
JAARPLAN 2015

Inhoudsopgave:

- A. Inleiding
- B. Evaluatie speerpunten 2014
 - 1. Inrichten op transitie WMO
 - 2. Installatie zelfsturend team
 - 3. Herstelpunt
 - 4. Woonlocatie Goor
 - 5. Tevredenheidsonderzoek
- C. Prestatie indicatoren 2015
- D. Kritische succes factoren
- E. Feiten en cijfers
- F. Actieplanning 2015

A. Inleiding

Voor u ligt het jaarplan 2015 van Stichting WOPiT, het is geschreven door de directeur Karin Koopman. Aangezien we voor een van de grootste veranderingen ooit staan in de zorg is deze wat uitgebreider dan we gewend waren. Daarnaast wordt 2015 het jaar waarbinnen de langverwachte locaties opgeleverd zullen worden. Dat maakt het plan complexer dan voorgaande jaren. Er wordt een beknopte terugblik gegeven op het afgelopen jaar aan de hand van de speerpunten 2014. Van daaruit zal ingezoomd worden op de toekomst in 2015 van macro naar microniveau; Van WMO transitie naar actieplanning per locatie.

Bijgevoegd zijn de begrotingen waar in aangegeven wordt welke middelen we nodig hebben om deze plannen te verwezenlijken en vanuit welke middelen we dat denken te gaan doen.

B. Evaluatie speerpunten 2014:

| Doel | Subdoelen | opmerkingen |
|---|---|--|
| Organisatie is zodanig ingericht dat de transities in 2015 kansen bieden | <ul style="list-style-type: none"> • HKZ certificaat is behaald • Overhead is verder geprofessionaliseerd • Nieuwe wetgeving t.a.v. zorgindicaties, zorgfinanciering en participatiewet is bekend bij directie en procedures zijn hierop aangepast • Er is samenwerking met relevante partners in het veld • Exploitatieresultaten zijn positief • WOPiT kan ZIN bieden op basis van aanbesteding indien gewenst • Mogelijkheden binnen Qurentis worden optimaal ingezet | <ul style="list-style-type: none"> • Vanaf maart 2014 is externe ondersteuning ingehuurd voor versnelling HKZ proces en aanbesteding ZIN • Een extern bedrijf is ingezet ter ondersteuning ICT |

Bovenstaande doelen zijn allen behaald met uitzondering van 1; de HKZ certificering is nog niet binnen maar het traject naar certificering is wel voltooid, dit is in samenwerking met alle teamleden gedaan samen met het bureau "Make to innovate" Er is een handbook opgesteld dat ter beschikking van alle medewerkers is gekomen dit jaar via het digitale Sharepoint.

De implementatie van de protocollen is in volle gang en we voldoen aan de normen.

De audits voor certificering staan gepland in het eerste kwartaal van 2015.

Ten aanzien van de overige doelen en subdoelen binnen dit speerpunt kan het volgende gemeld worden:

- De overhead is geprofessionaliseerd met behulp van een Office pakket voor medewerkers waaruit veilig en efficiënt gewerkt kan worden. De technische ondersteuning hiervan is uitbesteed aan ICS computers.
- Er is een nieuw boekhoudprogramma geïnstalleerd.
- Er is een start gemaakt met het volgen van de werkprotocollen, procesbeschrijvingen en formats die opgenomen zijn in het HKZ handboek.
- De mogelijkheden van Qurentis zijn uitgebreid en Qurentis fungeert als toegankelijk en transparant instrument voor uitvoering van zorg, zelfsturing van teams, afsprakenbeheer en documentbeheer van primair procesgebonden elementen en monitoring van de organisatorische processen zoals urenregistratie en facturatie. Voor iedere medewerker zijn hiervoor de voor de functie relevante modules beschikbaar. In 2015 komen er koppelingen tussen het boekhoudprogramma, salarisadministratie, facturatie. Hiermee wordt dan een volgende efficiency slag gemaakt.
- De website is geprofessionaliseerd en toegankelijker opgezet
- Er is een vertrouwenspersoon aangesteld voor members en medewerkers
- We zijn aangesloten bij Klachtenportaal zorg en hebben een klachtenregeling
- Bestuur en directie hebben doorlopend toegang tot de communicatielijnen binnen de informatievoorzieningen t.a.v. de WMO. Procedures en processen zijn aangepast aan de situatie in 2015.
- Er zijn contracten afgesloten met 14 Twentse gemeenten om volgend jaar maatwerkvoorzieningen te bieden in ZIN en PGB.
- Er is intensieve afstemming en samenspraak met alle partners in het veld.
- De exploitatieresultaten zijn positief alhoewel ze minder positief zijn dan voorgaande jaren. Dit is verbonden aan de hoge professionaliseringskosten en de tijd die geïnvesteerd is aan de aanloopwerkzaamheden naar nieuwe locaties.
- Er is een samenwerking ontstaan met de JP vanden Bentstichting rondom uitwisseling van specifieke expertise en het verkrijgen van zelfstandige woonlocaties voor de members. De eerste concretisering hiervan vindt plaats in het eerste kwartaal van 2015 een deel van het project is beschikbaar gesteld voor WOPiT, in de vorm van 7 woningen.

