



Jaarplan 2022

Inhoud

1. Inleiding	3
2. Strategische doelen 2021-2024 en evaluatie 2021	
2.1 strategie en organisatie	4
2.2 financiën	6
2.3 personeelsbeleid	7
2.4 primair proces	8
2.5 externe propositie en netwerk	9
3. Jaardoelen 2022	
3.1 strategie en organisatie	11
3.2 financiën	12
3.3 personeelsbeleid	13
3.4 primair proces	14
3.5 externe propositie en netwerk	14
4. Overzicht Jaardoelen en acties 2022	15

Bijlage: Begroting 2022 Stichting Het Werk

1. Inleiding

Dit Jaarplan 2022 is onderdeel van het ISO-kwaliteitsmanagementsysteem van Stichting Het Werkt. Hiertoe behoren ook de kwartaalevaluaties, het strategisch plan en het jaarverslag.

Het jaarplan komt tot stand op basis van informatie uit twee onderdelen van dit kwaliteitssysteem:

- Het strategisch plan, dat tot doel heeft de koers van de organisatie voor een langere periode te bepalen. In het strategisch plan worden diverse risico-, SWOT- en marktanalyses uitgevoerd en op basis daarvan per organisatieonderdeel de belangrijkste lange termijndoelstellingen uitgewerkt. Dit document wordt eenmaal per vier jaar opnieuw vastgesteld.
- De kwartaalevaluaties van het lopende jaar, waarin per periode zowel de belangrijkste recente ontwikkelingen in de bedrijfsvoering en externe omgeving worden geanalyseerd als de voortgang inzake de doelen uit het actuele jaarplan.

In het jaarplan worden de doelen voor het aankomende jaar zo SMART mogelijk opgesteld. Een en ander wordt ook uitgewerkt in een financiële begroting.

De opbouw van dit document is eenvoudig. In hoofdstuk 2 worden per beleidsterrein de strategische doelen uit het Strategisch Plan 2021-2024 en de belangrijkste informatie uit de kwartaalevaluaties 2021 naast elkaar gelegd. Op basis van de inzichten die dit oplevert worden in hoofdstuk 3 de jaardoelen voor 2022 vastgesteld. Alle doelstellingen en acties zijn in hoofdstuk 4 in een tabel geplaatst. In bijlage 1 is de begroting voor 2022 te vinden.

2. Strategische doelen 2021-2024 en evaluatie 2021

2.1 Strategie en organisatie

In het SMP 2021-2024 zijn voor het beleidsterrein Strategie en Organisatie de volgende strategische doelen beschreven, met bijbehorende subdoelstellingen:

Strategisch doel	<i>De veranderingen in het sociaal domein in de periode 2021-2024 zijn geïmplementeerd in het strategisch beleid en de inrichting van de organisatie, op een wijze die aansluit bij de missie, visie en kernwaarden. Het beleid anticipeert flexibel op de veranderingen in de periode daarna.</i>
Doelstellingen	<ol style="list-style-type: none">1 Potentiële nieuwe producten worden beoordeeld op hun haalbaarheid en indien zinvol voor de organisatie en doelgroep opgestart.2 De huisvesting van en doorstroommogelijkheden vanuit beschermd wonen sluiten aan bij de wensen en zorgvragen van de doelgroep.3 Er is een goed functionerend en door het team gedragen duurzaamheidsbeleid.4 Het aantal trajecten ambulante begeleiding is in 2024 met 50% gegroeid t.o.v. 2020.5 In 2024 is er intensieve samenwerking tussen de zelfstandige stichting GroeiTuin013 en Het Werkt die duidelijke meerwaarde levert voor beide organisaties.

Analyse van de belangrijkste interne en externe ontwikkelingen en van de voortgang Jaardoelen 2021, zoals geconstateerd in de kwartaalevaluaties, levert deze aanvullende informatie:

- Er zijn grote veranderingen op komst binnen de Wmo regio Hart van Brabant: vanaf 1-7-2022 zal de regio voor zowel individuele begeleiding als beschermd wonen nog maar met één contractpartner afspraken maken. De verwachting is dat deze contractpartner een samenwerkingsverband zal zijn van grote en kleinere zorgorganisaties. SHW is in gesprek met een aantal grotere zorgorganisaties in de regio en de inschatting is dat er goede kansen zijn om deel uit te maken van de uiteindelijke contractorganisatie;
- In het kader van de aanbesteding Wmo begeleiding 2022 e.v. zullen er brede wijkteams ingericht worden. Dit zijn multidisciplinaire teams, samengesteld uit medewerkers van de diverse moederorganisaties. Individuele 1-op-1 begeleiding zal fors worden beperkt. Zoals het er nu naar uitziet komt doelstelling 4 van het meerjarenplan daarmee te vervallen;

