nog onzeker is hoe en wanneer de samenleving en dus ook Ons Bedrijf terug kan naar het 'oude normaal', is het maken van korte termijn strategische keuzes wat lastig. Wellicht zal het 'oude normaal' ook niet geheel terugkeren, dus anticiperen we op de situatie en gaan we creatief, innovatief en vasthoudend nieuwe wegen zoeken. We leggen in dit jaarplan de keuzes en doelen voor 2021 vast.. Veel activiteiten en doelen die gesteld waren voor 2020, zullen worden doorgeschoven naar 2021.

In 2021 zal er een nieuw meerjaren beleidsplan worden opgesteld. In dit nieuwe meerjaren beleidsplan zal de herijkte missie en visie worden opgenomen en de strategische keuzes voor de komende jaren worden vastgelegd.

Achtereenvolgens zal in dit jaarplan een terugblik op 2020 worden gegeven en een vooruitblik op 2021. Er zal inzicht worden gegeven in de te verwachten risico's en vervolgens zullen de SMART geformuleerde doelen worden omschreven.

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

In de kwartaalrapportages van 2021 zal inhoudelijk op de gestelde doelen worden gerapporteerd.

Wilma Gorissen-van Heusden, directeur-bestuurder
Barneveld, november 2020

Inhoud

Hoofdstuk	Pagina
1. Terugblik 2020 en vooruitblik 2021	4
2. Personeelsbeleid, aantallen en Opleidingen 2021	8
3. Samenwerkingspartijen	8
4. Raad van Toezicht	9
5. Financiën	10
6. Huisvesting	10
7. Inzicht in de risico's	11
8. Doelen	12
9. Bronnen	14

1. Terugblik 2020 en vooruitblik 2021

Het jaar 2020 stond in het teken van **corona**. En het is de verwachting dat ook (een deel van) 2021 in datzelfde teken zal staan. Op 12 maart 2020 ging Nederland in een intelligente lockdown. Ook voor Ons Bedrijf had dit grote gevolgen. Het grootste deel van de medewerkers kon niet op locatie werken. In de eerste week van de lockdown is er enorm veel werk verzet door het personeel van Ons Bedrijf. Alle medewerkers werden persoonlijk gebeld, er werd een telefoondienst opgezet voor mensen die behoefte hadden aan een praatje en er werd een besloten Facebookgroep opgericht, waar betrokkenen bij Ons Bedrijf van alles met elkaar konden delen. Daarnaast werd er ingestoken op thuiswerk. Er werd werk verzameld en thuis gebracht bij alle medewerkers en woonlocaties die dat graag wilden. Ook werd er op een aantal woonlocaties (onder andere die van Philadelphia) dagbesteding op locatie geboden door de begeleiders van Ons Bedrijf. Een klein aantal medewerkers heeft de betreffende periode wel doorgewerkt op locaties van Ons Bedrijf, onder begeleiding van het personeel. Dit, omdat het voor deze mensen (of hun omgeving) een te grote psychische belasting zou geven hen thuis te laten werken.

In april is er een draaiboek opgesteld om in de ‘anderhalve meter samenleving’ weer op te starten bij Ons Bedrijf. Dit draaiboek is beoordeeld door het Zorgkantoor en door samenwerkende gemeenten. Ook is deze uitvoering besproken in een tweetal personeelsbijeenkomsten, dit laatste op advies van de PVT. De samenwerking met de PVT was hierin bijzonder goed. Zo kon er op 4 mei weer een start gemaakt worden met activiteiten op de werklocaties. Eerst in kleine groepen, maar gedurende de maand mei steeds in grotere samenstelling. Natuurlijk met de daarbij behorende maatregelen zoals anderhalve meter afstand houden, thuis blijven bij klachten en veelvuldig de handen ontsmetten. Alle locaties zijn aangepast op de anderhalve meter samenleving: looproutes, werkplekken afgebakend en mensen meer verspreid door de locaties. Locatie Valkseweg heeft nu drie compartimenten: montage, werkplaats en kantoren. Een ieder blijft zoveel als mogelijk in zijn eigen compartiment. Dit om verspreiding van het virus te voorkomen. Vanaf juli waren alle medewerkers weer welkom, veelal op de eigen, reguliere, werkplek. Tot op heden heeft er geen coronabesmetting plaatsgevonden op een van de locaties van Ons Bedrijf. We doen enorm ons best om dat ook in de toekomst zo te houden.