| | |
|---|---|
| Zelfsturend regioteam is geïnstalleerd | <ul style="list-style-type: none"> • Ambulante coaching wordt geboden conform begroting en SRH principes • Regioteam krijgt passende coaching • Medewerkers zijn tevreden over de werkomstandigheden • Medewerkers doen hun werk op professionele, taakvolwassen wijze volgens de SRH principes |
|---|---|

Ten aanzien van bovenstaand speerpunt kan het volgende worden opgemerkt:

Ambulante coaching extern is wel gestart en begint nu te lopen na een moeizame start in de eerste helft van het jaar. Dit had te maken met de afwachtende houding van CIZ en Zorgkantoor m.b.t. de aankomende transitie naar de WMO in 2015 waar nog weinig over bekend was. De ambulante medewerker is tevens ingezet voor ondersteuning Dieselstraat en het verrichten van intakes. Daarnaast was het noodzakelijk om deze medewerker in te zetten voor taken die uitgevoerd moesten worden in het kader van de ontwikkeling van HKZ procedures.

De SRH scholing vond dit jaar vooral in de praktijk plaats door het zelf geven van workshops op congressen, SRH en meet the Xperts, de uitvoering hiervan lag grotendeels bij members, het is gestimuleerd en gefaciliteerd door herstelcoaches. Ook heeft er een studiereis naar Londen plaatsgevonden samen met CareEurope. Dit was gericht op het fenomeen recovery colleges en members en teamleden namen deel. Hieraan willen we binnen WOPiT op eigen wijze vorm gaan geven, WOPiT Herstel colleges. De SRH methodiek wordt steeds meer in het handelen geïntegreerd.

Aandachtspunt is dat men terugvalt op ad hoc handelen volgens traditionele patronen als er door te volle agenda's geen gelegenheid is uit te zoomen en vanuit helicopterview naar het proces te kijken. Coaching vond tijdens teamoverleg plaats daar werden ook de beleidskaders voor zelfsturing besproken zoals vastgelegd in het HKZ handboek.

Medewerkers gaven in de maand November 2014 aan in functioneringsgesprekken dat de tevredenheid binnen het werk omlaag is gegaan gedurende het jaar. Werkomstandigheden zijn verzwaard door de vele neventaken die de WMO voorbereiding en het professionaliseren van processen met zich meebrachten. Desondanks is het ziekteverzuim nog verder gedaald terwijl het al extreem laag was. Het team is al een eind op weg naar zelfsturing en is deels ingewerkt op de nieuwe taken t.a.v. organisatie en zelfregie van het primair proces.

Als vervolg op de conclusies uit de functioneringsgesprekken is in December is een medewerker aangenomen met aanvullende competenties die het team in januari 2015 gaat versterken.

| | |
|-------------------------------------|--|
| Herstel!punt is operationeel | <ul style="list-style-type: none"> • Er is samenwerking tussen partners binnen herstelnetwerk/ maatschappelijke voorzieningen en members • Activiteiten van members worden gefaciliteerd en ondersteund door regioteam |
|-------------------------------------|--|

Bovenstaande ontwikkeling is nog beter uit de verf gekomen dan verwacht, members nemen hierin steeds meer het roer over en er wordt actief gewerkt aan eigen herstel, dat van anderen en verspreiding van het gedachtegoed t.a.v. krachtgericht werken aan herstel en inzet van ervaringsdeskundigheid. Er is een geformaliseerd Herstelteam opgericht waarbinnen members volgens een portfolio zich ontwikkelen tot gecertificeerde herstelwerker. De intentie is deze members op toekomstig locaties een perspectief te bieden op een betaalde baan. De inbreng van deze members is nu al zeer essentieel voor de uitvoering van ons werk.

