

Jaarplan 2012

Stichting Philadelphia Zorg

Philadelphia

Het beste uit jezelf

Voorwoord

Philadelphia wil eraan bijdragen dat mensen met een verstandelijke beperking, “gelukkig kunnen zijn en het beste uit zichzelf kunnen halen”. In 2012 investeert Philadelphia in de verdere ontwikkeling van de kwaliteit van de zorg- en dienstverlening aan cliënten met een verstandelijke beperking. De financiële kaders waarbinnen dit gebeurt worden echter niet uit het oog verloren.

Er zal een overgang van de AWBZ naar de WMO plaatsvinden. Deze overgang gaat gepaard met bezuinigingen. De bezuinigingsmaatregelen die het kabinet op de extramurale zorg- en dienstverlening voor ogen heeft, zullen gevolgen gaan hebben voor individuele cliënten die van deze extramurale hulp afhankelijk zijn. De wijziging van de Wet Werken naar Vermogen betekent voor cliënten die nu nog aanspraak kunnen maken op vormen van begeleid werk dat zij zonder of met tijdelijke begeleiding moeten gaan werken. Al deze wijzigingen hebben een stapeling van maatregelen tot gevolg die een deel van onze cliënten direct in hun bestaan zal gaan raken. Het kabinet heeft besloten om in de langdurige zorg (intramurale zorg) extra te investeren door het beschikbaar stellen van extra middelen. Deze middelen zijn bedoeld om medewerkers te scholen en meer handen aan het bed te krijgen. Het zijn echter geen structurele middelen. Uitgangspunt blijft dat de zorg betaald moet worden uit de indicatie. Met deze twee werkelijkheden, hebben we in 2012 te leven.

De Raad van Bestuur ziet al deze veranderingen op Philadelphia afkomen. Dat vraagt voor volgend jaar een mentaliteit van handen uit de mouwen en het zoeken naar en uitvoeren van onorthodoxe oplossingen. En wel op zo'n wijze dat de organisatie zich voor de toekomst goed kan positioneren en de continuïteit van de zorg- en dienstverlening zo veel mogelijk zal zijn gewaarborgd.

Gezien de veranderingen in de sector heeft de organisatie vorig jaar een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw toekomstperspectief. Philadelphia kiest daarin voor een differentiatie-strategie. Dit perspectief sluit in missie/visie aan op consumententrends en behoeften, kiest in de zorg- en dienstverlening voor een doelgroep selectieve en professionele aanpak, zorgt in de marketing op basis van wet- en regelgeving voor adequate product/markt combinaties en herijkt de interne structuur en organisatie. Cliënten moeten, waar mogelijk, kunnen rekenen op goede en juiste zorg- en dienstverlening. Philadelphia wil transparant zijn in haar handelen en legt hier dan ook op alle niveaus rekening en verantwoording over af.

Het jaar 2012 wordt een overgangsjaar. Volgend jaar zal de overheveling van de extramurale dienstverlening van de AWBZ naar de WMO vorm krijgen. De gemeenten worden verantwoordelijk voor de uitvoering van deze zorg. Dat vraagt voor de medewerkers en organisatie meer inspanningen op het gebied van ondernemerschap, opbouwen van een gemeentelijk netwerk en contacten en marketing. Aan de ander kant moeten de 'reguliere' werkzaamheden in de intramurale zorg- en dienstverlening normale doorgang vinden.

Ondanks de aanstaande veranderingen blijft ons primaire doel in het komende jaar cliënten ondersteunen bij de invulling van hun waardevol bestaan. Ieder jaar willen we de zorg en ondersteuning weer een stapje verbeteren. Dit doen we door goed te luisteren naar wat cliënten, ouders/belangenbehartigers en medewerkers willen. Door medewerkers te scholen in zorginhoudelijke onderwerpen en communicatieve vaardigheden. Door methodieken te herijken en vast te stellen. Door verbetering van ICT-systemen, door onze huisvesting op orde te houden of te brengen. Door inefficiënte tijd in de zorg- en dienstverlening te verminderen. En door tal van andere zaken in de dagelijkse zorg- en dienstverlening. Dit alles ten behoeve van hetgeen waar het bij Philadelphia om draait: warme én professionele zorg- en dienstverlening voor mensen met een verstandelijke beperking.

