



STICHTING
De Rozelaar

Jaarplan 2019



Stichting De Rozelaar

www.rozelaar.nl | info@rozelaar.nl | 0342-413334

Inhoudsopgave

1. De Rozelaar	3
2. Drie hoofdthema's	3
2.1 Methodisch werken.....	3
2.2 Groei.....	4
2.3 Zelforganisatie	4
3. Gezond leven	5
4. Kwaliteit van zorg	5
4.1 Behandeling.....	5
4.2 Wet zorg en dwang.....	5
4.3 Verouderen bij cliënt.....	6
4.4 Beleidshandboek	6
5. Medewerkers	6
5.1 Personeelsbeleid	6
5.2 Flexibele schil en roosteren.....	6
5.3 Vrijwilligersbeleid	7
5.4 Personeelsbeleid	7
6. Bedrijfsvoering	7
7. Organisatie en Communicatie	8
8. Ten slotte	8

1. De Rozelaar

Stichting De Rozelaar is een organisatie in de Gelderse Vallei die dagbesteding, wonen met begeleiding, ambulante coaching en jobcoaching 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 stichting heeft vier woonlocaties in Barneveld en Voorthuizen en zes dagbestedingslocaties in Barneveld, Nijkerk en Putten. Verder verzorgt De Rozelaar ambulante coaching en jobcoaching in de omgeving van Barneveld. De omzet is voor 2019 begroot op 8,5 miljoen euro. De Rozelaar heeft een groeiambitie, werkt aan een doorgaande professionalisering en kiest ervoor om de regelruimte laag in de organisatie te leggen.

2. Drie hoofdthema's

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 ondersteuning biedt aan deelnemers en bewoners. In 2018 gaven de cliënten de organisatie een 9,0 en begin 2019 gaven de ouders/verwanten een 8,6 voor algemene tevredenheid over de zorg en dienstverlening van De Rozelaar. We zijn trots op deze zaken maar realiseren ons ook dat we nog de nodige zaken moeten verbeteren om optimaal aan de behoeften van onze cliënten te voldoen en daarmee de continuïteit van onze organisatie op lange termijn te kunnen waarborgen. Om aan deze verbetering richting te geven wordt vanaf eind 2017 gestuurd op drie beleidsthema's:

- Versterken van het methodisch werken
- Groei om de wachtlijsten op te lossen
- Versterken van de zelforganisatie

2.1 Methodisch werken

De Rozelaar biedt professionele begeleiding aan haar cliënten. Naast liefdevolle zorg betekent dit dat er methodisch wordt gewerkt. Dit houdt in 1) dat we werken vanuit een gedeelde behandelvisie en professionele standaarden, 2) dat de begeleiding en behandeling plaats vindt op basis van gedeelde analyse en een overeengekomen plan, 3) dat er cyclisch wordt geëvalueerd en 4) dat er verantwoording wordt afgelegd aan belanghebbenden. Als behandelvisie is gekozen voor 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. Daarnaast gebruiken we methodieken zoals o.a. 'driehoekskunde' van Chiel Egberts, 'Geef me de 5' van Colette de Bruin en de methode Uurlings. Methodieken die goed aansluiten bij Triple C.

In 2019 wordt gewerkt aan het verder vertalen en versterken van Triple C in de dagelijkse praktijk door training en externe begeleiding. Het ECD wordt aangepast aan de Triple C indeling en het cyclisch evalueren wordt verbeterd.

2.2 Groei

Door haar unieke kenmerken (identiteit, regionale speler en kleinschaligheid) en door een tekort aan woonplekken voor mensen met een verstandelijke beperking in de regio heeft De Rozelaar een lange wachtlijst. Om deze wachtlijst op te lossen wordt in 2019 De Rozenhof in Voorthuizen uitgebreid met 9 appartementen. Eind 2020/begin 2021 wordt aan de Amersfoortsestraat een nieuwe locatie geopend met 27 appartementen. De samenwerkingsovereenkomsten met de Woningstichting Barneveld zijn hiervoor getekend. 2019 wordt gebruikt om de plannen verder uit te werken en te starten met de voorbereiding voor de nieuwbouw. Voor de toekomst van locatie Het Gasthuis worden plannen ontwikkeld. Onderzocht wordt of het Gasthuis behouden kan worden als woonlocatie door deze aan te passen aan de eisen van deze tijd of om het Gasthuis te gaan gebruiken als dagbestedingslocatie. De plannen hiervoor worden in 2019 gemaakt met als doel deze in 2021 te realiseren.

