

Strategisch Beleidsplan stichting OOK Geldrop 2023-2025

Vastgesteld: maart 2023



“Van een rups naar een vlinder”

Ontpopt tot een kleurrijke en volwassen fase van haar ontwikkeling waarin ze gezien wordt en diegene aantrekt die in haar nabijheid willen zijn.....

(De volgende fase van groei)

(Voortbordurend op de inspiratie van Henny. Een woord van dank aan 1 van de grondleggers van ST OOK.)

Inleiding

Stichting OOK heeft in haar beleidsplannen van de afgelopen 10 jaar beschreven dat er met name twee belangrijke strategische doelen zijn. Vanaf 2013 beschrijft ze;

- “Op inhoudelijk gebied wil OOK het begeleidingsproces continu verbeteren en beheersen om op deze manier tevreden cliënten te houden en nieuwe cliënten te krijgen”
- “Tevens wil OOK continu, actief en flexibel kunnen inspelen op de veranderende omstandigheden van de markt”

Deze doelen worden in 2019 aangevuld met nog een doel;

- “Daarnaast ligt een zwaar accent op financiële gezondheid en efficiency”

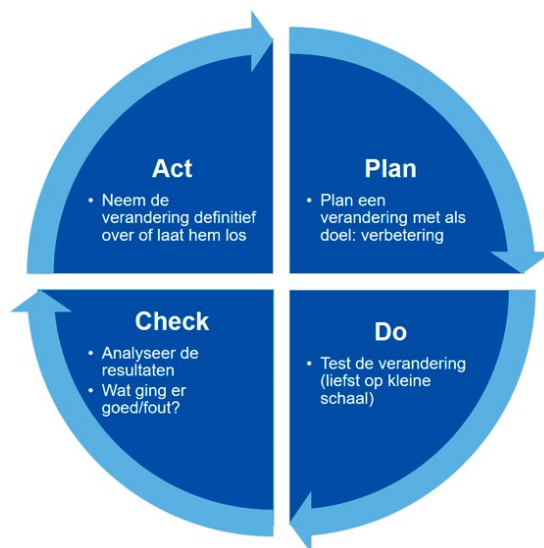
Dit laatste doel is nu erg actueel voor de komende jaren en daarom meegenomen in het onderliggende strategisch beleidsplan. De keuze voor één beleidsplan met daarin de strategische keuze voor het komende jaar is een bewuste keuze van het dagelijks bestuur.

De afgelopen jaren is het onvoldoende gelukt de financiële situatie van ST OOK te verbeteren. Dit heeft geleid tot een herbezinning en analyse waarin een keuze is gemaakt om primaire processen in de organisatie onder de loep te nemen.

Hier komt uit naar voren dat er voldoende initiatieven zijn genomen en er een hoge mate van enthousiasme onder de medewerkers is, maar dat deze initiatieven niet hebben geleid tot een verbeterlag in positieve cijfers.

Er blijven te veel zaken onafgemaakt, er is sprake van onvoldoende evaluatie op gelopen processen en er worden te weinig zaken geborgd, waardoor er te frequent al uitgevoerde initiatieven opnieuw worden ingezet zonder resultaatmeting.

Dit alles concluderend, in samenspraak binnen het MT, heeft geleid tot een herijking van het proces. Hierbij wordt nadrukkelijk het PDCA-model gebruikt. Dit herbergt evaluatie, monitoring en borging in zich.



In de dagelijkse operationele werkzaamheden heeft het DB gedacht, samen met het MT, over te gaan tot een zelfreflectie van de mogelijkheden, kwaliteiten en processen waaraan zij het komende jaar individueel, groepsgewijs en organisatie breed hard gaan werken.

Dit betekent concreet dat de aansturing van ST OOK de komende maanden zichzelf als MT zal gaan evalueren en waar nodig scholen.

Het doel hiervan is om de organisatie in aansturing passend te maken wat kan leiden tot een financieel gezondere situatie.