Het jaar 2012 zal in het teken staan van professionaliseren, implementeren en positioneren. Professionaliseren van onze medewerkers, onze zorginhoudelijke kennis en toepassing daarvan in de dagelijkse zorg- en dienstverlening. Implementeren van nieuwe werkwijzen, diensten en producten die ons voorbereiden op alle veranderingen in de zorgsector en gericht zijn op goede zorg- en dienstverlening aan de cliënten. Positioneren van Philadelphia in het veranderende krachtenveld in de sector.

1. Doelen in perspectief

In 2011 hebben we stappen gezet om onze strategische koers te bepalen. In het komende jaar geven we inhoudelijk verdere richting aan deze koers. Tegelijkertijd gaan we in 2012 stappen zetten om deze koers inhoud te geven. Aan de hand van de vier organisatiewaarden lichten wij onze doelen voor het komende jaar toe.

1.1. Meerjarenbeleid: een veranderende omgeving

Implementatie strategische contouren 2012 - 2017

Komende jaren zal de AWBZ drastisch gaan wijzigen. Een overgang naar de WMO is aanstaande. Gemeenten worden verantwoordelijk voor de uitvoer van begeleiding van zelfstandig wonende cliënten met een verstandelijke beperking, extramurale dagbesteding, logeren en vormen van gerichte ondersteuning. Zorgkantoren zullen op termijn gaan verdwijnen. Hun plaats wordt ingenomen door zorgverzekeraars zelf. Op het sociaal zekerheidsvlak zal voor de cliënten veel gaan veranderen. De Wajong staat onder druk en zal overgaan in de Wet Werken naar Vermogen. De PGB regeling wordt drastisch beperkt. Philadelphia dient zich hierop voor te bereiden zodat de organisatie zich voor de toekomst goed kan positioneren. Al met al moeten wij ons in het komende jaar (jaren) gaan richten op een majeure veranderingsomslag in structuur en cultuur. In 2011 is dan ook een start gemaakt met het schetsen van de strategische contouren van Philadelphia. Deze contouren zijn mede gebaseerd op maatschappelijke trends en kansen en bedreigingen die we in de markt signaleren en zien. En geënt op onze eigen sterke en minder sterke kanten. Het jaar 2012 wordt ook een overgangsjaar. We moeten ons enerzijds voorbereiden op de aanstaande wijzigingen en implementatie daarvan en anderzijds moeten de 'reguliere' werkzaamheden in de locaties doorgang vinden. In de tweede helft van 2011 zijn onder regie van de Raad van Bestuur met betrokkenheid van de regiodirecteuren en de hoofden/managers van het hoofdkantoor ondersteund door Roland Berger Consultancy de eerder geschetste contouren van het meerjarenbeleid inhoudelijk verder uitgewerkt. Een ander zal in het eerste kwartaal uitmonden in een plan van aanpak en planning. Per jaar zal op basis van het meerjarenbeleid vervolgens een actieplan en planning worden opgemaakt.

Positionering van Philadelphia; betere differentiatie naar doelgroep

De verstandelijke gehandicaptensector is erg breed, met veel verschillende doelgroepen met specifieke wensen en zorgvragen. Philadelphia gaat bij elke doelgroep uit van de mogelijkheden van iedere individuele cliënt als het gaat om zorg, wonen, werken, leren, (arbeidsmatige/belevingsgerichte) dagbesteding en welzijn. Uitgangspunten voor Philadelphia zijn professionele zorg en dienstverlening, menselijke maat en maatwerk, duidelijke en directe medezeggenschap, een cultuur van betrokkenheid, ruimte voor leren en reflecteren, respect en plezier.

De organisatie heeft als maatschappelijke onderneming tot kerntaak het begeleiden van en leveren van zorg en begeleiding aan mensen met een verstandelijke beperking. Philadelphia is echter nog onvoldoende ingericht op specifieke doelgroepen om hier goed invulling aan te geven. Het principe van 'one size fits all' is te lang toegepast op alle doelgroepen. Er is sprake van een generieke toepassing op het vlak van zorginhoud, P&O, marketing, cultuur, vestiging, organisatie en aansturing. In de strategische contouren 2012-2017 hebben wij aangegeven ons daarin te willen differentiëren.