In 2019 wordt in Barneveld een nieuwe locatie geopend voor dagbesteding met een meer industrieel karakter en wordt een uitbreiding in Nijkerk voorbereid. Mogelijk door het uitbreiden van de bestaande locatie of het openen van een nieuwe locatie. De dagbesteding heeft een groei doelstelling van 3,9%.

Naast het voldoen aan de vraag vanuit de markt is het ook voor De Rozelaar 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. Daarom de doelstelling om de omzet door te laten groeien naar ca. 12 miljoen euro in 2022.

2.3 Zelforganisatie

Bij het inrichten en sturen van de organisatie hanteert De Rozelaar het organisatieprincipe dat de regelcapaciteit zo laag mogelijk in de organisatie wordt gelegd en dat we telkens “werken vanuit de bedoeling”. Teamontwikkeling en het geven en kunnen ontvangen van feedback verdient daarbij nog meer aandacht. De teamreflecties zijn daarbij een vast bestanddeel binnen de jaaragenda van de teams.

Teamleiders worden geacht op een coachende manier leiding te geven aan de teams om daarmee de zelforganisatie te bevorderen. Vanaf 2019 heeft de teamleider budgetverantwoordelijkheid voor de personele en materiele kosten van zijn team.

In 2019 wordt de opzet en werking van de taakgroepen geëvalueerd op effectiviteit en efficiency. Waar nodig worden taakgroepen opgeheven of samengevoegd. Per taakgroep wordt een duidelijk opdrachtformulering en werkwijze opgesteld.

Naast de doelstellingen van zelforganisatie krijgt ook de formele medezeggenschap een belangrijke rol bij het beïnvloeden van het beleid. In 2019 zal de taakverdeling binnen de cliëntenraad tussen cliënten en verwanten 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.

3. Gezond leven

Stichting De Rozelaar hecht veel waarde aan gezond leven en wil cliënten daar zo goed mogelijk in begeleiden. Om dit de nodige aandacht te geven en ons daarin verder te ontwikkelen is ervoor gekozen om in 2019 het thema gezonde leefstijl centraal te stellen. Als basis voor dit thema is in 2018 het Beleid Gezonde Leefstijl opgesteld. Daarin staat beschreven op welke manier De Rozelaar aandacht wil besteden aan gezonde voeding en gezond bewegen. Van deze aandachtsgebieden worden de richtlijnen, randvoorwaarden en hulpmiddelen beschreven. Ook is er aandacht voor de individuele cliëntzorg en de manier waarop met bijzonderheden wordt omgegaan.

Om het beleid te kunnen realiseren en het thema gezonde leefstijl meer diepgang en bekendheid te geven, zullen er in 2019 drie werkgroepen aan de slag gaan met de uitwerking en implementatie. Het gaat om de volgende deelthema's: 1) voeding op de woningen; 2) bewegen als onderdeel van de behandeling; 3) bewegen als zinvolle daginvulling. De werkgroepen zullen ieder voor zich hun taken verder uitwerken, uitvoeren, daarover communiceren en implementeren. Het thema 'gezonde leefstijl' zal zo gedurende 2019 steeds meer aandacht en invulling krijgen.