Deze herijking gaat helderheid geven waar de mogelijkheden van de aansturing zo optimaal mogelijk ingezet kunnen worden tav het bovenstaande doel.

Dit betekent ook dat er sturing zal zijn op evaluaties, borging op gemaakte afspraken en communicatie verbeteringen zullen worden toegepast die tot efficiëntie en professionaliteit zullen leiden.

Deze andere werk- en handeling wijze zal uitgerold worden binnen de organisatie waarvan de verwachting is dat ST OOK toekomstbestendig wordt en meer grip krijgt middels veranderende processen en efficiëntere bedrijfsvoering. Niet alleen het aanzetten tot en nemen van initiatieven ter verbetering van de financiële balans maar m.n. de wijze van procesvoering in deze initiatieven zal leiden tot verbetering.

Wat hebben we goed bedacht? Wat vraagt verbetering? Wanneer evalueren we die ter verfijning en aanpassing naar de huidige vraagstellingen?

Na evaluatie van het Meerjarenplan (bijlage 1) van 2020/2022 hieronder het strategische doel voor het komende jaar.

(Noemende Strategisch beleidsplan 2022/2023)

Dit plan zal jaarlijks geëvalueerd en waar nodig aangepast worden.

Om zich door te ontwikkelen moet de organisatie zich de komende jaren gaan richten op de 4 kolommen binnen het kwaliteitssysteem: Organisatie, Client, Personeel, en Ondersteuning.

Overkoepelend daarbij is de communicatie.

In woord en gebaar.

We weten waarnaartoe.

We weten wat ons te doen staat in ons dagelijkse werk.

We weten wat voor eenieder van ons uitvoerbaar is.

Zijn we in staat kritisch te kijken naar onze eigen functie en taken?

Durven we ook te kijken naar onze kwaliteiten en valkuilen?

Zelfreflectie zal de eerste stap zijn. Meten is weten.

Wat willen we bereiken?

Waar staan we voor?

Respect, integriteit, openheid, eerlijkheid, gelijkwaardigheid, verantwoordelijkheid en positieve benadering, samen en sociaal.

We vullen deze graag aan de komende jaren met “zeggen wat we doen en doen wat we zeggen”

Dit zijn woorden die bij ons horen. Maar ze betekenen voor iedereen net iets anders, ieder geeft hier een eigen invulling aan. We kijken hoe we hier, gezamenlijk, instaan. Om zo samen te werken aan de doelen die we hebben.

In de verschillen ligt voor ons het leren.

In de overeenkomsten ligt de verbinding.

Daarom is de omgeving van de cliënt heel belangrijk voor ons. En is die onlosmakelijk verbonden aan de zorg die we willen bieden.

Wat willen we?

Op het gebied van Autisme en aanverwante stoornissen op de cliënt afgestemde zorg bieden.

Vanuit kennis, gedrevenheid en professionaliteit. Zorg die uitgaat van gelijkwaardigheid, respect en integriteit. Binnen een gezonde bedrijfscultuur, continue en duurzaam.

Belangrijkste beleidsdoelen

Het is voor OOK erg belangrijk dat alle zorg en begeleiding aansluit bij de behoeftes en wensen van de cliënt.

Ook het "systeem" waarin de client zit wordt hierin meegenomen. Alle zorg is erop gericht de cliënt zo groot mogelijke ontwikkeling door te maken, in dat systeem.

OOK zoekt, elke keer opnieuw, welke zorg hier het beste in past.

Over één jaar:

- ✓ Is de begeleiding van OOK meer gecentraliseerd, wordt meer vanuit de locatie begeleid.
- ✓ Is standaard handelswijze: ambulante begeleiding binnen pand van OOK, tenzij.
- ✓ Ligt er een projectplan om (digitale) hulpmiddelen in te gaan zetten om begeleiders te ondersteunen in hun taken.

Over drie jaar:

- ✓ Is er voldoende ruimte in de organisatie om begeleiders door te laten ontwikkelen in hun kennis en kunde.
- ✓ Zijn technologische middelen volop ter beschikking zodat de begeleidingsmomenten zo efficiënt mogelijk kunnen worden ingevuld.
- ✓ Is er een hoge mate van synergie van alle aanbod van begeleiding binnen OOK.