De indeling is als volgt:

Low care (ambulant, leren en werken)

- omzet in zorg: € 40 miljoen
- aantal cliënten: 2948

Medium care (wonen, welzijn en (begeleide arbeidsmatige) dagbesteding)

- omzet in zorg: € 181 miljoen
- aantal cliënten: 4208 (inclusief ouderenzorg)

High care (intensieve zorg en belevingsgerichte dagbesteding)

- omzet in zorg: € 41 miljoen
- aantal cliënten: 520 (exclusief ouderenzorg)

Om de doelgroepen optimaal te kunnen bedienen, wordt in 2012 het (door)ontwikkelen van de organisatie verder ter hand worden genomen. Dit laat onverlet dat we in 2012 reeds stappen en concrete acties zetten om invulling te geven aan het meerjarenbeleid. Voor de verschillende doelgroepen zijn dat:

Low care (ambulant, leren en werken)

- introductie nieuwe producten begeleiding/leren/werken
- zevental pilots digizorg
- een aantal pilots ontmoetingsplek voor ambulante cliënten
- onderzoek om leren en werken beter te positioneren
- meer cliënten in de leer bij Philadelphia
- uitvoer convenant UWV en Albert Heijn, over een periode van drie jaar 400 cliënten te laten werken bij Albert Heijn.
- afspraken met gemeenten over huidige dagbesteding, instroom jeugd en logeren.

Medium care (wonen, welzijn en (begeleide arbeidsmatige) dagbesteding)

- aanstellen en trainen van vaste begeleider per cliënt
- bijzondere momenten introduceren per locatie (meer plezier)

High care (intensieve zorg en belevingsgerichte dagbesteding)

- opstellen zorgbeleid en locatieplan per doelgroep SGLVG, EMB, ouderenzorg
- inzet belevingsgerichte zorg voor ouderen en EMB
- per regio twee ouderenlocaties benoemen, start van een aantal pilots

Verder stellen we een actieplan en planning op voor het inrichten van de organisatie passend bij de nieuwe strategische koers. De (juridische) structuur en sturing worden uitgewerkt. Er zal worden gekeken of alternatieve samenwerkingen in bijvoorbeeld franchisevorm mogelijk zijn. Gezien de overgang van begeleiding naar de WMO zal vermoedelijk low care als eerste worden opgepakt.

Philadelphia is als maatschappelijke organisatie in 2011 lid geworden van het landelijk netwerk Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Voor Philadelphia gaat het bij maatschappelijk ondernemen niet alleen om aandacht voor people, planet en profit binnen onze eigen organisatie. (via een duurzaam inkoopbeleid en grote inzet op personeelsbeleid geven wij daar invulling aan) Philadelphia wil een stap verder gaan. Wij vinden vanuit de visie van maatschappelijk verantwoord ondernemen dat wij andere organisaties, overheden en bedrijven kunnen aanspreken om juist ook cliënten met een verstandelijke beperking aan te nemen. Op dit punt zullen wij onze de leer/werk trajecten voor cliënten richting gemeenten, overheden én de commerciële sector in gaan zetten.

1.2. Cliëntwaarde

Waardevol bestaan centraal

Ons primaire doel is en blijft cliënten ondersteunen bij de invulling van hun waardevol bestaan. In 2012 willen we de zorg- en dienstverlening verder verbeteren. Dit doen we door goed te luisteren naar wat cliënten en ouders/belangenbehartigers willen. (Samen)werken in de driehoek staat daarin centraal met oog voor de balans tussen zorg en zakelijkheid. Bomen groeien niet tot in de hemel. Niet alles kan, niet alles mag. In dialoog willen we invulling geven aan een waardevol bestaan van de cliënten. De levensgebieden van wonen, welzijn, werken (dagbesteding) en leren zullen daarbij op elkaar worden afgestemd.

Implementatie van effectmetingen

In 2012 meten wij onder cliënten en ouders/belangenbehartigers hoe zij de kwaliteit van zorg- en dienstverlening ervaren. Heeft ons handelen bijgedragen aan een waardevol bestaan van onze cliënt? Door onze cliënten, ouders/belangenbehartigers te bevragen over ons werk, willen we leren hoe we onze dienstverlening kunnen verbeteren. We zullen een meting uitvoeren die in een cijfer is uit te drukken. Zowel regionaal als landelijk willen wij een rapportcijfer van een zeven of hoger scoren.

