



Jaarplan 2020

Wilma Gorissen van Heusden
directeur St. Ons Bedrijf

Versie: november 2019

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Trends in de samenleving.....	4
1.1 Demografie	4
1.2 Economie	5
1.3 Sociaal-cultureel	5
1.4 Technologie	6
1.5 Ecologie	6
1.6 Politiek-Juridisch	6
2. DNA Ons Bedrijf	7
3. SWOT-Analyse Ons Bedrijf	10
4. Afdelingen van Ons Bedrijf en de ontwikkelingen	12
5. Kwaliteitskader van Ons Bedrijf	14
5.1 Financiën	14
5.2 Raad van Toezicht	15
5.3 Huisvesting	15
6. Doelen 2020.....	17
7. Bronnen	20

Voorwoord

In 2020 bestaat Ons Bedrijf 30 jaar. Een bijzondere mijlpaal, waar we trots op zijn en die we graag met elkaar willen vieren. Dit zal ook het jaar zijn waarin we onze visie en missie zullen herijken. Onze huidige visie en missie bestaan inmiddels zeven jaar en gezien de nieuwe ontwikkelingen, ook bij Ons Bedrijf, is het tijd voor een nieuwe en passende visie en missie.

Om te komen tot een nieuwe missie en visie is het van belang om de ontwikkelingen in de samenleving goed in beeld te brengen. Zowel op macro, meso, als microniveau. Daarom start dit jaarplan met de trends in de samenleving. Vervolgens wordt het 'DNA' van Ons Bedrijf daar naast gelegd en wordt gekeken waar de match is en waar aanpassing noodzakelijk is. Daaruit vloeit een SWOT-analyse voort. Deze SWOT-analyse is mede van invloed op de gestelde doelen, zoals die aan het einde van dit jaarplan worden geformuleerd. De verschillende afdelingen en de ontwikkelingen van deze afdelingen worden vervolgens kort benoemd. Daarna volgt het kwaliteitskader van Ons Bedrijf met aansluitend in het kort alle ontwikkelingen op het gebied van huisvesting, financiering en Raad van Toezicht.

Het meerjaren beleidsplan, opgesteld in 2017 voor de jaren 2018-2021, is nog steeds relevant en is dan ook mede gebruikt als input voor dit jaarplan 2020. Het is een plan, met daarin de doelen verwoord die wij voor 2020 hebben gesteld.

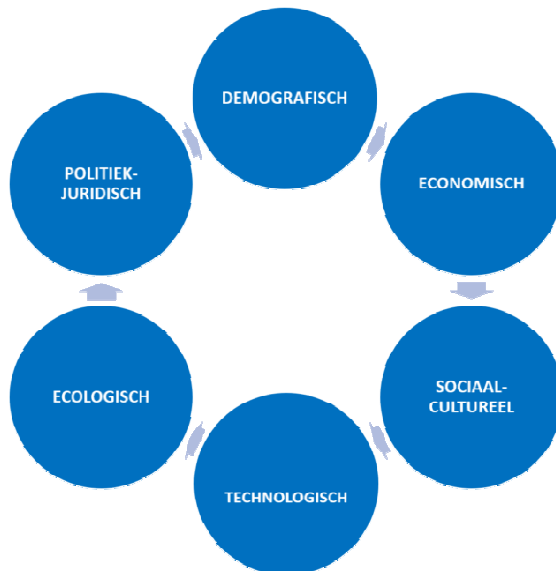
Dit plan is tot stand gekomen in samenwerking met het MT. De PVT en de medewerkerraad hebben advies gegeven en de Raad van Toezicht de goedkeuring. De Zorgbrede Governancecode 2018 wordt gevolgd conform het artikel B, Kleine organisaties.

In de kwartaalrapportages van 2020 zal inhoudelijk op de gestelde doelen worden gerapporteerd.

Wilma Gorissen-van Heusden, directeur-bestuurder
Barneveld, november 2019

1. Trends in de samenleving

De wereld om ons heen verandert. De economie, de arbeidsmarkt, de technologische vooruitgang; er zijn veel veranderingen van invloed op ons dagelijkse werk. Ook binnen Ons Bedrijf. Daarom start dit jaarplan met een 'DESTEP'; een analyse van de macro-omgeving en dan meer toegespitst op de dienstverlening van Ons Bedrijf.



1.1 Demografie

De Nederlandse bevolking verandert van samenstelling. Er komen minder jongeren en meer senioren. Omdat Ons Bedrijf zeker ook een organisatie voor jongeren is, kan dit gezien worden als een risico voor Ons Bedrijf. Tegelijkertijd kan het ook worden gezien als een kans, aangezien veel senioren vaak als vrijwilliger actief zijn. Deze senioren doelgroep die groeiende is kan wellicht een mooie vrijwilligersplaats vervullen binnen Ons Bedrijf.

De culturele diversiteit neemt toe: meer immigratie dan emigratie. Door verandering in herkomst van immigranten over de jaren heen stijgt daarbij de diversiteit van de allochtone bevolking. Hier zien we een kans. Het aanbieden van trajecten, als maatwerk geleverd voor de desbetreffende immigrant, is een mogelijkheid voor Ons Bedrijf. Dit zou mogelijk ook kunnen in combinatie met Nederlandse les, in samenwerking met bijvoorbeeld een ROC. Vooralsnog hebben gemeenten hier maar mondjesmaat budget voor, dus dat is tegelijkertijd een risico; er wordt veel begeleiding gevraagd, waar weinig budget tegenover staat.