In het jaarplan van 2020 is er een analyse gemaakt van de macro-omgeving, welke vervolgens is toegespitst op de dienstverlening van Ons Bedrijf. Veel factoren uit deze analyse zijn inmiddels veranderd door de komst van het coronavirus. De grootste verandering zien we in de **economische omstandigheden**. Van een ‘hoogconjunctuur’ en een overspannen arbeidsmarkt met grote tekorten aan personeel, schieten we in 2020 razendsnel naar een hoog werkloosheidspercentage en zeer onzekere economische omstandigheden. De tekorten aan personeel in de zorg- en techniekbranche zijn nog onverminderd hoog, maar in alle andere sectoren is er een oplopende werkloosheid, die naar verwachting in 2021 nog sterk zal toenemen. Voor Ons Bedrijf heeft dit waarschijnlijk zowel negatieve als positieve gevolgen. In negatieve zin dat ook Ons Bedrijf meer moeite zal krijgen om voor medewerkers die daaraan toe zijn een plek te vinden op de reguliere arbeidsmarkt. Tegelijkertijd is de verwachting dat meer mensen in de bijstand zullen komen, wat dan weer kansen biedt voor Ons Bedrijf. Voor deze mensen kan Ons Bedrijf in de toekomst passende dienstverlening bieden om hen weer door te leiden naar regulier werk.

Een ander effect wat de coronacrisis met zich meebrengt, is een toenemend aantal mensen met psychische problemen. Zeker binnen de GGZ en VG doelgroep zien we de problematiek toenemen. Dat zien we binnen de eigen populatie, maar ook bij mensen buiten Ons Bedrijf. Wellicht kan Ons Bedrijf deze mensen in de toekomst een goede dag invulling bieden, waarin structuur en van waarde zijn de boventoon voeren.

Een laatste economisch effect wat van invloed kan zijn op de bedrijfsvoering van Ons Bedrijf, is de teruglopende overheidsfinanciën. De coronacrisis vraagt een miljardeninvestering van de Rijksoverheid, maar ook lagere overheden, zoals gemeenten, zullen in de toekomst fors

meer uitgaven krijgen door corona. Te denken valt aan hogere bijstand uitgaven, maar ook hogere WMO lasten vanwege meer inzet bij mensen met een psychische kwetsbaarheid. Het is niet ondenkbaar dat deze teruglopende overheidsfinanciën in de toekomst zullen leiden tot bezuinigingen op het sociaal domein. Dit vraagt een actieve rol van Ons Bedrijf om diensten te ontwikkelen die hierop anticiperen, om zo de overheid te ontzorgen en passende diensten tegen een scherp tarief aan te bieden.

In het jaar 2020 bestond Ons Bedrijf 30 jaar. De bedoeling was dan ook om daar een mooi **jubileumjaar** van te maken, met een aantal activiteiten. Dat is vanwege corona niet gelukt. Een groot deel van de activiteiten wordt dan ook doorgeschoven naar 2021. De **open dag** die gepland stond, zal in 2021 plaatsvinden. Maar ook de **interne viering** van het jubileum zal doorgeschoven worden naar 2021. Daarnaast wordt er gewerkt aan de hernieuwde **missie en visie** van Ons Bedrijf. Dit proces is begin 2020 gestart en heeft vanwege corona een tijd stil gelegen. In het najaar van 2020 is dit proces weer opgestart en de verwachting is dat voor 2021 de nieuwe missie en visie zijn vastgesteld. Ten slotte het boek “**Ons Bedrijf Vertelt**”. Een boek met daarin 30 opgetekende verhalen van mensen die werken bij Ons Bedrijf. Ook dat proces heeft een aantal maanden stil gelegen, omdat het afnemen van persoonlijke interviews niet verstandig was. Ook dit is na de zomer van 2020 weer opgestart en de verwachting daarvan is dat het boek in het voorjaar van 2021 gereed zal zijn. Het wordt een mooi boek, met prachtige verhalen. Het boek is gefinancierd door de Stichting Vrienden van Ons Bedrijf, het Rabofonds en Fonds 1845. Er worden 2000 exemplaren gedrukt die uitgedeeld worden aan de eigen medewerkers van Ons Bedrijf en aan andere betrokkenen en stakeholders. Het wordt een prachtig relatiegeschenk, dat mensen graag willen hebben!

