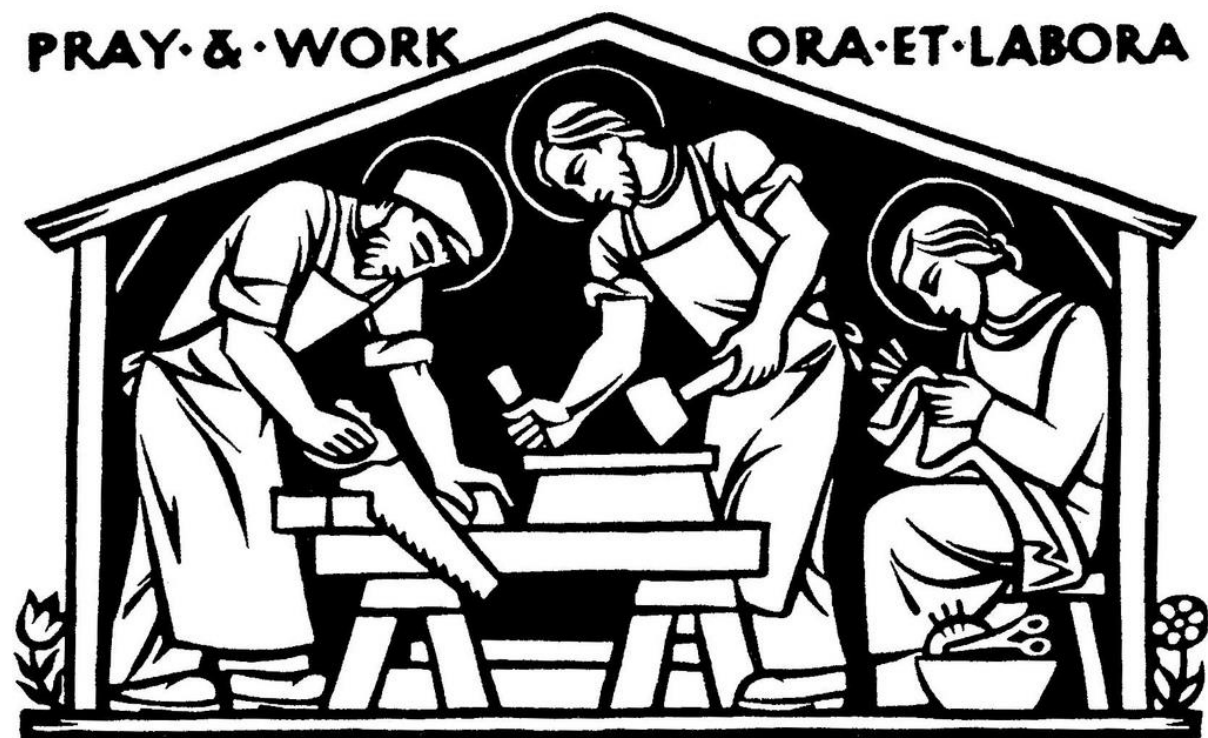


Bid & Werk

Ora et Labora



Beleidsplan 2018-2019

Inleiding

‘Regeren is vooruitzien’ is een uitgangspunt wat nuttig is, om op een verantwoorde wijze sturing te geven aan een organisatie. Ter voorkoming dat men maar in het wilde weg, reagerend op de waan van de dag, zich laat leiden. Onze visie op 2019 beoogt een verdere uitbouw op ons beleid van 2018, waarin nog verschillende zaken verder uitgewerkt moeten worden. Ook zullen wij aandacht geven aan nieuwe uitdagingen. Omdat de hiervoor benodigde verankering in een solide bedrijfsvoering, steeds meer een definitieve vorm krijgt, zijn we van mening dat MGB hier klaar voor is. De voorwaarden van onze ISO9001 certificering, toegekend in 2017, is in deze een belangrijk instrument gebleken.

Dit beleidsplan zal als belangrijkste onderwerpen het ‘primaire proces’ en de ‘bedrijfsvoering’ beschrijven, die als een noodzakelijke voorwaarde daaraan ten grondslag ligt.

Als bestuur vinden wij het van belang om deze ‘bedrijfsvoering’, niet alleen op te vatten in termen van technische, administratieve of organisatorische uitgangspunten. Vanwege het feit dat wij ons, expliciet in de statuten verankerd, bekennen als volgelingen van Christus, is de geestelijke bedrijfsvoering voor ons het meest essentiële fundament. Dit impliceert dat, in dit beleidsplan, hiernaar verwezen wordt. Wij hebben de overtuiging, dat de zakelijke kant van bedrijfsvoering, juist baat heeft bij een helder geestelijk uitgangspunt. Dit laatste gaat principieel samen, met een praktische professionele uitwerking in het dagelijkse leven. Met ‘Ora et Labora’ (Bid en Werk), een uitgangspunt van de oudste kloosterorde in de christelijke traditie (Benedictijnen, 600 na Christus), voelen wij ons daarom zeer verwant.

