

Jaarplan 2021

Dit jaarplan heeft een samenhang met de meerjaren-ontwikkeling 2019-2022 en bouwt voort op het jaarplan 2019. Daar staat in beschreven hoe de organisatie op weg is naar overdraagbaarheid, helderheid en transparantie. Een ander belangrijk element is zichtbaarheid; zichtbaarheid van de organisatie, zichtbaarheid van de teams en van alle mensen die bij Urtica De Vijfsprong betrokken zijn als bewoner, medewerker en deelnemer in de arbeidsmatige dagbesteding. Belangrijk in de cultuur daarbij is dat alle mensen zoveel mogelijk eigen regie en verantwoordelijkheid (kunnen) nemen en met elkaar samenwerken om dit voor een ieder naar mogelijkheid te ondersteunen. Kadere die beschreven zijn geven daarbij de helderheid van de begrenzing waardoor er een duidelijke ruimte ontstaat waarbinnen medewerkers binnen teams zelfstandig kunnen werken. In 2021 wordt voortgebouwd op het dienstbaar maken van de systemen. Nu er nieuwe systemen ingericht zijn, elektronisch cliënt dossier ONS en in samenhang personeel systeem AFAS kunnen de functionaliteiten van de systemen verder uitgewerkt worden zodat allerlei overzichten en inzichten door het systeem geleverd worden. In de organisatie gaat het om de overlegstructuur en hoe organisatie en teams in verbinding zijn met elkaar. In de zelfonderneming komt nu meer nadruk op de betekenis er van voor een lerende organisatie. De psychiatrie vormt zich om. Er komt een nieuwe introductie cursus voor de nieuwe jonge medewerkers. Cliënten krijgen het eigen ondersteuningsplan meer in beheer; zij kunnen in hun eigen dossier inloggen.

Gewenste situatie	wie	acties	wanneer
<p>De organisatie is overdraagbaar – de organisatie heeft een fundament dat helder en transparant is</p> <p><i>Systemen zijn dienstbaar aan de organisatie</i></p>	Allen	Medewerkers kunnen de uitbreiding binnen de systemen toepassen doordat er een aanspreekpunt is	Januari 2021
<p><i>Inrichting van het personeelssysteem AFAS is afgerond</i></p>	HR-functionaris en projectmedewerker	<ul style="list-style-type: none"> - papieren personeelsdossier digitaliseren in AFAS - Functionaliteiten verlof, verzuimregistratie, vrijwilligers en opleidingen inregelen. 	Gereed einde jaar

<p><i>Het elektronisch cliënt dossier is werkzaam binnen de organisatie en cliënten kunnen in hun dossier inloggen</i></p>	<p>Projectmedewerker zorg, medewerker kwaliteit, intakefunctionaris, teams</p>		<p>Voor juni 2021</p>
<p><i>Opstellen en vernieuwen van processen nieuwe systemen en daarmee samenhangende werkprocessen</i></p>	<p>Controller en HR-functionaris</p>	<p>Inplannen beschrijven in samenhang met HR met diverse administrateurs</p>	<p>Einde jaar 2021</p>
<p><i>Teams hebben zicht op hun budget en kunnen zelfstandig bestellen en betalen</i></p>	<p>Controller en medewerkers financiën van de teams</p>	<p>- Invoering systeem waarmee teams zelf met ideal kunnen betalen. - goede verbinding tussen controller /directeur en teams gedurende het jaar.</p>	<p>Eerste helft van 2021</p>
<p><i>Kaders voor de teams zijn aangepast aan 2021 en kunnen toegepast worden</i></p>	<p>Directeur/ HR-functionaris/ teamcoach</p>	<p>Kaders zijn concreet beschreven. Met ieder team worden de kaders besproken, op inhoud en toepasbaarheid.</p>	<p>Aanvang 2021</p>
<p><i>Regelment RvT en bestuur is aangepast aan huidige tijd en in</i></p>	<p>Directeur en rvt</p>	<p>Staat op de agenda in eerste rvt vergadering van Urtica. Astrid Vermeer</p>	<p>Februari 2021</p>