In 2020 heeft Ons Bedrijf een overstap gemaakt van het cliënt volg systeem. Ons Bedrijf maakte gebruik van de Qsuite van Novire. Hierover zijn vanaf het begin veel twijfels geweest en het heeft nooit dusdanig gefunctioneerd als dat de verwachting was. Toen begin 2020 dan ook bleek dat Novire met de Qsuite ging stoppen, is er besloten een keuze te maken voor een ander ECD (Elektronisch Cliënt Dossier). Hiervoor is met een projectgroep een gedegen proces gelopen, wat heeft geleid tot de beslissing om over te stappen naar **ONS van Nedap**. De corona periode is gebruikt om met name dossiers en administratieve zaken om te zetten van het ene systeem naar het andere. Per 1 juli vond de eerste declaratie en facturatie plaats vanuit ONS. Het najaar van 2020 is gebruikt om de huidige dossierinhoud over te zetten en om personeel te trainen, zodat ze om kunnen gaan met het nieuwe ECD. In november zal er nog een training ‘objectief en waarde vrij rapporteren’ plaatsvinden. Dit, omdat vanaf 1 januari 2021 het systeem ook opengezet wordt voor medewerkers en/of hun verwanten, middels ‘Caren Zorgt’. Een systeem, wat de medewerker toegang geeft tot zijn/haar doelen en rapportage. Op deze wijze zal er nog meer interactie kunnen plaatsvinden tussen enerzijds de medewerker en zijn/haar verwanten en anderzijds de begeleider van Ons Bedrijf, om op deze wijze te komen tot de best mogelijke begeleiding.



In het jaar 2018 zijn we gestart met een samenwerking met de bibliotheek Barneveld. Het **Toeristisch Informatie Punt (TIP)** werd gevestigd in de bibliotheek en medewerkers van Ons Bedrijf verzorgden de informatie, maar vervulden ook diverse taken voor de bibliotheek, zoals die van gastheer/gastvrouw. Het bleek dat met name de zichtbaarheid en daarmee de vindbaarheid van het TIP problematisch was. Ondanks verschillende pogingen deze zichtbaarheid te vergroten (zoals het plaatsen van reclame uitingen voor de bibliotheek) bleek dit niet haalbaar. In 2020 is dan ook besloten om te zien naar een andere locatie voor onder meer het TIP. Deze andere locatie is gevonden en wel op Nieuwstraat 31. Precies rechts naast de bibliotheek. Vanaf 1 oktober 2020 neemt het TIP zijn intrek in deze nieuwe locatie. En niet alleen het TIP zal daar zijn plek vinden, maar ook het atelier en de Inloop van Ons Bedrijf zijn verhuist naar Nieuwstraat 31. Met deze samenvoeging verwachten we een positieve invloed te hebben op de samenwerking tussen deze verschillende afdelingen. Bezoekers van de Inloop kunnen meehelpen

bij het atelier, deelnemers aan de creatieve activiteiten kunnen ook bijdragen aan de TIP en zo verwachten we meer synergie te bewerkstelligen. Daarnaast zal het ook efficiëntie opleveren. In rustige (toeristische) tijden kan het personeel van de TIP ook de Inloopfunctie vervullen. En de vrijwilligers op het Atelier zullen zeker ook hun steentje bijdragen aan de begeleiding van de andere medewerkers. In 2021 zal de invulling op Nieuwstraat 31 verder uitgewerkt worden. Op de benedenverdieping zal het TIP gesitueerd zijn, evenals de Inloopfunctie. Boven zal een atelier gerealiseerd worden, waar creatieve activiteiten plaatsvinden. Ook wordt er gedacht aan het realiseren van een workshop ruimte en aan een kunsttuin. Er wordt een kunstproject opgezet, ondersteunt door de gemeente Barneveld. In eerste instantie zullen hier kunstzinnige mondkapjes worden ontworpen, welke worden verkocht. De opbrengst is voor de noodlijdende culturele instellingen binnen de gemeente Barneveld. Later wordt dit project uitgebreid met een groter kunstproject en kunstveiling, waar ondernemers bij betrokken zullen worden. Diverse fondsen en subsidiemogelijkheden worden verkend en aangevraagd, om aan deze realisatie bij te dragen. Met deze nieuwe locatie van Ons Bedrijf dragen we bij aan de inclusie en participatie van mensen met een beperking in de samenleving. Op een gelijkwaardige wijze dragen de medewerkers bij aan het positieve imago van cultuur in de Barneveldse samenleving.