Er zijn grote verschillen in leefstijl en gezondheidsontwikkeling gerelateerd aan sociaal-economische status. Er is een tweedeling zichtbaar, waarbij mensen uit de lagere inkomensklasse zich vaak minder gezond voelen, vaker langdurige beperkingen hebben en vaker één of meer chronische aandoeningen hebben. Naarmate het verschil tussen rijk en arm toeneemt, zal ook het verschil in leefstijl en daarmee de verwachting van het aantal levensjaren in goede gezondheid toenemen. (VNG, 2019). Ons Bedrijf kan inspelen op de brede behoefte die er is onder de praktisch of niet opgeleide doelgroep van Ons Bedrijf. Werken aan en leren over gezonde voeding, voldoende beweging en een gezonde leefstijl kan worden ingepast in de dagprogramma's van Ons Bedrijf.

1.2 Economie

We zien een overspannen arbeidsmarkt; in vrijwel alle sectoren zijn er tekorten in personeel, zo ook in de zorg- en welzijnssector. (PWC, 2019) en (UWV, 2019) Voor Ons Bedrijf is er tot nu toe nog geen probleem ontstaan op het gebied van vacaturevervulling, maar dit kan in de toekomst veranderen. Ook is duidelijk dat de reacties op vacatures minder zijn en van mindere kwaliteit zijn dan vijf jaar geleden.

In de technieksector is er een grote vraag naar personeel. Voor praktisch opgeleiden zijn daar ook voldoende mogelijkheden. (techniekpact, 2019). De –veelal praktisch- of nietopgeleide- medewerkers van Ons Bedrijf die werkzaam zijn in de werkplaats hebben hiermee grotere kans om uit te stromen in de reguliere arbeidsmarkt. Het grote bedrijvennetwerk van Ons Bedrijf helpt daarbij om voor hen een passende arbeidsplek te vinden en te behouden.

De komende jaren wordt er een lichte, relatief stabiele stijgende vraag verwacht in de gehandicaptenzorg. De collectieve bekostigingsmiddelen zullen echter nauwelijks groeien en het arbeidspotentieel neemt af. Bestaande businessmodellen moeten worden aangepast om betaalbare en kwalitatief transparante zorg en begeleiding te kunnen leveren (Rabobank, 2019). Ook Ons Bedrijf is daarom aan het nadenken over een passende toekomstvisie en passende businessmodellen, die zowel voor de directe klant als voor de financier aantrekkelijk zijn.

Voor wat betreft de GGZ doelgroep wordt een nog sterkere stijging verwacht. Meer mensen dan ooit doen een beroep op de GGZ. Daardoor worden wachttijden langer en zijn er meer verwarde mensen in de samenleving, op straat en in de crisisopvang. Ook hier is een groot tekort aan gekwalificeerd personeel. (GGZtotaal, 2018) Ons Bedrijf bedient nu ook al in brede mate de GGZ doelgroep. Gezien de groeiende populatie is dit een kans voor onze organisatie. Het vraagt ook in de toekomst van Ons Bedrijf goede contacten met woonaanbieders van GGZ en met doorverwijzers.

De WLZ doelgroep groeit, doordat gemeenten mensen met een langdurige beperking trachten onder te brengen in de WLZ. De kans voor Ons Bedrijf ligt hierin ook deze mensen een passende dagbestedingsplek binnen Ons Bedrijf te bieden. Een plek, waarin ook plaats is voor sport, muziek, koken, etc.

De financiële tekorten op het sociaal domein bij gemeenten nemen toe de komende jaren. (Bekkers, 2019) De rijksbijdrage die aan gemeenten wordt toegekend voor de WMO, de uitvoering van de Jeugdwet en de Participatiewet is ontoereikend om de stijgende vraag te financieren. Gemeenten kiezen voor een tweezijdige oplossing: allereerst bezuinigen op het sociaal domein. En daarnaast zien we langzaam een beweging op gang komen dat gemeenten op andere sectoren meer inkomsten gaan genereren. De gemeente Barneveld kiest er bijvoorbeeld voor om de OZB (Onroerende Zaak Belasting) te verhogen met 25%. Maar ook andere gemeenten met wie we raamovereenkomsten hebben afgesloten, voeren bezuinigingen op het sociaal domein door. De grote tekorten die er bij gemeenten zijn op het sociaal domein vormen een bedreiging voor Ons Bedrijf. De inkomsten voor de diensten die we leveren zullen in de toekomst niet groeien. We zullen dus meer voor minder moeten (blijven) doen en dat vraagt een innovatieve inzet en creatieve werkwijze.

1.3 Sociaal-Cultureel

Er is een lichte stijging te zien van het aantal mensen met een lichte zorgvraag die begeleid zelfstandig thuis blijft wonen. Daar waar deze doelgroep voorheen sneller in een intramuraal setting werd geplaatst, is er nu het uitgangspunt van de inclusieve samenleving. Zo gewoon mogelijk en in de samenleving als dat mogelijk is. Voor het wooncoachteam van Ons Bedrijf een duidelijke kans om te groeien in het aantal cliënten dat door hen individueel begeleid wordt.

Steeds meer wordt er uitgegaan van preventieve zorg in plaats van curatieve zorg. Zowel in de jeugdzorg als in de langdurige zorg zien we een toegenomen aandacht voor vroegtijdige signalering van risicovolle situaties. (VNG, 2019) In de WMO zien we deze ontwikkeling minder. Daar ligt nu nog de focus op rondkomen met het beschikbare budget en is er weinig oog voor preventieve inzet. Als Ons Bedrijf in staat is tot het ontwikkelen van preventieve concepten die aantoonbaar een hogere inzet van curatieve zorg verminderen, dan is dit een goede kans voor het aanbod van nieuwe diensten van Ons Bedrijf.

De gehandicaptenzorg is in transitie: van 'weldoener' naar serviceverlener' en van aanbodgericht naar vraaggericht. De cliënt centraal is de nieuwe norm. Dit vraagt meer maatwerk en differentiatie van het zorgaanbod. Zorginstellingen zullen dus een duidelijke marktstrategie moeten ontwikkelen. (Rabobank, 2019) Dit past bij de al ingezette ontwikkeling van Ons Bedrijf, zoals maatwerk, focus op talent en ontwikkeling van iedere individuele medewerker.

