

Strategie 2019-2021

Structuur door verandering

Verandering voor structuur





## 1. Inleiding

### Stichting Empower, de kracht van autisme, effectieve (levensbrede) aanpak bij autisme.

De kracht van autisme is de slogan van Stichting Empower. Stichting Empower heeft een eigen kijk op autisme. Het begrip autisme wordt van oudsher vaak negatief geassocieerd. Stichting Empower geeft aan hieraan een andere, positieve lading.

Door middel van bewegen en actief samenwerken overwinnen cliënten angsten, ervaren successen en ontwikkelen een positief zelfbeeld. Vanuit positief zelfbeeld en een veilig pedagogisch basisklimaat werken we aan persoonlijke leerdoelen zoals sociale- en maatschappelijke competenties, weerbaarheid en praktische vaardigheden ten behoeve van zelfredzaamheid.

Door het aantonen van deze positieve succeservaringen bij jongeren met een autisme spectrum stoornis 'normaliseert' Stichting Empower het begrip autisme.

**Normaal waar het normaal kan, speciaal waar het speciaal moet.** Een effectieve (levensbrede) aanpak bij autisme noemen wij dat!

In dit document leest u de strategie voor de komende jaren (2019-2021) van Stichting Empower .

Ons meerjarenbeleid heeft de titel "Structuur door verandering. Verandering voor structuur". De decentralisatie van de zorg in 2015 heeft grote impact op Stichting Empower en daarbij behorende zorglandschap. Deze transitie en de daarmee gepaard gaande uitdagingen hebben ons geleerd anders naar onze strategie te kijken. Het zorglandschap gaat als gevolg hiervan in 2021 weer op de schop. Hier willen wij klaar voor zijn, vanuit structuur.

In dit beleidsplan staat omschreven dat de strategie van Stichting Empower zich de komende jaren conformeert aan lokaal, regionaal en nationaal beleid, maar zeker ook aan de steeds veranderende maatschappij met daarin verweven dat grillige zorglandschap

**Een effectieve levensbrede aanpak bij ASS.** Een levensbrede aanpak start bij de persoon met autisme en zijn omgeving. Levensbreed duidt daarbij zowel op de samenhang tussen levensdomeinen (school, vrije tijd, werk en relatie) als op continuïteit van ondersteuning door de jaren heen.



## Inhoudsopgave

|          |   |    |
|----------|---|----|
| <b>1</b> | <b>Inleiding</b>                                | 2  |
| <b>2</b> | <b>Stichting Empower</b>                        |    |
|          | 2.1 Huidige situatie                            | 4  |
|          | 2.2 Organisatorische resultaten                 | 5  |
|          | 2.3 Strategie                                   | 6  |
|          | 2.3.1 Bestaansrecht                             | 6  |
|          | 2.3.2 Kernwaarden                               | 6  |
|          | 2.3.3 Onderscheidend vermogen                   | 6  |
| <b>3</b> | <b>De veranderende zorgomgeving</b>             |    |
|          | 3.1 De zorgomgeving verandert                   | 8  |
|          | 3.1.2 Trends                                    | 8  |
|          | 3.1.3 Gevolgen/strategie Stichting Empower      | 9  |
| <b>4</b> | <b>Klaar voor de toekomst</b>                   |    |
|          | 4.1 Uitgangspunten beleid 2019-2021             | 11 |
|          | 4.2 Doelstellingen                              | 12 |
|          | 4.2.1 Historische doelstellingen                | 12 |
|          | 4.2.2 Nieuwe doelstellingen                     | 14 |
|          | 4.2.3 Toelichting niet behaalde doelstellingen  | 15 |
|          | 4.2.4 Kritische succesfactoren                  | 15 |
|          | 4.3 Ontwikkelvraagstukken                       | 16 |
|          | 4.4 Verwachte resultaten                        | 19 |
|          | 4.4.1 Algemene resultaten                       | 19 |
|          | 4.4.2 Meetbare resultaten cliënten              | 19 |
|          | 4.4.3 Resultaten voor systeem en cliëntomgeving | 19 |



## 2.1 Huidige situatie

Stichting Empower is een non-profit organisatie voor begeleiding van kinderen, jongeren en jongvolwassenen met een autisme spectrum stoornis (ASS) en/of ADHD. De begeleiding is gericht op het ontwikkelen van zelfredzaamheid, zelfstandigheid en een gezonde levensstijl. Door middel van bewegen en actief samen werken overwinnen cliënten angsten, ervaren successen en ontwikkelen een positief zelfbeeld. Vanuit positief zelfbeeld en een veilig pedagogisch basisklimaat werken we aan persoonlijke leerdoelen zoals sociale- en maatschappelijke competenties, weerbaarheid en praktische vaardigheden ten behoeve van zelfredzaamheid.

Stichting Empower werkt in haar begeleiding graag samen met behandelaars, scholen en andere hulpverleners zodat de begeleiding eenduidig en goed op elkaar is afgestemd.

