



# 'MET AANDACHT'

Jaarplan 2014

OlmeneS

Februari 2014

## **Inhoudsopgave**

1. Inleiding.....	3
2. Doelen en activiteiten 2014 .....	6
3. Meetbare prestatiedoelstellingen .....	11
4. Borging en communicatie voortgang.....	14

# 1. Inleiding

Het jaar 2014 wordt een bijzonder jaar waarin we onder andere ons 20-jarig bestaan gaan vieren en OlmenEs vanwege mijn vertrek een nieuwe bestuurder krijgt. Het jubileum vieren we vanzelfsprekend weer met een muziek- en theaterproductie. Ook in een jaar waarin we scherp op de tijdsinzet van medewerkers moeten letten. Omdat kunst en cultuur bij OlmenEs horen en omdat in het gezamenlijk voorbereiden en uitvoeren van een muziek- en theaterproductie een kernelement van onze visie als woon- en werkgemeenschap zichtbaar wordt. Namelijk het gezamenlijk en gelijkwaardig werken aan iets wat betekenis heeft voor anderen en jezelf. Waarin ieders talent wordt aangesproken en z'n plek krijgt; of je nu bewoner of medewerker bent.

Zo besteden we met elkaar in OlmenEs aandacht aan bijzondere gebeurtenissen in het leven van ieder afzonderlijk en van OlmenEs als geheel. Hiermee maken we de overstap van het vorige jaarthema *Met elkaar!* naar het nieuw jaarthema *Met aandacht*. Aandacht geeft alles kwaliteit, zonder aandacht geen groei en ontwikkeling. Met aandacht de dingen doen geeft betrokkenheid en voldoening. Als je met aandacht iets doet, dan doe je dat volledig. Je bent er helemaal bij én er ontstaat een nieuwe ruimte voor nieuwe impulsen. Anders gezegd, je handelt vanuit tegenwoordigheid van geest. In het boek *Goede zorg* wordt dat beschreven als één van de grondhoudingen in de sociaaltherapie. Door 'aandacht voor het kleine' te hebben, kun je getroffen en geraakt worden; kunnen wezenlijke ontmoetingen plaatsvinden.

Dit jaarthema houdt niet in dat we nu niet met aandacht zouden werken. Het managementteam heeft dit jaarthema gekozen om een belangrijk en wezenlijk aspect van onze woon- en werkgemeenschap in het licht te zetten. Als bevestiging en aanmoediging. Want de dingen met aandacht te doen vraagt van ieder van ons elke dag weer een inspanning en een opgave. Zeker ook in een tijd waarin beperkte middelen vragen om efficiënter te werken en keuzes te maken. De

opgave is dan om de dingen niet ‘half’ te doen, maar gericht en ‘to the point’.

Zo zal OlmenEs, met het wegvallen van extra gelden en bezuinigingen op de AWBZ de komende jaren voor de boeg, genoodzaakt zijn om de bedrijfsvoering aan te passen. In het najaar van 2013 zijn besluiten genomen over de maatregelen die nodig zijn om de exploitatie bij teruglopende overheidsinkomsten toch gezond te houden. Vanzelfsprekend heeft dit gevolgen voor bewoners en medewerkers. Inzet is dat bewoners zo weinig mogelijk getroffen worden. In het najaar zullen we zorgvuldig en gedegen evalueren of de nieuwe dienstenroosters ook voor medewerkers in wonen en werken goed functioneren en de beoogde besparingen opleveren.

De aanpassingen in de bedrijfsvoering hebben niet alleen tot doel om te bezuinigen. Wij willen de noodzakelijke besparingen ook nadrukkelijk aangrijpen als stimulans voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. In hoeverre kunnen wij menskracht en materiële middelen niet alleen efficiënt, maar ook duurzaam inzetten? Hierbij past dat wij streven naar meer ruimte voor medewerkers om hun werk in afstemming met collega’s in te richten. Binnen de inhoudelijke en budgettaire kaders van de organisatie willen wij ruimte geven aan eigen verantwoordelijkheid en eigen initiatieven. Dat vraagt om terughoudendheid op het gebied van procedures en protocollen en administratieve verplichtingen. Op die manier hopen we dat medewerkers zich blijvend kunnen ontwikkelen in OlmenEs.

Ook op het gebied van inkoop en gebruik van middelen en materialen hebben wij de ambitie om een samenhangend duurzaamheidsbeleid te voeren. Dat is goed voor mens en milieu en dient ook te leiden tot tegen gaan van verspilling en het realiseren van besparingen op de materiële budgetten.