- De looptijd van de nieuwe aanbesteding is 2 x 4 jaar. Als het lukt om deel uit te maken van de contractorganisatie, betekent dit duidelijkheid voor langere tijd. Implementatie van werkwijzen om uitvoering te geven aan de aanbestedingseisen zal in volgende jaren wel veel aandacht vergen;
- De contacten met de opdrachtgever en de bijbehorende administratieve processen komen geheel bij de penvoerder van het samenwerkingsverband te liggen. Binnen het samenwerkingsverband moeten echter onderlinge verrekeningen, controles en gegevensuitwisseling plaatsvinden. Wat e.e.a. betekent voor onze eigen administratieve processen en systemen is nog volstrekt onduidelijk;
- Medio 2022 is het mogelijk om in te schrijven op de aanbesteding Forensische zorg 2023. Het is echter de vraag of dit zinvol is. Potentiële partners in het beoogde consortium leveren al forensische zorg en het is uitdrukkelijk de bedoeling dat partners elkaar aanvullen en niet beconcurreren door vergelijkbare diensten te leveren. Bovendien zou het leveren van forensische zorg de organisatie maar heel beperkt onafhankelijk maken van Wmo-financiering terwijl het een gedegen voorbereiding en scholing van medewerkers vraagt. Het lijkt zinvoller om de beschikbare tijd en middelen in te zetten t.b.v. een zo constructief mogelijke toekomstige rol binnen het consortium;
- Het verandertraject met het MT heeft geleid tot meer duidelijkheid aangaande de taak- en rolverdeling, zowel binnen het MT zelf als richting medewerkers. Het is belangrijk dat met het aanstaande vertrek van een van de managers (pensionering) en de openstaande vacature voor gedragsdeskundige de taken goed worden herverdeeld. Dit zal worden meegenomen in het HR actieplan voor 2022;
- Er is overleg gaande met WonenBurg over een groepswoning met 10 eenheden voor beschermd wonen met slaapwacht. De verwachting is dat dit medio 2022 operationeel wordt;
- Er wordt momenteel ingezet op deelname aan twee verschillende samenwerkingsverbanden (van een woningcorporatie en enkele zorginstellingen) in het kader van gemengd wonen-projecten. Mogelijk komen daardoor in 2023 ongeveer 20-30 zelfstandige eenheden ter beschikking van cliënten van Stichting Het Werkt;
- Gezien de eisen die de komende jaren aan Wmo-zorg worden gesteld, is het belangrijk om de vijfde kernwaarde van SHW (*we verbinden en we dragen bij aan een inclusieve manier van samenleven*) meer expliciet te maken in onze dienstverlening.
- Een aanbod van Skaeve huse/ prikkelarm wonen zou goed passen bij onze missie/ visie en een compleet groeimodel opleveren voor kwetsbare medemensen.

- Duurzaamheidsbeleid wordt steeds urgenter, ook gezien de recente stijging van de energieprijzen. Mochten de gemengd wonen-projecten doorgaan, dan is het een optie om enkele oudere, slecht geïsoleerde panden af te stoten;
- GroeiTuin013 is inmiddels een zelfstandige stichting. De verbinding met Stichting Het Werkt is geborgd in de statuten en d.m.v. het aanvragen van erkenning van fiscale eenheid/ personele unie bij de belastingdienst. Voor GroeiTuin013 zal een apart jaarplan 2022 met eigen begroting worden opgesteld.

2.2. Financiën

In het SMP 2021-2024 is voor het beleidsterrein Financiën het volgende strategisch doel vastgesteld, met bijbehorende subdoelstellingen:

Strategisch doel	<i>De liquiditeit van Stichting Het Werkt is zodanig ruim dat deze voldoende mogelijkheden biedt om nieuwe strategische initiatieven te ontwikkelen.</i>
Doelstellingen	<p>6 Andere financieringsstromen voor beschermd wonen dan de Wmo en Jeugdwet zijn onderzocht en indien passend opgenomen in het zorgaanbod.</p> <p>7 De financiële/personele ondersteuning van GroeiTuin013 door Stichting Het Werkt is in 2024 afgebouwd naar nul.</p> <p>8 Het aantal en soort eenheden beschermd wonen wordt uitgebreid, waarbij er steeds een afweging is tussen de extra omzet en meerkosten.</p>

Analyse van de belangrijkste interne en externe ontwikkelingen en van de voortgang Jaardoelen 2021, zoals geconstateerd in de kwartaalevaluaties, levert deze aanvullende informatie:

- De komende aanbesteding is deels een alles of niets operatie: voor organisaties die niet kunnen aansluiten bij de contractpartner en die geen contract als onderaannemer gegund krijgen, resteren er weinig perspectieven;
- Er is vanaf 1-7-2022 sprake van lumpsumfinanciering zonder indicaties voor zowel ambulante begeleiding als beschermd wonen. Wat dit betekent voor de (gedifferentieerde?) financiering van trajecten is nog volstrekt onduidelijk;
- De tarieven voor Wmo beschermd wonen voor 2022 zijn bekend en met 1,50% geïndexeerd t.o.v. 2021. Ook in 2023 zijn er nog geen grote bezuinigingen op het lumpsumbedrag voor beschermd wonen te verwachten. Onduidelijk is wel wat de kosten zullen zijn van het opzetten van een projectbureau bij de contractpartner en het implementeren van geheel nieuwe administratieve processen;
- Na de bezuinigingsronde die in 2021 bij Wmo begeleiding is doorgevoerd, lijken beschikkingen niet meer verder te worden afgeschaald;

- Uitbreiding met een derde groepswoning met slaapwacht (10 eenheden) zou de omzet met ongeveer 600k vergroten. Conform begroting levert dit een beperkte marge op. Tien eenheden is niet veel om een slaapwacht te financieren, anderzijds is er maar beperkt extra overhead voor nodig omdat kan worden aangesloten bij vastgestelde processen in de organisatie. Deelname aan één of twee gemend wonen-projecten zou nog eens 125-300k extra omzet betekenen.;
- Over de eerste negen maanden van 2021 bedroeg de kamerbezetting gemiddeld 97,0%. De verwachting is dat bij een uitbreiding met tien kamers voor beschermd wonen de bezetting vergelijkbaar hoog zal blijven;
- De tarieven voor forensische zorg zijn maar marginaal hoger dan voor Wmo-zorg, terwijl forensische cliënten vaak meer begeleiding/ bezetting vergen;
- Wanneer medewerkers van het ambulante team door deelname aan het beoogde samenwerkingsverband tegen kostprijs kunnen worden ingezet in de brede wijkteams, lost het huidige financiële tekort op de ambulante begeleiding zich vanzelf op.

2.3 Personeelsbeleid

In het SMP 2021-2024 zijn voor het beleidsterrein Personeelsbeleid de volgende strategische doelen vastgesteld, met bijbehorende subdoelstellingen:

Strategisch doel	<i>Er is een integraal en ontwikkelingsgericht personeelsbeleid</i>
Doelstellingen	<p>9 Er is een duidelijk functiehuis dat recht doet aan de taken en verantwoordelijkheden van de verschillende functies binnen de organisatie.</p> <p>10 Er is overkoepelend beleid gericht op duurzame inzetbaarheid.</p> <p>11 Er is een scholingsplan dat doorlopend recht doet aan externe ontwikkelingen in de sector, kernwaarden, hulpvragen van de doelgroep en de persoonlijke en professionele ontwikkeling van medewerkers.</p>

Analyse van de belangrijkste interne en externe ontwikkelingen en van de voortgang Jaardoelen 2021, zoals geconstateerd in de kwartaalevaluaties, levert deze aanvullende informatie:

- Er is inmiddels een concept gereed van een strategisch, integraal personeelsbeleid. De externe HR-bedrijfsadviseur geeft aan dat de aanwezige beleidsstukken een goede basis vormen en dat de input vanuit diverse geledingen van de organisatie (MT, OR) consistent en eenduidig is;
- Uit het MTO blijkt dat medewerkers over het algemeen tevreden zijn over de organisatie, maar dat een aantal medewerkers zich oriënteert op ander werk vanwege het ontbreken van doorgroeimogelijkheden;

- Uit de relatief lage verloop- en verzuimcijfers valt op te maken dat medewerkers de organisatie over het algemeen waarderen als werkgever;
- De ingezette koers waarbij door een grotere formatie minder gebruik gemaakt hoeft te worden van uitzendkrachten, biedt meer rust. Wel vraagt dit veel flexibiliteit van medewerkers. Hier zal in het HR plan 2022 in vervolg op de HR strategie rekening mee gehouden worden;
- Door de beperkingen vanwege corona en door de focus op het verandertraject met het MT konden zowel interne als externe bijscholingen in de eerste helft van het jaar niet volgens planning worden uitgevoerd. Er is in het vierde kwartaal wel alternatieve scholing (*coaching on the job*) en agressietraining ingezet op een van de hoofdlocaties.
- Het scholingsplan 2022 moet goed worden ingebed in het integrale personeelsbeleid dat nu opgezet wordt en daarnaast is het wenselijk om scholing niet meer integraal voor de hele organisatie aan te bieden, maar meer gericht op de diverse teams. Het risico bestaat anders dat er te veel wensen zijn om e.e.a. goed te implementeren;
- Gezien de ontwikkelingen richting gemengd wonen en extramuraliseren is het noodzakelijk om expertise t.a.v. community building en maatschappelijke participatie te versterken;
- In het kader van de aanbesteding en samenwerking is het goed om te onderzoeken in hoeverre er gebruik gemaakt kan worden van scholingsmogelijkheden en specialisaties van andere organisaties;
- Door corona zijn er maar weinig mogelijkheden geweest om als organisatie samen te komen. Het is echter onduidelijk in hoeverre dit de ontwikkeling, de saamhorigheid en de waardering van het team beperkt.