Mocht blijken dat een cliënt behoefte heeft aan behandeling of ouders behoefte hebben aan gezinsbegeleiding of oudergesprekken, dan ondersteunen wij graag in een gesprek met Sociaal Wijkteam/ Centrum voor Jeugd en Gezin (SWT/CJG). Wij faciliteren een gesprek waarin alle hulpverleners, SWT/CJG en behandelaar met cliënt en/of ouders de zorgbehoefte met elkaar bespreken.

Door nauw samen te werken met gecertificeerde externe (zorg)partijen verbreedt Stichting Empower haar faciliteiten en mogelijkheden om zorg op maat te bieden. Vanuit betrokkenheid bij lokale, regionale en landelijke ontwikkelingen is de organisatie in staat om op zorgvragen in te spelen. Stichting Empower biedt de volgende vormen van begeleiding:

### **Logeeropvang**

Tijdelijke logeeropvang (weekend/doordeweeks) gericht op het bevorderen van zelfredzaamheid, het leren contact maken en onderhouden met leeftijdsgenoten en om ouders/verzorgers te ontlasten in de gezinssituatie.

### **Individuele begeleiding/ambulante begeleiding**

Een-op-een begeleiding door vaste begeleiders volgens afspraak, zonodig op wisselende locaties op wisselende tijden. In de begeleiding is veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling van de cliënt en wordt praktische ondersteuning gegeven. Deze vorm van begeleiding wordt ook gegeven bij zelfstandig wonen met begeleiding. Psychomotorische Therapie (PMT)

### **Groepsbegeleiding**

Begeleiding vindt plaats in klein groepsverband met leeftijdsgenoten door vaste begeleiders op locatie. Begeleiding in groepsverband met sportactiviteiten, zoals die in de samenwerking met PEC Zwolle behoren daar ook toe

### **Wonen, geclusterd ambulante**

Een kleinschalig woonvoorziening waar jongeren begeleiding krijgen op weg naar zelfredzaamheid, zelfstandigheid en zelfstandig wonen (met ambulante begeleiding).

### **Trainingen**

Psychofysische weerbaarheidstraining (Rots&Water, autismebewustwordingstrainingen).



## 2.2 Organisatorische resultaten

### **WTZI erkenning**

Stichting Empower is in 2015 door het Ministerie erkend als zorginstelling. Deze certificering geeft de kwaliteit van instellingen weer.

### **Een nieuwe opvanglocatie**

In december 2015 heeft Stichting Empower het Empowerhuis geopend, maar wegens succes is er uitgekeken naar een nieuwe locatie hiervoor. In 2018 is de nieuwe locatie op 50 meter afstand van het kantoor geopend. Dit Empowerhuis biedt opvang aan jongeren met een autisme spectrum stoornis en/of ADHD. De opvanglocatie is wederom prikkelarm ingericht op het bieden van structuur en regelmaat. het Empowerhuis is veel aandacht voor het (aan)leren van (sociale)vaardigheden.

### **Erkend gemeentelijk aanbieder m.b.t. de Jeugdwet en WMO**

Stichting Empower is de afgelopen jaren door 22 gemeenten in de provincies Overijssel, Gelderland en Flevoland gecontracteerd als jeugdzorgaanbieder.

### **Erkend leerbedrijf**

Stichting Empower is erkend leerbedrijf voor studenten. In de periode van drie jaar tijd hebben diverse leerlingen hun leertraject bij Stichting Empower succesvol doorlopen.

### **Stichting Empower zet in op continue verbeteren** middels ISO 9001;2015

Alhoewel de overheidsinstanties het niet als een strikte vereiste zien om goede zorg te mogen verlenen, heeft

Stichting Empower er toch voor gekozen om middels ISO9001;2015 haar processen inzake kwalitatieve zorg zoveel als mogelijk te borgen en verbeteren.

### **Zorg en bedrijfsvoering gescheiden**

Om zakelijke vermenging met de te leveren zorg zoveel als mogelijk te voorkomen managementfuncties gewijzigd en is ervoor gekozen bedrijfsvoering



## 2.3 Strategie

### 2.3.1 Bestaansrecht

Een zichzelf respecterende organisatie heeft een missie en een visie, waarin het bestaansrecht wordt verwoord. De missie en visie zijn ook de leidraad bij alles wat er binnen en daaraan gerelateerd buiten Stichting Empower plaats vindt

#### Missie

Het bevorderen van de kwaliteit van leven voor mensen met een autisme spectrum stoornis en/of ADHD en hun omgeving.

#### Visie

Vanuit een veilig pedagogisch basisklimaat samen werken aan zelfredzaamheid en gezonde levensstijl van de cliënt. Uitgaande van mogelijkheden werken aan succeservaringen en het overwinnen van angsten. Vanuit de ontwikkeling van een positief zelfbeeld ontwikkelen van andere competenties.

