
JAARPLAN 2016

Inhoudsopgave:

Inleiding

Terugblik

Prestatie indicatoren

Kritische Succes Factoren

Feiten en cijfers

Beleid, organisatie en speerpunten 2016

Ontwikkelingen

Inleiding

Voor u ligt het jaarplan 2016 van de stichting WOPiT.

De stichting heeft een intensief jaar achter de rug omdat veel zaken anders gelopen zijn dan verwacht. Het betreft met name de transitie van de zorg. We moeten helaas concluderen dat de processen binnen de WMO financiering traag en onsamenvattend verliepen. Ook de ingebruikname van de nieuwe woonlocaties in Almelo en Goor liep anders dan gepland.. Dit alles veroorzaakte dat de werkdruk voor het personeel aanzienlijk steeg en dat had ook zijn weerslag op de members. Hoge aanloopkosten van de nieuwe locaties en lagere sponsorinkomsten veroorzaakten een aanslag op de financiële situatie.

Desondanks mogen we trots zijn op iedereen die eraan heeft bijgedragen dat we de afgelopen periode goed zijn doorgekomen. We waren goed voorbereid op de transitie en dit heeft de medewerkers veel kennis op WMO gebied opgeleverd .Kennis die ook in 2016 en de jaren daarna zeker van pas zal komen. De teams hebben de verantwoordelijkheid van zelfsturing goed opgepakt en zijn goed gemotiveerd en betrokken. Op de werkvloer is het "WOPiT gevoel" en de missie en visie duidelijker aanwezig dan ooit en er is volledige inzet op alle terreinen.

Daarnaast neemt het aantal aanmeldingen nog steeds toe.

In de laatste 2 maanden van 2015 zijn, op basis van voortschrijdend inzicht, toekomstgerichte organisatie aanpassingen geïmplementeerd waarin iedereen heeft meegedacht. Deze aanpassingen verminderen de kwetsbaarheid van de organisatie en geven een solide basis om in 2016 onze koers met vertrouwen voort te zetten.

Hierna wordt een beknopte terugblik gegeven op het afgelopen jaar. Van daaruit zal ingezoomd worden op 2016 .

Terugblik 2015

Belangrijkste speerpunten van de afgelopen periode waren:

- Het installeren van zelfsturend regioteam
- Het opleveren van de Woonlocatie Goor
- Het uitvoeren van een tevredenheidsonderzoek.

Hierover kan het volgende worden opgemerkt:

<p>1. Zelfsturend regioteam is geïnstalleerd</p>	<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
---	---

Het ontwikkeltraject naar zelfsturing is door regioteam 1 met succes afgesloten.

Dat betekent dat medewerkers de HKZ procedures hanteren en verantwoording nemen voor het proces.

<p>2. Woonlocatie Goor is opgeleverd</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Werving & selectieprocedure huurders is met succes verlopen • Regioteam is aangevuld met woonbegeleiders/herstelcoaches met passend profiel
---	--

Door bouwproblemen en langdurige zorgtoewijzingsprocedures is dit niet bereikt. Naar verwachting zal de oplevering nu in januari 2016 plaatsvinden. De intakeprocedure loopt nog, Eind december 2015 waren er 8 members die in januari 2016 kunnen inhuzen.

3. Tevredenheids- onderzoek is uitgevoerd	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een tevredenheidsonderzoek gedaan en uitkomsten zijn transparant gemaakt • Leerpunten 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 gerealiseerd, de uitkomsten waren zeer positief. In 2016 wordt dit herhaald. Dit is ook een WMO eis.

Verder is In 2015 is gebleken dat de aanloopkosten van nieuwe locaties erg hoog kunnen oplopen door de WMO procedures, dat bovendien de tarieven en zorgtoewijzingen sterk wisselen per situatie. Inmiddels is er meer inzicht hoe deze trajecten lopen en waar de gemiddelde bedragen per member dan op uitkomen. Deels was dit een gevolg van onze beleidskeuze voor maatwerkvoorziening in plaats van een gesubsidieerde beschermd wonen voorziening.

