

Jaarplan Urtica de Vijfsprong 2022

Dit jaarplan heeft een samenhang met de meerjaren-ontwikkeling 2019-2022 en bouwt voort op het jaarplan van 2021. Het is een integraal plan voor Urtica de Vijfsprong zodat de samenhang tussen Urtica en de Vijfsprong geborgd is. Waarbij accenten meer bij Urtica kunnen liggen en meer bij de Vijfsprong.

Een belangrijke ontwikkeling in 2021 was de ontvlechting met GGnet en de omvorming naar een nieuwe GGZ binnen Urtica. Dat heeft geresulteerd in een Fasehuis waarin mensen worden begeleid in het doorstromen naar een plek in de samenleving. Vanuit bescherming naar beschutting naar nabijheid naar begeleiding op afstand. Dit nieuwe huis wil in ieder geval 8 plekken verzorgen en door middel van Tiny houses eventueel uitgroeien naar 10 plekken. Daarnaast is er een ambulante GGZ-team dat behandeling biedt. Beiden vallen onder de noemer "herstellen in het groen" waarmee Urtica in 2021 voorloper in de groene GGZ is geworden. Dit "herstellen in het groen" is niet voorbehouden aan deze twee onderdelen maar geldt in feite voor de gehele organisatie. De organisatie heeft zich verder ontwikkeld in overdraagbaarheid, helderheid en transparantie en vooral ook zichtbaarheid. Het op orde komen en daarmee dienstbaar worden van de processen en systemen geven meer ruimte in tijd aan het zichtbaar worden. Ook is er meer zichtbaarheid van bewoners en deelnemers, medewerkers en teams gekomen; er worden meer initiatieven genomen. Belangrijk daarbij is dat de cultuur open is en dat alle mensen zoveel mogelijk eigen regie en verantwoordelijkheid (kunnen) nemen en met elkaar samenwerken om dit voor eenieder naar mogelijkheid te ondersteunen. Kaders die beschreven zijn geven daarbij de helderheid van de begrenzing waardoor er een duidelijke ruimte ontstaat waarbinnen medewerkers binnen teams zelfstandig kunnen werken. De verbinding tussen de teams en de deskundigheidsvelden in de organisatie is daarbij voorwaarde. Al deze thema's blijven aandacht vragen voor een goede verankering en doorlopende ontwikkeling. In 2022 worden nog twee aanpassingen in de systemen gedaan zodat de functionaliteiten van de systemen verder uitgewerkt worden en overzichten en inzichten door het systeem geleverd kunnen worden. In de organisatie gaat het gezamenlijk onderzoek met de medewerkers verder om naar een Raad van inspiratie te groeien zodat een zo breed mogelijke medezeggenschap in de organisatie is. In de zelfonderneming komt meer structuur tussen de diensten en teams door regelmatige gesprekken over de kaders, duurzame inzetbaarheid en ureninzetten, financiën en zorg. Steeds meer groeien we door de zelfonderneming naar een initiërende en lerende organisatie. De bestuurlijke inrichting en samenwerking wordt nieuw vastgesteld in samenhang met een zelfondernemende organisatie. Een belangrijk punt om meer bewustzijn bij te krijgen is de duurzaamheid rondom energie, gebruik van plastic en afvalscheiding. Inhoudelijk wordt aangeknoopt bij de samenhang en wederkerigheid tussen het zorgen voor aarde, planten, dieren en mensen. "Herstellen in het groen" als concept wordt in samenhang met positieve gezondheid verdiept en verbreed in de organisatie. Het komende jaar zullen diverse evenementen plaats vinden rondom landbouw en zorg waar het telosonderzoek gepresenteerd zal worden aan boeren en burgers, gemeente en provincie. De opgebouwde samenwerking met stichting Corona en Claudy Jongstra wordt voortgezet en verder uitgewerkt. De aanzet tot samenwerking met Odin wordt opgepakt.

Het coronavirus zal een blijvende aandacht vragen en vraagt een genormaliseerde omgang er mee.

| Wat | Wie | Acties | Wanneer |
|---|--|--|---|
| <p><i>De organisatie is overdraagbaar – de organisatie heeft een fundament dat helder en transparant is</i></p> <p><i>Systemen zijn dienstbaar aan de organisatie</i></p> <p><i>Inrichting van het personeelssysteem AFAS is afgerond en kan optimaal gebruikt worden.</i></p> <p><i>Passysteem in samenhang met cash is geïnstalleerd.</i></p> <p><i>Teams hebben zicht op hun budget en kunnen zelfstandig bestellen en betalen middels eigen pas</i></p> <p><i>Opstellen en vernieuwen van processen nieuwe systemen en daarmee samenhangende werkprocessen</i></p> | <p>Allen</p> <p>HR-functionaris en projectmedewerker</p> <p>Financiële administratie en teams</p> <p>Controller en medewerkers financiën van de teams</p> <p>Controller en HR-functionaris</p> | <p>Medewerkers kunnen de uitbreiding binnen de systemen toepassen en worden ondersteund.</p> <p>Cursus Insite zodat medewerkers een aantal personeelszaken af kunnen stemmen.</p> <p>Teams kunnen zelf ideal-betalingen doen en hebben direct inzicht in het saldo van het teambudget.</p> <p>Installeren en medewerkers inwerken op gebruik</p> <p>Aanvullen beschrijvingen in samenhang met HR met diverse administrateurs</p> | <p>Hele jaar</p> <p>Eerste helft van het jaar</p> <p>Eerste helft van het jaar</p> <p>Tweede helft van het jaar</p> |