Uitbreiding zorgcontracten

In 2018-2019 zullen wij ons verder oriënteren op de mogelijkheden voor uitbreiding van onze zorgproducten. Dit komt niet uit de lucht vallen, maar wordt ingegeven door het feit dat in ons huidige klantenbestand 'vervuiling' is ontstaan wat betreft de financieringsbron. Dit komt doordat een substantieel deel, volgens de toelatingscriteria van de WMO, oneigenlijk gebruik maakt van deze financiering. Dit impliceert dat een deel van onze cliëntenbestand onder een andere zorgfinanciering hoort te vallen. Na een interne analyse zijn wij tot de conclusie gekomen dat de criteria voor 'beschermde wonen' van toepassing zijn op deze groep, een categorie die valt onder de verantwoording van het CZW. Op dit moment zijn er slechts 5 plaatsen toegewezen aan MGB, terwijl naar ons oordeel het 6-voudige van onze cliënten binnen deze categorie zouden moeten horen. Wij zullen hierover verder concreet het gesprek aangaan met het CZW, als vervolg op de brief die wij hen over dit onderwerp gestuurd hebben. Hetzelfde is van toepassing op WLZ cliënten, MGB heeft zelfstandig geen toegang tot de financiering van deze groep (zorgkantoor). Maar MGB heeft op dit moment wel de mogelijkheid om in onderaannemerschap, dit type cliënt, van zorg te voorzien. In 2018-2019 hopen wij van Porthos duidelijkheid te ontvangen welke cliënten naar hun oordeel hieronder vallen. Met betrekking tot deze materie, is het ons wel duidelijk geworden door gesprekken met professionals in het werkveld, criteria voor toegang tot bovengenoemde instanties niet helder zijn. In 2018-2019 zal gepoogd worden om in gesprek met de verantwoordelijke instanties, zoals het CIZ, Zorgkantoor, CZW en Porthos, meer inzicht te krijgen in de voorwaarden. In 2018 willen wij verkennen, in hoeverre wij mogelijkheden hebben ons zorgaanbod uit te breiden naar de doelgroep onder de 18 jaar. In 2019 zullen wij verder met ons onderzoek gaan. We zullen bekijken in hoeverre MGB kan voldoen aan de toelatingscriteria en daarnaast onderzoeken of er door toevoeging van deze doelgroep extra druk op de bedrijfsvoering ontstaat en of dit verantwoord is.

Professionalisering dagbesteding

Binnen de professionalisering van de dagbesteding is het van belang dat de zorgopdracht, die vaak bestaat uit een combinatie van persoonlijke begeleiding en dagbestedingactiviteiten, een samenhang kent op deze verschillende leefgebieden. Hierdoor kunnen beide invalshoeken in de hulpverlening een positief versterkende invloed hebben op elkaar. In 2018 zal er een aanzet gemaakt worden om dit te realiseren en dit zal in 2019 doorontwikkeld worden. Daarin is essentieel, dat zowel de dagbestedingsmedewerker als de persoonlijke begeleider, nadrukkelijk kennis nemen van elkaars begeleidingsdoelen, die in overleg met de cliënt en elkaar zijn vastgesteld. In de tussentijdse evaluaties zal gekeken moeten worden of er sprake is van samenhang of dat er bijstelling behoeft.

In 2018 hoopt MGB een winkel in de binnenstad van Vlissingen te kopen, waarbij MGB het plan heeft gevat om duurzaam houten speelgoed te verkopen. Voor een deel zullen de houten producten door de dagbesteding vervaardigd worden. Deze semi commerciële activiteit zal geïntegreerd moeten worden in de reguliere dagbestedingsactiviteiten. We hebben in functie hiervan reeds verkennende gesprekken gevoerd met onze accountant. De bedrijfsvoering van deze winkel zal op

zo'n wijze ontwikkeld moeten worden, dat hulpverlening en de noodzakelijke professionele dimensie van een commerciële activiteit, in juiste verhouding tot elkaar staan. Hierdoor komen beide functies tot hun recht. Uitgangspunt is bovendien dat MGB een situatie creëert waar cliënten kunnen doorgroeien naar een reguliere baan, intern binnen MGB of extern in een andere organisatie.

