

Beleidsplan 2024 - 2026

MGB, een bediening én een bedrijf

MGB staat voor een tijd waarin er grote veranderingen komen. Het “bediening” en “bedrijf” zijn wordt duidelijker en beiden worden ook verder uitgediept. Dit beleidsplan is naast omschrijvend ook meer SMART geformuleerd.

De PDCA cyclus is gedocumenteerd en geborgt in de excelfiles:

- AB lijst MGB Operationeel beleid en kwaliteit.xlsx (management/ bediening)
- AB lijst MGB Primair proces (Begeleiding, Dagbesteding en woongroep Nieuwstraat)

Bediening

MGB is een zendingsorganisatie met als opdracht evangelieverkondiging en het verrichten van werken van barmhartigheid, dit bovenliggend doel noemen we “bediening”. Hier wordt uitvoering aan gegeven door het zijn van een professionele hulpverleningsorganisatie, het bedrijf. De bedrijfsvoering van de organisatie staat zo in dienst van de bediening. Door de complexiteit en de eisen die aan de bedrijfsvoering verbonden zijn, wordt veel tijd en energie aan de organisatie besteedt. Het gevaar bestaat dat het bovenliggende doel op de achtergrond raakt. Het is van belang om hier allert op te blijven. Het leiderschap van MGB heeft de verantwoordelijkheid van God gekregen gefocust te blijven op Zijn opdracht voor MGB en om de medewerkers hierin mee te nemen en aan te sporen tot liefde en goede werken. Hiertoe gaan in 2024 keuzes gemaakt worden binnen het leiderschap met als uitkomst een eenduidig gedragen visie en beleid wat in 2024 – 2026 verder gedragen kan worden binnen MGB.

Kerk en samenkomsten

MGB voldoet niet aan de nieuwtestamentische kerkvorm. Medewerkers hebben vaak hun thuisgemeente en/of een aparte bediening naast hun werk. Dit is een gegeven waar we ons toe moeten verhouden. Hoewel het ideale scenario is dat MGB in zijn volle breedte als Kerk zou functioneren, is daar op dit moment geen draagvlak voor. Toch denkt het leiderschap dat er nog veel mogelijk is. Het idee van het Koninkrijk van God is hiervoor een helpend uitgangspunt. Wat iedere medewerker binnen MGB bindt, is dat we werkzaam zijn in hetzelfde werkveld en deel uitmaken van datzelfde Koninkrijk. Zo kan iedere medewerker op zijn of haar plaats functioneren en een kanaal zijn voor de werking van God in de organisatie en in de levens van klanten.

Samenwerken op deze manier binnen MGB veronderstelt ontmoeting. Dit zijn geestelijke samenkomsten, het is de taak van het leiderschap om de medewerkers aan te moedigen hieraan deel te nemen. Dit betreft de weekopening, ontmoetingen waar toerusting plaatsvindt en bidden en vasten. Natuurlijk wordt niemand verplicht, maar de mate waarin medewerkers deelnemen aan deze ontmoetingen bepaalt in meer of mindere mate de betrokkenheid bij de bediening. In 2024 zal het leiderschap in gesprek gaan met de medewerkers om te onderzoeken hoe iedereen hierin staat. Uiteraard is het uitgangspunt dat de eigen keuzes van medewerkers hierin per definitie goed zijn, ongeacht de consequentie ervan te aanzien van de betrokkenheid bij de bediening MGB.

De benadering van het leiderschap is ook dat, hoe minimaal men zich ook verbindt met de bediening van MGB, er altijd mogelijkheden zijn voor samenwerking op geestelijk niveau.

MGB & Koningshuis

Op het niveau van bediening ervaart het leiderschap geen onderscheid tussen MGB en Het Koningshuis. De raakvlakken qua doelgroep en de onderlinge interacties rechtvaardigen deze benadering. Omdat het leiderschap van MGB ook het leiderschap van Het Koningshuis vertegenwoordigt, ervaart zij haar leiderschap dan ook als overkoepelend over MGB en Het Koningshuis. Haar insteek is dat de samenkomsten van MGB zullen openstaan voor Het Koningshuis, andersom is dat al het geval. Wat betreft privacygevoelige zaken met betrekking tot cliënten, moeten we hier afspraken over maken zodat men kan voldoen aan de voorwaarden die onze opdrachtgevers op bedrijfsmatig niveau hebben gesteld. Het doel is om dit in 2024 en 2025 uit te rollen.

Bedrijf

Als MGB vinden wij het noodzakelijk om ons bewust te blijven van onze geestelijke erfenis. Wij bekennen ons expliciet tot de christelijke traditie, waarvan het evangelie van Jezus Christus de kern vormt. Intern zijn wij blijvend in gesprek en biddend bezig om onze identiteit te waarborgen, in een groeiende gesecculariseerd samenleving, waar het christelijke gedachtegoed steeds meer als een exotisch uitzondering wordt gezien, vooral als het gaat om zogenaamde orthodoxe uitgangspunten. Wij ervaren ten diepste dat het afleggen van rekenschap aan God ons hoogste prioriteit is. Wij zijn dankbaar voor de middelen die onze overheid ons ter beschikking stelt. De voorwaarden daaraan verbonden, zijn vooralsnog acceptabel en staan niet op gespannen voet met onze identiteit. Wanneer dit wel de situatie zou zijn, zullen we ten allen tijde uiteindelijk God als hoogste autoriteit volgen welke consequenties dat ook mag hebben.