2.4 Primair proces

In het SMP 2021-2024 zijn voor het beleidsterrein Primair proces de volgende strategische doelen vastgesteld, met bijbehorende subdoelstellingen:

Strategisch doel	<i>Het primair proces is effectief en passend bij de hulpvraag en specifieke situatie van cliënten.</i>
Doelstellingen	<p>12 Er wordt gebruikt gemaakt van een breed scala aan expertises en geïmplementeerde methodes die aansluiten bij de missie, visie en kernwaarden van Stichting Het Werkt.</p> <p>13 Er wordt doel- en resultaatgericht gewerkt en resultaten worden gemonitord</p>

Analyse van de belangrijkste interne en externe ontwikkelingen en van de voortgang Jaardoelen 2021, zoals geconstateerd in de kwartaalevaluaties, levert deze aanvullende informatie:

- De complexe problematiek i.c.m. een uitdagende setting (groepswoningen jongvolwassenen) vergt nogal wat van medewerkers. Soms is er sprake van handelingsverlegenheid. Het invullen van vacatures met ervaren medewerkers blijkt bovendien lastig;
- De implementatie van clientadministratiesysteem Carefriend heeft lang geduurd, m.n. door trage processen bij de softwareleverancier. Wel draagt het bij aan meer methodisch werken en eveneens aan de clientbetrokkenheid;
- Desondanks blijft methodisch werken een aandachtspunt. Om kennis en vaardigheden rondom complexe problematiek te versterken en methodisch werken te bevorderen is *coaching on the job* ingezet via Centrum 2020;
- Invullen van de ZRM gebeurt gestructureerd, alle nieuwe cliënten hebben een goed ingevulde ZRM;
- Bij de aanbesteding voor 2022 e.v. zal sterk gestuurd worden op normaliseren, maatschappelijke participatie en versterken van maatschappelijke steunsystemen;
- Vanuit Stichting Het Werkt zelf komt daar de ambitie bij om kennis van Green Mental Health (GMH) en de ervaringen met sociale inclusie bij GroeiTuin013 in het primair proces te versterken en implementeren;
- De verwachting is dat de impact van het scholingsplan pas over 1 à 2 jaar echt duidelijk wordt.

2.5 Externe propositie en netwerk

In het SMP 2021-2024 zijn voor het beleidsterrein Externe Propositie en Netwerk de volgende strategische doelen vastgesteld, met bijbehorende subdoelstellingen:

Strategisch doel	<i>Stichting Het Werkt is een gerenommeerde organisatie in het sociaal domein.</i>
Doelstellingen	<p>14 Stichting Het Werkt communiceert haar maatschappelijke missie en de kwaliteit van haar dienstverlening helder, inspirerend en professioneel.</p> <p>15 Er is vanuit alle organisatorische lagen van Stichting Het Werkt goede samenwerking met ketenpartners, opdrachtgevers en andere maatschappelijke organisaties.</p>

Analyse van de belangrijkste interne en externe ontwikkelingen en van de voortgang Jaardoelen 2021, zoals geconstateerd in de kwartaalevaluaties, levert deze aanvullende informatie:

- Het sociaal inclusieve concept van StadsTuinderij Piushaven/ GroeiTuin013 sluit nauw aan bij de door de regio gewenste ontwikkelingen in het sociaal domein. Het is benoemd als USP door andere zorgorganisaties. Het is zeer belangrijk dat GroeiTuin013 blijvend als project van Stichting Het Werkt wordt gezien en niet als een losgemaakte, zelfstandige entiteit;
- In het kader van gewenste toekomstige samenwerking is er zowel op bestuurlijk als op inhoudelijk niveau intensief overleg met belangrijke zorgorganisaties in de regio;
- Werknemers worden in het op te zetten HR-beleid beschouwd als de ultieme ambassadeurs;
- Gezien het beperkte aantal sollicitaties bij vacatures is het belangrijk dat het nieuwe HR-beleid uitgewerkt wordt in een communicatiestrategie richting potentiële werknemers;
- Een informatief filmpje over de dienstverlening zal waarschijnlijk in het vierde kwartaal van 2021 op de website geplaatst worden; Het is echter waarschijnlijk dat na de aanbestedingsprocedure nieuwe/ aanvullende informatie gewenst is.

