

'Met Elkaar!'

Jaarplan 2013

OlmenEs

Februari 2013

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Doelen en activiteiten 2013	5
3. Meetbare prestatiedoelstellingen	9
4. Borging en communicatie voortgang	11

1. Inleiding

Het jaar 2013 is voor OlmenEs in sporterstermen een ‘tussenjaar’. Zoals er voor een topsporter soms een jaar is zonder een EK, WK of Olympische Spelen, zo zijn er in OlmenEs dit jaar geen grote projecten zoals Sterke Wanja, geen grote verbouwingen en geen grote conferentie zoals in 2012. Volgend jaar staat het 20-jarig jubileum op stapel en in de jaren daarna wordt de regelgeving en bekostiging van de intramurale AWBZ grondig gewijzigd.

Dat betekent niet dat we in 2013 niets te doen hebben. In de allereerste plaats is er gewoon het leven van alledag in OlmenEs dat aandacht vraagt. Elke dag weer met elkaar het leven vormgeven; een omgeving scheppen zodat bewoners hier kunnen wonen, werken en leven. Dat zij hier plezier aan beleven, zich gezien en gekend voelen en nieuwe ontwikkelingsstappen kunnen zetten. Dat is onze primaire opgave als woon- en werkgemeenschap.

Daarnaast zullen we het wegvallen van de extra gelden voor investeringen in de langdurige zorg moeten opvangen (ruim € 300.000,- op jaarbasis). Dat houdt in dat we in de loop van het jaar een besparing op de personeelskosten dienen te realiseren voor een toekomstbestendige bedrijfsvoering. Hierbij zullen we kijken naar het terugdringen van het aantal niet-bewonergebonden uren (overleg, huishoudelijke taken, voorbereiding, verslaglegging en registratie), de dagstructuur en een efficiëntere personele planning door het over en weer inzetten van medewerkers in wonen en werken.

Op ICT-gebied zijn er dit jaar twee belangrijke projecten. Er wordt een HRM-module ingevoerd waardoor we makkelijker en eenduidiger personeelsgegevens kunnen registreren en raadplegen. Daarnaast gaan we een elektronisch zorgdossier invoeren. Doel is dat we op een makkelijke, eenvoudige manier informatie vast kunnen leggen en met elkaar kunnen delen. Zo'n computersysteem geeft altijd heel veel mogelijkheden. Uitgangspunt is dat we alleen datgene vastleggen en registreren wat we echt wezenlijk vinden, zodat we niet te veel achter de computer gaan zitten en tijd overhouden voor het wezenlijke contact met de bewoners en met elkaar als medewerkers.

Een inhoudelijk speerpunt voor dit jaar is het versterken van de besluitvaardigheid van teams en het werken vanuit waarneming en intuïtie. Het afgelopen jaar zijn verschillende teams door Albert de Vries (adviseur/begeleider in ervaren leren) hierin begeleid. We zorgen dit jaar dat de ontwikkelde en ingezette werkwijze en methodiek worden vastgelegd en overgedragen aan andere teams. Kernpunten van deze manier van werken zijn het dragen van persoonlijke verantwoordelijkheid in teamverband, het uitgaan van de gegeven situatie en daar ja tegen zeggen in plaats van te verwijzen naar formele afspraken en procedures, en in te gaan op mogelijkheden die zich aandienen in plaats van problemen die gerezen zijn. Ook willen we de ontwikkeling van medewerkers verder versterken door een OlmenEs intervisiemethode te introduceren. Een methode die ook bijdraagt aan het werken vanuit inspiratie en professionele intuïtie.

Met inzet van de Sooscommissie en ondersteuning door de vrijetijdscoördinator wordt dit jaar de Huiskamer voor bewoners goed in gebruik genomen. Ook wordt het aanbod aan vrijetijdsactiviteiten (o.a. sport en spel) en avond- en weekendcursussen voor bewoners uitgebreid.

Mede naar aanleiding van het vorig jaar gehouden medewerkersonderzoek, willen we dit jaar de sociale veiligheid voor medewerkers vergroten. Er komt een opvangteam voor medewerkers die een schokkende gebeurtenis hebben meegemaakt en we breiden het alarmnummer uit met een noodoproepsysteem in geval van agressie-incidenten. Dat is belangrijk om veilige en gezonde werkomstandigheden te creëren en ziekteverzuim te voorkomen. Afgelopen jaar was het terugdringen van het hoge ziekteverzuim een belangrijk speerpunt. Vooral het frequente kortdurende ziekteverzuim (vaak een voorbode voor langdurig verzuim) is goed naar beneden gebracht. In 2013 hopen we dat door te zetten en verder te werken aan een gezonde organisatie waar medewerkers met plezier en voldoening werken.

