



STICHTING  
**De Rozelaar**

## Jaarplan 2018



**Stichting De Rozelaar**

[www.rozelaar.nl](http://www.rozelaar.nl) | [info@rozelaar.nl](mailto:info@rozelaar.nl) | 0342-413334

## Inhoudsopgave

1. De Rozelaar.....	3
2. Regionale speler .....	3
3. MijnRozelaar.....	3
4. Jubileum .....	4
5. Groei .....	4
6. Strategisch plan .....	4
7. Kwaliteit van zorg .....	4
7.1 Methodisch werken.....	4
7.2 ECD .....	5
7.3 Handboek .....	5
8. Dagbesteding.....	5
9. Medewerkers .....	6
10. Organisatie .....	6
11. Bedrijfsvoering .....	7
12. Ten slotte.....	7

## 1. De Rozelaar

Stichting De Rozelaar is een organisatie in de Gelderse Vallei die dagbesteding, wonen met begeleiding, thuisbegeleiding en job-coaching biedt voor mensen met een verstandelijke beperking. De organisatie stelt zich ten doel de bevordering en het behoud van maatschappelijke zelfstandigheid van haar cliënten en hun integratie in de samenleving. Zij doet dit vanuit een protestants christelijke grondslag. Bij De Rozelaar wonen en/of werken circa 200 cliënten, 200 medewerkers (100 FTE) en circa 200 vrijwilligers. De omzet is voor 2018 begroot op 7,6 miljoen euro.

## 2. Regionale speler

De Rozelaar is een regionale aanbieder en kenmerkt zich door een goede inbedding in de plaatselijke samenleving. Dat merken we door de grote bekendheid van en sympathie voor de organisatie. De organisatie werkt vanuit een heldere identiteit die heel ons denken en handelen kleurt en door het personeel wordt gesteund en actief wordt vormgegeven. De organisatie staat bekend om zijn betrokken personeel dat liefdevolle zorg en begeleiding biedt aan deelnemers en bewoners.

Naast het bieden van zorg en ondersteuning voor onze cliënten willen wij een actieve bijdrage leveren aan een betere samenleving. In 2018 wordt een werkgroep duurzaamheid gestart die nagaat hoe De Rozelaar een bijdrage kan leveren aan een beter milieu. Daarnaast biedt de organisatie plaats aan mensen die een taalstage of integratieplek zoeken of een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. De Rozelaar is bereid tot samenwerking met andere partijen in de samenleving daar waar zij een bijdrage kan leveren die past bij de organisatie en bijdraagt aan een betere samenleving.

## 3. MijnRozelaar

Het organisatie ontwikkeltraject MijnRozelaar 2018 heeft de afgelopen jaren tot mooie resultaten geleid op het gebied van regie bij de cliënt en zelfstandige teams. In 2018 zullen de thema's vrijwilligers, netwerkgericht en ondernemerschap nadrukkelijk aandacht krijgen. Eind 2017 zijn de zelfstandige teams, de rol van de teamleider en het werken met taakgroepen geëvalueerd. De bevindingen zullen in 2018 worden omgezet tot beleid. In ieder geval zal er meer rolduidelijkheid komen en zullen kaders verduidelijkt worden. Centraal blijft echter het organisatieprincipe dat de regelcapaciteit zo laag mogelijk in de organisatie wordt gelegd en dat wij telkens werken vanuit de bedoeling waarom onze organisatie er is. Het programma MijnRozelaar 2018 zal de komende jaren krachtig worden doorgezet en geïntegreerd worden met de invoering van het Triple-C behandelmodel. Deze twee versterken elkaar en hebben veel gelijke uitgangspunten en doelstellingen. De beide trajecten zullen verder gaan onder de naam "MijnRozelaar".

In 2018 zal nieuw vrijwilligersbeleid worden vastgesteld. Doelstelling is om zinvolle inzet van vrijwilligers te bevorderen die zowel de vrijwilliger als de organisatie voldoening biedt. Daarbij wordt nadrukkelijk gekeken welke werkzaamheden vrijwilligers kunnen overnemen van het personeel. Dit is noodzakelijk om het toekomstig problemen op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden en om een zinvolle invulling te geven voor vrijwilligers. De organisatorische inbedding van de vrijwilligers wordt nader bekeken.

## **4. Jubileum**

De Rozelaar bestaat in 2018 35 jaar. Dit willen wij vieren door een feest voor onze cliënten en personeel te organiseren en door de regionale samenleving (nader)kennis te laten maken met onze organisatie.