Bezuinigingen

Het gure bezuinigingsklimaat laat MGB niet ongemoeid. Het financiële resultaat staat zwaar onder druk, we schrijven grote rode cijfers. Redenen die we in beeld hebben zijn:

- Organisatorisch bedrijfsmatig kan het efficiënter.
- Organisatorisch in het primair proces kan het efficiënter:
 - Ongebreideld zaken doen voor de cliënt.
 - Organisatie zorg rondom een casus kan beter. In het verleden zijn salarissen afgesproken die niet altijd passen bij de werkzaamheden die hier tegenover staan. Dit zorg ervoor dat de zorg bij bepaalde indicaties per definitie verliesgevend is.
- MGB als verhuurder kost vanwege de doelgroep veel geld.

Wanneer dit gespecificeerd is zal dit worden geoperationaliseerd. Een aantal zaken kan op korte termijn, andere zaken zullen meer tijd nodig hebben. Naar verwachting zal één en ander ertoe leiden dat het resultaat weer positief zal zijn. Deze zaken vallen samen met andere opontwikkelingen waarbij het één het ander zal versterken. Het is een tijd van verandering waarin we alles onder de loop nemen en we zaken kunnen herstructureren en we duurzaam de toekomst in kunnen gaan.

Organisatie bedrijfsmatig

De directeur gaat taken neerleggen die hij niet persé goed kan, die hem veel energie kosten en die soms ook niet altijd goed gingen. Omdat hij taken gaat neerleggen zal hij meer aandacht kunnen gaan geven aan zaken waar hij goed in en gemotiveerd voor is.

Nieuwe rol Directeur

- Sjaukat blijft algemeen directeur, voorzitter van het bestuur (en daarmee van het dagelijks bestuur) en visie drager. Hij blijft eindverantwoordelijk.
- Blijft dan ook mee beslissen m.b.t. grote onderwerpen die op bestuursniveau thuishoren zoals DB locaties/ structuur MGB/ hoofdactiviteiten.
- Bewaken en ontwikkelen van visie en de geestelijke dimensie
- Gesprekken met medewerkers m.b.t.: visie, enthousiasmeren, geestelijk vlot trekken, dingen in breder perspectief plaatsen, in context plaatsen van de Heer dienen, persoonlijke problemen/ obstakels/ groei etc.
- Troubleshooter, creatief meedenken en achterwacht functie wanneer er een noodgeval is
- Pionieren van nieuwe activiteiten zoals DB-en/ geografisch gebied/ doelgroep
- Sjaukat geeft maandelijks input/ coaching aan Licia en Anissa op het gebied van visie en het geestelijke.
- Sjaukat geeft op aanvraag van Anissa of Licia input op zorginhoudelijk gebied vanuit zijn ervaring en competenties.

Waar gaat Sjaukat mee stoppen:

- Verantwoordelijk zijn voor & leiding geven aan het primaire proces, zowel de dagbestedingen als de begeleiding:
- 1^e aanspreekpunt.
- Coördineren van intakes
- Noodtelefoon planning
- Indicaties bepalen/ coördineren
- Planning/ inzet/ capaciteit medewerkers in primair proces
- Onderwijs/ training/ kennisniveau m.b.t. de professie
- Huizenbestand inclusief wie gaat waar en wanneer wonen
- Wachtlijst
- Aansturing van bedrijfsmatige zaken:
- Personeel gerelateerde zaken zoals functioneringsgesprekken etc.
- Handtekeningen intern en extern directie/ management niveau
- Begrotingen/ budgetten en jaarrekeningen
- Organisatorische vraagstukken
- Externe bedrijfsmatige vertegenwoordiging op directie niveau (vastgoed/ contracten/ vergunningen/ samenwerkingen/ etc.)
- Incident meldingen opvolgen
- Cliëntenraad

Omdat Sjaukat taken gaat neerleggen moeten door anderen ook taken worden opgepakt.

Dagbesteding

Anissa is nu al coördinator van de dagbesteding, zij wordt nu teamleider dagbesteding. Hiermee wordt ze niet alleen functioneel maar ook hiërarchisch leidinggevende. Dat houdt in dat zij bijvoorbeeld de functioneringsgesprekken zal voeren.

Begeleiding

Licia is nu al voorzitter van de PB-ers vergadering, zij wordt nu teamleider begeleiding. Hiermee wordt ze niet alleen functioneel maar ook hiërarchisch leidinggevende. Dat gaat over de PB-ers en de CM-ers. Dat houdt in dat ook zij bijvoorbeeld de functioneringsgesprekken zal voeren.