In mijn nieuwjaarstoespraak heb ik het jaarthema letterlijk en figuurlijk uit de doeken gedaan: *Met elkaar!*. In tijden dat we ons moeten voorbereiden op veranderende omstandigheden is het belangrijk om naast de benodigde aanpassing ook verbonden te blijven met onze eigen visie en uitgangspunten als woon- en werkgemeenschap. Hierin staan het samen wonen en werken centraal; we scheppen met elkaar een omgeving waarin iedere bewoner en medewerker zich kan ontwikkelen. Hiervoor is ook ieders betrokkenheid en inzet nodig. Dat is het verschil tussen een organisatie die ‘aangestuurd’ wordt en een gemeenschap die je met elkaar vormt!

Met het jaarthema *Met elkaar!* maken we de beweging van persoonlijke verantwoordelijkheid in 2012 naar gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de toekomst van OlmenEs in 2013.

Met het circus zijn we dit jaar lichtvoetig en vol energie begonnen. Het leven in het circus is bijzonder, levendig en net even anders dan in de ‘gewone’ maatschappij; het leven in OlmenEs is dat ook. Die eigen-zinnigheid van OlmenEs – het net anders kijken en doen dan andere instellingen – moeten we vasthouden en benutten. We hebben hiervoor alles in huis, maar het kan niet anders dan:... *Met elkaar!*

Mede namens het managementteam,

Merlijn Trouw
Directeur/bestuurder

2. Doelen en activiteiten 2013

Wat willen we bereiken en wat gaan we daarvoor doen?

1. Wonen

Bewoners kunnen zich ontwikkelen en krijgen goede begeleiding en ondersteuning

- Zelfregie van bewoners op hun eigen leven wordt vergroot door o.a. (minimaal) maandelijks een bewonersvergadering in de woonhuizen te organiseren.
- Aandacht voor het onderhouden en in kaart brengen van het sociale netwerk van bewoners.
- Beleid ontwikkelen in samenwerking met Werken met betrekking tot de oudere en fysiek zorgintensieve bewoners.

Medewerkers

- Er vinden 'vinger aan de pols' gesprekken plaats tussen leidinggevende en medewerkers ter bevordering van meer eigenaarschap en verantwoording nemen.
- Versterken van de besluitvaardigheid op de werkvloer door ervaringsleren (werken met de werkbladen van Albert de Vries) in meerdere woonhuizen en in het woonoverleg met de teamleiders.
- Leidinggevend inspireren en motiveren de medewerkers ten behoeve van grotere autonomie, motivatie, verantwoordelijkheid en initiatiefkracht bij de medewerkers zelf en bij de bewoners.
- Medewerkers volgen klinische lessen, scholingsdagen en opleidingen en doen dat vooral ook op eigen initiatief, op initiatief van het team of op initiatief van de teamleider. De teamleider vervult een stimulerende, bewakende en signalerende rol.
- De communicatie tussen wonen en werken is verbeterd en vormt meer één geheel.
- Er worden aandachtfunctionarissen benoemd in ieder woonplaats en werkgebied. Deze houden het thema 'Samenwerking in de Driehoek' op de agenda.
- Er worden aandachtsfunctionarissen medicatie benoemd die de teamleiders bijstaan in het verbeteren van de toediening van medicatie (minder medicijnincidenten), het op orde houden van de medicijnkast en het verbeteren van de communicatie met de behandelkamer.

Organisatie en bedrijfsvoering

- Zorgplanbespreking minder gericht op verloop van het zorgproces en meer op het met de bewoner in gesprek zijn over emancipatie, zelfbeschikking en eigen regie.
- Onderzoek naar mogelijkheden voor wijziging in de dagstructuur. Bijvoorbeeld eten op de werkplaatsen zodat er minder schakelmomenten zijn.
- Het contact met de bewoner is in balans met overhead; implementatie elektronisch cliëntendossier 'ResidentWeb', roosterplanner, inzichtelijk maken van formatie-uren (PBL, verlof e.d.)