Een lid van het Herstelteam heeft twee weken stage gelopen in Londen om de kneepjes van recovery colleges opzetten en uitvoeren te leren. Deze expertise zal in 2015 worden ingezet. Hierbij zullen ook de maatschappelijke partners steeds meer worden betrokken.

Er is een digitaal international platform ingericht, dit wordt door het Herstelteam beheerd. Het dient als uitwisselings plek van alles wat mensen uit ons krachtgerichte, wereldwijde network willen delen m.b.t. ervaringsdeskundigheid wereldwijd. Het heet www.bethereandshare.com

Het Herstelteam wordt uitgenodigd voor en neemt initiatieven tot het geven van lezingen en workshops aan belangstellenden, op congressen en symposia en op scholen.

| | |
|---------------------------------------|--|
| Woonlocatie Goor is opgeleverd | <ul style="list-style-type: none"> • Werving & selectieprocedure huurders is met succes verlopen • Regioteam is aangevuld met woonbegeleiders/herstelcoaches met passend profiel |
|---------------------------------------|--|

Dit punt is niet bereikt, er waren tegenvallende resultaten binnen de procedures die buiten WOPiT om gaan, de oplevering zal naar verwachting in september 2015 plaatsvinden. De intakes van huurders die zich spontaan aanmeldden zijn wel uitgevoerd maar de actieve werving is uitgesteld. Er zijn wel veel intakes gedaan voor de locaties Borne en Enschede. Helaas heeft de locatie Borne

nu ook met vertraging te maken binnen de gemeentelijke procedures. Voor de gedupeerde belangstellenden wordt naar een oplossing gezocht. Er lopen nog gesprekken met de betrokken instanties.

| | | |
|--|--|---|
| Tevredenheids-onderzoek is uitgevoerd | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een tevredenheidsonderzoek gedaan en uitkomsten zijn transparant gemaakt • Leerpunten uit tevredenheidsonderzoek zijn omgezet in verbeteracties | Perspectief; kenniscentrum voor Inclusie en zeggenschap wordt ingeschakeld, een tevredenheidsonderzoek door ervaringswerkers dat wordt afgenomen bij members, woonteamleden en familie. |
|--|--|---|

De uitvoering van dit onderzoek is nog niet gerealiseerd, de voorbereiding en planning zijn gestart. Het onderzoek gaat plaatsvinden op 20&21 januari 2015.

C. Prestatie indicatoren 2015:

Prestatie indicator 1:

Er wordt ondersteuning geboden volgens SRH methodiek door twee regioteams binnen de regio's Hengelo/Enschede/Goor & Almelo/Borne. Elke locatie is een RVE, (resultaatverantwoordelijke eenheid) binnen een regioteam is een evenwaardige samenwerking tussen leden van begeleidingsteam, leden van het Herstelteam, andere members en naastbetrokkenen. Meerdere RVE's vormen samen een regio.

Prestatie indicator 2:

Stichting WOPiT biedt als gecertificeerd HKZ organisatie ondersteuning binnen de WMO kaders als erkende en binnen het netwerk gewaardeerde maatwerkvoorziening. WOPiT doet dit in de vorm van ambulante coaching en begeleiding binnen en buiten geclusterde wooninitiatieven. WOPiT teams zijn getraind in krachtgerichte herstelondersteuning met inzet van ervaringsdeskundigheid. De financiering vindt plaats vanuit PGB of ZIN (zorg in natura), afhankelijk van de keuze die de member zelf maakt.

Prestatie indicator 3:

Stichting WOPiT wordt door medewerkers en members gewaardeerd als werkgever en zorgaanbieder.

Prestatie indicator 4:

Stichting WOPiT heeft een gezonde financiële positie met een positief bedrijfsresultaat.