Kwaliteit:

Binnen onze organisatie neemt kwaliteit nog altijd een belangrijke plaats in. Dit is onder meer te zien aan de volgende pijlers:

- Een goed persoonlijk ontwikkelplan voor iedere medewerker
- Opleidingsmogelijkheden, trainingen, teamreflectie en intervisie voor werknemers
- Een methodiek voor het uitvragen van de medewerkerstevredenheid dat we doen binnen Ons Bedrijf middels Dit Vind Ik Ervan (DVIE)
- Goede werknemerstevredenheid
- Een gezonde financiële bedrijfsvoering
- Een ingericht bestuurlijk model en werkwijze conform de Governance Code 2018, specifiek voor kleine zorgorganisaties
- Het kwaliteitskeurmerk ISO 9001

Bij Ons Bedrijf werken gemiddeld zo'n 200 medewerkers, met veel verschillende achtergronden.

- Mensen met een verstandelijke, psychische en/of fysieke beperking;
- Mensen met verslavingsproblemen en/of gedragsproblemen;
- Mensen in een langdurige uitkeringssituatie;
- Mensen die vroegtijdig school verlaten;
- Statushouders die in Nederland een bestaan opbouwen;
- Mensen met een arbeidsbeperking, op welke wijze dan ook.

En juist deze verschillende doelgroepen maken Ons Bedrijf een krachtige organisatie. Er wordt geen onderscheid gemaakt in beperking, maar er wordt middels maatwerk juist uitgegaan van wat iemand wél kan. Dit bepaalt mede de hoge kwaliteit van Ons Bedrijf.

De werknemer tevredenheid is conform de eis van het zorgkantoor ook in 2020 weer uitgevraagd. Dit dient tweejaarlijks plaats te vinden. Het gemiddelde rapportcijfer wat de werknemer Ons Bedrijf geeft, is een 7,4. Dit is vrijwel gelijk gebleven met het oordeel van 2018 (7,5). Sterke punten die naar voren komen in de resultaten zijn eigen regie, prettige werksfeer en toegankelijkheid van leidinggevende.

Verbeterpunten die naar voren komen zijn: samenwerking afdeling overstijgend, afspraken nakomen, vertrouwen in opvolging uitkomsten onderzoek. In het najaar van 2020 zal de kwaliteitsfunctionaris met alle teams in gesprek gaan over de uitkomsten van de tevredenheidsmeting. Hieruit volgt dan een SMART geformuleerd rapport met verbeteracties Deze zal vanzelfsprekend worden gedeeld met het personeel en besproken worden met de PVT.

In 2019 is er een DESTEP analyse van de macro-omgeving van Ons Bedrijf opgesteld. Naar aanleiding van de DESTEP is er een SWOT analyse opgemaakt. Deze analyse is ook opgenomen in het jaarplan van 2020. De doelen die in 2020 zijn omschreven, zijn gebaseerd op deze SWOT analyse. Omdat er in 2020 vanwege corona weinig is gekomen van het uitvoeren van de gestelde doelen, zullen deze grotendeels terugkomen in het jaarplan van 2021.

2. Personeelsbeleid, aantallen en Opleidingen 2021

Ook in 2021 zal het personeelsbeleid worden uitgevoerd conform de opgestelde beleidsdocumenten. 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.

Er zijn momenteel zo'n 30 werknemers werkzaam bij Ons Bedrijf. Daarnaast zo'n 60 vrijwilligers, welke ook zeer belangrijk zijn voor de organisatie.