2. Werken

Bewoners kunnen zich ontwikkelen en krijgen goede begeleiding en ondersteuning

- Uitvoeren van het Plan van Aanpak voor actualisering van de zorgplannen.
- Het verbeteren van het tijdig melden en afhandelen van incidentmeldingen.
- Organiseren van ouderochtenden en 'spreekuren werkleiders' om het contact tussen ouders en werkleiders te intensiveren.
- Werkleiders en pb-ers maken concrete samenwerkingsafspraken.

- Afspraken over onderlinge samenwerking en contact met ouders/vertegenwoordigers worden opgenomen in het zorgplan.
- De zorgplanbespreking wordt gebruikt als een evaluatie om te beoordelen of de bewoner nog in de juiste werkplaats zit.

Medewerkers

- Er is een leeftijdsbewust beleidsplan voor oudere medewerkers op het gebied van werk en ontwikkeling.
- Medewerkers hebben hun rooster zes weken vooruit.
- Alle werkleiders hebben de verplichte scholingen gevolgd zoals weerbaarheid, BHV, Intimiteit, Seksualiteit en Relaties en Elektronisch Cliëntendossier.
- Invalwerkleiders zijn op tijd op de hoogte van hun rooster en hebben hierdoor tijd om zich voor te bereiden.

Organisatie en bedrijfsvoering

- Er liggen werkplannen voor de winkel, wasserij, kas en het terreinonderhoud.
- De positie van de coördinerend werkleider is geëvalueerd en bijgesteld.
- Er is een goed georganiseerde/afgestemde onderstructuur (teamvergadering/intervisie/themabijeenkomsten) binnen de werkgebieden, waarin verdieping, samenhang en de mogelijkheid tot reflectie mogelijk is.
- Per kwartaal geven de coördinerend werkleiders de stand van zaken door aan Manager Werken, met betrekking tot de zorgplannen.
- Werkleiders voeren gesprekken met afdeling inkoop over leveranciers voor hun werkplaatsen.
- Er is een juiste productafstemming tussen de werkplaatsen en de winkel.
- Er zijn vaste prijsafspraken gemaakt met de winkel.

3. Medisch Therapeutische Dienst

Algemeen

- Verbetering van de afstemming tussen arts, orthopedagogen, gz-psycholoog, logopedist en anderen. Alle therapeuten zijn op de hoogte van wat er rond een bewoner speelt. Aandacht hierbij voor de rol van de persoonlijk begeleider.
- Orthopedagogen en zorgprocesbegeleiders zijn makkelijk te benaderen, loketfunctie.
- Kwalitatieve bijdrage vanuit medisch-therapeutische dienst in de bewonersbespreking.
- Aandacht voor preventie en signalering van mogelijk seksueel misbruik. Implementatie van het protocol 'Meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld' en scholing van alle medewerkers.
- Verbetering imago medische dienst door meer en beter georganiseerde follow-up vanuit de medische dienst.

Samenwerking

- Intensieve samenwerking met de woonhuizen door verpleegkundige en doktersassistente door middel van huisbezoeken aan de teams, samenwerking met de aandachtsfunctionarissen medicatie en een heldere follow-up geven aan gestelde vragen aan de medische dienst.
- Verbetering van communicatie tussen ouders en medisch-therapeutische dienst bewerkstelligen.

4. Medewerkers

Personeelsbeleid en personeelsinformatie

- Plan van Aanpak opstellen ten behoeve van een Levensfasegericht Personeelsbeleid.
- 'Opvangteam traumatische gebeurtenissen' geeft in alle teams voorlichting over hun rol en werk. Ook verschijnt er een folder over.
- Uitbreiden van de functionaliteit van het HRM-systeem om efficiënte personeelsadministratie te voeren en adequate managementinformatie te verkrijgen.
- Voorbereiden invoering Werkkostenregeling met ingang van 1 januari 2014.

Opleiding en Scholing

- Scholing/trainingen zijn gericht op deskundigheidsbevordering, sociaaltherapeutische zorgverlening, zorgmethodiek en antroposofisch mensbeeld.
- Basistraining weerbaarheid wordt frequenter ingepland.
- Organiseren van een 'scholingscarrousel' waarin leidinggevend en medewerkers eigen regie en verantwoordelijkheid krijgen over inplannen van scholing in 2014.