Prestatie indicatoren

Om de doelstellingen te meten en te monitoren past Wopit onderstaande 5 prestatie indicatoren toe:

Prestatie indicator 1:

Er wordt ondersteuning geboden volgens SRH methodiek (Systematisch Rehabiliterend Handelen) door regioteams binnen de regio's Hengelo/Enschede/Goor & Almelo/Borne. Elke locatie is een RVE, (Resultaat Verantwoordelijke 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.

De SRH training loopt en de methodiek wordt onderling gedeeld en uitgedragen. Er is nog de nodige coaching nodig om de manier van denken en doen eigen te maken. Voor een efficiëntere personele inzet worden in 2016 3 regioteams ingezet die ieder op zich een RVE zijn en gezamenlijk 1 rooster hebben. Dit is efficiënter m.b.t. personele inzet.

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.

Aan deze norm hoefden geen concessies te worden gedaan, we hebben het HKZ certificaat in maart 2015 behaald en er wordt ook in 2016 gewerkt zoals beschreven.

Prestatie indicator 3:

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

Deze indicator stond in 2015 onder druk, medewerkers op locatie Almelo werden zwaar belast door incidenten en ook op andere locaties was het ziekteverzuim en dus de werkdruk hoger.

Vanaf 2016 wordt de groei van WOPiT in balans gebracht met de belastbaarheid van de medewerkers die intake, opzet en het inhuizen uitvoeren en de financiering moeten realiseren. Hiervoor is een planning gemaakt.

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.

In 2015 was het bedrijfsresultaat voor het eerst niet positief. Voor 2016 is de prognose positief.

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.

Het Herstel College WOPiT (HCW) is in 2015 opgericht. De coördinator is een betaalde medewerker met ervaringsdeskundigheid en werkt hierbij samen met een peer worker in opleiding bij WOPiT. Inmiddels is een uitgebreid regionaal en landelijk netwerk opgebouwd en het HCW is succesvol

De opleiding van eigen herstelwerkers loopt door op portfoliobasis en de eerste herstelwerker loopt nu stage op locatie Almelo.

Kritische Succes Factoren

Deze factoren geven aan wat Wopit nodig heeft om te kunnen slagen in haar missie en strategie

De kritische succesfactoren die gesteld zijn jaarplan in 2015 blijven ook in 2016 onverminderd van kracht. In 2015 zijn ze voor 90 % uitgevoerd cq gehandhaafd. De afwijkingen zijn beschreven in bovenstaande prestatie indicatoren.

De factoren die niet gehaald werden lagen op het gebied van zorgfinanciering en werkdruk en hadden ondanks de grote inzet van het personeel een dermate grote impact dat de beleving niet die van een succesvol jaar is.

Het was ambitieus om in dit transitiejaar ook verder te groeien. Het betreft de start van de locatie Almelo, die veel complexe problematiek kent, en de goed verlopen voorbereiding van de locatie Goor waarvan de meeste woningen bij oplevering verhuurd kunnen worden. Het ambulante externe aanbod wordt steeds meer gevonden door de gemeenten en de aanmeldingen voor de woonclusters lopen op.

Feiten en cijfers

eenheid	2014	2015	Verwachte realisatie 2016
Aantal members geclusterd wonen	16	38	71
Aantal members ambuland extern	7	12	15
Behandelaren	Mediant GGZon PAAZ	Mediant GGZon Molemann Tielens groep Dimence Dr. Kahn Utrecht Argo zorg Lochem	Mediant GGZon Molemann Tielens groep Dimence Dr. Kahn Utrecht Argo zorg Lochem
Locaties Geclusterd zelfstandig wonen	2	3	5
Aantal medewerkers/fte	7	20	26
Herstelwerkers i.o. (Peerwork)	6	8	8
Verzuimpercentage medewerkers	0,27%	1,6% *) 11 meldingen	0,75%
Opnames i.v.m. crisis of anders	4	4	5
Aspirant members op wachtlijst **)	27	55	35

**) Het ziekte verzuim is in 2015 gestegen door een te zware belasting. Aan het eind van 2015 was het ziekteverzuim weer 0%. Van 3 nieuwe medewerkers werden de contracten beëindigd omdat zij niet voldeden aan de gestelde eisen.*

