



## Jaarplan 2014

### **Inleiding**

In dit jaarplan wordt tegen de achtergrond van grote veranderingen in de zorgfinanciering een uitwerking gegeven van de plannen van Orion voor het jaar 2014. De gemeentes worden verantwoordelijk voor de ondersteuning van mensen met een lichte(re) zorgvraag (WMO), de WAJONG uitkering vervalt voor een aantal mensen met de komst van de Participatiewet waardoor zij geen toegang meer hebben tot aangepaste dagbesteding, de nieuwe wet langdurige zorg komt in plaats van de AWBZ en is slechts van toepassing op een beperkte groep zorgvragers. En in de wettekst wordt niet meer gesproken over aparte en aanvullende financiële regelingen (Meerzorg).

Door diverse maatregelen daalt het budget van Orion in 2014 met 6% (ruim €600.000,=). Op vrijwel alle onderdelen van de zorg worden zorginstellingen door de zorgkantoren gekort.

Het credo wordt steeds meer: zorgen dat....in plaats van zorgen voor.

Orion heeft 2014 uitgeroepen tot jaar van de veiligheid. Er zal extra aandacht zijn voor veiligheid in woonhuizen en werkplaatsen, zowel voor cliënten als voor medewerkers. Belangrijk aspect voor elke locatie is dat "het huis op orde" is.

Bij de voorbereidingen van het jaarplan heeft het MT ook een blik in de verdere toekomst geworpen. Bij het deel "Horizon" wordt verder gekeken dan alleen het jaar 2014.

### **Algemeen**

Horizon: Orion is een organisatie met een antroposofische grondslag in een multiculturele samenleving. Deze grondslag is intern en extern duidelijk te herkennen en onderscheidt ons van andere organisaties.

Voor medio 2014 wordt beschreven wat de waarden zijn die de basis vormen voor het werk van Orion.

Om dit te bereiken wordt een werkgroep gevormd (zo nodig met externe ondersteuning) die onderzoek zal doen naar de essentiële waarden van Orion in het verleden, de huidige stand van zaken en de toekomstige invulling.



## **Zorg**

Horizon:

- steeds meer eigen regie bij cliënten/verwanten,
- keuzemogelijkheden en flexibiliteit van aanbod,
- richten op corebusiness mogelijk ook voor andere doelgroepen.

Versterking van de kwaliteit van de ondersteuning.

De persoonlijk begeleiders zijn de spil in de ondersteuning van de cliënt. Het ondersteuningsplan is hierbij richtinggevend voor het handelen. Belangrijk is dat de PB-er hierin de regie (plannen, opstellen, onderhouden en laten uitvoeren) heeft. In het jaargesprek van iedere PB-er is bepaald of alle noodzakelijke vaardigheden aanwezig zijn om de functie te kunnen vervullen. Waar nodig wordt individueel en/of groepsgewijs coaching en scholing gegeven. Doel is medio 2014 alle persoonlijk begeleiders te hebben toegerust voor hun taak. Om dit te bereiken wordt er in het jaargesprek (of tussentijds) een oordeel gevormd per persoonlijk begeleider van zijn vaardigheden en eventueel te nemen verbeterstappen.

Veel meer dan in het verleden zal Orion mensen ondersteunen bij hun wens zelfstandig te gaan wonen. Belangrijk is dat er betaalbare huisvesting voor mensen beschikbaar komt. Orion streeft ernaar in de eerste twee maanden van 2014 6 mensen via het Volledig Pakket Thuis te begeleiden. Dit traject is reeds gestart.

## **Behandeling**

Horizon:

- samenwerking met andere aanbieders,
- zo mogelijk andere producten leveren,
- behandeling wordt verbonden aan de sociaal therapie en de heilpedagogie,
- Orion creëert meerwaarde door behandelingen te bieden of te faciliteren die voor de cliënt toegevoegde waarde hebben, zoals een zwembad en therapieën op antroposofische grondslag.

De ondersteuning van cliënten vindt (indien door de cliënt gewenst) plaats op basis van een constitutioneel beeld. Orion zal daartoe voor een aantal uren een antroposofisch arts in dienst nemen (of inhuren). Realisatie: eerste helft 2014.

De orthopedagogen hebben in het verleden geen duidelijke rol gekregen en genomen. De rol van de orthopedagogen wordt versterkt. De methodische kennis dient te worden vergroot, gekoppeld aan het methodisch werken vanuit antroposofisch gezichtspunt. Daarnaast zal een uitbreiding komen van het aantal uren orthopedagoog. Begin 2014 dienen 2 nieuwe medewerkers te zijn aangenomen. Orion onderzoekt of de werving en/of de inzet van de orthopedagogen samen met samenwerkingspartners kan worden ingevuld.