Uit interviews met cliënten krijgen wij terug dat zij nauwer betrokken willen worden bij zaken die hun dagelijkse leven raken en dat gemaakte afspraken worden nagekomen. In 2012 stellen wij ons ten doel om de zeggenschap van de cliënt actiever vorm te geven en te verankeren in de ondersteuningsplancyclus. Bij ondersteuningsplan en werkplanbesprekingen worden in de komende jaren (in lijn met de implementatie van het vernieuwde ondersteuningsplan) de cliënt en begeleider meer betrokken.

Uitingen van onvrede van cliënten en/of ouders/belangenbehartigers worden in 2012 adequaat ter hand genomen. Alle klachten dienen derhalve te worden opgenomen in BeSmile. De voortgang wordt gemonitord, besproken en leiden, indien noodzakelijk, tot bijstelling van de zorg- en dienstverlening.

Implementatie van een nieuw ondersteuningsplan

In lijn met de doorontwikkeling van het primair proces zal het werkplan worden geïntegreerd in het ondersteuningsplan. Het ondersteuningsplan wordt versimpeld en met pictogrammen ook toegankelijk gemaakt voor de cliënten.

Implementatie van het cultuurmatige aspect van medezeggenschap

Met de participatieraden en cliëntenraden zullen we de medezeggenschap evalueren. We organiseren wederom een landelijke themabijeenkomst voor leden van de participatieraden.

De Cliëntenraad zal een studieweekend organiseren. We onderzoeken in 2012 hoe we achterban raadpleging en communicatie tussen de raden kunnen verbeteren.

Cliënten worden in de locatie actief betrokken bij de bespreking van zaken die hun dagelijks leven raken. Als voorbeelden zijn te noemen; de vormgeving van locatie huisregels, de samenstelling van het menu, verbetering van levensstijl zoals gezond eten en bewegen.

Positionering in gemeenten voor onze cliënten, ontwikkeling van diensten en producten

In die gemeenten waar Philadelphia nu cliënten begeleiding en ondersteuning biedt, willen we voor continuïteit in dienstverlening zorgdragen. Dat betekent dat wij in 2012 ons nadrukkelijk zullen moeten positioneren in deze gemeente en actief onze naamsbekendheid moeten gaan vergroten. Tevens zullen wij in 2012 nieuwe producten en diensten ontwikkelen die aansluiten bij de zorgvraag van onze cliënten en passend zijn binnen het wensenkader van de gemeenten.

1.3. Zorgwaarde

Professionalisering en versimpeling primair proces

In 2011 is op basis van input van cliënten, ouders en belangenbehartigers en medewerkers een onderzoek verricht naar de mogelijkheden het huidige primaire proces te versimpelen en te professionaliseren. Dit zorg- en dienstverleningsproces zal ook verder worden uitgewerkt naar de verschillende doelgroepen uit het strategisch perspectief. Ook de rol en positie van de cliëntadviseur en gedragsdeskundige binnen het primair proces zal in dat kader worden bijgesteld. De locatie-manager wordt nog duidelijker de regisseur om zorg en zakelijkheid in een locatie in balans te houden. In 2012 zal een implementatieplan worden opgesteld om het bijgestelde primaire proces in te voeren.

Professionalisering kwaliteit van zorg- en dienstverlening

Het monitoren van de kwaliteitsnormen alsook de normen die vanuit de (nu nog) Kwaliteitswet Zorginstellingen aan de organisatie worden opgelegd, zullen in 2012 leiden tot het verder aanscherpen van deskundigheid en professionaliteit van alle medewerkers en kwaliteitsmanagement binnen Philadelphia. In 2012 stellen we ons ten doel de kwaliteit van de zorg- en dienstverlening verder te verbeteren en de kwaliteit daarvan gericht te meten om zo continue onze zorg- en dienstverlening te verbeteren. Het uitvoeren van interne audits is daar een belangrijk onderdeel in. We werken in 2012 aan het verder verbeteren van ons kwaliteitsmanagement- en klachtenmanagementsysteem.