OOK wil een goede afspiegeling zijn van de maatschappij op elk gebied.

Er wordt een inclusief personeelsbeleid gevoerd, waarbij kwaliteit en professionaliteit altijd voorop staan en leeftijd, afkomst, ras, geslacht, genderidentiteit, seksuele voorkeur, religie, politieke of levensovertuiging, economische of sociale status geen rol spelen in de selectie. Vanuit bovenstaande worden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt met interesse benaderd.

Daarnaast is OOK niet blind voor de krapte op de arbeidsmarkt. De komende jaren zal aandacht besteed blijven worden aan het boeien, binden en behouden van huidige en toekomstige medewerkers.

Over één jaar:

- ✓ Is het acceptabel als de PSO standaard lager uitkomt dan het huidige niveau 3
- ✓ Is het ziekteverzuimpercentage gedaald naar onder de 9%.

Over drie jaar:

- ✓ Voldoet OOK (weer) aan PSO standaard niveau 3
- ✓ Is de werving- en selectieprocedure gemoderniseerd en aantrekkelijker gemaakt.
- ✓ Is het enthousiasme waarmee OOK ooit is gestart is terug te zien bij de medewerkers.

Alle medewerkers en cliënten zijn bij OOK fysiek en psychisch veilig. Zij ervaren het gevoel van veiligheid doordat er naar hen geluisterd wordt, zij serieus worden genomen en doordat zij zich kunnen uiten over wat hen bezighoudt. OOK wordt gezien als betrouwbare en betrokken partij.

Over één jaar:

- ✓ Heeft de interne- en externe communicatie van de organisatie een duidelijke structuur gekregen. We weten wie waarvoor bevroegd kan worden en welke communicatiemiddelen daarin wenselijk zijn.
- ✓ Is er het gevoel van veiligheid bij de medewerkers groot door goede procesbeschrijvingen. Waarbij deze processen voor alle medewerkers transparant, duidelijk en logisch zijn.

Over drie jaar:

- ✓ Wordt relevante wet- en regelgeving gevolgd en wordt in de organisatie geborgd en getoetst.
- ✓ Is er een actief arbobeleid en wordt hierop structureel ingezoomd en geëvalueerd.
- ✓ Zijn alle noodzakelijke inspraakmogelijkheden optimaal ingericht.

Duurzame inzetbaarheid van de zorg vanuit OOK vereist een goede continuïteit van OOK. Veel van onze cliënten hebben baat bij dit gegeven want wisselingen zijn niet wenselijk. Dit betekent dat OOK financieel gezond moet zijn en langdurige verbintenissen aan kan gaan met gemeenten e.a. Om zo duurzaam en continue te kunnen blijven zorgen. Die continuïteit moet ook terug te zien zijn verbintenissen met ketenpartners. Denk hierbij aan andere zorgverleners.

Over één jaar:

- ✓ Is het salarishuis aantoonbaar ondersteunend aan de continuïteit en te leveren kwaliteit. OOK stelt als doel de salariskosten op 80% van de omzet te hebben, ultimo 2023.
- ✓ Worden alle functies binnen OOK vervuld door medewerkers die “op de juiste plek zitten”

Over drie jaar:

- ✓ Is OOK een onontkoombare zorgverlener in beide regio's.
- ✓ Is prestatie en beloning van medewerkers in balans, én OOK als gehele organisatie.
- ✓ Heeft OOK maximale synergie in haar dienstenaanbod

De inspiratie voor de komende jaren ligt op het gebied van professionaliseren van de organisatie om de continuïteit te waarborgen. Hiervoor dient er een gezonde financiële onderbouwing te zijn. Dit geeft blijvende slagkracht om de begeleiding aan onze cliënten te kunnen blijven bieden. Van hoge kwaliteit en uitgevoerd door gedreven professionals.

Geldrop, Geldermalsen,

Maart 2023