Orion heeft een aantal cliënten met een psychiatrische stoornis. Deskundigheid van medewerkers schiet op een aantal momenten tekort. In de eerste helft van 2014 zal een scholingsprogramma voor medewerkers worden opgezet (of ingekocht).

Door de afdeling personeelszaken en de teamleider zorg zal daaraan uitwerking worden gegeven.

Orion zal vanaf 2014 ook behandeling bieden aan mensen die niet bij Orion wonen. Dit zal bij ketenpartners en potentiële verwijzers onder de aandacht worden gebracht.

### **Dagbesteding**

Horizon:

- vanuit de grondslag van Orion neemt voor alle cliënten werk in het leven een belangrijke plaats in. Iedereen kan wat bijdragen. Werk is van waarde voor iedereen.
- De veranderingen in de dagbesteding van mensen met een beperking zijn groot. Voor een aantal zal het (door verandering in wetgeving) meer werk (of arbeidsmatig) worden, voor anderen zal creativiteit belangrijker zijn.

Orion gaat met de producten en diensten “de markt op”. Het onderzoek dat nu wordt verricht zal tot een aantal aanbevelingen leiden die in 2014 worden uitgevoerd. Dat vraagt ondernemingszin, creativiteit en een commerciële houding.

De bezorgwinkel gaat in het voorjaar deel uitmaken van Speeltuinbeheer TakaTukaLand. Vanuit deze locatie wordt de bezorging gedaan. Daarnaast gaat Orion gedeeltelijk het beheer van de speeltuin doen.

Vervoer van cliënten wordt in 2014 beperkt vergoed. Orion zal zijn diensten ook aanbieden aan cliënten van andere zorgorganisaties in de directe omgeving.

Orion speelt een belangrijke rol in de opleiding van schoolverlaters. Op de werkplaatsen kunnen zij hun kwaliteiten ontwikkelen. Contact met scholen is hierbij belangrijk en zal intensiever worden.

Door de mogelijke komst van extra cliënten zal van een aantal werkplaatsen het aantal dagen dat zij open zijn worden uitgebreid.

Voor BuitenGewoonWerk zal met het verlopen van het huurcontract in 2014 nieuwe huisvesting nodig zijn. Dit zal onderdeel vormen van het totale plan voor huisvesting en herhuisvesting in 2014.

Dagbesteding van cliënten is door de vele veranderingen in de organisatie complexer geworden. Om hieraan optimaal richting te geven zal begin 2014 een aparte projectmedewerker worden aangesteld of een medewerker worden vrijgesteld. Deze projectmedewerker heeft als opdracht de mogelijkheden van Orion extern uit te dragen, zowel bij andere zorgaanbieders in de regio, scholen, stichting MEE en de (deel)gemeentes.

Het Cultureel Centrum heeft zich het afgelopen jaar ontwikkeld. Steeds vaker wordt het centrum door externen gebruikt. In 2014 zal er een scheiding worden aangebracht tussen de werkplaats Cultureel Centrum en het bedrijf Cultureel Centrum. Dit vraagt om een duidelijke visie op het toekomstig gebruik van het Centrum. De projectmedewerker dagbesteding zal deze ontvlechting voorbereiden. Doel is dat dit 2<sup>e</sup> helft 2014 zijn beslag heeft gekregen.



## **Personeel**

Horizon:

- kwalitatief goede zorg door kwalitatief goed personeel,
- permanente scholing,
- systematische inzet van vrijwilligers,
- duidelijke procesbeschrijvingen,
- uniformiteit in aannameprocedures.

De daling van het budget heeft consequenties voor de inzet van het personeel. Per locatie krijgen de teamleiders voor de inzet van personeel een taakstellend budget gebaseerd op de ZZP inkomsten. Gezien de huidige formatie personeel met een dienstverband voor onbepaalde tijd is er geen ruimte voor de inzet van oproepkrachten. Door het hoofd Personeelszaken en de verantwoordelijke teamleiders zal hieraan voor aanvang van 2014 een nadere invulling worden gegeven.

Voor de Griffioen wordt een plan opgesteld om de werkzaamheden efficiënter te gaan inrichten. Dit moet tot een substantiële kostenreductie leiden (zie ook financiën).