De nieuwe Wet Cliëntrechten Zorg staat op stapel. Deze wet zal een aantal wetten op het vlak van kwaliteit gaan integreren. De wet zal voor Philadelphia niet direct nieuwe zaken opleveren. Toch dient de invoering van de wet op de voet te worden gevolgd aangezien het direct de zorg- en dienstverlening raakt.

Professionalisering zorginhoudelijke kennis

Binnen Philadelphia is veel (zorginhoudelijke) kennis aanwezig. Deze kennis wordt over het algemeen nog teveel informeel met elkaar gedeeld. In 2012 stellen wij ons ten doel beleid te ontwikkelen en te vertalen naar concrete (digitale) instrumenten die eraan bijdragen dat kennisoverdracht en kennisdeling wordt gestimuleerd en gefaciliteerd. We willen een intern netwerk opbouwen en implementeren om opgedane kennis en kunde met elkaar te delen en toe te passen zodat de kwaliteit van zorg- en dienstverlening kan worden verbeterd. Een eerste start wordt gemaakt door het inrichten van vakgroepen voor gedragsdeskundigen. Naast kennisvergaring en kennisdeling richten de vakgroepen zich ook op zorginhoudelijke innovatie. In 2012 zal dit verder worden uitgebouwd en zal op termijn uitmonden in een eigen kennis- en expertisecentrum.

In 2012 stellen we ons daarbij ook ten doel de aanwezige zorginhoudelijke kennis op een hoger niveau te brengen zowel op het niveau van de gedragsdeskundigheid als de behandel disciplines (fysiotherapie, ergotherapie, logopedie, spel- en muziektherapie etc.) en beter te laten aansluiten op de doelgroepen die Philadelphia heeft geïdentificeerd. In 2012 zijn de vakgroepen voor gedragsdeskundigen actief en werkend. Philadelphia gaat weer meer participeren in relevante zorginhoudelijke netwerken (hoge scholen, universiteiten, kennisinstellingen). Er vinden volgens de jaarplanning inhoudelijke dagen voor gedragsdeskundigen plaats.

Op grond van het zorgpaden traject heeft Philadelphia een vijftal algemene behandelmethodieken (ASS wijzer, methodiek Relaties, Intimiteit en Seksualiteit, handelingsgerichte diagnostiek, methodiek 'communicatieprofielen', methodiek 'werken in de driehoek') geselecteerd waar alle begeleiders, cliëntadviseurs en gedragsdeskundigen kennis van moeten hebben, zich in moeten bekwamen en moeten toepassen. Naast deze basismethodieken zullen de gedragsdeskundigen afhankelijk van de zorgvraag van cliënten zich in 2012 kunnen en moeten specialiseren in andere methodieken. Mogelijkheden voor het volgen van opleidingen of promotieonderzoek zal dan ook worden gestimuleerd. Er wordt een plan van aanpak worden opgesteld om deze zaken vorm te geven.

Ontwikkeling zorgbeleid ouderen

Onze cliënten met een verstandelijke beperking worden steeds ouder. Ouderdom komt helaas met gebreken en bij onze cliënten komen deze gebreken sneller en zijn vanwege de verstandelijke beperking lastiger adresseerbaar. Aan de hand van kennis en informatie die we hebben zal in 2012 een plan van aanpak worden opgesteld om dit beleid vorm te geven.

Ontwikkeling zorgvisie

Als uitwerking van 'Het beste uit jezelf' werken we in 2012 onze zorgvisie uit. Met alle betrokkenen uit de driehoek gaan we in dialoog over hun observaties en dilemma's uit de dagelijkse praktijk en over thema's als eigen regie, zelfbeschikking en inclusie.

1.4. Medewerkerwaarde

Implementatie effectmeting

Volgend jaar wordt de medewerkertevredenheid opnieuw gemeten. Tevredenheid van de medewerkers is een belangrijke indicator. Plezier in het werk en functioneren heeft een positief effect op het terugdringen van verzuim. Medewerkers die goed in hun vel zitten, zullen dit ook uitstralen richting cliënten waardoor de ervaren kwaliteit van de verleende zorg zal verbeteren.