Ziekteverzuim en verzuimbegeleiding

- Leidinggevend worden per ziektegeval geïnformeerd over de te nemen stappen in de verzuimbegeleiding.
- Maandelijks cijfers op naam, per afdeling met analyse. Eén keer per kwartaal vergelijking met het branchegemiddelde.
- Voortzetten, evalueren en aanscherpen van de verzuimbegeleiding door de Adviseur Arbeid en Gezondheid die de leidinggevend coacht bij het voeren van verzuimgesprekken en het maken van afspraken.
- Plan van Aanpak opstellen voor verdere vergroting eigen verantwoordelijkheid van de medewerker en keuze voor 2014 met betrekking tot verzuimverzekering (eigen-regiemodel of niet).

Vrijwilligersbeleid

- In samenwerking met coördinator vrije tijdsbesteding gericht vrijwilligers werven en inzetten bij avondactiviteiten.
- Naast de vierjaarlijkse inhoudelijke bijeenkomsten worden er ook bijeenkomsten voor afzonderlijke vrijwilligersgroepen georganiseerd.
- Functioneringsgesprekken in de vorm van ervaringen, taken en werkzaamheden bespreken in kleinere groepen.

Stagebeleid

- Werkbegeleiders worden getraind in het begeleiden van stagiaires.
- De stagecoördinator formuleert een overzicht van taken en verantwoordelijkheden van werkbegeleiders en informeert hen daarover.

5. Bedrijfsvoering

Financiën

- Het onderzoek naar BTW-vrijstelling is uitgevoerd. Afhankelijk van de uitkomst wordt er een plan van aanpak opgesteld.
- Herinrichting van het proces van mutatie- en salarisverwerking.
- Inrichten en uitvoeren van het applicatiebeheer voor Elektronisch Cliëntendossier.
- Consequenties zijn onderzocht voor de invoering van SEPA (Single Euro Payments Area). Hierna volgt een plan van aanpak voor de invoering en implementatie.

- Meerjarenbegroting is geactualiseerd.
- Er is een periodiek overzicht voor het verbruik van gas, water, stroom en telefoonkosten.
- Er wordt onderzoek gedaan naar de mogelijkheid van het voeren van projectadministraties in Cash.

ICT/ automatisering

- Realiseren van een noodoproepsysteem (piepersysteem).
- Invoering van een systeem voor 'zorgalarmering.'
- Uitvoeren van het 'ICT renovatieplan'.
- Ontwerpen en implementeren van een geautomatiseerd aanvraagstelsel voor weekendmaaltijden voor de woonhuizen.
- Ontwerpen en implementeren van geautomatiseerd systeem voor inkopen bij het centrale magazijn.

Inkoop

- Het opzetten en uitvoeren van het 'Energie inkooptraject' samen met ZuidOostZorg.
- Taakstellende bezuiniging uitvoeren op het gebied van de medicijneninkoop van ten minste 10%.
- Herinvoering van de lijst van 'Preferred Suppliers'.

Technische Dienst

- Het actualiseren en uitbreiden van het 'Meerjaren Onderhoudsplan' met niet gebouwgebonden elementen en terreininfrastructuur.
- Een deel van het dak van de Acer vervangen.
- Proef met het aansluiten van de Acer, Tilia en fase 1 woonhuizen op Tyleen leidingen en afkoppelen van de Ecaflo voor genoemde gebouwen.
- Verbeteren van de bewegwijzering op het terrein.
- Aanleg van een Jeu de Boules baan.
- De bouw van een fietsenhok/schuur voor de Fraxinus Boven.
- Realisatie van de voorgestelde aanpassingen uit het Plan van Aanpak van de 'Baanbrekers' (rolstoelgebruikers).
- Realisatie van de milieustraat in samenwerking met ZuidOostZorg.
- Aanleg van een paardenbak.
- Kantoor voor de Teamleider van de Corylus.

Terreinbeheer

- Terreininrichting van de borders bij de Tilia en het bosje naast de Acer.
- Actualiseren van beheerplan OlmenEs.

Arbo

- Het opstellen en uitvoeren van een BHV-plan.
- Het uitvoeren van een volledige Risico-Inventarisatie&Evaluatie voor OlmenEs.
- Brand- en ontruimingsoefeningen houden in alle woonhuizen.
- In elk woonhuis is er een bewaarplaats voor BHV-middelen.
- Actualiseren Bedrijfsnoodplan.

3. Meetbare prestatiedoelstellingen

Kwaliteit van de zorg

Registraties

- Elke bewoner beschikt over een geldige indicatie.
- Met elke bewoner / vertegenwoordiger is een zorgovereenkomst afgesloten.
- Voor elke bewoner is de verblijfsstatus juist vastgelegd.