Planning en control

Tot dusver is, vanwege de relatief kleine omzet van MGB, weinig noodzaak geweest tot het nauwlettend volgen van de inkomsten- en uitgavenstroom. Vanwege de groei van het klantenbestand, de omzet en de uitgaven die daarmee samengaan, is het risico groter dat men verkeerde financiële beslissingen neemt. Daarbij zullen eventuele keuzes voor investeringen, gebaseerd moeten zijn op een helder inzicht in de inkomsten en uitgavenstroom van de huidige situatie, maar ook zoveel mogelijk op een prognose van de toekomstige ontwikkelingen. Bedoeling voor 2019 is dat de penningmeester kwartaalrapportages voorbereidt inzake bovengenoemde variabelen. Dit zal de directie een 'tool' verschaffen, waarmee onrendabele activiteiten inzichtelijk worden gemaakt en waar vervolgens acties op ondernomen kunnen worden, alsmede verantwoorde beslissingen met betrekking tot nieuwe investeringen.

Digitalisering en automatisering

De administratieve component van het primaire proces is een noodzakelijk gegeven. In 2016 zijn wij begonnen deze onderdelen in één systeem onder te brengen (office 365). Dit is een ingrijpende onderneming geweest en moest op een zorgvuldige wijze geïmplementeerd worden. Doelstelling is echter, dat dit systeem in 2019 definitief overgaat naar ons registratiesysteem Zilliz. De implicatie is dat naast de dossiervorming van de cliënt, de facturatie en productieverantwoording, in 2019 de gehele P&O organisatie onder dit systeem gaat vallen. In 2018-2019 willen we zoveel mogelijk functies binnen Zilliz implementeren in de organisatie.

Vorming, training en opleiding

Er is binnen MGB een aparte functionaris aangesteld die zich richt op ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerkers. Wij ervaren de noodzaak om onze expertise te vergroten op elk gebied waarmee de kwaliteit van onze zorg verdiept kan worden. Insteek daarbij is, dat zorgvuldig wordt gekeken welke soort opleiding aansluit bij de competenties en mogelijkheden van de medewerker m.a.w. opleiding op maat. In 2019 willen wij ons speciaal richten op meer kennis van psychiatrische ziektebeelden, aangezien het grootste deel van onze cliënten een psychiatrische achtergrond heeft is het van belang om onder de medewerkers voldoende kennis te hebben.

Vanwege de groei in omzet en de boekhoudkundige consequenties hiervan, is de noodzaak ontstaan om de administratieve medewerkers te scholen in 2019.

Aangezien alle medewerkers geselecteerd zijn op o.a. hun volgelingschap in Christus, ervaren wij het van groot belang dat de intrinsieke 'roeping' en de persoonlijke bediening (een Bijbelse notie) die men ervaart, in overeenstemming te brengen met de functie die men vervult. Het instrument dat we hiervoor willen gebruiken zal een gesprek zijn van het bestuur met de medewerker. Dit kan concreet als gevolg hebben dat er naar mogelijkheden worden gezocht in functieverandering of aanpassing van de huidige functie. Waar nodig kan een opleiding of counseling traject aangeboden worden. De voordelen zijn een 'commitment' die niet alleen economisch of functioneel gemotiveerd is. Het werk krijgt hierdoor een solide basis.

Het uitgangspunt hiervan is onze overtuiging, dat het welbevinden van de mens, voor een groot deel ligt in een leven (waar werk onderdeel van is) wat in overeenstemming is met zijn of haar innerlijke overtuiging en roepingsbesef, een positieve uitwerking zal hebben op de werksfeer en bijvoorbeeld ziekteverzuim zal tegengaan. De verwachting is dat het werkplezier, ook creativiteit stimuleert en een directe positieve invloed zal hebben op de cliëntrelatie. Hierdoor is het aannemelijk dat de rehabilitatie van de cliënt, een positieve impuls krijgt.

In 2019 willen wij onderzoek doen naar mogelijkheden in het opleiden van ervaringswerkers vanuit onze doelgroep. Een noodzakelijk onderdeel van dit onderzoek is het verwerven van inzicht in alle mogelijke risico's en de gronden waarop een adequate selectiecriteria kan worden vastgesteld. Mogelijke informatiebronnen zijn instellingen die hier ervaring mee hebben, maar ook uitkeringsinstanties voor de juridische, arbeidsrechtelijke aspecten, financiële mogelijkheden en consequenties.

Het is evident dat bij het realiseren van dit plan, het aan medewerkers een intens gevoel van welbevinden zal teweegbrengen en een extra bemoediging is om hoopvol in het werk te blijven staan. Medewerkers zullen dit als hoofdprijs voor het werk ervaren (*Dit is geen veronderstelling, omdat wij reeds de ervaring hebben dat een cliënt is doorgegroeid naar een betaalde functie als coördinator dagbesteding*). Voor andere cliënten kan, de betreffende ervaringswerker, een extra motivatie zijn om te werken aan hun eigen herstel.