Per RVE kan 20% gereserveerd worden als buffer voor continuïteit en ontwikkeling.

Prestatie indicator 5:

Stichting WOPiT levert een substantiële bijdrage aan de verder landelijke ontwikkeling van het krachtgericht denken en werken binnen de herstelvisie met inzet van ervaringsdeskundigheid.

Stichting WOPiT levert een aantoonbare bijdrage aan de maatschappelijke participatie en samenwerking alsmede aan de stimulering van zelfregie.

D. Kritische succes factoren.

Prestatie indicator 1:

Er wordt ondersteuning geboden volgens SRH methodiek door twee regioteams binnen de regio's Hengelo/Enschede/Goor & Almelo/Borne. Elke locatie is een RVE, (resultaatverantwoordelijke eenheid) binnen een regioteam is een evenwaardige samenwerking tussen leden van begeleidingsteam, leden van het Herstelteam, andere members en naastbetrokkenen. Meerdere RVE's vormen samen een regio.

Kritische succes factoren:

- Locaties Enschede, Almelo, Goor en Borne worden opgeleverd
- Werving van gekwalificeerde medewerkers is uitgevoerd volgens plan van aanpak
- Team en Herstelteam krijgen groepsgerichte training SRH en individuele training op basis van een competentiegericht portfolio
- Er zijn structurele overlegvormen opgenomen in de planning op het gebied van afstemming en samenwerking
- Handboek HKZ biedt voldoende houvast voor teams binnen de zelfsturing en doorlopend vinden revisies plaats op geleide van evaluaties en ontwikkelingen

Prestatie indicator 2:

Stichting WOPiT biedt als gecertificeerd HKZ organisatie ondersteuning binnen de WMO kaders als erkende en binnen het netwerk gewaardeerde maatwerkvoorziening. WOPiT doet dit in de vorm van ambulante coaching en begeleiding binnen en buiten geclusterde wooninitiatieven. WOPiT teams zijn getraind in krachtgerichte herstelondersteuning met inzet van ervaringsdeskundigheid. De financiering vindt plaats vanuit PGB of ZIN (zorg in natura), afhankelijk van de keuze die de member zelf maakt.

Kritische succes factoren

- Er zijn contracten voor het bieden van een maatwerkvoorziening
- WOPiT beschikt over een AGB code
- WOPiT investeert in een actieve werving van members
- WOPiT heeft voldoende aanmeldingen
- Binnen de intakeprocedure krijgen aspirant members ondersteuning bij het verkrijgen van een zorgopdracht voor WOPiT van de gemeente en het verkrijgen van een PGB indien gewenst
- WOPiT beschikt over de software voor declaratie en berichtenverkeer met de gemeente t.a.v. aanmeldingen en financiering, medewerkers zijn opgeleid om hier mee te werken
- Er worden nieuwe samenwerkingsverbanden gelegd
- WOPiT medewerkers vinden de wegen binnen het veranderende netwerk

Prestatie indicator 3:

Stichting WOPiT wordt door medewerkers en members gewaardeerd als werkgever en zorgaanbieder.

Kritische succes factoren:

- De CAO wordt nageleefd
- De procedures gericht op veiligheid uit HKZ handboek worden gehandhaafd
- De medewerkers zijn tevreden over de arbeidsvoorwaarden
- De medewerkers hebben een prettige werkomgeving met goede middelen en materialen
- Er is een positieve werksfeer
- Er zijn ontwikkelingsmogelijkheden
- Het HKZ handboek biedt voldoende kaders en richtlijnen om de taken uit te voeren
- Medewerkers worden op waarde geschat
- Medewerkers hebben zeggenschap en regie binnen de functie en eigen team
- Medewerkers voelen zich verbonden met de missie en visie

Prestatie indicator 4:

Stichting WOPiT heeft een gezonde financiële positie met een positief bedrijfsresultaat.

Per RVE kan 20% gereserveerd worden als buffer voor continuïteit en ontwikkeling.