## **5. Groei**

Door haar unieke kenmerken (identiteit, regionale speler en omvang) en door een tekort aan woonplekken voor mensen met een verstandelijke beperking heeft De Rozelaar een lange wachtlijst. De afgelopen jaren was het door meerdere oorzaken niet mogelijk om aan deze vraag te voldoen waardoor mensen lange tijd op de wachtlijst staan. Daar willen we verandering in brengen. Zo worden in 2018 de voorbereidingen getroffen om de locatie De Rozenhof in Voorhuizen uit te breiden met 8-10 plaatsen. Deze uitbreiding moet in 2019 gerealiseerd zijn. Daarnaast worden de mogelijkheden onderzocht om voor het Gasthuis in Barneveld vervangende nieuwbouw te realiseren en een nieuwe locatie van circa 24 plaatsen te starten. Ingebruikname van deze locaties wordt geschat op respectievelijk medio 2020 en 2021. Bij het ontwikkelen van nieuwe locaties wordt diversiteit in woonvormen en doelgroepen nagestreefd. Cliënten en verwanten van toekomstige bewoners worden nadrukkelijk betrokken in de conceptontwikkeling.

Naast het voldoen aan de vraag vanuit de markt is het ook voor De Rozelaar zelf van belang om te groeien. De organisatie is financieel gezond maar toch ook kwetsbaar. Bovendien drukken de lasten voor overhead zwaar op de begroting van een relatief kleine organisatie. Dit komt mede door de vele regels en verplichtingen die de overheid aan een maatschappelijke organisatie stelt.

## **6. Strategisch plan**

In 2018 wordt de strategie van De Rozelaar opnieuw doordacht en vastgelegd in een meerjarenbeleidsplan. In dit proces zal nadrukkelijk aandacht zijn voor de keuze van de doelgroepen. Er wordt onder andere gekeken of wonen met zorg geboden kan worden aan de groep cliënten met een ernstig meervoudige beperking (EMB). Naast het bepalen van de doelgroepen wordt ook het werkgebied nader gedefinieerd en wordt er een vastgoedstrategie bepaald. Deze strategie zal daarna worden uitgewerkt in aparte deelplannen en vertaalt in een meerjarenbegroting.

## **7. Kwaliteit van zorg**

De Rozelaar streeft er naar om wonen, zorg en begeleiding van hoge kwaliteit te bieden. In 2018 wordt door middel van een cliënten tevredenheidsonderzoek vast gesteld hoe de kwaliteit ervaren wordt. Daarnaast stimuleren wij het gebruik van ZorgkaartNederland.nl waar cliënten en verwanten hun ervaringen kunnen delen. Mede op aandringen van de cliëntenraad zijn deze onderzoeken anoniem.

### **7.1 Methodisch werken**

Naast de liefdevolle ondersteuning wil De Rozelaar ook dat dit methodisch verantwoord is. Het verder versterken van het methodisch werken krijgt in 2018 een impuls door het invoeren van Triple-C. Triple-C is een orthopedagogisch behandelmodel, bestaande uit een visie en een methodiek voor begeleiding en behandeling van mensen met een verstandelijke beperking. Er wordt gewerkt vanuit

de vier menselijke behoeften (fysieke, emotionele, mentale en zingevende behoeften). Door middel van een onvoorwaardelijke ondersteuningsrelatie, een andere kijk naar (probleem)gedrag en een betekenisvolle invulling van het dagelijks leven vindt behandeling en begeleiding plaats met uiteindelijk als doel het ervaren van het gewone leven. Om deze visie en methodiek eigen te maken starten we in 2018 met het aanbieden van systeemtrainingen voor een groot deel van het personeel. Daarnaast blijven ook de gebruikelijke methodieken zoals o.a. 'driehoekskunde' van Chiel Egberts en 'Geef me de 5' van Colette de Bruin. Methodieken die goed aansluiten bij Triple-C.

## 7.2 ECD

Bij de begeleiding die wij bieden staat de cliënt en de wensen en behoeften van de cliënt centraal. Hoewel dit door iedereen onderschreven wordt blijft het aandacht verdienen om dit ook daadwerkelijk in ons handelen terug te laten komen. De afspraken die gemaakt zijn in het persoonlijk plan zijn leidend en worden vastgelegd in het ECD, worden regelmatig geëvalueerd en er wordt verantwoording over afgelegd. In 2018 wordt het ECD verder doorontwikkeld waarbij nadrukkelijk ook gekeken wordt naar de gebruiksvriendelijkheid van het programma. Ook wordt in 2018 het cliëntportaal opengesteld voor ouders en cliëntvertegenwoordigers zodat zij mee kunnen lezen in de dagelijkse rapportage.