| | | | |
|---|--|--|------------------------|
| <p><i>Kaders voor de teams zijn aangepast aan 2022 en kunnen toegepast worden</i></p> | <p>Directeur/ HR-functionaris/ teamcoach</p> | <p>Met ieder team worden de kaders besproken, op inhoud en toepasbaarheid.</p> | <p>Januari 2022</p> |
| <p><i>Het is duidelijk wat een zelfondernemende organisatie voor de werkwijze van een Rvt vraagt en van de individuele leden.</i></p> | <p>Directeur en rvt</p> | <p>Staat op de agenda in eerste rvt vergadering in januari van Urtica. Astrid Vermeer ondersteunt het onderzoek hiernaar.</p> | <p>Eerste kwartaal</p> |
| <p><i>De samenhang tussen beide RvT's is duidelijk en werkt zich uit in structuur en samenwerking.</i></p> | | <p>De samenhang en verbinding wordt verduidelijkt, eveneens in de januari bijeenkomst. Er komt een werkgroep die een voorstel uitwerkt. In de aprilvergadering wordt dit voorgelegd in de vergadering van de RvT's</p> | <p>April 2022</p> |
| <p><i>Het reglement van Rvt is hierop aangepast.</i></p> | <p>Directeur</p> | <p>Aanpassen reglement</p> | <p>Mei 2022</p> |
| <p><i>De nodige stappen voor het proces van opvolging huidige bestuurder is duidelijk en bekend</i></p> | <p>Directeur, teams en rvt</p> | <p>Teams geven aan wat zij denken dat nodig is bij opvolging directeur in samenhang met de huidige stand van zaken wat betreft zelfonderneming.</p> <p>Astrid Vermeer ondersteunt dit proces</p> <p>Directeur beschrijft de stappen die nodig zijn</p> | <p>Eind februari</p> |

| | | | |
|--|--|---|---|
| <p>Kwaliteit</p> <p><i>Er is een nieuw kwaliteitsverslag.</i></p> <p><i>Visitatie door externen naar aanleiding van kwaliteitsverslag heeft plaats gevonden.</i></p> <p><i>Medewerkers ondersteunen cliënten vanuit de houding 'zorgen dat'. Positieve gezondheid is hier ondersteunend.</i></p> <p><i>Wet zorg en dwang leeft in de organisatie en wordt toegepast. Stappenplan is aangepast</i></p> <p><i>Concept "herstellen in het groen" in samenhang met positieve gezondheid is uitgewerkt en biedt een onderlegger voor de teams.</i></p> <p><i>Urtica heeft een muziek</i></p> | <p>Directeur, medewerker kwaliteit, HR-functionaris</p> <p>Medewerker kwaliteit</p> <p>Orthopedagoog/ teams</p> <p>Trainer positieve gezondheid, medewerker groene GGZ, directeur, behandelteam en intakefunctionaris, teams</p> | <p>Verzamelen van de gegevens door medewerker kwaliteit Reflecties hebben plaats gevonden Deponeren</p> <p>Visitatie plannen Visitatie vindt plaats</p> <p>Binnen zorgteam zijn het persoonsvolgend werken en eigen regie een vast agendapunt, Orthopedagoog bespreekt het in ieder zorgoverleg met de teams.</p> <p>In de teams en zorgteam vindt oefening plaats middels stappenplan.</p> <p>Er zijn modules in het groen geschreven Teams krijgen training</p> | <p>Voor 1 juni</p> <p>Juni</p> <p>Hele jaar</p> <p>Hele jaar</p> <p>Hele jaar</p> |
|--|--|---|---|