De groepsleiders 1 zijn de schakel tussen het beleid van Orion en de locatie waarvoor zij eerstverantwoordelijke zijn. De functie is nog in ontwikkeling. Doel is de groepsleiders 1 alle noodzakelijke instrumenten te geven zodat zij hun taak kunnen vervullen. Onderzocht wordt welke rol zij moeten spelen bij de preventie en begeleiding van ziekteverzuim. Hierover moet in het eerste kwartaal van 2014 duidelijkheid zijn.

Een voorstel daartoe zal door het hoofd personeelszaken worden gedaan.

Investeren in de kwaliteit van medewerkers en investeren in de eigen kwaliteit staan permanent in de aandacht bij Orion. Het budget voor opleidingen zal worden verruimd. Om gezond in het werk te blijven of terug te keren in het werk kunnen medewerkers in overleg met de leidinggevende daarnaast een passend aanbod zoeken.

Budgettair wordt een post ingenomen voor deze regelingen. Inhoudelijke uitwerking zal in de eerste helft van 2014 plaatsvinden.

Preventie en terugdringing van verzuim van medewerkers blijven hoge prioriteit houden.

Wij sturen op een verzuim dat gelijk of lager is dan het landelijk gemiddelde. Via een gecombineerde persoonlijke en groepsgerichte benadering willen we dit realiseren, zo zullen workshops worden gehouden en zal de preventieve rol van de groepsleider 1 worden uitgewerkt. Start: januari 2014.

Vrijwilligers zullen een steeds belangrijker rol spelen bij de ondersteuning van cliënten. Ons beleid en de aansturing hiervan worden uitgewerkt. Realisatie: eerste helft van 2014.

Door de afdeling personeelszaken zal een plan worden opgesteld om meer vrijwilligers aan Orion te binden.



## **ICT**

Horizon: processen in de bedrijfsvoering en rond cliënten zijn geautomatiseerd.

In 2014 worden de voorbereidingen getroffen om het ondersteuningsplan te digitaliseren, waardoor er één bron is van waaruit de ondersteuning wordt geboden.

Waar nodig en mogelijk zullen administratieve processen worden geautomatiseerd.

Onderzocht zal worden welke rol domotica en robotica in de nabije toekomst voor Orion en de cliënten van Orion kunnen betekenen.

De uitvoering zal passend bij de huidige stand van zaken van Orion ter hand worden genomen. In 2014 zal de visie van Orion worden beschreven op automatisering van processen rond cliënten en ten behoeve van de bedrijfsvoering. Vooralsnog ligt de regie bij de bestuurder.

## **Huisvesting**

Horizon:

- huisvesting aangepast aan toenemende zorgzwaarte van cliënten,
- flexibel kunnen inspelen op veranderingen in wetgeving,
- evenwichtige verhouding tussen eigendom en huur.

Voor eind 2014 zal de business-case worden opgesteld voor de vervanging van de woningen aan de Wollefoppenweg. Uitvoering vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de bestuurder.

Begin 2014 dienen 6 geschikte huurwoningen te worden gevonden ten behoeve van cliënten die zelfstandig kunnen gaan wonen. Uitvoering vindt plaats onder verantwoordelijkheid van één van de teamleiders belast met bedrijfsvoering.

Vanuit de noodzaak zorg efficiënter in te zetten is inmiddels gestart met onderzoek of versnelt de eigen panden van Orion anders kunnen worden gebruikt waardoor een aantal bewoners met een specifieke zorgvraag bij elkaar gehuisvest kunnen gaan worden. Een haalbaarheidsonderzoek wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van het hoofd bedrijfsvoering.

Lokaal dient elk huis op orde te worden gebracht. Op een aantal plaatsen moet een inhaalslag worden gemaakt. Dossiers uit het verleden die zijn blijven liggen dienen te worden opgepakt en in samenspraak met OCS vastgoedbeheer tot (meerjarige) projectplannen leiden. Zo is in 2013 gestart met de vervanging van de daken van Aquila/Griffioen en Aquarius.



## **Financieel**

Horizon:

- opbouw weerstandsvermogen,
- aansluiting bij het waarborgfonds zorgsector.

Efficiency en heldere keuzes maken, blijven sleutelwoorden in 2014. Door samenwerking zal zoveel mogelijk efficiencywinst worden gemaakt. Kansrijke samenwerkingen zullen hoge prioriteit krijgen.

20 november 2013

Mede namens het MT van Orion

Wietse de Lege,  
Bestuurder