## 7.3 Handboek

Het zorgbeleid en vastgestelde protocollen worden vastgelegd in het handboek. In 2018 wordt een beleidsmedewerker zorg aangesteld die het management moet adviseren over het zorgbeleid en tevens teams moet adviseren over de implementatie van het gekozen beleid. In 2018 zal 40% van de documenten in het beleidshandboek worden geëvalueerd op actualiteit, helderheid en haalbaarheid. Waar nodig worden zij herschreven.

In 2018 wordt de positie, samenstelling en rol van de behandelaren opnieuw vastgesteld. Door de uitbreiding van de afgelopen jaren is de dienstverlening al uitgebreid. Het optimaliseren van de dienstverlening en het delen van kennis kunnen de kwaliteit binnen De Rozelaar verder verstreken.

Binnen de woonvormen van De Rozelaar neemt de leeftijd van de cliënten toe waardoor ook de problematiek van de ouder wordende cliënt steeds meer gaat spelen. Begeleiding en verzorging alleen volstaat dan niet altijd meer en moet aangevuld worden met vormen van intensieve verzorging. Bij het scholings- en aannamebeleid zal hier bij enkele locaties nadrukkelijk aandacht voor zijn.

In 2018 zal De Rozelaar voor het eerst een kwaliteitsrapportage publiceren waarin zij verantwoording aflegt in verband met het kwaliteitskader gehandicaptenzorg 2017-2022. De in 2017 gehouden teamreflectie en het in 2018 te houden cliëntentevredenheidsonderzoek zal hier deel van uit maken.

## 8. Dagbesteding

De dagbesteding binnen De Rozelaar groeit gestaag. De keuzemogelijkheid die de cliënten in de afgelopen jaren is geboden heeft geleid tot een verhoogde cliënttevredenheid.

De groei levert binnen de locatie aan de Rozenstraat problemen met de huisvesting op. In 2018 wordt gekeken of de indeling verder geoptimaliseerd kan worden om het mogelijk te maken dat nieuwe groepen kunnen starten.

Lunchroom De Rozerie mag zich verheugen op een grote populariteit en sympathie. De toestroom van bezoekers en de beperkte faciliteit levert huisvestingvraagstukken op waar in 2018 een keuze in moet worden gemaakt.

Dagbesteding Het Geldersch Erf is mede afhankelijk van de activiteiten op het Schaffelaarpark voor het door ontwikkelen van het concept. Integratie in de samenleving krijg slechts beperkt vorm indien de ontwikkeling van het park niet doorgaat. De Rozelaar zal zich actief inzetten voor de verdere ontwikkeling van het park in samenwerking met andere partijen.

De locaties Putten en Nijkerk hebben hun meerwaarde bewezen zowel in het aantal cliënten als in de ontwikkeling van de dienstverlening en zullen zich gestaag door ontwikkelen.

Voor het verwerven van nieuwe opdrachten voor arbeidsmatig werk binnen de dagbesteding zal de acquisitiekraacht de aandacht krijgen. Deels ligt dit bij de medewerker acquisitie maar deels nadrukkelijk ook bij de betreffende teams die gevraagd wordt ondernemend te zijn en naar buitengericht.

Het eigen vervoer van De Rozelaar wordt bijzonder gewaardeerd maar is en blijft een grote kostenpost. Het blijft zaak deze kosten te beheersen en waar mogelijk te beperken.

## **9. Medewerkers**

Door de vergrijzing en door overheidsbeleid neemt landelijk de vraag naar zorgpersoneel toe. Een vraag waar niet aan voldaan kan worden. Bij veel zorgorganisaties, ook in de gehandicaptenzorg, neemt het aantal onvervulde vacatures toe. De Rozelaar kent dit probleem nog niet maar ziet wel dat op de vacatures steeds minder reacties komen. Bovendien is het niet langer vanzelfsprekend dat de stageplekken (30) altijd ingevuld zijn. Zeker met de groeiambities van de Rozelaar is het belangrijk om een aantrekkelijk werkgever te zijn.