Ons Bedrijf biedt ook veel ruimte aan stagiaires. Op dit moment lopen er 9 stagiaires bij Ons Bedrijf stage. Dit vanuit de MBO beroepsopleidingen, zoals Persoonlijk begeleider Specifieke doelgroepen of Persoonlijk begeleider Gehandicaptenzorg, niveau 3 en niveau 4. Ook zijn er stagiaires van een HBO opleiding, Sociaal Werk en Sociaal Maatschappelijke Dienstverlening. Daarnaast bieden we 4 tot 6 leerlingen een MAS stage aan. Deze leerlingen komen van het JFC en de Meerwaarde en zijn veelal op zoek naar een maatschappelijke stage van 16 uur. Dit gaat in samenwerking met Welzijn Barneveld.

In 2019 is er een stage coördinator opgeleid. Deze coördinator coördineert de inzet van alle stagiaires en monitort de voortgang, samen met de stagebegeleider op de werkvloer. Dat zal ook in 2021 op deze wijze gecontinueerd worden.

Het opleidingsplan 2020 is vanwege corona niet als een geheel conform plan uitgevoerd. In 2021 zal er veel aandacht zijn voor scholing van onze werknemers, vrijwilligers en medewerkers. Daartoe is het opleidingsplan 2021 opgesteld.

Zie dit separate opleidingsplan voor alle inhoudelijke informatie.

3. Samenwerkingspartijen

Ons Bedrijf werkt met een groot aantal partijen samen, onder verschillende constructies.

De belangrijkste financieringspartner voor Ons Bedrijf is het Zorgkantoor Menzis. Vanuit de WLZ hebben we een 3-jarig contract met Menzis, lopende tot 2022.

Daarnaast is de UWV een financierings- en samenwerkingspartner van Ons Bedrijf. We leveren daarvoor de volgende diensten:

- Persoonlijke Ondersteuning (Jobcoaching)
- Werkfit traject
- Werkklaar traject
- Praktijkassessment

We hebben een samenwerkingscontract en medewerkers van de volgende gemeenten:

- Barneveld
- Ede
- Nijkerk
- Scherpenzeel
- Soest
- Utrechtse Heuvelrug
- Woudenberg
- Amersfoort

Ons Bedrijf is onderaannemer bij de volgende organisaties:

- GGZ Centraal

- 's Heeren Loo
- Stichting Breder
- Stichting Siloa
- El Arte de la Vida

Ons Bedrijf is hoofdaannemer van de volgende organisaties:

- Zorgboerderij Klein Essen
- Volvo Classics
- Choco & Zo

Bij scholengemeenschap de Meerwaarde beheert Ons Bedrijf het Natuurcentrum en bij verpleeghuis Norschoten is er een kleine supermarkt en lunchroom, die beheert wordt door Ons Bedrijf.

Ons Bedrijf is op dit moment actief in verschillende netwerken, te weten:

- BIK (Barneveldse Industriële Kring)
- BZW (Businessclub Zorg & Welzijn)
- Bestuurlijk Overleg Wonen Zorg en Welzijn (gemeente Barneveld)
- Bestuurlijk overleg Kleine Christelijke Zorgorganisaties (landelijk)
- transitiearena waardevol werk van Movisie
- VGN (Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland)
- Sociaal Werk Nederland

Daarnaast doet Ons Bedrijf natuurlijk veel zaken met veel verschillende bedrijven/werkgevers in Barneveld en de bredere regio.

Met de volgende organisaties, welke nog niet eerder zijn benoemd, werkt Ons Bedrijf op dit moment ook nauw samen:

- Rozelaar
- Ruiters Actief
- Welzijn Barneveld
- Elan
- Boerderij het Paradijs
- Philadelphia
- Careander

4. Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestond in 2020 uit de volgende personen:

Dhr. G. Versteeg	Voorzitter
Dhr. A.C. van der Horst	Vicevoorzitter
Dhr. J. Kevelam	Algemeen lid RvT
Dhr. I. Bos	Algemeen lid RvT
Dhr. H. Reiling	Algemeen lid RvT

De heer Kevelam is in de vergadering van juli 2020 afgetreden. Na de zomerperiode is er een vacature uitgezet om een nieuw lid voor de RvT te werven. Deze procedure loopt tot in het najaar van 2020. De verwachting is dat er begin 2021 een nieuw lid van de RvT gewonnen zal zijn. De Raad van Toezicht toetst of de Raad van Bestuur bij zijn beleidsvorming en de uitvoering van zijn bestuurstaken oog houdt voor 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 het 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.