Verwerven van vastgoed

Ook in 2018 zullen wij onderzoek blijven doen naar mogelijkheden om voor ons werk vastgoed te verwerven. De voordelen zijn:

- Dat het verworven vastgoed, indien nodig, zo optimaal mogelijk aangepast kan worden aan de vorm van hulpverlening die nodig is voor de cliënt.
- Kapitaalvorming, waardoor de financiële basis van MGB een meer solide basis krijgt. 'Kopen' van vastgoed tegen een lage rente, deze mogelijkheid hebben wij, is in vergelijking met huren goedkoper. Aanwezige reserves renderen relatief veel meer door de aankoop en het zo mogelijk verhuren van vastgoed, dan het rendement wat een bank verstrekt. Dit financiële voordeel blijkt in ieder geval aanwezig bij het sociaal ondernemen in de vorm van een winkel. De forse huren zijn een relatief grote factor in de exploitatiekosten. Bij aankoop zal dit minimaal met de helft verminderd worden.

In 2019 zal met name de projectmanager onderzoek blijven doen op de vastgoedmarkt. Dit houdt in dat de projectmanager zich op de hoogte stelt van bestemmingsplannen en zo nodig hier uitzondering op aanvraagt bij de plaatselijke overheid. Tevens zal MGB investeren in langdurige relaties met aannemers en klussenbedrijven, die ook inhoudelijk achter de doelstellingen staan van MGB, en niet alleen economisch gemotiveerd zijn. Daarnaast zullen relaties onderhouden dienen te worden met kapitaalverstrekkers die principieel achter de (confessionele) doelstellingen staan van MGB.

Skaeve Huse

In 2018 willen wij onderzoek doen naar dit woonconcept. Het is onze ervaring dat een enkeling van onze doelgroep, niet in staat is om zonder overlast een woonruimte te bewonen, ondanks alle toegepaste hulpverleningsmethodieken. Skaeve Huse is een beproefd concept, waarbij het mogelijk is gebleken voor deze groep huisvesting en een menswaardig bestaan te realiseren. Vervolgens ontstaat op deze wijze de kans in toeleiding naar reguliere huisvesting, geschikte begeleiding en behandeling.

In 2018/2019 zullen wij onderzoek doen naar bestaande projecten, lobbyen bij politieke organen en het college van burgemeester en wethouders en maatschappelijk draagvlak creëren door middel van voorlichtingsbijeenkomsten en het benaderen van media. Tevens zullen we onderzoek starten naar de financiële exploitatie.

Werken met behoud van uitkering/sociaal ondernemen

In Nederland zijn er verschillende pilots waar men, met behoud van uitkering, een bepaald bedrag mag bijverdienen. Deze mogelijkheid bestaat reeds voor personen met een WIA uitkering. Wij willen onderzoeken of dit ook mogelijk is voor mensen met een bijstandsuitkering. Uit onderzoek is gebleken dat de kwaliteit van leven wordt vergroot, wanneer mensen kunnen werken en hier een beloning voor ontvang. Men ervaart zich als een volwaardige lid van de samenleving. Mensen raken uit de armoedespiraal en kunnen zich iets meer luxe veroorloven.

Doordat men steeds meer gewend raakt aan het arbeidsritme, voelt men zich steeds meer gemotiveerd, zich maatschappelijk 'omhoog' te werken, door middel van studie en/of solliciteren naar een reguliere functie. In 2018 zullen wij starten met onderzoek doen naar bestaande pilots en bij politici peilen in hoeverre zij dit willen agenderen tijdens de raadsvergaderingen. Ook willen wij nagaan of in het huidige beleid van de gemeente reeds mogelijkheden zijn om deze pilot te implementeren.

Als MGB willen wij onderzoeken of wij activiteiten kunnen creëren met een beperkte commerciële dimensie, waarbij de cliënt met behoud van uitkering een bedrag kan bijverdienen bovenop zijn uitkering.

Zendingsprojecten

MGB heeft de zendingsopdracht van Jezus Christus in haar statuten vastgelegd. Deze opdracht is wereldwijd en niet gebonden aan Vlissingen. In 2019 willen wij onderzoeken op welke wijze wij kunnen aansluiten bij bestaande initiatieven en hiervoor financiële en materiële middelen vrijmaken. Te denken valt aan het organiseren van informatieavonden ten bate van fondswerving. MGB zal financieel en geestelijk medewerkers ondersteunen die zendingsprojecten opzetten in het buitenland.

Ondertekening:

Voorzitter / Directeur

S.J. van der Mull