Mede op advies van de ondernemingsraad zal er in 2018 een uitgebreid opleidingsplan komen en een nieuw opleidingsbeleid. Er wordt voor opleiding extra geld vrijgemaakt, met name voor de Triple-C systeemtrainingen.

Ook overige beleidsdocumenten van HR worden in 2018 geactualiseerd. Zo wordt ten minste 40% van de personeelsregelingen geëvalueerd en eventueel herschreven op actualiteit en aantrekkelijk werkgeverschap. De systematiek van jaargesprekken is de afgelopen tijd niet voldoende uitgevoerd. De werking van dit instrument wordt geëvalueerd en waar nodig aangepast. De optie van groepeerbeoordelingen wordt hierbij overwogen.

Om het tekort aan personeel te voorkomen en de ruimte om taken buiten het directe cliëntencontact mogelijk te maken streven we er naar om de gemiddelde contractomvang te verhogen. Tevens zullen we experimenteren met interne mobiliteit. Het werven van stagiaires en het onderhouden van relaties met de onderwijsinstelling krijgt meer aandacht.

## **10. Organisatie**

Naast de doelstellingen van zelforganisatie binnen MijnRozelaar krijgt ook de formele medezeggenschap een belangrijke rol bij het beïnvloeden van het beleid. Zo werd in 2017 het overleg met de OR en de CR geformaliseerd en zal dit in 2018 worden vastgelegd in reglementen. Met name de taakverdeling binnen de cliëntenraad tussen cliënten en verwanten zal worden geformaliseerd. Beleid dat invloed heeft voor personeel (OR) of voor cliënten (CR) en verwanten (VR) zal niet worden vastgesteld zonder de formele zeggenschap om advies te vragen conform wet- en regelgeving. De adviesfunctie van deze organen zal echter ook zonder wettelijke basis serieus meegewogen worden.

Daarbij is het streven dat de besluitvorming binnen de Rozelaar duidelijker en sneller te laten plaatsvinden. Dit vergt van ons allen de nodige inspanning en juiste houding.

Het geven en kunnen ontvangen van feedback verdient daarbij nog meer aandacht.

Over visie, strategie en gekozen beleid zal beter gecommuniceerd worden. De communicatiefunctie wordt verzelfstandigd en krijgt meer uren. In 2018 wordt een nieuwe opzet gemaakt van communicatiemiddelen in relatie tot de diverse communicatieboodschappen en doelgroepen. De website zal in 2018 vernieuwd worden.

## **11. Bedrijfsvoering**

De afdelingen binnen bedrijfsvoering zijn relatief kwetsbaar. De omvang van De Rozelaar betekent dat diverse posities door één persoon en vaak in deeltijd worden bezet. Wisseling van personeel maakt deze kwetsbaarheid nog eens extra zichtbaar en heeft tot gevolg dat de doorontwikkeling achterstand oploopt. Bovendien worden er steeds meer externe eisen gesteld aan de bedrijfsvoering met name op het gebied van ICT en zijn de ambities van De Rozelaar hoog.

In 2018 wordt gestart met een nieuwe opzet van de kwartaalrapportages bestaande uit informatie op het gebied van financiën, zorgkwaliteit en personeel. Deze rapportage worden besproken met RvT, OR en CR.

Voor ICT wordt gekeken of het bestaande en bijna afgeschreven serverpark moet worden vervangen of dat voor andere (Cloud)oplossingen moet worden gekozen. De vraag wat intern moet gebeuren en wat uitbesteed kan worden moet dan opnieuw worden beantwoord. Verder zullen in 2018 aanpassingen worden gedaan om aan gewijzigde regelgeving (Algemene Verordening Gegevensbescherming) te voldoen. Veiligheid en het voorkomen van datalekken spelen hierbij een hoofdrol

In 2018 zal het MeerjarenOnderhoudsPlan (MOP) worden geactualiseerd en zal een risicomanagement systeem worden geïntroduceerd.

## **12. Ten slotte**

De Rozelaar is een mooie organisatie met veel potentieel en veel goodwill in de samenleving. Er liggen volop kansen die we voor een deel in 2018 willen verkennen en realiseren. Hiervoor is ondernemerschap en geloof nodig en dat verhoudt zich slecht met angst en risicomijdend gedrag. We zullen met beleid en met een open blik naar de samenleving de kansen moeten grijpen. Dat zijn we aan onze (toekomstige) cliënten en aan de maatschappij verplicht.