1.4 Technologie

Digitale geletterdheid is steeds belangrijker in de huidige maatschappij. Steeds meer overheidsdiensten zijn digitaal bereikbaar. Niet iedere burger kan daar in mee komen. (Pijpers, 2017) Dit zou een uitbreiding van het aanbod van diensten van Ons Bedrijf kunnen worden. Het leren omgaan en werken met de computer en digitale vaardigheden aanleren. Ook biedt dit een mooie kans om aan te sluiten bij reeds bestaande initiatieven en organisaties die zich hier mee bezig houden. Samenwerking in de keten en het netwerk is belangrijk om voor open te staan en te bevorderen.

Daarbij krijgen, mede door de decentralisaties, meerdere (zorg)partijen toegang tot digitale persoonlijke gegevens van burgers. De uitwisseling van persoonlijk dataverkeer neemt toe, waardoor het borgen van de veiligheid en privacy steeds belangrijker wordt. (VNG, 2019) Ook voor Ons Bedrijf neemt het risico op datalekken toe. We bewaren veel privacygevoelige informatie van medewerkers en moeten er zorg voor dragen dat hier conform de AVG wetgeving mee wordt omgegaan. Het ECD Novire lijkt hierin toereikend, maar ook het persoonlijk, individueel handelen van iedere collega is hierin van belang. Regelmatige focus en nadruk op de noodzaak om zorgvuldig om te gaan met privacygevoelige informatie (bijvoorbeeld in de nieuwsbrief) blijft van belang.

1.5 Ecologie

Duurzaamheid is dé term van deze tijd. Duurzame investeringen, duurzame omgang met grondstoffen, maar ook een duurzaam personeelsbeleid. Behoud van personeel is van belang en ook een gezonde inzet van de ouder wordende werknemer. Bij het doen van nieuwe investeringen, moet ook de duurzaamheidsmeetlat er langs worden gelegd. Energieneutraal, de inzet van zonnepanelen, isoleren van gebouwen en het gebruik van warmtepompen hebben de toekomst. Circulariteit in het gebruik van grondstoffen heeft de aandacht. (RVO, n.d.) Ons Bedrijf is op vele terreinen aan het verduurzamen. Klein: papieren koffiebekers in plaats van plastic, een recyclemachine voor verpakkingsmateriaal, maar ook groot: in 2020 komen er zonnepanelen op het pand aan de Valkseweg, waardoor we vrijwel geheel in onze eigen energiebehoefte kunnen voorzien. Ook afval scheiding kan beter. Het profileren van de verduurzaming van Ons Bedrijf vraagt aandacht.

1.6 Politiek-juridisch

We zien steeds meer een "Doe het Zelf" overheid: minder overheid, meer burger. De relatie tussen de burger en de overheid verandert, waarbij de burgers steeds meer initiatief nemen. Hierbij neemt de overheid steeds meer een faciliterende positie in. Vanuit een versobering van collectieve voorzieningen wordt ook vanuit de politiek meer beroep gedaan op de eigen

kracht van burgers om meer ondersteuning binnen het eigen netwerk (familie, buurt en mantelzorgers) te zoeken. (VNG,n.d.)

De druk op gemeentelijke budgetten neemt toe; door vergrijzing wordt er een groter beroep gedaan op onder meer het WMO budget. Tegelijkertijd zijn de overgehevelde rijksbudgetten niet toereikend voor de oplopende kosten in het sociaal domein Het zoeken naar andere bronnen van inkomsten en ook de bezuiniging zijn het gevolg. Zoals al eerder vermeld leveren deze verminderde inkomsten en dreigende bezuinigingen een bedreiging op voor Ons Bedrijf. Het zorgvuldig en innovatief omgaan met de aan ons toegekende budgetten blijft noodzakelijk.

Toch zullen kwetsbare doelgroepen altijd aanwezig zijn in onze samenleving. Een balans tussen zelf (of samen)redzaamheid en een zorgzame samenleving moet worden gevonden en is zowel op macroniveau als ook op gemeentelijk niveau dé grote uitdaging van deze tijd. (Bijlsma-Smoorenburg, 2019)

2. DNA Ons Bedrijf

Het jubileumjaar 2020 van Ons Bedrijf is in de voorbereiding reeds in 2019 gestart. In dat jaar hebben we het 'DNA' van Ons Bedrijf vastgesteld. Door middel van een traject wat we samen met onze arbodienst Cohesie hebben doorlopen, hebben we als MT in een viertal sessies nagedacht en geformuleerd wie en wat Ons Bedrijf is en wat past bij Ons Bedrijf. Daar is een goed en herkenbaar DNA profiel uit voortgekomen.

Dit profiel is vervolgens gedeeld met de gehele organisatie in een daarvoor bestemde bijeenkomst. Er is met elkaar van gedachten gewisseld wat dit precies voor een ieder van ons betekent. Welke competenties en vaardigheden zijn nodig, zodat iedere medewerker, werknemer en vrijwilliger zich prettig en gewaardeerd voelt binnen Ons Bedrijf. Het DNA van Ons Bedrijf is ontstaan uit onderstaand gedachtengoed:

Waar leef ik voor?