5. Financiën

De coronacrisis is van invloed op de financiële gesteldheid van Ons Bedrijf. De reguliere, gebruikelijke zorg kon een aantal weken/maanden niet worden geleverd. Daarvoor in de plaats werden zoveel als mogelijk alternatieve begeleiding en werkzaamheden aangeboden. Het bleef lange tijd onduidelijk of deze vorm van alternatieve begeleiding ook gefinancierd zou worden door het zorgkantoor en de gemeenten. Inmiddels lijkt het zo te zijn dat niet- of alternatief geleverde zorg ook gefinancierd gaat worden in 2020. Dan zou de coronacrisis geen al te grote effecten hebben op de financiële resultaten van Ons Bedrijf. De verwachting is dan ook dat Ons Bedrijf zowel in 2020 als in 2021 financieel gezond zal blijven. Toch blijft hier een flinke slag om de arm noodzakelijk, aangezien er nog geen definitieve duidelijkheid hierover is. Wel wordt voor 2021 wederom voorzien dat er een risico is op een hogere inzet van personeel, gezien de grotere complexiteit van de doelgroep. 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. Uiteraard vraagt dit van ons allen een meer dan 100% inzet, een behoorlijke taakstelling, en alert te zijn op nieuwe kansen en mogelijkheden en deze kansen ook zelf creëren en een nauwgezette monitoring vanuit het MT.

6. Huisvesting

In 2020 zijn er een aantal zaken op het gebied van huisvesting aan de Valkseweg gerealiseerd. Vanwege corona en de tijd die dat vroeg, is niet alles gerealiseerd wat er op de planning stond. Een deel wordt dan ook doorgeschoven naar 2021. Onderstaande punten geven aan wat er wel is gebeurd.

- Er zijn 2 extra toiletten gerealiseerd op de Valkseweg
- De nieuwe lashed is gereed
- De oude lasruimte is omgebouwd tot (montage) werkruimte en kantoor magazijn/vervoer
- Er zijn werkboxen in de werkplaats gerealiseerd
- Nieuwstraat 31 is gehuurd en opgeknapt (wanden, kozijnen, vloeren, etc.)
- Opslagloods voor kledingopslag (voor 2021 gereed)

Voor 2021 staan er dan ook nog een aantal verbeteringen op het gebied van de huisvesting aan de Valkseweg op de planning.

- Zonnepanelen; de SDE subsidie hiervoor is binnen. Maar er is nog onderzoek noodzakelijk op het gebied van de brandverzekering. Deze onderzoeken lopen in het najaar van 2020.
- Terrein herinrichting.
- Elektronisch schuifhek aan de achterzijde van het pand.
- Aanschaf en installatie biologisch verwarmingssysteem op hout voor legaal verbranden afvalhout en daarmee verwarming van de werkplaats.

Investerings 2021	aan-schaf be-drag
Herinrichten terrein	€ 7.500
Vernieuwen entreepoort	€ 6.000
Biogas verwarming	€100.000
Aanpassen dak t.b.v. zonnepanelen	€ 20.000
Aanschaf zonnepanelen stel	€ 90.000
totaal	€223.500

7. Inzicht in de risico's

Een belangrijk risico voor 2021 en verder, is verminderde inkomsten vanwege (de nasleep) van de coronacrisis. De kans dat er binnen afzienbare tijd bezuinigt gaat worden op het sociaal domein is realistisch. Ook voor 2020 is dit financiële risico er, zij het in lichtere mate. We zien dat de zorgkantoren met name bij PGB-houders kritisch zijn op niet geleverde zorg. Alternatief geleverde zorg moet een financiële waarde krijgen. En dat is lastig, want niet ieder telefoontje duurt even lang en in de eerste weken van de coronacrisis is niet iedere activiteit, ieder telefoontje, bezoekje, exact door iedereen bijgehouden. Het leveren van alternatieve zorg vroeg dusdanig veel van het personeel, dat er geen gerichte administratie is bijgehouden. Hier werd ook niet naar gevraagd. Al vrij snel werd duidelijk gemaakt dat niet geleverde zorg ook vergoed zou worden. Maar pas in september 2020 komt de vraag vanuit het Zorgkantoor om een overzicht en waarde aan te leveren van alternatief geleverde zorg. Het is voorsnog onduidelijk of en welke financiële gevolgen dit gaat hebben. Het vertrouwen en de verwachting is er dat we mogen rekenen op een betrouwbare overheid en dat de (niet of alternatief) geleverde zorg dan ook gewoon vergoed wordt.