Zo wordt 2014 dus een bijzonder jaar van festiviteiten én oog hebben voor elkaar en een gezonde bedrijfsvoering. Hierbij is aandacht voor jezelf, elkaar en het geheel van belang. Daarom eindig ik met een vrije vertaling van een spreuk die we veel in OlmenEs zeggen. Deze

spreuk heeft Rudolf Steiner gegeven voor een goede samenwerking en past daarom erg bij ons als woon- en werkgemeenschap:

*Wat gezondmakend werkt is  
als ieder van ons zich bewust is van de gehele gemeenschap  
en de gemeenschap ieders streven en ontwikkeling mogelijk  
maakt.*

Merlijn Trouw  
Directeur/bestuurder

## **2. Doelen en activiteiten 2014**

*Wat willen we bereiken en wat gaan we daarvoor doen?*

### **1. Wonen**

- Specifieke doelen opnemen in het zorgplan, gericht op het bevorderen van de ontwikkeling en initiatiefkracht van bewoners.
- Ouders en verwanten sterker betrekken in het leven van de bewoners, bijvoorbeeld bij vrijetijds- en culturele activiteiten.
- Houden van bewonerstevredenheidsonderzoek en uitvoering van de verbeterpunten die hier uitkomen.
- Directe begeleiders betrekken bij de bewonersbesprekingen door deze tijdens teambesprekingen van de woonhuizen te houden, met deelname van de werkplaatsleider.
- Betere monitoring op actualiteit van de zorgplannen van de bewoners.
- Teamleiders zijn zichtbaarder in de organisatie door deelname te vergroten aan gemeenschapsactiviteiten.
- Alle medewerkers werken met ResidentWeb.
- Terugdringen van medicatie incidenten.
- Ontwikkelen van meer vrijetijdsactiviteiten voor kwetsbare bewoners.
- Zorgvuldig invoeren en monitoren van de nieuwe dienststructuur.
- Hervorming bereikbaarheidsdienst; poule uitbreiden, ander model of meer medewerkers erbij betrekken.
- Functioneren noodoproepsysteem en weerbaarheidstrainingen medewerkers monitoren.
- Uitwerken ouderenbeleid; bijeenkomsten met een breed samengestelde werkgroep en vaststelling beleidsnotitie.
- Aandacht voor de kwaliteit en hoeveelheid van voeding en tegengaan van verspilling
- In 2014 komt er een enquête voor bewoners over het eten.
- Uitvoeren van een pilotproject met een nachtzorgsysteem op twee woonhuizen.

- Beleid rond vrijheidsbeperking omvormen naar nieuwe wet ‘Zorg en Dwang’.

## **2. Werken**

- Extra ondersteuning en vervanging op de werkplaatsen realiseren door inzet van medewerkers vanuit wonen.
- Meer contact tussen de werkplaatsleider en de persoonlijk begeleider.
- Regelmatig ouders/vertegenwoordigers uitnodigen voor bezoek aan de werkplaatsen.
- Therapeutisch, meer op de beleving gericht, werkgebied opzetten voor bewoners, voor wie de ‘reguliere’ werkplaatsen minder geschikt zijn.
- Ontwikkelingstraject om de sociaal therapeutische kwaliteit en het ondernemerschap van de werkplaatsen te versterken.
- Werkplaatsleiders zijn RADAR/CFB opgeleid en volgen follow-up.
- Opstellen en uitvoeren van een ondernemings- en marketingplan voor de winkel.
- Planontwikkeling met betrekking tot intensiever gebruik van de ‘Kas’.
- Uitbreiding van de productie voor de wasserij tijdens vakanties.
- Toekomstvisie voor de Boerderij opstellen.
- Voorbereiden op contracteren met de Gemeente voor dagbesteding (WMO).

## **3. Medisch Therapeutische Dienst**

- Meer ‘face-to-face’ contacten met bewoners, medewerkers en teams die worden begeleid vanuit de medisch therapeutische dienst.
- Inzichtelijk maken hoeveel therapie-uren besteed worden aan bewoners en of dit in verhouding is met het aantal uren dienstverband en neventaken die uitgevoerd worden.
- Overzicht krijgen in de wachtlijst en daarmee de wachttijd voor bewoners bij diverse therapieën.

- Meer gezamenlijk en eenduidig optreden vanuit de medisch therapeutische dienst.