Kritische succesfactoren:

- Er wordt gewerkt vanuit een verantwoorde begroting
- Financieringsproces van de zorg is goed geregeld
- Facturatie van zorg en de boekhouding worden accuraat uitgevoerd
- Personeelsformatie is in balans met de zorgproductie
- Bedrijfsvoering biedt voldoende transparantie en flexibiliteit om tijdig in te spelen op een veranderende zorgvraag of balanswijziging
- Er wordt efficiënt omgegaan met middelen en diensten
- Er is continue anticipatie op noodzaak tot bijsturen i.v.m. wijzigingen in tariefstelling of het verwerven van zorgfinanciering binnen het kader van politieke ontwikkelingen.

Prestatie indicator 5:

Stichting WOPiT levert een substantiële bijdrage aan de landelijke ontwikkeling van het krachtgericht denken en werken binnen de herstelvisie met inzet van ervaringsdeskundigheid.

Stichting WOPiT levert een aantoonbare bijdrage aan de maatschappelijke participatie en aan de stimulering van zelfregie.

Kritische succesfactoren

- WOPiT gaat zorgvuldig om met de verworven relaties binnen het herstelnetwerk
- WOPiT investeert op positieve, proactieve wijze binnen de maatschappelijke relaties
- Ondersteuning en actieplanning zijn gericht op herstel en participatie
- WOPiT ontwikkelt zelf nieuwe initiatieven die herstel bevorderend zijn en participatie en zelfregie stimuleren en ondersteunen

E. Feiten en cijfers

| eenheid | 2013 | 2014 | Streven 2015 |
|---------------------------------------|-----------------|--------------------------|---|
| Aantal members geclusterd wonen | 16 | 16 | 58 |
| Aantal members ambuland extern | 0 | 7 | 25 |
| Behandelaren | Mediant PAAZ | Mediant GGZon PAAZ | Mediant GGZon Molemann Tielens groep Dimence |
| Locaties Geclusterd zelfstandig wonen | 1 | 2 | 5 |
| Aantal medewerkers | 6 | 7 | 32 |
| Herstelwerkers i.o. (Peerwork) | 0 | 6 | 8 |
| Verzuimpercentage medewerkers | 0,35 | 0,27 | 0,25 |
| Opnames i.v.m. crisis of anders | 7 | 4 | 4 |
| Aspirant members op wachtlijst | 4 | 27 | 0 |

F. Actieplanning 2015

Algemeen

Aan de hand van de prestatie indicatoren en de kritische succesfactoren daarbinnen neem ik als directeur de verantwoording om de beleidskaders zoals beschreven te bewaken. De acties die nodig zijn om uit te voeren, te bewaken, te communiceren, te faciliteren en te delegeren waar gewenst zijn opgenomen in mijn eigen planning maar worden hier niet in detail beschreven. De operationele planning wordt door de teams zelf uitgevoerd vanuit Qurentis en Office Outlook.

Dit beleidsplan is ook voor hen de onderlegger voor de te maken planning.

Het HKZ handboek en de systemen Office en Qurentis geven in ieder geval veel houvast voor de teams om eenduidig de geplande koers te volgen met instandhouding van eigen regie.

De jaarverdeling van de specifieke acties die in onderstaand schema staan dienen als checkpoints voor mijzelf en de teams gedurende 2015. Deze punten zijn o.a. ontstaan vanuit de kritische succesfactoren. Het overzicht is uiteraard niet compleet en zal in de loop van het jaar verder gedetailleerd gevuld en aangepast worden aan de hand van interne en externe ontwikkelingen. Naast deze planning worden alle processen gevolgd die het HKZ handboek beschrijft.

Operationele planning 2015

check

| | | |
|---|--|--|
| December 2014 Nog af te ronden | <ul style="list-style-type: none"> • Beleidsplan en begroting bespreken bestuur en RvT • Functioneringsgesprekken afronden 2014 • HKZ handboek aanvullen met WMO werkafspraken • Informatie naar members → WMO, PGB, ZIN, ontwikkelingen • RI&E uitvoeren • Cursus Collabris • HKZ handboek revisie op Sharepoint en implementatie prioritaire werkprotocollen • Collabris installeren • Vecozo toevoegen als instrument berichtenverkeer gemeenten • Kerst attenties en acties binnen oud en nieuw netwerk • Voorbereidingen nieuwe medewerkers per 1.1.2015 • Werkafspraken WMO implementeren team | |
| Januari | <ul style="list-style-type: none"> • Operationeel | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Start nieuwe herstelcoach Dieselstraat • Ambulante herstelcoach werven • Afspraken RINO SRH trainings traject 2015 | |