4. Kwaliteit van zorg

4.1 Behandeling

In 2019 wordt de behandelvisie van De Rozelaar opnieuw beschreven en aangepast aan de uitgangspunten van Triple-C. Deze visie wordt verder vertaald naar de werkwijze van de drie onderdelen van de behandelingsafdeling orthopedagogiek, muziektherapie en fysiotherapie. Speciale aandacht wordt besteed aan het inzetten van de deskundigheid van de behandelaren voor die cliënten die geen indicatie voor behandeling hebben of waarvan de indicatie bij een andere zorgaanbieder ligt. Verder worden de verschillende verantwoordelijkheden vastgelegd. Op basis van deze beschrijving wordt de formatie van de behandel dienst opnieuw bepaald.

4.2 Wet zorg en dwang

In 2019 bereiden wij ons voor op de invoering van de Wet Zorg en Dwang (Wzd) die per 2020 ingaat. Er wordt een werkgroep ingesteld die zich bezig houdt met het opstellen en uitwerken van het Beleid (On)vrijwillige zorg en de implementatie daarvan. Het doel van de werkgroep is dat de Rozelaar met ingang van 1 januari 2020 in haar visie en werkwijze voldoet aan de Wet Zorg en Dwang (Wzd). Hiervoor zullen een aantal doelstellingen uitgewerkt worden, zoals:

- Alle medewerkers van De Rozelaar, die werken in het primair proces of het primaire proces ondersteunen weten wat de Wzd betekent voor de uitvoering van zorg en ondersteuning en weten waar ze terecht kunnen met vragen en voor ondersteuning.
- Taken en verantwoordelijkheden die in de Wzd naar voren komen, worden ondergebracht bij (bestaande) functionarissen.
- De registratie in het ECD dient ondersteunend te zijn aan het proces.
- En komt aandacht voor een passend scholingsaanbod en ondersteunende en voorlichtende informatie voor medewerkers, cliënten en vertegenwoordigers.

De werkgroep zal gebruik maken van beschikbare ondersteuning vanuit de VGN en VWS.

4.3 Verouderen bij cliënt

Binnen de woonvormen en de dagbesteding van De Rozelaar neemt de leeftijd van de cliënten toe waardoor ook de problematiek van het verouderen van cliënt steeds meer gaat spelen. In 2019 wordt een training methode Urlings aangeboden. Daarnaast wordt de behandelcyclus aangepast aan de specifieke vragen voor ouder wordende cliënten. Binnen de dagbesteding wordt onderzocht of er binnen de Rozenstraat een speciale groep voor ouder wordende cliënten gestart kan worden.

4.4 Beleidshandboek

Ook in 2019 gaan we verder met het evalueren en actualiseren van het zorgbeleid en protocollen uit het beleidshandboek. Nieuwe software moet het beheren en gebruik van het beleidshandboek bevorderen.

5. Medewerkers

5.1 Personeelsbeleid

Door de vergrijzing 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. Door de groeiambities van de Rozelaar krijgen wij ook te maken met deze problematiek. Werving en selectie zal daarom in 2019 meer aandacht vragen dan voorgaande jaren. Ook aantrekkelijk werkgeverschap is een voorwaarde voor het behouden en motiveren van medewerkers. Daarnaast is duurzame inzetbaarheid een belangrijk thema.

Eind 2018 is een Medewerkers Tevredenheidsonderzoek (MTO) gehouden. De uitkomsten waren een verbetering in vergelijking met het vorige onderzoek. De verbeterpunten zullen in 2019 aandacht krijgen. Met name het beleid rondom Psychosociale Arbeidsbelasting. De in 2018 aangestelde preventiemedewerker zal hiervoor beleid ontwikkelen. Ook de verbeterpunten uit de in 2018 gehouden Risico Inventarisatie en Evaluatie (Rie) zullen worden uitgevoerd.

Verder is het streven om de gemiddelde contractomvang te verhogen. Dit draagt bij aan het voorkomen van een personeelstekort en het creëert ruimte om taken buiten het directe cliëntencontact mogelijk te maken.

In de onderstaande paragrafen worden enkele thema's apart uitgewerkt, waarbij ook steeds aandacht is voor aantrekkelijk werkgeverschap en/of inzetbaarheid van gekwalificeerde medewerkers.