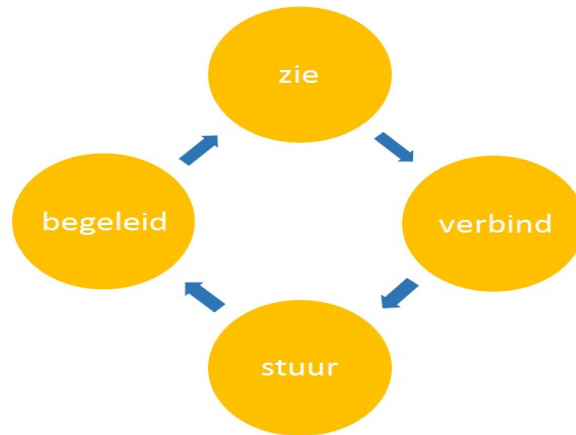
Ik geef 'bijzondere' mensen een kans om mee te doen!

Waar geloof ik in?

- *Ieder mens is betekenisvol*
- *Ieder mens heeft talenten*
- *In gelijkwaardigheid; ieder mens is gelijk*
- *Voor iedereen is een passende werkplek*

En wat is hier uit voortvloeiend dan het handelsmerk van Ons Bedrijf? Wat kenmerkt Ons Bedrijf en hoe wordt er gewerkt? Ik zie, ik verbind, ik stuur en ik begeleid. Allereerst kijken we heel goed naar de medewerker. Wie is hij/zij, wat heeft hij/zij nodig om te kunnen ontwikkelen? Ook vanuit de Christelijke achtergrond van Ons Bedrijf vinden we het belangrijk om elkaar te zien en bij naam te kennen. We verbinden de medewerker aan de juiste werkplek, aan de juiste coördinerend begeleider of wooncoach, aan de collega's en aan elkaar. We sturen waar nodig, de regie zoveel als mogelijk bij de medewerker en sturing bieden we als dat nodig is. We sturen de medewerker in de juiste richting; de richting van ontwikkeling, waar de ontwikkeling van de medewerker het best tot zijn recht komt, en we begeleiden dit hele proces. We zijn dichtbij. Dat is onze expertise. We begeleiden op afstand waar dat kan, dichtbij waar nodig. Maar we hebben altijd een kort lijntje met de medewerker of de cliënt, in geval van wooncoaching. Dit is een continue proces: zien, verbinden, sturen en begeleiden. Het handelsmerk van Ons Bedrijf.

Het handelsmerk van Ons Bedrijf



Dit continue proces van zien, verbinden, sturen en begeleiden doen we vanuit een aantal belangrijke waarden. Waarden die je in alle processen en werkwijzen binnen Ons Bedrijf terug ziet en ervaart.

De waarden waar Ons Bedrijf voor staat hebben we als volgt geformuleerd:

- Gelijkwaardigheid Iedereen is evenveel waard
- Doorzetten Wij geven niet op
- Veiligheid Wij staan voor een veilige omgeving
- No nonsense Wij zijn open en duidelijk
- Samen Wij zien elkaar en werken samen

De lens van Ons Bedrijf is visiegericht. Dit heeft de primaire focus. Ofwel, het ziet en handelt vanuit een visie, een ideaal. En Ons Bedrijf wordt gedreven door een hart voor mens en welzijn.

Als we bovenstaande aspecten van Ons Bedrijf samenvoegen tot een typering van Ons Bedrijf, dan komen we tot onderstaand beeld.

Handelsmerk... (Talenten)



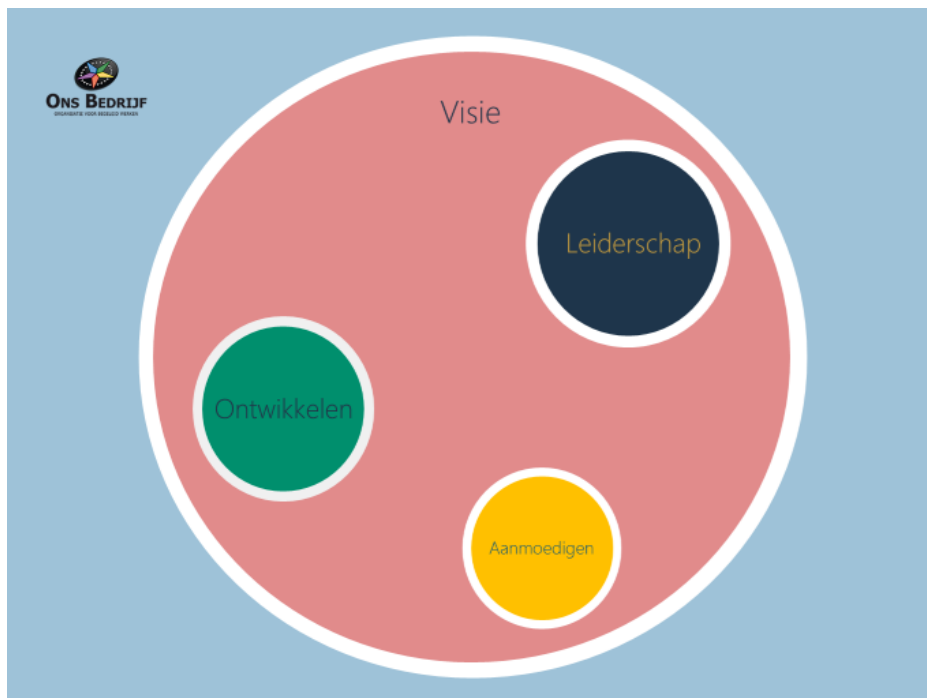
Ons Bedrijf handelt vanuit leiderschap, ziet waar behoefte en mogelijkheden liggen en is in staat hierin te voorzien en de beweging daarin te begeleiden.



Ons Bedrijf ziet en ontwikkelt de oplossing. Dat kenmerkt het leiderschap van de organisatie om verbetering aan te brengen in een bestaande situatie.



Ons Bedrijf ziet het potentieel en moedigt aan. Dit kenmerkt het positieve karakter van Ons Bedrijf en typeert de wijze waarop Ons Bedrijf werkt en beweegt.