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p><i>stagiair</i></p> <p>Scholing</p> <p><i>Beroepsontwikkeling van alle deelnemers in /Urtica De Vijfsprong door werkleiders. (eerder onderdeel van "Begeleiding a la carte")</i></p> <p><i>Vervolg Introductie cursus vindt plaats in eerste helft 2022</i></p> <p><i>Werkgroepen rondom Telos werken naar een eindpresentatie onder begeleiding van Paul Struik. Jan Diek van Mansvelt en Kees Zoeteman.</i></p> <p><i>Ieder team heeft een training positieve gezondheid gedaan</i></p> <p><i>Er zijn diverse workshops vanuit medewerkers naar</i></p> | <p>Orthopedagoog en coördinator wonen en dagbesteding, muziektherapeut</p> <p>HR-adviseur, team werkleiders en directeur en projectleider</p> <p>Opleidingscoördinator, HR-functionaris en directeur</p> <p>Trekkers van de werkgroepen</p> <p>Trainer positieve gezondheid, medewerker zorg wonen en dagbesteding, zorgteam</p> <p>Initiatiefnemers in</p> | <p>Duidelijkheid rondom begeleiding en groeps- en individuele muziektherapie</p> <p>Stand van zaken opmaken en uitwerken wat vervolg is</p> <p>Plannen Europees bezoek.</p> <p>Alle deelnemers hebben port folio</p> <p>Vervolg Programma afstemmen en samenstellen</p> <p>De werkgroepen werken verder aan de uitwerking en hebben daarvoor twee bijeenkomsten.</p> <p>Er is een presentatie intern</p> <p>Er is een presentatie voor boeren en consumenten</p> <p>Er is een planning</p> | <p>Februari 2022</p> <p>Januari</p> <p>Januari t/m juni</p> <p>Januari en februari</p> <p>Maart</p> <p>Mei</p> <p>Gedurende het jaar</p> |
|---|---|--|--|

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p><i>aanleiding van het initiatief "leren van elkaar"</i></p> | <p>samenhang met teams</p> | <p>Pilot drie workshops Evaluatie deelname Vervolg</p> | <p>Eerste kwartaal Tweede kwartaal Derde kwartaal</p> |
| <p>Verbinding Urtica en Vijfsprong</p> <p><i>Tussen Urtica en De Vijfsprong is de verbinding helder tussen Raden van Toezicht</i></p> <p><i>Ondernemers van de Vijfsprong en werkleiders van die werkgebieden dragen gezamenlijk de werkzaamheden</i></p> <p><i>Inhoud zorg en landbouw zijn in medewerkers geïntegreerd die in Vijfsprong en werkgebieden werken. Denken vanuit telos versterkt de verbinding</i></p> | <p>Rvt's en directeur</p> <p>Werkleiders, medewerkers Vijfsprong</p> <p>Trekkers van de werkgroepen</p> <p>Werkleiders en medewerkers Vijfsprong</p> | <p>Zie ook eerder</p> <p>Team Vijfsprong weet hoe zij verder willen in de toekomst</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>Er vinden voor de presentatie 3 bijeenkomsten plaats.</p> <p>Alle medewerkers Vijfsprong en werkleiders van de werkgebieden nemen deel</p> | <p>Eerste kwartaal</p> <p>Gedurende het jaar</p> <p>Januari t/m mei</p> <p>De bijeenkomsten e</p> |
| <p><i>De bijdrage van Urtica aan De Vijfsprong is gebaseerd op concrete diensten.</i></p> <p><i>Er ligt een plan voor de overdracht van de stal aan stichting Grondbeheer</i></p> | <p>Directeur, controller en bedrijfstakleiders</p> <p>Boer, directeur</p> | <p>Bijdrage Urtica aan Vijfsprong voor de zorg is opnieuw vastgesteld en wordt geëvalueerd.</p> <p>Er is een nieuwe afspraak</p> | <p>Eerste helft 2022</p> <p>Tweede helft</p> |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | | Er ligt een voorstel Er is een datum van overdracht | 2022 |
| <p><i>De cultuur is open en transparant. (voortzetting 2021)</i></p> <p><i>Medewerkers en teams zijn zichtbaar in hun kwaliteit en leren van elkaar</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>Initiatief van medewerkers rondom inventarisatie van de rugzakjes van medewerkers wordt uitgewerkt naar workshops om van elkaar te leren.</p> <p>Medewerkers nemen initiatieven</p> <p>Intranet is een medium waarop teams zich zichtbaar maken</p> <p>.</p> | <p>Gehele jaar</p> <p>Gedurende het jaar</p> |
| <p><i>Zichtbaarheid naar binnen en buiten</i></p> <p><i>In kaart brengen wat diverse werkgebieden te bieden hebben en hier vacatures voor beschrijven</i></p> | <p>Coördinator zorg en dagbesteding</p> | <p>.</p> <p>Rondleiding voor geïnteresseerden, die zich aanmelden.</p> <p>Er zijn vacatures voor</p> | <p>Gedurende het jaar</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| <p><i>Urtica de Vijfsprong is zichtbaar in kwaliteit voor verwijzers, instanties en bewoners uit de regio.</i></p> | <p>Coördinator zorg en dagbesteding en directeur</p> | <p>zorgvragers in dagbesteding</p> <p>Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt nemen deel aan het werk</p> <p>Er worden 2 verwijzer-ochtenden met proeverij georganiseerd</p> <p>Er zijn maandelijks rondleidingen.</p> <p>Maandelijks is er afspraak met de directeur</p> | <p>April en September</p> <p>Iedere maand</p> |
| <p><i>De informatie op de website is actueel.</i></p> | <p>Externe medewerker en directeur</p> | <p>Opleidingsdag voor medewerkers Odin over landbouw en zorg</p> | |
| <p><i>Samenwerking met Odin is hernieuwd</i></p> | <p>Winkelmedewerker, zuivel en directeur</p> | <p>Er vinden werkbezoeken plaats aan Claudy Jongstra</p> <p>Er zijn dagen rondom</p> <p>Er is een samenwerking met de lokale schaapherder voor wol</p> <p>Bloementeelt is uitgebreid met als doel verf voor wol en is in teeltplan opgenomen</p> | <p>3x gedurende het jaar</p> <p>Voorjaar</p> |
| <p><i>Er wordt lokaal samengewerkt in het project met Claudy Jongstra.</i></p> | <p>Diverse medewerkers en directeur</p> | | |
| <p><i>De Koe Ahimsa bezoekt Urtica de Vijfsprong en staat centraal in diverse evenementen</i></p> | <p>Medewerkers Vijfsprong en directeur</p> | | <p>Half maart t/m mei</p> |