<p><i>samenhang met organisatie waarin zelfonderneming een plek heeft</i></p>		<p>uitnodigen in inhoudelijke bijeenkomst</p> <p>Aanpassen reglement</p>	<p>Juni 2021</p> <p>Zomer 2021</p>
<p><i>Werkzaamheid als teams is erfahrbaar</i></p> <p><i>Teams en organisatie zijn in verbinding. Er is een levendige communicatie</i></p> <p><i>Team reflecties voor kwaliteitssysteem wordt begeleid door coach.</i></p> <p><i>Voor medewerkers die niet in team werken wordt in samenspraak met hen vastgesteld hoe waardering plaats vindt</i></p>	<p>Coach en teams, HR, controller, directeur, kantoorteam</p> <p>Coach en teams</p> <p>Coach en teams in samenhang met kwaliteitsmedewerker</p>	<p>Plannen medewerker middagen</p> <p>Intranet als middel voor uitwisseling gebruiken</p> <p>Alle teams hebben een reflectie gehad.</p> <p>Bij reflectie worden drie andere mensen uitgenodigd voor gesprek (kwaliteitsmedewerker, andere collega, orthopedagoog)</p>	<p>April, juli en oktober</p> <p>Januari en februari</p> <p>Eerste kwartaal</p>

<p><i>ondersteunen cliënten vanuit de houding 'zorgen dat'. Positieve gezondheid is hier ondersteunend. Wet zorg en dwang leeft in de organisatie en wordt toegepast</i></p>	<p>Orthopedagoog/ teams</p>	<p>het persoonsvolgend werken en eigen regie een vast agendapunt,</p> <p>Orthopedagoog bespreekt het in ieder zorgoverleg met de teams.</p> <p>In de teams en zorgteam vindt oefening plaats middels stappenplan.</p>	<p>Gedurende het jaar</p> <p>Gedurende het jaar</p>
<p><i>De psychiatrie is omgevormd naar een nieuw concept</i></p>	<p>Directeur, Team Lelie, behandelteam en intakefunctionaris</p>	<p>Zie plan psychiatrie</p> <p>Korte termijn uitwerking</p> <p>Lange termijn uitwerking</p>	<p>Hele jaar</p>
<p>Scholing</p> <p><i>Beroepsontwikkeling van alle deelnemers in /Urtica De Vijfsprong door werkleiders.</i></p> <p><i>Dit is onderdeel van het project "Begeleiding a la carte", het project volwaardig leven, een samenwerking tussen VWS en Vilans. Het is een integratie van het inclu-train traject dat in Europees verband plaats vindt.</i></p>	<p>HR-adviseur, team werkleiders en directeur en projectleider volwaardig leven</p>	<p>Training start januari en werkleiders worden 1x per maandgeschoold.</p> <p>Alle werkleiders en medewerkers van de Vijfsprong kunnen de nieuwe training toepassen in hun werk.</p> <p>Urtica neemt deel in</p>	<p>Van januari t/m juni</p> <p>2^e helft jaar</p>

<p><i>Er vindt een nieuwe introductie cursus plaats van februari tot en met januari 2022</i></p>	<p>Opleidingscoördinator, HR functionaris en directeur</p>	<p>Europees verband</p> <p>1x per maand een dag plannen</p> <p>Programma samenstellen</p>	<p>Hele jaar</p> <p>Maandelijks</p>
<p><i>Tussen Urtica en De Vijfsprong is de verbinding helder en duidelijk op het gebied van de financiën en de samenwerking</i></p>	<p>Werkleiders, medewerkers Vijfsprong en directeur</p>	<p>Als de fusie met beheerstichting rond is, is er een duidelijke huur-verhuurder relatie tussen Urtica en de Vijfsprong</p> <p>In de werkgebieden is overleg tussen werkleiders en bedrijfstakleiders; ondernemen gebeurt in gezamenlijkheid en vanuit verbinding zorg en werkgebied. Dit wordt zichtbaar in nieuwe initiatieven</p>	<p>1^e helft jaar</p> <p>Gedurende jaar</p>
<p><i>De bijdrage van Urtica aan De Vijfsprong is gebaseerd op concrete diensten.</i></p> <p><i>Inhoud zorg en landbouw zijn in medewerkers geïntegreerd die in Vijfsprong en werkgebieden werken</i></p>	<p>Directeur, controller en bedrijfstakleiders</p> <p>Werkleiders</p>	<p>Bijdrage Urtica aan Vijfsprong voor de zorg heeft een o meting en wordt geëvalueerd.</p> <p>Samenwerken met ondernemers om tot plan te komen in het bedrijf vanuit onderdeel en geheel levert nieuwe energie.</p>	<p>leder kwartaal</p> <p>Gedurende het jaar</p>