#### **4. Medewerkers**

##### *Personeelsbeleid*

- Herformuleren en vaststellen van de uitgangspunten van het personeelsbeleid.
- Plan van aanpak opstellen voor de invoering van het levensfasebewust personeelsbeleid en implementeren daarvan.
- Leidinggevend kader wordt getraind in het bevorderen van het nemen van verantwoordelijkheid en nemen van eigen initiatief van de medewerkers.
- Scholing van leidinggevend in 2014 om de mogelijkheden van HRM-SDB volledig te benutten en toe te passen.
- Alle woon- en werkteams worden begeleid in het werken vanuit inlevend waarnemen en het bevorderen van eigen initiatief van bewoners.
- Blijvend veilig werkklimaat behouden door adequate opvang en aandacht te bieden aan medewerkers na een schokkende en/of traumatische ervaring en een doorlopend aanbod bieden voor de basistraining 'fysieke weerbaarheid'.

##### *Opleiding en Scholing*

- Invoering 'scholingscarrousel'; cyclisch aanbod van verplichte scholingen en nascholingen.
- P&O ontwikkelt een systematiek waarbij medewerkers inzicht hebben in het aanbod van scholingen en daarvoor kunnen inschrijven met behulp van een scholingskaart.

##### *Ziekteverzuim en verzuimbegeleiding*

- Ziekteverzuim substantieel en structureel terugbrengen naar branchegemiddelde.
- Medewerkers bewust maken van eigen verantwoordelijkheid en gedrag met betrekking tot verzuim; invoeren verzuimpas.



### *Vrijwilligersbeleid*

- In samenwerking met coördinator vrijetijdsbesteding 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*

- Werkplaatsleiders worden geïnstrueerd over hun taken en verantwoordelijkheden bij het begeleiden van stagiaires op de werkvloer.

## **5. Bedrijfsvoering**

### *Financiën*

- Inrichten van een BTW-administratie.
- Periodieke overzichten genereren voor verbruik en kosten van gas, water, stroom en telefoon.
- Onderzoek naar software voor het maken van financiële rapportages.

### *ICT / automatisering*

- Ontwerpen en implementeren van een geautomatiseerd systeem voor schaderegistratie en -afhandeling.
- Ontwerpen en implementeren van een geautomatiseerd systeem voor het inschrijven op scholing en cursussen via het intranet.
- Het uitvoeren van een pilot met een (nacht-)zorgcentrale.

### *Inkoop*

- Onderzoek uitvoeren naar een goed contractbeheersysteem en eventueel implementeren (inkoopcontracten, leveringsovereenkomsten, vergunningen, service contracten).

### *Technische Dienst*

- Het hoge deel van het dak van de Acer wordt vervangen.
- De Es afbreken.
- Besluitvorming over het eventueel bouwen van een appartement bij de Wingerd.
- Interne verbouwingen en aanpassingen aan sanitaire ruimtes in diverse woonhuizen, conform een geactualiseerd vastgoedplan.
- Het aanleggen van een Jeu de Boules baan op het terrein.
- Diverse duurzaamheidsprojecten (milieustraat, zonnepanelen Ginkgo, energiezuinige verlichting, verbetering kwaliteit van water, reduceren waterverbruik).
- Aanleggen van infrastructuur voor een nachtzorgsysteem op twee woonhuizen (ten behoeve van een pilotproject).
- Repareren en daar waar nodig opnieuw asfalteren van de Lindenlaan.
- Opstellen en uitvoering geven aan het inrichtings- en beheerplan van het terrein.

### *Arbo*

- Het opstellen en uitvoeren van het Bedrijfshulpverlening Plan.
- Uitvoeren van de resterende RI&E's voor OlmenEs.
- Brand- en ontruimingsoefeningen uitvoeren in alle woonhuizen.

### **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.
- Ontwikkeldoelen worden in het zorgplan geformuleerd en regelmatig geëvalueerd.
- Signaleringsplannen en vrijheidsbeperkende maatregelen worden regelmatig op actualiteit en uitvoering beoordeeld.

##### *Veiligheid en vrijheidsbeperking*

- Alle vrijheidsbeperkende maatregelen die niet in het zorgplan staan vermeld en alle vrijheidsbeperkende 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.
- Alle medewerkers binnen wonen hebben ontruimingstraining gevolgd.
- Jaarlijks worden brandoefeningen gehouden.

##### *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 RisicoInventarisatie en -Evaluatie (RI&E) uitgevoerd.
- De keuken en betreffende werkplaatsen voldoen aan de HACCP-normen.

### **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.
- Scores op cliëntervaringsonderzoek van Effectory 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 jaarlijks een functioneringsgesprek.
- Ziekteverzuimcijfer blijft onder branchegemiddelde.

### **Waardering door ketenpartners en maatschappij**

- Het Zorgkantoor sluit met OlmenEs productieovereenkomsten af.
- 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.