3. SWOT Analyse Ons Bedrijf

Nu de trends voor 2020 duidelijk zijn geworden in de Destep-analyse en we het DNA profiel van Ons Bedrijf in kaart hebben gebracht, kunnen we in een SWOT-analyse de sterke kanten en zwakke kanten van de organisatie in beeld brengen. Vervolgens kunnen vanuit de trends en de ontwikkelingen binnen Ons Bedrijf, de doelen voor 2020 opgesteld worden. We zien dat het DNA-profiel van Ons Bedrijf goed past bij de trends en ontwikkelingen in de samenleving. Het ontwikkelingsgericht werken, het handelen vanuit visie en leiderschap past bij de wens in de samenleving om een inclusieve samenleving te realiseren, waarbij ieder talent van belang is. Ons Bedrijf heeft veel in huis wat goed past bij de huidige ontwikkelingen in de maatschappij. Dat zien we ook terug in de sterkten van- en de kansen voor Ons Bedrijf in de onderstaande SWOT analyse. Daarnaast zijn er ook zwakten en risico's die de organisatie bedreigen. Ook dat wordt helder in de SWOT analyse. Door alert te zijn op risico's en zwakten waar mogelijk te verbeteren, kan Ons Bedrijf zich verbeteren. Dit zal ook duidelijk worden in de gestelde doelen voor 2020. Maar we hebben zeker ook oog voor de kansen die er liggen in de markt, waarbij juist de sterke positie van Ons Bedrijf een rol speelt. Door daar op de juiste manier op in te springen, creëren we een toekomstbestendige organisatie, die ook op de lange termijn levensvatbaar, innoverend en duurzaam blijft.

Bovendien vinden niet alle kansen en mogelijkheden die benoemd zijn in de Destep analyse uiteindelijk een plek in de doelen van dit jaarplan 2020. We moeten keuzes maken wat past binnen het tijdsbestek van één jaar en wat past binnen de mogelijkheden van Ons Bedrijf en haar werknemers. Wellicht kunnen kansen in de toekomst wel benut worden. Een zekere alertheid hierop blijft van belang.

3.1 SWOT schematisch

<p><u>Strengths</u> (sterkten) S</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maatwerk en focus op talent en ontwikkeling van de individuele medewerker • Leiderschap en ontwikkeling staan centraal • Uitgebreid werkaanbod, goede opleiding en training beschikbaar • Platte, flexibele organisatie, met veel vrijwilligers • Lokaal verankerd, hoge gunningsfactor, goede PR • Financieel gezond en gespreide inkomensbronnen 	<p><u>Weaknesses</u> (zwakten) W</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personeel niet altijd voldoende toegerust en opgeleid voor de complexe doelgroep • Sterke focus op werk, minder op dagbesteding • Door de complexe doelgroep komen we niet altijd tijdig afspraken na • Zorgvuldig omgaan met privacygevoelige gegevens blijft lastig • Zorg leveren zonder budget, te weinig taakgericht
<p><u>Opportunities</u> (kansen) O</p> <ul style="list-style-type: none"> • WLZ en GGZ doelgroep meer bereiken door het aanbod te verbreden • Maatwerktrajecten aanbieden voor niet-Nederlanders • Senioren als vrijwilligers • Voeding en leefstijlprogramma's • Verduurzaming huisvesting en processen 	<p><u>Threats</u> (bedreigingen) T</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personeelstekort • Teruglopende budgetten vanuit overheden • Verzwarend van de doelgroep tegen gelijkblijvende budgetten • 'Werk' imago van Ons Bedrijf voor potentiële WLZ medewerkers

4. Afdelingen van Ons Bedrijf en de ontwikkelingen

Werkplaats

Ons Bedrijf is enerzijds een plek voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een plek waar medewerkers onder professionele begeleiding mooie houten of metalen producten maken. Deze producten zijn bestemd voor de particuliere markt of als maatwerk voor opdrachtgevers. Anderzijds dient de werkplaats ook uitstekend als leer- en werkplek om vaardigheden verder te ontwikkelen. Ieder op zijn of haar eigen tempo, altijd passend bij de medewerker. De werkplaats is uitgerust met machines om te werken met hout en metaal en is daarmee een volwaardige leer/werkplaats. Daardoor is deze afdeling in trek bij veel medewerkers, ook van buiten de gemeente Barneveld. Gemeenten zoals Amersfoort en Nijkerk maken graag gebruik van onze diensten en het werk wat we hier aanbieden. Wel zien we met name op deze afdeling een sterke toename van de complexiteit van de doelgroep. Dit brengt met zich mee dat het soms moeilijk is om afspraken qua tijdsplanning na te komen. Ook vraagt dit een grote inzet van de begeleiders om iedere dag weer tot een succes te maken.

Montage

Dit is een beschermde leer- en werkplek waar licht productie(montage) werk in groepsverband plaatsvindt. Denk aan het vullen van doosjes met schroeven voor een bouwmarkt, het stickeren van voerzakken voor een dierenspecialzaak, etc. Werk, waar veel precisie bij komt kijken. Ook eenvoudig administratief werk gebeurt hier. Denk hierbij aan mailings en correspondentie voor onze externe opdrachtgevers. Voor deze afdeling is het van belang een breder aanbod te creëren. Op de montageafdeling werken veelal medewerkers met een WLZ indicatie en voor hen is het goed om met maatwerk datgene aan te bieden waar behoefte aan is. We denken dan aan sport, muziek, koken, leefstijltraining, e.d.