****) toelichting: de wachtlijst is ontstaan door traag verlopende intakeprocedures*

Beleid, organisatie en speerpunten 2016

In het laatste kwartaal van 2015 zijn er verschillende bijeenkomsten geweest met medewerkers, members, directie, bestuur en raad van toezicht. De resultaten hiervan zijn verwerkt in een door bestuur en directie vastgesteld plan van aanpak 2016-2017 dat als werkdocument voor de komende 2 jaar dient. Belangrijk punt is dat de aanname van personeel in een later stadium gebeurt dan tot nu toe, niet op basis van verwachte zorgvraag maar op basis van daadwerkelijke zorgtoewijzingen en data van inhuizingen. Dit maakt de start financieel minder belastend.

Het proces van intake en zorgtoewijzing neemt gemiddeld 3 maanden in beslag. Inclusief de inhuizing. Tot volledige bezetting is de doorlooptijd ca. 5 maanden.

Speerpunten van beleid voor de komende twee jaar

- Positie verstevigen, behouden, bestendigen en verder ontwikkelen binnen de WMO
- Anticiperen op omvorming organisatiestructuur t.g.v. groei en professionalisering d.m.v. vaststellen van een gedragen meerjarenbeleidsplan en structureel werken met de risico analyse
- Financiële conditie verbeteren
- Kwaliteit overeind houden in relatie tot missie en visie, HKZ, SRH methodiek en arbeidsvoorwaarden

Organisatie 2016

In 2016 vinden een aantal aanpassingen plaats van organisatie van het primair proces. Deze aanpassingen zijn bedoeld om de members een goede ambulante ondersteuning te bieden waarbij autonomie en gelijkwaardigheid voorop staan, waarbij gefocust wordt op het positieve en met inzet van de tools die SRH biedt. Daarnaast wordt de kwetsbaarheid van de organisatie verminderd en de uitwisseling vergroot.

De organisatie ontwikkelt zich onder leiding van de directeur naar verdere zelfsturing. De directeur richt zich meer op overstijgende zaken en is voorwaardenscheppend voor de inhoud. De nieuw aangestelde procesregisseurs hebben een belangrijke rol. Zij nemen

coördinerende taken van de directeur over, zijn het eerste aanspreekpunt voor het regioteam, geven coaching aan medewerkers en members en ondersteunen het primaire proces.

Het primaire proces wordt sterk beïnvloed door het werken met en onder de WMO. Zoals het werken volgens de zorgtoewijzing en het inplannen en het monitoren hiervan. Maar ook het onderhouden van contacten met gemeentelijke wijkcoaches.

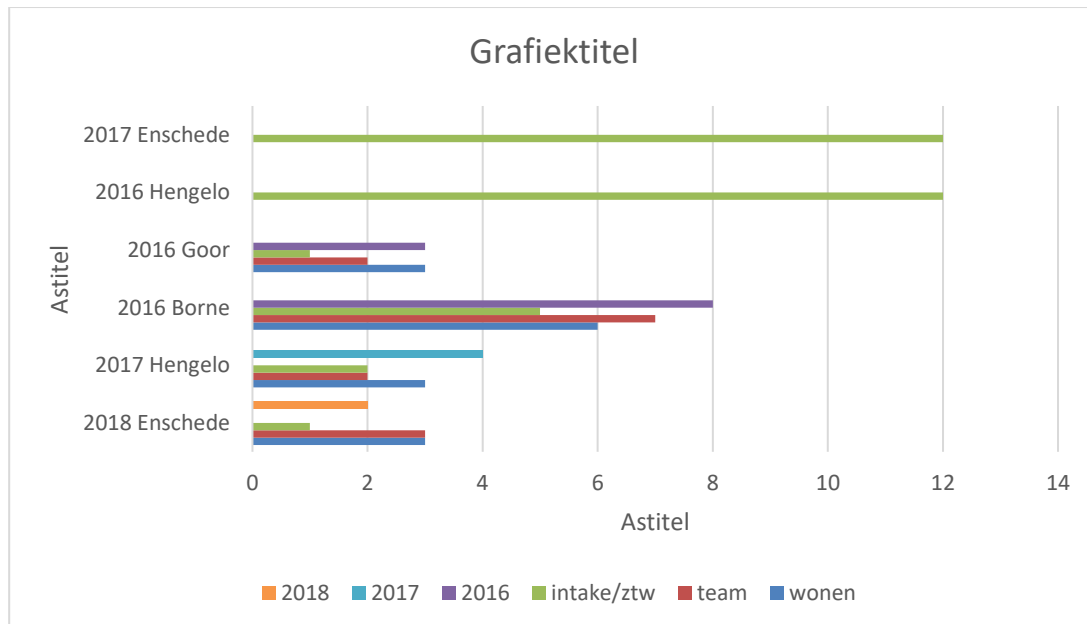
Vanaf 2016 wordt gewerkt met de volgende regioteams elk met een procesregisseur:

Regioteam 1	Regioteam 2	Regioteam 3
Erve Leppink/Dieselstraat	De Hop/Bleekstraat tot april/mei 2016 (Vanaf april/mei De Hop solitair)	Bleekstraat/ Schaepmanstraat vanaf april/mei 2016

De volgende principes worden gehanteerd:

- Een regioteam heeft een span of control van 24-30 members (geclusterd en extern ambulant)
- Per regioteam is er 1 rooster voor alle teamleden
- Procesregisseurs nemen bij afwezigheid voor elkaar waar en regelen onderling extra noodzakelijke ondersteuning voor een regioteam vanuit de andere regioteams
- Ervaring uit lopende wooncomplexen wordt ingezet bij de start van een nieuw wooncomplex (linking pin)
- Min.-max contracten zorgen voor flexibiliteit.

Onderstaand schema geeft de planning van de woonlocaties voor de komende twee jaar.:



Financiën

Onder de WMO zijn de budgetten krap.

Voor de organisatie betekent dit dat er een voorkeur is voor ZIN (Zorg in Natura). Het uitgangspunt bij WOPiT is dat de member vrije keuze heeft tussen ZIN en een PGB.

Voor de interne organisatie betekent dit dat sterk op kosten moet worden gelet en dat er eigen bijdragen voor members komen (zoals het meedoen aan activiteiten) of dat bestaande eigen bijdragen hoger worden. (zoals eigen bijdrage maaltijden).

Vanaf december 2015 was er weer een positief resultaat op alle locaties en konden we weer uit

Ontwikkelingen vanaf 2016

Wopit zal haar profilering binnen de gemeenten en de lokale netwerken en zorgketens verder opvoeren zodat de positie van Wopit binnen de WMO voldoende verankerd en onze financiële positie verder versterkt worden. Dit is nodig vanwege de relatieve onbekendheid met de naam en met het aanbod van Wopit

Voordeel is dat de werkwijze onder de WMO steeds beter eigen gemaakt is door alle medewerkers, door anderen in het netwerk en door de members.

De maatschappelijke en politieke ontwikkelingen gaan naar een afbouw van het Beschermd Wonen zoals we dat nu kennen en een overgang naar ambulante ondersteuning en zelfstandig wonen. Al dan niet in geclusterde vorm. Ook de Adviescommissie Toekomst Beschermd Wonen (die de VNG adviseert) geeft in haar rapport van november 2015 aan dat zij een aanpassing van het financiële verdeelmodel en een verdeling van de financiële middelen naar alle gemeenten en een nauwe aansluiting bij de lokale ondersteuning zien. Voor Wopit geeft dit nieuwe kansen en impulsen.

Dat zal naar verwachting inhouden dat er de komende jaren vanuit gemeenten, behandelaren en cliënten meer vraag naar het aanbod van onder meer Wopit ontstaat. En dat er meer financiële middelen voor woonvormen als die van Wopit beschikbaar kunnen komen.

Tot het zover is en ondanks de onverminderd hoge vraag zal Wopit afhankelijk van genoemde ontwikkelingen terughoudend moeten opereren met het investeren in nieuwe woonlocaties. Dit is nodig vanwege de onvolledige financiering onder de maatwerkvoorziening.

Het PR plan 2016 van Wopit zal dus met name gericht zijn op de naamsbekendheid, het onder de aandacht brengen van het aanbod, het vermogen om snel in te springen op nieuwe ontwikkelingen en het initiëren van lokale samenwerking.

Directie, 28-12-2015