Om de tevredenheid te meten wordt landelijk een onderzoek uitgezet. Als gehele organisatie streven wij er naar de tevredenheid met minimaal twee procentpunten te verbeteren. Ter zake wordt een voorbehoud gemaakt. Komend jaar gaat er in de organisatie ook veel veranderen. Dit kan een effect hebben op de tevredenheid van medewerker en de uitkomsten van het onderzoek beïnvloeden. In de regiojaarplannen wordt invulling gegeven aan de verbeterpunten die voortvloeien uit het medewerkertevredenheidonderzoek 2011. De uitkomsten van het nieuwe onderzoek vergelijken we met de uitkomsten van 2011 om te zien of de ingezette verbeterpunten uit 2011 de tevredenheid hebben toe laten nemen.

Professionalisering medewerkers

Het professionaliseren van onze medewerkers geldt voor alle lagen van de organisatie. Het principe van een lerende organisatie zal in 2012 verdere voortgang krijgen. De cliënt en zijn/haar kwaliteit van bestaan staat daarin centraal. Hierin is de zorgdriehoek van groot belang. De cliënt krijgt, samen met ouders en/of belangenbehartigers steeds meer ruimte voor het ontwikkelen van de 'eigen vraag' en dit vraagt om professionele taakvolwassenheid van de medewerker waarin deze zelfstandig en vanuit persoonlijk leiderschap bijdraagt aan het welzijn van de cliënt. Het leren van en met de cliënt, het leren in de driehoek en het cliëntstelsel is hiervoor cruciaal.

De medewerkers leren elke dag van hun ervaringen, sporen blinde vlekken op en werken deze weg. Philadelphia wil, als professionele organisatie, haar medewerkers ondersteunen in deskundigheidsbevordering, loopbaan- en persoonlijke ontwikkeling. Het kunnen reflecteren op eigen handelen en de verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling zijn daarin van essentieel belang. Zelfredzaamheid en zelfstandigheid zijn dan belangrijke competenties die deze verschuiving van opleiden naar ontwikkeling mogelijk moeten maken.

Om verder invulling te geven aan het principe van het zijn van een 'lerende organisatie' wordt het Philadelphia leerhuis verder ingericht. Tijdens de Herkenningsdagen heeft een inventarisatie plaatsgevonden van leerbehoeften. De inventarisatie vormt de onderbouwing van het leer- en ontwikkelaanbod dat Philadelphia aan de medewerkers onder meer gaat aanbieden via het leerhuis. Elke regio heeft voor het jaar 2012 een opleidingsplan opgesteld om de benodigde kennis in de regio op peil te brengen. Naast de uitvoer van het regionale opleidingsplan wordt in 2012 landelijk een aantal trainingdagen aangeboden op het vlak verdere competentieontwikkeling van de medewerkers. Het gaat om communicatievaardigheden en methodisch werken volgens het primair proces.

In 2012 zal voor leidinggevers in alle lagen van de organisatie specifiek aandacht worden besteed aan management development. Voor de locatiemanagers is hier binnen het leerhuis een programma voor beschikbaar. Voor de Raad van Bestuur, regiodirecteuren en hoofden/managers hoofdkantoor is een zevental sessie belegd om aan ontwikkeling te werken. Voor de hoofden zorg en ondersteuning zal een programma worden ontwikkeld.

Voor nieuwe medewerkers heeft in 2011 voor het eerste een landelijke introductiedag plaatsgevonden. Tijdens deze dag maken de medewerkers kennis met de Philadelphia-organisatie, de visie en missie en de kernwaarden. Vanaf volgend jaar zal er standaard in april en in november een dergelijke dag worden georganiseerd voor nieuwe medewerkers.

Implementatie sociaal beleid

Op P&O vlak zijn in 2011 beleidsmatig veel zaken tot stand gekomen. In ons sociaal beleid, onder andere weergegeven in ons sociaal beleidskader 2011 en het pas vastgestelde arbobeleidsplan met de titel "werken is gezond", staat het "zijn van een gezonde en vitale organisatie voor onze cliënten en onze medewerkers" centraal. We willen de risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting zoveel mogelijk voorkomen en beheersen. We noemen dit inzetbaarheid beleid: "het vermogen van de medewerkers van Philadelphia om nu en in de toekomst toegevoegde waarde te leveren voor Philadelphia én daarbij zelf ook meerwaarde te ervaren". Ons beleid is daar ook op aangescherpt in vanaf 2012 zal de nieuwe leus 'werken is gezond' meer en meer een integraal onderdeel worden van ons sociaal beleid in uitvoering. Het doel voor 2012 en verder is in te zetten op preventie van risico's en waar nodig het optimaal ondersteunen van curatie of het herstel van medewerkers en daarmee het verzuim te verlagen.