3. Jaardoelen 2022

Met behulp van de inzichten uit het vorige hoofdstuk worden hier per beleidsterrein de volgende vragen beantwoord:

- Welke urgente problemen zijn er eind 2022 opgelost?
- Welke verbeteringen en veranderingen zijn er in het kader van de strategische meerjarendoelen gerealiseerd?

Het is niet zinvol als de lijst met ambities te groot is en doorlopende deadlines stress en demotivatie teweegbrengen. Daarom zal in dit jaarplan worden gefocust op de belangrijkste doelen en bijbehorende acties. Gezien alle grote ontwikkelingen wordt 2022 een intensief en belangrijk jaar voor Stichting Het werkt.

3.1 Strategie en organisatie

Op basis van de informatie uit paragraaf 2.1 zijn m.b.t. het beleidsonderdeel Strategie en Organisatie de volgende jaardoelen voor 2022 en bijbehorende acties vastgesteld:

- **Jaardoel 1:** Stichting Het Werkt maakt deel uit van de contractorganisatie voor zowel Wmo begeleiding als beschermd wonen;
Actie: Proactief, constructief en betrouwbaar taken uitvoeren die voortvloeien uit de diverse bestuurlijke en inhoudelijke overleggen;
- **Jaardoel 2:** Stichting Het Werkt is betrokken bij planontwikkeling voor prikkelarm wonen;
Actie: Proactief, constructief en betrouwbaar overleggen met ketenpartners en woningcorporaties over de voorwaarden en mogelijkheden;
- **Jaardoel 3:** Er is een derde groepswoning met 10 kamers en slaapwachtfunctie ingericht en in gebruik genomen;
Actie: Realistische afspraken maken met WonenBreborg t.a.v. afwerkingsniveau, huurprijs, huurtermijn en buitenterrein;
Actie: Team t.b.v. de nieuwe locatie samenstellen en aanvullende werkzaamheden uitvoeren t.b.v. ingebruikname locatie;
- **Jaardoel 4:** De taakverdeling in het MT is duidelijk en adequaat;
Actie: Aansluitend bij interne en externe ontwikkelingen de taken binnen het MT verder uitwerken tot een (voorlopig) definitieve structuur;
- **Jaardoel 5:** De systemen van de eigen organisatie zijn afgestemd op de administratieve inrichting van de contractpartner;
Actie: Analyse opstellen welke aanpassingen in het administratieve proces nodig zijn en deze implementeren;

- **Jaardoel 6:** Het energieverbruik (m3 gas en kWh elektriciteit) is vanaf juli 2022 per woning gemiddeld 15% lager dan in vergelijkbare maanden in 2021;
Actie: Inventariseren van eenvoudige besparingsmaatregelen in alle panden en deze doorvoeren;
- **Jaardoel 7:** Er is een realistisch plan van aanpak om te komen tot een sluitende meerjarige exploitatiebegroting voor GroeiTuin013 vanaf januari 2024;
Actie: Met MOM-partners/ partijen in de Wmo-contractororganisatie afspraken maken over gezamenlijke lumpsum financiering;
- **Jaardoel 8:** Er is een realistisch plan van aanpak om uiterlijk in de eerste helft van 2024 te starten met de realisatie van het centrale paviljoen bij GroeiTuin013;
Actie: Met samenwerkingspartners van Stichting Het Werkt vaststellen afspraken maken over het delen/ beperken van de kosten van realisatie van het gebouw.

3.2 Financiën

Op basis van de informatie uit paragraaf 2.2 zijn m.b.t. het beleidsonderdeel Financiën de volgende jaardoelen voor 2022 en bijbehorende acties vastgesteld:

- **Jaardoel 9:** De dienstverlening van Stichting Het Werkt (zowel BW als ambulante) wordt bekostigd uit de lumpsum financiering van de contractpartner Wmo;
Actie: Realistische afspraken maken met contractpartners en gemeente over verdeling van de budgetten;
- **Jaardoel 10:** Het huidige ambulante team functioneert kostenneutraal door deelname aan brede wijkteams en/of gemengd wonen-projecten;
Actie: Zie jaardoelen 1 en 2;
- **Jaardoel 11:** De bijdrage van Stichting Het Werkt aan GroeiTuin013 bedraagt in 2022 maximaal 60k;
Actie: Stichting Het Werkt maakt met MOM-partners en/of contractororganisatie Wmo afspraken over doorverwijzing cliënten dagbesteding/ Menss naar de tuin.