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p><i>Presentatie teloswerkgroepen vinden plaats voor boeren en consumenten, gemeente en provincie</i></p> | <p>Medewerkers van de werkgroepen en directeur in samenwerking met stichting Corona</p> | <p>Werkgroepen komen 2x bij elkaar en werken verder uit.</p> <p>Er is een presentatie binnen Urtica de Vijfsprong</p> <p>Er is een presentatie voor</p> | <p>Jan en februari</p> <p>Maart</p> <p>Mei</p> |
| <p>Vitaliseren waarden sociaaltherapie en BD-landbouw</p> <p><i>Medewerkers en cliënten hebben eigen verbinding met waarden uit sociaal therapie en biologisch dynamische landbouw</i></p> <p><i>De positieve gezondheid is onderlegger voor de ondersteuningsplannen van cliënten en voor de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers</i></p> <p><i>Introductie cursus is vervolgd (zie ook kwaliteit)</i></p> <p><i>De wederkerigheid tussen landbouw en zorg</i></p> <p><i>Natuurwezens zijn onderwerp van gesprek</i></p> | <p>Medewerker personeel, coach en directeur</p> <p>Orthopedagoog in verbinding met trainer positieve gezondheid en kwaliteit medewerker</p> <p>Team coach</p> | <p>Door de diverse trainingen positieve gezondheid en telos wordt de eigen verbinding geactiveerd</p> <p>Invullen van de spinnenwebben zijn voor cliënten en medewerkers uitgangspunt rondom hun gezondheid</p> <p>Invulling van data en onderwerpen</p> | <p>Gedurende het jaar</p> <p>Gedurende het</p> <p>Januari t/m juni</p> |
| | | | |

| | | | |
|---|--|---|---------------------------|
| <p>Het huis waarin gewoond wordt, wordt als “thuis” ervaren</p> | <p>Teams, orthopedagoog en directeur</p> | <p>Omgevingskunde als onderdeel voor het je kunnen thuis voelen is in alle teams onderwerp geweest.</p> | <p>Gedurende het jaar</p> |
| <p><i>Huisvesting voor het Hofhuis wordt aangepast naar goede woonsituatie met eigen sanitair</i></p> | <p>Technische dienst, teams van de locaties en directeur in samenhang met natuurmonumenten</p> | <p>Samenwerking met natuurmonumenten over onderzoek nieuwe mogelijkheden. Er wordt een plan opgesteld</p> | <p>Eerste kwartaal</p> |
| <p>Energie en duurzaamheid</p> | <p> </p> | <p>Cursus omgang met energie voor cliënten en medewerkers op locatie.</p> | |
| <p><i>Er is bewustzijn over energiegebruik op de verschillende locaties en medewerkers brengen dit over naar hun cliënten. Dit wordt zichtbaar in het verbruik.</i></p> | <p>Allen</p> | <p>Extern advies geeft zicht op mogelijkheden om te minderen</p> | <p>Eerste kwartaal</p> |
| <p><i>Binnen de Vijfsprong wordt minder gebruik gemaakt van plastic; dit is opgenomen in het aanbod</i></p> | <p>Medewerkers Vijfsprong</p> | <p>Er is een overzicht van mogelijkheden hoe te minderen en dit wordt uitgevoerd</p> | <p>Aanvang 2022</p> |