Cyclusmethodisch werken

- Iedere bewoner beschikt over een actueel en ondertekend zorgplan dat jaarlijks wordt geëvalueerd.
- Actieplannen en signaleringsplannen in wonen en werken worden regelmatig op actualiteit en uitvoering beoordeeld. Meerdere keren per jaar (in principe drie keer) wordt een nieuw actieplan gestart.

Veiligheid en vrijheidsbeperking

- Alle middelen en maatregelen die niet in het zorgplan staan vermeld en alle middelen en maatregelen die wel in het zorgplan staan maar waarbij verzet optreedt, worden gemeld aan de Inspectie voor de Gezondheidszorg.
- Alle teamleiders, persoonlijk begeleiders en werkplaatsleiders zijn getraind op het gebied van vrijheidsbeperkende maatregelen.

Beheersing van de kwaliteit

- Twee keer per jaar wordt de kwaliteit van de zorgprocessen getoetst tijdens interne audits.
- Behoud van het HKZ-ISO 9001 certificaat.

Medewerkers

- Alle medewerkers in de zorg hebben de introductie cursus heilpedagogie en sociaaltherapie gevolgd of behalen dit binnen twee jaar.
- Alle teamleiders en persoonlijk begeleiders beschikken over een diploma SPW4 applicatieopleiding voor therapeutisch begeleider of behalen dit binnen twee jaar.

Kwaliteit van ondersteunende processen

- Managementinformatie wordt tijdig en volgens afspraak aangeleverd en voorziet in de behoefte van leidinggevenden en bestuur.
- De gebouwen worden beheerd conform het Lange Termijn Onderhoudsplan.
- Keuringen en onderhoud van machines en apparatuur worden uitgevoerd met het oog op een veilige werkomgeving.
- Vijfjaarlijks wordt een Risico Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) uitgevoerd.
- De keuken en betreffende werkplaatsen voldoen aan de HACCP-normen.
- In het kader van terreinbeheer wordt het bosbeheerplan uitgevoerd.

Financiële continuïteit

- Exploitatie blijft binnen de begroting.
- Liquiditeit: conform Treasury Jaarplan.
- Solvabiliteit: conform Treasury Jaarplan.

Waardering door cliënten

- De directeur/bestuurder vergadert regelmatig met de Bewonerscliëntenraad.
- Iedere bewoner en diens vertegenwoordiger, wordt betrokken in het toewijzen van de persoonlijk begeleider.
- Alle schriftelijke klachten worden adequaat en tijdig behandeld.
- Score op Cliëntervaringsindex (CE-index) van ten minste het branchegemiddelde.
- Na elke zorgplanbespreking wordt de bewoner en diens vertegenwoordiger gevraagd naar de tevredenheid over de zorg in OlmenEs en mogelijke verbeterpunten.
- De vertegenwoordiger van elke bewoner die vertrekt krijgt een exitgesprek aangeboden.

Waardering door medewerkers

- Score op medewerkertevredenheidsonderzoek van ten minste gemiddelde in de branche.
- Iedere medewerker beschikt (bij indiensttreding) over een arbeidsovereenkomst en een actuele functieomschrijving.
- Elke medewerker krijgt een functioneringsgesprek.
- Ziekteverzuimcijfer blijft onder branchegemiddelde.

Waardering door ketenpartners en maatschappij

- Het Zorgkantoor sluit met OlmenEs productieovereenkomsten af; intramuraal voor ten minste 98% van het maximale budget en extramuraal voor ten minste 96% van het maximale budget.
- Afsluiten van overeenkomsten met partnerorganisaties.

4. Borging en communicatie voortgang

Voor het monitoren van de doelstellingen en de voortgang van bovenstaande activiteiten wordt per kwartaal een overzicht opgesteld dat besproken wordt in de zogenaamde ‘vinger-aan-de-pols’-bijeenkomsten van het managementteam. Op basis van de ‘vinger-aan-de-pols’-bijeenkomsten wordt jaarlijks de directiebeoordeling in het kader van de kwaliteitscertificering gehouden. De directiebeoordeling wordt ter inzage en bespreking verstrekt aan de Cliëntenraad en de Ondernemingsraad. De Raad van Toezicht ontvangt met het oog op zijn toezichthoudende taak elk kwartaal informatie over de mate van realisatie van de belangrijkste doelstellingen en activiteiten.