Productie

Op de productieafdeling worden veelal dezelfde werkzaamheden gedaan als op de montageafdeling, maar in een hoger tempo. Ook wat meer complex productiewerk wordt hier uitgevoerd. Hier werken met name mensen vanuit de WMO of de Participatiewet. Het leren van de Nederlandse taal is een doel, evenals het samenwerken met collega's, het aanleren van werknemersvaardigheden, etc. De uitstroom op deze afdeling is groter dan op de montageafdeling. We zien op deze afdeling dat gemeenten hoge doelen stellen, maar daar maar een zeer beperkt budget tegenover stellen. Hier moeten de inkomsten dan ook worden gegenereerd met de productiewerkzaamheden, wat gezien de soms geringe motivatie van medewerkers, niet altijd makkelijk te realiseren is.

Buurtsuper/Lunchroom Norschoten

In deze winkel in Verpleeghuis Norschoten werken dagelijks medewerkers van Ons Bedrijf. Zij runnen een kleinschalige winkel waar van alles bij komt kijken: bestellingen plaatsen, voorbereiden van soep en broodjes en het opruimen en afrekenen van artikelen uit de winkel. Het werken met HACCP is hiervan een onderdeel. Er zijn goede inhoudelijke en financiële afspraken met Norschoten, waardoor de samenwerking goed verloopt. Een prettige en sfeervolle omgeving om aan de slag te gaan met ontwikkelen van verschillende vaardigheden.

Natuurcentrum

Het Natuurcentrum is een mooi voorbeeld van samenwerking tussen Ons Bedrijf en scholengemeenschap de Meerwaarde in Barneveld. Op deze locatie loopt onderwijs en begeleid werken samen op. De medewerkers krijgen persoonlijke, gerichte training op het gebied van dier- en plantenverzorging. Daarnaast ondersteunen zij docenten bij het voorbereiden van de lessen. Leerlingen en medewerkers ontmoeten elkaar hier op dagelijkse basis. Hierdoor wordt de onderlinge samenhang bevorderd en leidt het tot begrip, kennis en respect voor elkaars talenten. Dat is een goed voorbeeld van het werken naar een inclusieve samenleving. Ook met de Meerwaarde verlopen de contacten en afspraken zeer positief.

Toeristisch informatiepunt en winkel

Ons Bedrijf beheert één van de drie Toeristische Informatiepunten binnen de gemeente Barneveld. Deze locatie is gesitueerd in de bibliotheek van Barneveld. Naast service en dienstverlening aan bezoekers van het Toeristisch Informatiepunt, ligt de focus ook op het verkopen van souvenirs en (eigengemaakte) cadeauartikelen. De medewerkers worden opgeleid tot zowel enthousiaste en representatieve gastheren en –vrouwen, die bezoekers te woord kunnen staan, als winkelmedewerkers, die klanten kunnen adviseren en goed in staat zijn om af te rekenen aan de kassa. Een leerzame omgeving waar talent ontwikkeld kan worden. De bibliotheek gaat de komende jaren verbouwen en herinrichten. Een onzekere factor voor Ons Bedrijf is welke plaats wij in de toekomst in kunnen nemen. De samenwerking met de bibliotheek is de afgelopen jaren ontwikkeld op een positieve wijze. Deze afdeling vormt een werkplek in het hart van de Barneveldse samenleving en bevordert daarmee de inclusiviteit van onze doelgroep in de samenleving.

Atelier en winkel Valkseweg

De medewerkers van het atelier zijn gehuisvest in de centrale hal van het pand aan de Valkseweg. Zij maken mooie handgemaakte creatieve producten, zowel voor verkoop in de eigen winkels, als ook op bestelling voor klanten. Ze verkopen de producten in de winkel en ontvangen daarnaast gasten, die een afspraak hebben op de Valkseweg. Deze afdeling wordt begeleid door een enthousiaste groep vrijwilligers.

Inloop Bronveld en Halte Zuid

De Inloop staat voor ontmoeting en gezelligheid door samen koffie te drinken. In de ontmoetingsruimtes zijn mensen welkom om anderen te ontmoeten. Iedereen mag hier zichzelf zijn en even zijn/haar verhaal delen. Met de locaties Bronveld en Halte Zuid biedt Ons Bedrijf een gastvrije, veilige, ondersteunende én stimulerende omgeving voor mensen met diverse problematiek. De Inloop ontvangt subsidie van de G=gemeente Barneveld. Deze subsidie staat onder druk en er is voorzichtig aangekondigd dat het subsidiebedrag in de toekomst zal verminderen.

Jobcoach & individuele begeleiding

Ons Bedrijf biedt volop arbeidsondersteuning, van arbeidsmatige dagbesteding tot in de samenleving met een arbeidscontract op zak. Ons Bedrijf biedt volop arbeidsondersteuning. De verschillende jobcoaches vervullen hierbij een belangrijke brugfunctie tussen werkzoekenden en werkgevers. Zij begeleiden de medewerker naar begeleid werk, vrijwilligerswerk en betaald werk. Een risico voor deze afdeling is de teruglopende budgetten vanuit UWV en gemeenten. Met name het UWV stelt zeer hoge eisen aan de geboden trajecten en stelt daar een zeer gering bedrag tegenover. Naast het risico van teruglopende financiering zien we ook een teruglopende cliëntenpopulatie. Door de huidige voorspoedige

economische omstandigheden zijn veel mensen aan het werk voor wie dit anders minder goed haalbaar zou zijn. Dat is mooi. De verwachting is dat dit economische tij binnen 1-3 jaar weer zal veranderen, waardoor er weer een groter beroep op de diensten van Ons Bedrijf zal worden gedaan.

Naast jobcoaching biedt deze afdeling ook individuele begeleiding (wooncoaching). Omdat wonen en werken onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn, is het belangrijk om, voor wie dat nodig heeft, ook begeleiding in de thuissituatie te bieden. De woonbegeleiders ondersteunen en adviseren bij het opbouwen van een sociaal netwerk, het organiseren van het huishouden en een goede invulling van de vrije tijd. Gezien de groeiende populatie van mensen met een licht verstandelijke beperking die zelfstandig blijven wonen met begeleiding, is het een kans voor Ons Bedrijf om te groeien op dit onderdeel.