| | | |
|-----------------|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Landelijke terugkoppeling Recovery colleges en vervolg per organisatie delen. • BHV, HACCP training plannen • Herstelteam start project herstelcolleges • Tevredenheidsonderzoek: evaluatie kwaliteit van leven • Kick off implementatie HKZ handboek volledig • Nieuwe web site aanvullen en taakverdeling afspreken • Basisrooster aanpassen • Neventaken herverdelen • Coaching members herverdelen | |
| januari | Locaties: <ul style="list-style-type: none"> • Bijeenkomst sollicitanten die in portefeuille zijn • Start werving personeel Enschede • Aanvullende werving members Enschede • Toewijzing woningen aan members Enschede • Contacten leggen gemeente regisseurs en samenwerking afstemmen | |
| januari | WMO/overhead: <ul style="list-style-type: none"> • Start secretariële ondersteuner • Start werken met boekhoudsysteem • Training team Collabris → berichtenverkeer WMO • Start bieden ZIN via maatwerkvoorziening ambulante • Ambulante begeleiding extern uitbreiden via ZIN & PGB • Start berichtenverkeer met gemeenten en SVB • Start aanmeldprocedure via gemeenten | |
| Februari | Operationeel: <ul style="list-style-type: none"> • Samenwerkingsrelatie inhoudelijk bespreken van den Bent • Personeel Enschede inwerken op methodiek • SMO Traverse, Brabant komt voor coaching/consulting m.b.t. inzet ervaringsdeskundigheid op innovatieve wijze door WOPiT • Implementatie HKZ | |
| | | |

| | | |
|-----------------|---|--|
| Februari | Locaties: <ul style="list-style-type: none"> • Start PR campagne Almelo • kwartier maken, netwerkcontacten Enschede & Almelo • Selectie members Enschede • Herschikking teams binnen RVE • Werving members Almelo en Goor • Inrichten Enschede | |
| Februari | WMO/Overhead: | |
| Maart | Operationeel: <ul style="list-style-type: none"> • HKZ audit intern • Samenwerking met Molemann Tielens verder uitbouwen | |
| Maart | Locaties: <ul style="list-style-type: none"> • Voorbereidingen inhuizing Enschede • Personeelsformatie aanpassen • Kwartier maken Goor, netwerk opbouwen | |
| Maart | WMO/overhead: | |
| April | Operationeel: <ul style="list-style-type: none"> • BHV training | |
| | Locaties: <ul style="list-style-type: none"> • Start werving Almelo personeel • Inhuizing Enschede • HKZ audit extern | |
| April | WMO/overhead: | |
| Mei | Operationeel: <ul style="list-style-type: none"> • SRH training • Basisrooster aanpassen | |
| Mei | Locaties: <ul style="list-style-type: none"> • Actieve werving members voor Goor • Inrichting Almelo | |

| | | |
|------------------|---|--|
| | | |
| Mei | WMO/overhead: | |
| Juni | Operationeel: | |
| Juni | Locaties: <ul style="list-style-type: none"> • Start werving personeel Goor • Inrichting Goor • Herschikking teams binnen RVE | |
| Juni | Operationeel: | |
| Juli | Locaties: <ul style="list-style-type: none"> • Inhuizing Almelo | |
| Juli | WMO/overhead: | |
| Augustus | Operationeel: | |
| Augustus | Locaties: <ul style="list-style-type: none"> • Aanpassen basisrooster | |
| Augustus | WMO/overhead: | |
| September | Operationeel: | |
| September | Locaties: <ul style="list-style-type: none"> • Inhuizing Goor | |
| September | WMO/overhead: | |
| Oktober | Operationeel: <ul style="list-style-type: none"> • Revisie HKZ handboek • Anticiperen op verminderde veerkracht members in winterperiode | |
| Oktober | Locaties: | |
| Oktober | WMO/overhead: | |
| November | Operationeel: | |

| | | |
|-----------------|----------------------|--|
| November | Locaties: | |
| November | WMO/overhead: | |
| December | Operationeel: | |
| December | Locaties: | |
| December | WMO/overhead: | |