Bij het opstellen van de begroting 2022 is uitgegaan van de gegevens over de eerste negen maanden van 2021 en zijn de volgende gegevens/ aannames gebruikt:

- Bij de invoering van de lumpsum financiering geldt in het eerste jaar: eenzelfde clientpopulatie = vergelijkbaar macrobudget;
- De tarieven voor de huidige indicaties beschermd wonen en ambulante begeleiding worden per 1 januari 2022 geïndexeerd met respectievelijk 1,50% en 1,13%;

- Hoewel de nieuwe aanbesteding met lumpsumfinanciering ingaat per 1 juli 2022 en de financieringsstroom anders zal verlopen, zijn de consequenties voor de omzet voor 2022 beperkt.
- Stichting Het Werkt beschikt per 1 juli 2022 over tien extra eenheden voor beschermd wonen. Hierbij wordt uitgegaan van een bezetting met twee OW1-, vier OW2- en vier BW-indicaties.
- De gemiddelde kamerbezetting in 2022 is vergelijkbaar met die in de eerste negen maanden van 2021 (97,0 %);
- De maandomzet ambulante trajecten is in 2022 vergelijkbaar met het maandelijks gemiddelde over de tweede helft 2021;
- De personeelslasten nemen per 1 januari 2022 toe met 2,25 % in verband met de jaarlijkse periodiekverhoging.
- Vanuit de nieuwe cao komt daar naar verwachting nog een verhoging bovenop van 3,50% per 1 januari 2022.
- De bijdrage van Stichting Het Werkt aan GroeiTuin013 is in de begroting opgenomen als periodieke post.

3.3 Personeelsbeleid

Op basis van de informatie uit paragraaf 2.3 zijn m.b.t. het beleidsonderdeel Personeelsbeleid de volgende jaardoelen voor 2022 en bijbehorende acties vastgesteld:

- **Jaardoel 12:** Er is een integraal HR-beleid geïmplementeerd;
 - Actie: Het strategisch HR-beleidsplan op alle onderdelen concreet uitwerken;
 - Actie: Het uitgewerkte HR-beleid toelichten aan alle medewerkers;
 - Actie: Tijd, kennis en middelen vrijmaken binnen het MT voor een goede uitvoering van het HR-beleid;
- **Jaardoel 13:** Medewerkers scholen actief bij om vaardigheden te verwerven/ versterken die bijdragen aan de gewenste transitie in het sociaal domein;
 - Actie: Overzicht opstellen van scholingsmogelijkheden t.a.v. verzwaarde problematiek doelgroep, outreachend werken, community building, versterken sociaal netwerk/ Familiezorg, e-health en maatschappelijke participatie;
 - Actie: In ontwikkelgesprekken vaststellen op welke wijze individuele medewerkers zich willen bekwamen in de hierboven genoemde vaardigheden.

3.4 Primair proces

Op basis van de informatie uit paragraaf 2.4 zijn m.b.t. het beleidsonderdeel Primair Proces de volgende jaardoelen voor 2022 en bijbehorende acties vastgesteld:

- **Jaardoel 14:** De teams voor beschermd wonen zijn handelingsbekwaam;
Actie: Analyse met plan van aanpak opstellen hoe handelingsbekwaamheid het beste op de werkvloer kan worden geborgd;
Actie: PvA implementeren;
- **Jaardoel 15:** Evie wordt door 20% van de cliënten gebruikt;
Actie: Vaststellen in welke trajecten Evie meeste meerwaarde heeft en invoeren;
- **Jaardoel 16:** Stichting Het Werkt zet de kennis en ervaringen bij GroeiTuin013 m.b.t. Green Mental Health in op de woonlocaties en in individuele trajecten;
Actie: De gedragsdeskundigen inventariseren samen met de teams BW/ Ambulant en GT013 op welke wijze GMH praktisch vorm kan krijgen in de dienstverlening van Stichting Het Werkt.

3.5 Externe Propositie en Netwerk

Op basis van de informatie uit paragraaf 2.5 zijn m.b.t. het beleidsonderdeel Externe Propositie en Netwerk de volgende jaardoelen voor 2022 en bijbehorende acties vastgesteld:

- **Jaardoel 17:** Werknemers beschouwen zichzelf als gedreven en capabele ambassadeurs van Stichting Het Werkt;
Actie: Interne evaluatie uitzetten om te onderzoeken of dit onderdeel van het HR beleidsplan goed vorm krijgt;
- **Jaardoel 18:** Stichting Het Werkt is bij cliënten, samenwerkingspartners en opdrachtgevers bekend als een ontwikkelingsgerichte en waarde-gedreven organisatie;
Actie: In alle communicatiemiddelen is de focus gelegd op de ontwikkelingsgerichte en waarde-gedreven aspecten van de organisatie.

4. Overzicht Jaardoelen en acties 2022

In tabel 1 hieronder staan per beleidsterrein de jaardoelen en daarbij behorende acties vermeld, inclusief de eindverantwoordelijke(-n) en de afrondingstermijn.