Een verzwaring van de WMO doelgroep is een ander 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 dat risico te beperken. Ook de inzet van individuele coaching is soms noodzakelijk

8. Doelen

Jaarplan 2021					
	<u>Medewerker waarde</u>	<u>Per beleidsdoel te behalen resultaat</u>			
	Beleidsdoel	Omschrijving van het resultaat	Indicator	Streef waarde	Belangrijkste activiteiten
1.	Passende reguliere activiteiten organiseren en uitbreiden voor mensen met een WLZ indicatie.	Door breder in te zetten dan alleen op werk, bedienen we de WLZ doelgroep op een betere manier.	Aantal verschillende activiteiten.	4	Samen met de doelgroep passende activiteiten bedenken, organiseren en uitvoeren. De behoeftes daarvoor aanschaffen.
2.	Individuele coaching bieden aan de medewerkers die dat nodig hebben.	Het zien, verbinden, sturen en begeleiden. Ook voor de individuele medewerker die het thuis niet op orde heeft.	Aantal extra cliënten aan wie individuele begeleiding wordt geboden.	4	Actief P.R. beleid voor de dienst coaching van Ons Bedrijf. Daarnaast het 'screenen' van medewerkers door CB-er, om problemen in de thuissituatie vroegtijdig te signaleren. Preventief in plaats van curatief. Beschikking of indicatie aanvragen waar nodig. Begeleiding starten.
3.	(LVB) Jongeren die het niet geheel zelfstandig redden in de maatschappij, begeleiden naar werk waar mogelijk.	Kwetsbare jongeren in de maatschappij een passende plek bieden binnen of buiten onze organisatie.	Aantal extra jongeren.	5	Contacten met scholen (zowel regulier als speciaal onderwijs). Scholenmarkten bezoeken. Contacten met MEE en andere zorg- en welzijnspartijen onderhouden en uitbouwen.

	<u>Werknemers/ vrijwilligers / stagiaire waarde</u>	<u>Per beleidsdoel te behalen resultaat</u>			
	Beleidsdoel	Omschrijving van het resultaat	indicator	Streef waarde	Belangrijkste activiteiten
1.	Verbeteringen doorvoeren die uit de tevredenheidsmeting van 2020 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.	Verbeterplan in 2021 implementeren	Een 7.6 als score op de tevredenheidsmeting van 2022	Verbeterplannen uitvoeren, monitoren en bijstellen. In teambijeenkomsten verbeterplannen monitoren en evalueren.
2.	Kennis van digitaal cliëntvolgsysteem ONS vergroten.	Iedere werknemer is vaardig om met ONS en al haar instrumenten te werken.	Aantal (individuele) bijeenkomsten.	2 bijeenkomsten in 2021	Bijeenkomsten organiseren.
3.	Meer vrijwilligers werven onder de groeiende	Vrijwilligers zijn van groot belang voor Ons Bedrijf.	Aantal vrijwilligers extra.	5	In kaart brengen welke vrijwillige taken Ons Bedrijf heeft.

	groep senioren in de samenleving.	Chauffeurs, vrijwillige begeleiders, koks; Ons Bedrijf kan niet zonder vrijwilligers. Door voor hen een passende functie te vinden, inclusief scholing, geeft dit de vrijwilligers voldoening en kan Ons Bedrijf de juiste begeleiding bieden.			Actief werven, onder meer via Welzijn Barneveld. Via Welzijn ook scholing en training voor vrijwilligers stimuleren. Evalueren met huidige vrijwilligers of zij tevreden zijn en welke verbeterpunten zij voor Ons Bedrijf hebben.
4.	Werknemers de juiste scholing en training aanbieden, zodat ze goed toegerust zijn voor hun taak.	Door de juiste training zijn begeleiders in staat goed om te gaan met de complexe doelgroep die Ons Bedrijf heeft.	Opleidingsplan volgen en waar nodig uitbreiden gedurende het jaar 2021	100%	Samen met de begeleiders opstellen van het opleidingsplan. Uitvragen welke opleidings- of trainingswensen er zijn.
5.	Geen personeelstekorten in 2021.	De werkdruk wordt regelmatig als hoog ervaren onder begeleiders. Personeelstekort kan daar aan bijdragen. Dat willen we voorkomen.	Geen personeelstekorten in 2021.	Geen personeelstekorten in 2021	Tijdige werving en selectie bij vacatures. Goed werkgeverschap, zodat het personeelsverloop beperkt blijft. Goede monitoring op en juiste aanpak bij ziekteverzuim.