5. Kwaliteitskader Ons Bedrijf

Binnen onze organisatie neemt kwaliteit een belangrijke plaats in. Dat is terug te zien in de verschillende pijlers.

- Een goed persoonlijk ontwikkelplan voor iedere medewerker
- Opleidingsmogelijkheden, trainingen, teamreflectie en intervisie voor werknemers
- Een methodiek voor het uitvragen van de medewerkerstevredenheid. Dit doen we 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
- Klanttevredenheidsonderzoek Blik Op Werk

In 2020 gaan we verder met de implementatie van het cliëntvolgsysteem Novire. Niet alleen zal deze gaan functioneren als volledig ingericht cliëntvolgsysteem, maar ook het kwaliteitshandboek met haar protocollen en procedures zal zoveel mogelijk worden geïmplementeerd. Zo, dat alles goed en snel vindbaar is voor diegene die er dagelijks mee werken. De procedures en protocollen worden eerst geanalyseerd op nut en noodzaak en op correctheid en volledigheid. Pas dan zullen deze aan de Q-suite worden toegevoegd. Hiervoor nemen we het gehele jaar 2020 de tijd, aangezien dit een forse taak is.

5.1 Financiën

Het jaar 2019 zal wederom positief afgesloten worden. We leveren begeleiding voor een aantal gemeenten, voor de WLZ en voor het UWV. Daarnaast leveren we productie op de verschillende afdelingen.

We hebben een goed herschikkingsvoorstel gekregen van het Zorgkantoor voor de WLZ, waardoor de verwachting is dat er ook in 2020 een positief resultaat behaald zal worden. Maar ook voor 2020 voorzien we een risico 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, alert zijn op nieuwe kansen en mogelijkheden en een nauwgezette monitoring vanuit het MT. Mede door de verzwaring van de doelgroep, is de inzet van personeel en vrijwilligers zeer fors.

5.2 Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestond in 2019 uit de volgende personen:

Dhr. G. Versteeg	Voorzitter
Dhr. A.C. van der Horst	Vice-Voorzitter
Dhr. J. Kevelam	Algemeen lid RvT
Dhr. I. Bos	Algemeen lid RvT
Dhr. H. Reiling	Algemeen lid RvT
Per juli 2019 afgetreden:	
Dhr. R. Noorlander	Secretaris

In 2018 is er gekozen voor een tijdelijke vermeerdering van het aantal RvT-leden naar zes leden. Nu dhr. Noorlander in 2019 is afgetreden conform het rooster van aftreden, bestaat de RvT weer uit de reguliere vijf leden.

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.

5.3 Huisvesting

In 2019 zijn er een aantal zaken op het gebied van huisvesting aan de Valkseweg gerealiseerd.

- Dak gedeeltelijk gereed gemaakt voor zonnepanelen
- Dak geïsoleerd
- Lasserij verplaatst naar vrijstaand pand
- Wanden geïsoleerd met spouwmuurisolatie
- Geluiddemping in de kantoorruimtes gerealiseerd
- Airco in alle ruimten aan de voorkant van het pand
- Benedenkantine gerenoveerd en opnieuw ingericht
- Bovenkantine geheel verbouwd, gerenoveerd en ingericht
- Rokersruimte buiten gerealiseerd
- Fietsenstalling aan de achterzijde verplaatst en vernieuwd

Ook voor 2020 staan er een aantal verbeteringen op het gebied van de huisvesting aan de Valkseweg op de planning.

- extra toiletten realiseren
- zonnepanelen
- oude lasserij omgebouwd tot kantoor magazijn/vervoer en montage 4
- 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

investeringen (2019) 2020	aanschaf bedrag
Herinrichten terrein	€ 7.598
Vernieuwen entreepoort	€ 6.000
Inrichten Nissenhut t.b.v. Klein Hout	€ 10.400
Herinrichten spuiterij t.b.v. lasafdeling	€ 22.200
Herinrichten oude lasserij	€ 9.994
Aanpassen dak t.b.v. zonnepanelen	€ 20.000
Aanschaf zonnepanelen stel	€ 100.000
Software ontwikkeling Novire	€ 5.000
Aanschaf biologische kachel	€30.000
totaal	€ 211.192

6. Doelen 2020

Jaarplan 2020					
	<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 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 benodigdheden daarvoor aanschaffen.
2.	Voedings- en leefstijladvies en training opzetten.	Voor de doelgroep van Ons Bedrijf is het niet altijd vanzelfsprekend om voldoende oog te hebben voor een gezonde leefstijl. Hierin gaan we adviseren en trainen.	Aantal extra medewerkers die de training gevolgd hebben.	15 medewerkers	Passende training zoeken. Trainingsmateriaal aanschaffen. Begeleiders opleiden om deze training te geven. Training opzetten en uitvoeren.
3.	Individuele begeleiding 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.	5	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.
4.	(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.
5.	GGZ doelgroep een goede en passende werkplek bieden.	De GGZ doelgroep die zelfstandig blijft wonen, zal toenemen. Voor hen willen wij een passende werkplek zijn waar ze zich gekend en gewaardeerd voelen.	Aantal extra medewerkers met een GGZ achtergrond.	5	Goede contacten met GGZ instellingen, zoals GGZ centraal. Maar ook met maatschappelijk werk organisatie, Welzijn Barneveld en huisartsen. Kenbaar maken van de mogelijkheden van ons Bedrijf.