Tabel 1. Jaardoelen 2022

Strategie & Organisatie				
Strategisch doel 2020-2024	De veranderingen in het sociaal domein in de periode 2021-2024 zijn geïmplementeerd in het strategisch beleid en de inrichting van de organisatie, op een wijze die aansluit bij de missie, visie en kernwaarden. Het beleid anticipeert flexibel op de veranderingen in de periode daarna.			
Doelstellingen 2020-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Potentiële nieuwe producten worden beoordeeld op hun haalbaarheid en indien zinvol voor de organisatie en doelgroep opgestart. • De huisvesting van en doorstroommogelijkheden vanuit beschermd wonen sluiten aan bij de wensen en zorgvragen van de doelgroep. • Er is een goed functionerend en door het team gedragen duurzaamheidsbeleid. • Het aantal trajecten ambulante begeleiding is in 2024 met 50% gegroeid t.o.v. 2020. • In 2024 is er intensieve samenwerking tussen de zelfstandige stichting GroeiTuin013 en Het Werkt die duidelijke meerwaarde levert voor beide organisaties. 			
Jaardoelen S&O 2022	Actie	Wie	Planning	Status actie
1. Stichting Het Werkt maakt deel uit van de contractorganisatie voor zowel Wmo begeleiding als beschermd wonen	Proactief, constructief en betrouwbaar taken uitvoeren die voortvloeien uit de diverse bestuurlijke en inhoudelijke overleggen	Mnt.	Q2	
2. Stichting Het Werkt is betrokken bij planontwikkeling voor prikkelarm wonen	Proactief, constructief en betrouwbaar overleggen met ketenpartners en woningcorporaties over de voorwaarden en mogelijkheden;	Mnt.	Q4	
3. Er is een derde groepswoning met 10 kamers en slaapwachtfunctie ingericht en in gebruik genomen;	Realistische afspraken maken met WonenBreborg t.a.v. afwerkingsniveau, huurprijs, huurtermijn en buitenterrein;	Dir.	Q1	
	Team t.b.v. de nieuwe locatie samenstellen en aanvullende werkzaamheden uitvoeren t.b.v. ingebruikname locatie	Mnt.	Q2	

4. De taakverdeling in het MT is duidelijk en adequaat	Aansluitend bij interne en externe ontwikkelingen de taken binnen het MT verder uitwerken tot een (voorlopig) definitieve structuur	Mnt.	Q1	
5. De systemen van de eigen organisatie zijn afgestemd op de administratieve inrichting van de contractpartner	Analyse opstellen welke aanpassingen in het administratieve proces nodig zijn en deze implementeren	Mnt.	Q3	
6. Het energieverbruik (m3 gas en kWh elektriciteit) is vanaf juli 2022 per woning gemiddeld 15% lager dan in vergelijkbare maanden in 2021.	Inventariseren van eenvoudige besparingsmaatregelen in alle panden en deze doorvoeren	Mnt.	Q4	
7. Er is een realistisch plan van aanpak om te komen tot een sluitende meerjarige exploitatiebegroting voor GroeiTuin013 vanaf januari 2024	Met MOM-partners/ partijen in de Wmo-contractorganisatie afspraken maken over gezamenlijke lumpsum financiering	Dir.	Q4	
8. Er is een realistisch plan van aanpak om uiterlijk in de eerste helft van 2024 te starten met de realisatie van het centrale paviljoen bij GroeiTuin013	Met samenwerkingspartners van Stichting Het Werkt vaststellen afspraken maken over het delen/ beperken van de kosten van realisatie van het gebouw	Dir.	Q4	
Financiën				
Strategisch doel 2020-2024	De liquiditeit van Stichting Het Werkt is zodanig ruim dat deze voldoende mogelijkheden biedt om nieuwe strategische initiatieven te ontwikkelen.			
Doelstellingen 2020-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Andere financieringsstromen voor beschermd wonen dan de Wmo en Jeugdwet zijn onderzocht en indien passend opgenomen in het zorgaanbod. • De financiële/personele ondersteuning van GroeiTuin013 door Stichting Het Werkt is in 2024 afgebouwd naar nul. • Het aantal en soort eenheden beschermd wonen wordt uitgebreid, waarbij er steeds een afweging is tussen de extra omzet en meerkosten. 			
Jaardoelen Financiën 2022	Actie	Wie	Planning	Status actie
9. De dienstverlening van Stichting Het Werkt (zowel BW als ambulante) wordt bekostigd uit de lumpsum financiering van de contractpartner Wmo	Realistische afspraken maken met contractpartners en gemeente over verdeling van de budgetten	Dir.	Q2	