Woongroep

De woongroep waar dagbesteding en begeleiding in elkaar overloopt zal een aparte plek náást Dagbesteding en begeleiding krijgen. Emily is hier nu de coordinator, ook dat zal aangepast worden naar teamleider. Hiermee is ze niet alleen functioneel maar ook hiërarchisch leidinggevende. Dat gaat over de op deze locatie functionerende PB-ers en CM-ers. Dat houdt in dat ook zij bijvoorbeeld de functioneringsgesprekken zal voeren.

Bedrijfsmatige zaken

De bedrijfsmatige zaken waar Sjoukat mee stopt gaan naar operationeel manager Kees. Kees wordt hiërarchisch (en functioneel) leidinggevende van Anissa en Licia

Het Proces

Overgang/ overdracht tijd zal het hele jaar 2024 duren. Dat betekent een tijd van verandering.

Organisatie primair proces

Persoonlijk Begeleiders (PB-ers) zijn, naast hun maatschappelijk werk gerichte taken, de coördinatie en de administratieve kant, ook veel uitvoerend bezig. En in veel situaties zijn dat werkzaamheden die ook door Contact Medewerkers (CM-ers) gedaan kunnen worden. Het salaris niveau van een PB-er ligt een stuk hoger dan die van een CM-er.

De keus is gemaakt om de organisatie rondom een casus anders vorm te gaan geven. De rol van de PB-er wordt een regievoerende waarbij deze met name in de start en afsluitings fase een intensievere rol heeft, maar heeft tijdens het verloop van de hulpverlening volgens het ondersteuningsplan geen uitvoerende maar alleen een coördinerende en monitorende rol.

In deze nieuwe opzet zijn er minder PB-ers en meer CM-ers nodig. De PB-er zal Regievoerder (RV-er) worden en de CM-er zal worden gedifferentieerd naar 2 of 3 verschillende rollen. Deze verandering zal worden doorgevoerd.

De Regievoerder zal per definitie een relevantie HBO opleiding hebben, de CM-er heeft maximaal een MBO4 opleiding nodig.

De stip op de horizon is dat er 3 of 4 RV-ers zijn waarbij het uitvoerend werk allee nog door CM-ers wordt gedaan.

Dit zal in 2024 en 2025 worden gerealiseerd.

De PB-ers die kiezen voor de uitvoerende kant van het werk, en daarmee een CM-er worden, zullen uiteindelijk teruggaan in salaris. Dit zal via de weg van de geleidelijkheid worden ingezet en per individuele medewerker apart worden besproken.

De gesprekken zullen in 2024 en 2025 worden gehouden, het volledig geoperationaliseerd zijn waarbij de salarissen ook echt passend zijn bij het werk, zal zeker nog tot en met 2028 duren.

Opleidingseisen

Per 1 januari 2024 stel het CZW opleidingseisen aan medewerkers voor het leveren van zorg binnen het beschermd wonen (BW). Daar waar eerder ervaring afdoende was, moet nu worden aangetoond dat een medewerker afdoende geschoold is ongeacht de ervaring. MGB

vindt dit een kortzichtige werkwijze en kan ook niet direct de niet juist geschoolde medewerkers zich laten scholen of vervangen door andere medewerkers. Daarnaast is het voor de client erg belangrijk dat vertrouwde gezichten juist blijven. MGB kiest ervoor om in casussen waar de setting veranderd, dan gelijk juist geschoolde medewerkers in te zetten daar waar mogelijk. En ook wanneer nieuwe medewerkers worden aangetrokken zal hier rekening mee worden gehouden. Zo is de stip op de horizon gezet en zal MGB in de toekomst voldoen aan de opleidingseisen. Het volledig bereiken van deze stip zal zeker nog tot en met 2028 duren.

MGB als verhuurder

Om clienten zorg te kunnen bieden, verhuurt MGB wooneenheden gekoppeld aan de zorg waarvan een aantal in eigendom is en een aantal wooneenheden die worden gehuurd van derden. Gezien de doelgroep kost dit veel geld.

Met de inwerking getreden wet betaalbare huur, kan er mogelijk geen opslag op de huur worden toegepast om de kosten van overhead en het opknappen van een woning na vertrek van de huurder af te dekken.

Met name voor WMO clienten is dit problematisch geworden:

- In het verleden zorgde het beschikbaar hebben van wooneenheden ervoor dat clienten met een WMO Vlissingen indicatie juist vanwege de woning in zorg kwamen. Dit had dus meerwaarde maar gebeurt nu nog nauwelijks.
- Daarnaast is het budget met name van WMO Vlissingen clienten dermate verlaagd dat ook hier geen ruimte meer zit om de kosten van MGB als verhuurder op te vangen.

De keuze is gemaakt om geen woningen meer te verhuren aan nieuwe WMO Vlissingen clienten, uiteraard uitzonderingen daargelaten. Dit geldt het sterkst voor de geclusterde woonvormen in de Badhuisstraat 62 en 66 en in de woongroep Nieuwstraat. Op deze locaties zou een wonende WMO client namelijk een plek voor een WLZ of een BW client kunnen bezetten.

Dit zal in 2024 zijn geoperationaliseerd.

Ondertekening:

Voorzitter / Directeur
S.J. van der Mull

Secretaris / Operationeel manager
C.L. Verkerke