	<u>Financiële waarde</u>	<u>Per beleidsdoel te behalen resultaat</u>			
	Beleidsdoel	Omschrijving van het resultaat	indicator	Streef waarde	Belangrijkste activiteiten
1.	Geen financiële tekorten op gemeentelijk gefinancierde trajecten.	Het WMO en Participatiebudget neemt af en de verwachtingen vanuit gemeenten zijn hoog. Verwachtingsmanagement is van belang. Datgene doen waartoe de financiering toereikend is. Ook corona speelt hierin mee. Gemeenten zullen waarschijnlijk moeten bezuinigen op het sociaal domein.	Minimaal gelijkblijvend resultaat ten opzichte van 2020	Positief financieel resultaat	Goede monitoring van alle afdelingen waar gewerkt wordt met gemeentelijke budgetten. Bijsturen waar nodig. Bewustwording ontwikkelen bij begeleiders om datgene in te zetten waarvoor het budget bestemd is. Verwachtingen bij gespreksvoerders van de gemeente temperen en zo nodig bijstellen. Duidelijk zijn in wat we voor het budget kunnen bieden.
2.	UWV trajecten; tekorten beperkt houden.	De UWV budgetten zijn voor nu niet toereikend. We kiezen er voor om met het UWV samen te blijven werken vanuit strategisch oogpunt en met het oog op de toekomst. Tekorten moeten wel beperkt blijven.	Maximum tekort op UWV trajecten.	10.000 euro	Financieel resultaat UWV trajecten scherp monitoren. In overleg met jobcoaches bepalen welke inzet haalbaar is tegenover de geboden budgetten. Dit ook met arbeidsdeskundigen van het UWV bespreken.
3.	WLZ medewerkers behouden en waar mogelijk uitbreiden.	WLZ is een stabiele financieringsvorm, die de organisatie mede in veilig vaarwater houdt.	Geen negatieve uitstroom WLZ medewerkers.	Geen negatieve uitstroom	De juiste dag invulling voor de WLZ medewerkers organiseren, zie doel 1 bij medewerker waarde.

	<u>Organisatie waarde</u>	<u>Per beleidsdoel te behalen resultaat</u>
--	---------------------------	---

	Beleidsdoel	Omschrijving van het resultaat	indicator	Streefwaarde	Belangrijkste activiteiten
1.	Duurzaamheid bevorderen, zowel op processen als op huisvesting.	Onderzoeken of zonnepanelen mogelijk zijn, gezien de brandverzekering.	Energiebesparing in %.	10% energiereductie in 2021	Onderzoeken of het plaatsen van zonnepanelen haalbaar is, met het oog op de brandverzekering.

9. Bronnen

- Kwaliteitskader gehandicaptenzorg 2017-2022. Landelijk kader binnen de WLZ. <https://www.vgn.nl/system/files/article/file/Kerndocument%2B1.%2BKwaliteitskader%2B2017-2022.pdf>
- Meerjaren Beleidsplan 2018-2021 Stichting Ons Bedrijf. Naar een maatschappelijk en samenwerkend gewoon bijzonder, bijzonder gewoon bedrijf.
- Jaarplan 2020 Stichting Ons Bedrijf. W. Gorissen-van Heusden, november 2019
- Jaarplanning 2020 Stichting Ons Bedrijf. W. Gorissen-van Heusden, november 2019
- Kwaliteitsrapport 2020 Stichting Ons Bedrijf. Linda van Hoorn, februari 2020 <https://onsbedrijfbarneveld.nl/wp-content/uploads/Kwaliteitsrapport-Ons-Bedrijf-versie-5-juni-2020.pdf>
- Zorgbrede Governancecode 2018. <https://www.governancecodezorg.nl/>