Het gestelde doel ten aanzien van ziekteverzuim in 2011 is helaas nog niet gehaald. In 2012 is het terugdringen van ziekteverzuim dan ook weer onverminderd speerpunt. We willen de risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting zoveel mogelijk voorkomen en beheersen. Actief verzuimbeleid moet het verzuim significant laten dalen onder de 6%.

In 2011 heeft de taskforce langdurig ziekteverzuim een schouw uitgevoerd naar de langdurig verzuim dossiers. De helft van deze dossiers is eind 2011 opgelost. Voor de resterende dossiers geldt dat ze eind 2012 zijn opgelost dan wel zijn voorzien van een plan om tot een duurzame oplossing te komen om het verzuim te beëindigen. Ten aanzien van het langdurig verzuim dossiers geldt in 2012 dat het aantal dossiers langdurig verzuim ten opzichte van 2011 in absolute aantallen niet meer zal toenemen.

Positionering participatie van medewerkers

Medezeggenschap van medewerkers dient in 2012 blijvend aandacht te krijgen. Overleg tussen werkgever en werknemer wordt op lage van de organisatie actief gestimuleerd. Naast de reguliere overlegmomenten heeft de Raad van Bestuur in 2012 ook weer heidedagen met de ondernemingsraad.

1.5. Financiële waarde

Resultaat 2012

In het kader van een duurzame vermogensopbouw en verbeteren van de financiële ratio's zet de Raad van Bestuur in op een positieve resultaatontwikkeling die in 2012 drie procent van de omzet zal bedragen.

Implementeren en professionaliseren ICT

ICT heeft in 2012 onverminderd belangrijke prioriteit. Naar het zich laat aanzien zal eind 2011 de ICT omgeving van Philadelphia zijn gestabiliseerd. Een ICT beleidsinformatieplan is eind 2011 gereed. Op basis van dit plan stellen we ons ten doel voor 2012 en verder de volgende ICT thema's ter hand te nemen:

- cliënten: digitaal rapporteren en meten van kwaliteit,
- nieuwe zorgconcepten: zoals digizorg, domotica,
- ontwikkeling van medewerkers (leerhuis en kennisdeling),
- portals/communicatie: internet/intranet (kennisdeling), social media en communicatie,
- informatie met betrekking tot huisvesting,
- financiële administratie,
- zorgadministratie, zorgverantwoording en roosterplanning.

Implementeren en professionaliseren huisvesting

Om voor nu en in de toekomst te kunnen werken aan een effectieve, efficiënte en transparante exploitatie van het vastgoed is in 2011 gestart met een schouw naar het gehele vastgoed van Philadelphia. Deze schouw zal doorlopen in 2012. De opnames en inspecties zijn erop gericht om de bouwkundige en de algehele veiligheidssituatie van de locaties van Philadelphia in eigendom en huur gedetailleerd en actueel in beeld te krijgen op het vlak van de staat van onderhoud, de staat van de vergunningen en de (brand)veiligheid.

Huisvesting zal in 2012 ook beleidsmatig de agenda domineren. In het kader van het strategisch perspectief zal Philadelphia haar huidige huisvesting kritisch tegen het licht houden. In 2012 moet geanticipeerd worden op grote investeringen om de huidige huisvesting op een standaard te krijgen die aansluit bij de wensen van de cliënten. Wonen en zorg gaan hier hand in hand. Cliënten willen goede huisvesting. Als deze niet op orde is zullen open plekken het gevolg zijn die de financiële resultaten doen verslechteren.

In het licht van het meerjarenbeleid zal in 2012 verder vorm worden gegeven aan huisvestingsconcepten die aansluiten bij de doelgroep. In dat kader is ook de verwachting dat in de intensieve zorg de huisvesting op termijn moet worden aangepakt. Gezien de kapitaalintensiteit van huisvestingsvraagstukken oriënteert Philadelphia zich in 2012 nadrukkelijk op partners en/of partijen die hieraan invulling kunnen geven.