	<u>Werknemers/ vrijwilligers / stagiaire waarde</u>	<u>Per beleidsdoel te behalen resultaat</u>			
	Beleidsdoel	Omschrijving van het resultaat	indicator	Streef waarde	Belangrijkste activiteiten
1.	Kennis van omgang met privacygevoelige gegevens vergroten.	Door de juiste kennis zal de werknemer op de juiste wijze omgaan met privacygevoelige informatie. Bewustwording en kennis zijn hierbij van belang.	artikel in de nieuwsbrief. Personeelsbijeenkomst over dit thema organiseren.	Maandelijks 1	Artikelen voor de nieuwsbrief schrijven en een bijeenkomst over het thema organiseren.
2.	Kennis van digitaal cliëntvolgsysteem Novire vergroten.	Iedere werknemer is vaardig om met Novire en al haar instrumenten te werken.	Aantal (individuele) bijeenkomsten.	2 bijeenkomsten in 2020	Bijeenkomsten organiseren, digitale leeromgeving inzetten.
3.	Meer vrijwilligers werven onder de groeiende groep senioren in de samenleving.	Vrijwilligers zijn van groot belang voor Ons Bedrijf. 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.	Aantal vrijwilligers extra.	5	In kaart brengen welke vrijwillige taken Ons Bedrijf heeft. 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 2020.	100%	Samen met de begeleiders opstellen van het opleidingsplan. Uitvragen welke opleidings- of trainingswensen er zijn.
5.	Geen personeelstekorten in 2020.	De werkdruk wordt regelmatig als hoog ervaren onder begeleiders. Personeelstekort kan daar aan bijdragen. Dat willen we voorkomen.	Geen personeelstekort en in 2020.	Geen personeelstekorten in 2020	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.	Positief financieel resultaat.	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 daginvulling 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	Streef waarde	Belangrijkste activiteiten
1.	Duurzaamheid bevorderen, zowel op processen als op huisvesting.	Zonnepanelen installeren. Isoleren van wanden. 'Flappen' voor de grote roldeur. Plastic en papier zorgvuldig scheiden.	Energiebesparing in %.	10% energiereductie in 2020	SDE subsidie voor zonnepanelen aanvragen. Nieuwe lasserij isoleren. Oude lasserij: wanden isoleren. Onderzoeken of en hoe scheiden van afval mogelijk is.
2.	Novire (Q-suite) 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 en streven we naar een kwalitatief hoogwaardige organisatie.	Aantal processen en procedures geïmplementeerd in de Q-suite.	10	Onderzoeken, samen met Novire, welke mogelijkheden de Q-suite biedt voor het implementeren van deze processen en protocollen. Implementeren van deze documenten in de Q-suite. Werknemers meenemen in het proces en hen leren hoe ermee te werken.
3.	Vieren 30-jarig jubileum	Een nieuwe missie en visie, welke we kenbaar maken tijdens een mooi jubileumfeest	Nieuwe missie en visie en feest voor ieder die betrokken is bij Ons Bedrijf	n.v.t.	Jubileumcommissie instellen. In teams / werkgroepen met de nieuwe missie en visie van Ons Bedrijf aan de slag gaan. Voorbereidingen tijdig treffen. Mooi jubileumfeest in het najaar van 2020.

7. Bronnen

- Bekkers, H. (2019, september 12). GEMEENTEN KORTEN MASSAAL OP SOCIAAL DOMEIN. *Binnenlands Bestuur*. Opgehaald van <https://www.binnenlandsbestuur.nl/financien/nieuws/gemeenten-korten-massaal-op-sociaal-domein.10773129.lynkx>
- Bijlsma-Smoorenburg, D. B. (2019). *Een leven lang kwetsbaar*. Leeuwarden: Fries Sociaal Planbureau.
- GGZtotaal. (2018). Opgehaald van www.ggztotaal.nl/: https://www.ggztotaal.nl/nw-29166-7-3700591/nieuws/10_trends_die_de_geestelijke_gezondheidszorg_in_2020_ingrijpen_d_veranderen.html
- Pijpers, R. (2017, november 24). *www.kennisnet.nl*. Opgehaald van <https://www.kennisnet.nl/publicaties/werken-aan-digitale-geletterdheid-van-visie-naar-praktijk/>
- PWC. (2019). Opgehaald van www.pwc.nl/nl/themas/megatrends: <https://www.pwc.nl/nl/themas/megatrends.html>
- Rabobank. (2019, januari). Opgehaald van www.rabobank.nl: <https://www.rabobank.nl/bedrijven/cijfers-en-trends/gezondheidszorg/gehandicaptenzorg/>
- RVO. (sd). (R. v. Nederland, Producent) Opgehaald van www.rvo.nl: https://www.rvo.nl/onderwerpen/duurzaam-ondernemen/groene-economie/circulaire-economie?utm_campaign=1792065118&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_content=344269553212&utm_term=circulaire%20economie&adgroupid=70804897113
- techniekpact. (2019, juni 18). Opgehaald van www.techniekpact.nl/nijpend-tekort-aan-technisch-personeel-maakt-versnelling-noodzakelijk: <https://www.techniekpact.nl/nijpend-tekort-aan-technisch-personeel-maakt-versnelling-noodzakelijk>
- UWV. (2019). Opgehaald van www.werk.nl/: <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/arbeidsmarkt/ontwikkelingen/arbeidsmarktprognose/prognose/>
- VNG. (2017). Opgehaald van vng.nl/files/vng/20150707-vtsd-scenario.pdf: <https://vng.nl/files/vng/20150707-vtsd-scenario.pdf>
- VNG. (2019). Opgehaald van www.pwc.nl/nl/themas/megatrends.html: <https://www.pwc.nl/nl/themas/megatrends.html>

Overige bronnen die gebruikt zijn bij de totstandkoming van dit jaarplan zijn:

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 2019 Stichting Ons Bedrijf. W. Gorissen-van Heusden, november 2018

Directiebeoordeling 2019 Stichting Ons Bedrijf. W. Gorissen – van Heusden, februari 2019

Zorgbrede Governancecode 2018. <https://www.governancecodezorg.nl/>