5.2 Flexibele schil en roosteren

Vanuit de wens dat bewoners worden begeleid door een klein en stabiel team wordt gewerkt aan het vergroten van de contractomvang. Daarbij wordt gekeken naar wat dit betekent voor de flexibele schil van medewerkers die ondersteunt bij ziekte, vakantie en vacatures. Daarnaast wordt gekeken hoe het roosteren verder geoptimaliseerd kan worden zodat medewerkers meer stabiliteit ervaren in de roosters. Onderzocht wordt hoe en welke software het roosteren optimaal kan ondersteunen.

5.3 Vrijwilligersbeleid

In 2019 wordt een vrijwilligerscoördinator geworven. Hieraan vooraf wordt het vrijwilligersbeleid beschreven en vastgesteld. Doelstelling is om zinvolle inzet van vrijwilligers te bevorderen die zowel de vrijwilliger als de organisatie voldoening biedt. Het accent ligt hierbij op het bieden van extra handen en activiteiten ter ondersteuning van de medewerkers.

5.4 Personeelsbeleid

Er wordt in 2019 verder gegaan met het actualiseren van de beleidsdocumenten van HR. Doelstelling is dat ten minste 70% van de personeelsregelingen geëvalueerd en eventueel herschreven is op actualiteit en aantrekkelijk werkgeverschap.

6. 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 2019 wordt deelgenomen aan het benchmark zorg van Berenschot om de overhead te vergelijken met andere organisaties binnen de branche. Op basis van dit onderzoek wordt een norm voor De Rozelaar bepaald.

Er wordt een visie bepaald voor ICT. Daarbij 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 zal de telefonie worden vervangen omdat de huidige ISDN-verbindingen vanaf september niet langer worden aangeboden. In de visie zal het gebruik van domotica een plaats krijgen. Bij de keuze van het juiste platform zal hier rekening mee worden gehouden. In 2019 wordt een begin gemaakt met de implementatie van de nieuwe ICT-visie en zal aandacht zijn voor informatieveiligheid.

In 2018 is een aanvang gemaakt met het voldoen aan de regels van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Dit zal in 2019 verder worden verbeterd. Om aan alle nieuwe wet en regelgeving, waaronder de AVG, te voldoen worden ook alle zorg- en dienstverleningsovereenkomsten vernieuwd en ter ondertekening voorgelegd aan cliënten of hun wettelijk vertegenwoordigers.

Naast het vernieuwen van diverse hardware en software wordt meer aandacht besteed aan het benutten en adoptie van de systemen. Dit geldt ook voor het Elektronisch Cliënten Dossier (ECD).

Vanaf half 2019 zal de schoonmaak binnen de dagbesteding niet langer een taak zijn voor de groepen. Hiervoor wordt een schoonmaakplan opgesteld en in het tweede half jaar geïmplementeerd.

7. Organisatie en Communicatie

In 2018 is een aanvang gemaakt met het strategieproces. Dit zal in 2019 worden afgerond. Het nieuwe strategische plan zal input zijn voor de jaarplannen en begroting 2020.

Over visie, strategie en gekozen beleid zal beter gecommuniceerd worden. In 2019 wordt een nieuwe opzet gemaakt van communicatiemiddelen in relatie tot de diverse communicatieboodschappen en doelgroepen. De vernieuwde website zal in 2019 operationeel zijn.

Dit jaarplan zal verder uitgewerkt worden in een concreet actieoverzicht waarover per kwartaal in de kwartaalrapportage wordt gerapporteerd.

8. Ten slotte

Onze ambities op het gebied van groei en professionaliseren zijn groot. Deze ambities willen wij realiseren bovenop het vasthouden van de unieke kenmerken van De Rozelaar en de tevredenheid van cliënten, ouder/verwanten en personeel. Dat vraagt om zorgvuldige keuzes en de ruimte om te mogen leren. Zo bouwen we aan een nog mooiere organisatie ten dienste van onze (toekomstige) bewoners en deelnemers.