<p><i>De cultuur is op weg naar openheid en transparantie.</i></p> <p><i>(Voortzetting van het jaar 2020)</i></p> <p><i>Medewerkers en teams zijn zichtbaar in hun kwaliteit</i></p>	<p>Allen</p> <p>Allen</p>	<p>Coach ondersteunt de openheid in het team door uitspreken naar elkaar over organiseren, verdelen van taken</p> <p>Medewerkers worden zichtbaar door middel van verhalen in bijeenkomsten, vergaderingen via opmaten, bijdragen, prikkelblad enz.</p> <p>Medewerkers nemen initiatieven</p> <p>Intranet is een medium waarop teams zich zichtbaar maken</p>	<p>Gehele jaar</p> <p>Gehele jaar</p> <p>Gehele jaar, evaluatie per kwartaal</p>
<p>Zichtbaarheid naar binnen en buiten</p> <p><i>In kaart brengen wat diverse werkgebieden te bieden hebben en hier vacatures voor</i></p>	<p>Coördinator zorg en dagbesteding</p>	<p>Rondleiding voor geïnteresseerden, die zich aanmelden.</p>	

<p><i>beschrijven</i></p> <p><i>Urtica de Vijfsprong is zichtbaar in kwaliteit voor verwijzers, instanties en bewoners uit de regio.</i></p> <p><i>Urtica is zichtbaar voor nieuwe zorgvragers en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt</i></p> <p><i>Onderhoud website wordt maandelijks verzorgd</i></p> <p><i>Er is vervolg met het zichtbaar maken van het belang van de boerderij voor de zorg. (voortzetting van 2020)</i></p>	<p>Coördinator zorg en dagbesteding en directeur</p> <p>Externe medewerker</p> <p>Projectmedewerker en directeur</p>	<p>Er zijn vacatures voor zorgvragers in dagbesteding</p> <p>Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt nemen deel aan het werk</p> <p>Afspraak inplannen</p> <p>Uitwerken in samenhang met Bernard Lievegoed onderzoekscentrum</p>	<p>Eerste kwartaal</p> <p>Gedurende het jaar</p> <p>Maandelijks</p> <p>Eerste kwartaal 2021</p>
<p>Vitaliseren waarden sociaaltherapie en BD-landbouw</p> <p><i>Medewerkers en cliënten hebben eigen</i></p>			

<p><i>verbinding met waarden uit sociaal therapie en biologisch dynamische landbouw</i></p> <p><i>De positieve gezondheid is onderlegger voor de ondersteuningsplannen van cliënten</i></p> <p><i>en voor de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers</i></p>	<p>Medewerker personeel, coach en directeur</p> <p>Orthopedagoog in verbinding met projectmedewerker</p> <p>HR functionaris</p>	<p>Teams gebruiken zelfoogsttuin in samenspraak met werkleiders</p> <p>Er komt een nieuwe cursus biologische landbouw die op de Vijfsprong plaats vindt. De verbinding landbouw en zorg zal ook behandeld worden</p> <p>Inventariseren wat medewerkers nodig hebben</p> <p>Uitwerking plan</p>	<p>Voorbereiding januari/ februari</p> <p>Verder gedurende jaar</p> <p>April tot en met juni 2021</p> <p>Juni2021</p> <p>Eerste half jaar</p>
<p><i>Het huis waarin gewoond wordt, wordt als "thuis" ervaren</i></p> <p><i>Huisvesting voor het Hofhuis krijgt nieuwe mogelijkheden</i></p> <p><i>Samenwerking met Natuurmonumenten heeft regelmaat</i></p>	<p>Teams, orthopedagoog en directeur</p> <p>Technische dienst, teams van de locaties en directeur</p> <p>Idem</p>	<p>Omgevingskunde als onderdeel voor het je kunnen thuis voelen is in alle teams onderwerp geweest.</p> <p>Samenwerking met natuurmonumenten over onderzoek nieuwe mogelijkheden.</p> <p>Plannen van driemaandelijks contact tussen technische dienst en</p>	<p>Eerste half jaar</p> <p>Gedurende het jaar en start bij aanvang (eerste afspraak in dec.)</p> <p>Ieder kwartaal</p>

<i>Er is bewustzijn over energiegebruik op de verschillende locaties</i>	Allen	natuurmonumenten over onderhoud. Cursus omgang met energie voor cliënten en medewerkers op locatie	Gedurende het jaar
--	-------	---	--------------------