10. Het huidige ambulante team functioneert kostenneutraal door deelname aan brede wijkteams en/of gemengd wonen-projecten	Zie jaardoelen 1 en 2.	Mnt.	Q4	
11. De bijdrage van Stichting Het Werkt aan GroeiTuin013 bedraagt in 2022 maximaal 50k.	Stichting Het Werkt maakt met MOM-partners en/of contractorganisatie Wmo afspraken over doorverwijzing cliënten dagbesteding/ Menss naar de tuin	Dir	Q4	
Personeelsbeleid				
Strategisch doel 2020-2024	Er is een integraal en ontwikkelingsgericht personeelsbeleid.			
Doelstellingen 2020-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een duidelijk functiehuis dat recht doet aan de taken en verantwoordelijkheden van de verschillende functies binnen de organisatie. • Er is overkoepelend beleid gericht op duurzame inzetbaarheid. • Er is een scholingsplan dat doorlopend recht doet aan externe ontwikkelingen in de sector, kernwaarden, hulpvragen van de doelgroep en de persoonlijke en professionele ontwikkeling van medewerkers. 			
Jaardoelen Personeelsbeleid 2022	Actie	Wie	Planning	Status actie
12. Er is een integraal HR-beleid geïmplementeerd	Het strategisch HR-beleidsplan op alle onderdelen concreet uitwerken	Dir/ Mnt	Q2	
	Het uitgewerkte HR-beleid toelichten aan alle medewerkers	Dir/ Mnt	Q3	
	Tijd, kennis en middelen vrijmaken binnen het MT voor een goede uitvoering van het HR-beleid	Dir/ Mnt	Q3	
13. Medewerkers scholen actief bij om vaardigheden te verwerven/ versterken die bijdragen aan de gewenste transitie in het sociaal domein	Overzicht opstellen van scholingsmogelijkheden t.a.v. verzwaarde problematiek doelgroep, outreachend werken, community building, versterken sociaal netwerk/ Familiezorg, e-health en maatschappelijke participatie	GD	Q1	
	In ontwikkelgesprekken vaststellen op welke wijze individuele medewerkers zich willen bekwamen in de hierboven genoemde vaardigheden	GD	Q4	
Primair Proces				
Strategisch doel 2020-2024	Het primair proces is effectief en passend bij de hulpvraag en specifieke situatie van cliënten.			
Doelstellingen 2020-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt gebruikt gemaakt van een breed scala aan expertises en geïmplementeerde methodes die aansluiten bij de missie, visie en kernwaarden van Stichting Het Werkt. • Er wordt doel- en resultaatgericht gewerkt en resultaten worden gemonitord. 			

Jaardoelen Primair Proces 2022	Actie	Wie	Planning	Status actie
14. De teams voor beschermd wonen zijn handelingsbekwaam	Analyse incl. plan van aanpak opstellen hoe handelingsbekwaamheid het beste op de werkvloer kan worden geborgd	Mnt./ GD	Q2	
	PvA implementeren	Mnt./ GD	Q4	
15. Evie wordt door 20% van de cliënten gebruikt	Vaststellen in welke trajecten Evie meeste meerwaarde heeft en invoeren	GD	Q2	
16. Stichting Het Werkt zet de kennis en ervaringen bij GroeiTuin013 m.b.t. GMH in op de woonlocaties en in individuele trajecten	De gedragsdeskundigen inventariseren samen met de teams BW/ Ambulant en GT013 op welke wijze GMH praktisch vorm kan krijgen in de dienstverlening van Stichting Het Werkt	GD	Q4	
Externe propositie en netwerk				
Strategisch doel 2020-2024	Stichting Het Werkt is een gerenommeerde organisatie in het sociaal domein.			
Doelstellingen 2020-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Stichting Het Werkt communiceert haar maatschappelijke missie en de kwaliteit van haar dienstverlening helder, inspirerend en professioneel. • Er is vanuit alle organisatorische lagen van Stichting Het Werkt goede samenwerking met ketenpartners, opdrachtgevers en andere maatschappelijke organisaties. 			
Jaardoelen EP&N 2022	Actie	Wie	Planning	Status actie
17. Werknemers beschouwen zichzelf als gedreven en capabele ambassadeurs van Stichting Het Werkt	Interne evaluatie uitzetten om te onderzoeken of dit onderdeel van het HR beleidsplan goed vorm krijgt	Mnt.	Q4	
18. Stichting Het Werkt is bij cliënten, samenwerkingspartners en opdrachtgevers bekend als een ontwikkelingsgerichte en waarde-gedreven organisatie	In alle communicatiemiddelen is de focus gelegd op de ontwikkelingsgerichte en waarde-gedreven aspecten van de organisatie.	Dir.	Q4	

Verantwoordelijken:

Dir: Directie

Mnt: Management

GD: Gedragsdeskundigen

Tamb: Team ambulant

Tbw: Teams beschermd wonen

MedPR: Medewerkers projectgroep PR