### 2.3.2 Kernwaarden

De betrokkenheid en participatie van de cliënten van Stichting Empower zijn van essentieel belang om kwalitatief goede diensten te kunnen faciliteren. Cliënten en hun ouders/verzorgers weten in veel gevallen waar mogelijkheden en problemen liggen en daarnaast hebben ze vaak innovatieve en waardevolle ideeën over mogelijke oplossingen. Stichting Empower stelt zich open en transparant op richting haar cliënten en betrokkenen.

Veiligheid staat bij Stichting Empower centraal. Veiligheid voor cliënten maar ook veiligheid voor personeel. De begeleiding van cliënten vindt plaats in een veilige omgeving

Loyaliteit en commitment zijn twee kritische succesfactoren die belangrijk zijn binnen de dienstverlenende sector. Loyaliteit en commitment richting de cliënten en collega's is van essentieel belang voor de kwaliteit van de dienstverlening van Stichting Empower. Deel uitmaken van de dienstverlening van Stichting Empower betekent volledige betrokkenheid bij cliënten.

De financieringsstromen van Stichting Empower komen voort vanuit de overheid en maatschappelijke partners. Oprechtheid en integriteit bij de bedrijfsvoering is dan ook vanzelfsprekend voor Stichting Empower.

### 2.3.3 Onderscheidend vermogen

Wat maakt ons uniek, onderscheidt ons van andere organisaties? De antwoorden op deze vraag zijn

#### Specialisatie

Stichting Empower hanteert een focusstrategie. Een focusstrategie is gericht op het concurreren in een niche van de markt (jongeren met autisme) in plaats van in de totale (zorg) markt. Door het hanteren van een focusstrategie heeft Stichting Empower een uitgebreide kennis van de doelsegmenten waardoor het in staat is om op de behoeften van de cliënten in te spelen.



### **Onderscheidend**

Stichting Empower is gespecialiseerd in het begeleiden van jongeren met een Autisme Spectrum Stoornis en/of ADHD. Stichting Empower begeleidt dan ook met uitstekend alleen jongeren die tot deze doelgroep behoren. Doordat de organisatie zich niet waagt aan andere doelgroepen heeft het in de loop der jaren een specialisme opgebouwd waarmee de organisatie zich onderscheidt van andere begeleidingsorganisaties.

### **Normalisering autisme**

Stichting Empower heeft een eigen kijk op autisme. Het begrip autisme wordt van oudsher vaak negatief geassocieerd (probleemjongeren, jongeren zonder toekomstvisie etc). Stichting Empower is van mening dat er aan dit begrip een andere lading moet worden gegeven.

Door middel van bewegen en actief samenwerken overwinnen cliënten angsten, ervaren successen en ontwikkelen een positief zelfbeeld. Vanuit positief zelfbeeld en een veilig pedagogisch basisklimaat wordt gewerkt aan persoonlijke leerdoelen zoals sociale- en maatschappelijke competenties, weerbaarheid en praktische vaardigheden ten behoeve van zelfredzaamheid. Door het aantonen van deze positieve succeservaringen bij jongeren met een autisme spectrum stoornis 'normaliseert' Stichting Empower het begrip autisme.

### **Persoonlijke aandacht, kleine groepen**

Stichting Empower is een organisatie zonder winstoogmerk. Dit houdt in dat alle inkomsten worden ge(her) investeerd in de dienstverlening. Dit maakt persoonlijke aandacht tijdens begeleidingen mogelijk. Meerdere begeleiders staan op kleinere groepen waardoor cliënten zich beter en sneller ontwikkelen.

### **Platte organisatiestructuur**

Door de platte organisatiecultuur binnen de organisatie zijn er kortere lijnen tussen de bedrijfsvoering, beleidsvoering- en ontwikkeling. Managementlagen worden voorkomen, Stichting Empower is hierdoor in staat om snel in te spelen op ontwikkelingen op de werkvloer.

### **Innovatie voorop**

Stichting Empower vindt het belangrijk aangesloten te blijven bij de innovatieve vernieuwers op het gebied van Autisme en ADHD. Op deze wijze aansluiting houden geeft de organisatie een sterk onderscheidend karakter. Basisvoorwaarde is conformiteit met regelgeving.



## 3.1 De zorgomgeving verandert

De zorgbranche is een dynamische markt die afhankelijk is van macrofactoren. Macrofactoren zijn factoren waar Stichting Empower weinig- tot geen invloed op kan uitoefenen. Doordat de organisatie wordt gefinancierd vanuit subsidies, sponsoring en financieringen vanuit gemeenten is de stichting sterk afhankelijk van externe partijen. Door vroegtijdig in te spelen op belangrijke trends kan de organisatie beter inspelen op onverwachte situatie en toekomstige veranderingen op de zorgmarkt. Hieronder staan de belangrijkste trends voor Stichting Empower weergegeven.

### 3.1.2 Trend

#### Transparantie

Er wordt van zorginstaties verlangd dat zij zich transparant opstellen. Transparantie op het gebied van primaire en secundaire bedrijfsprocessen wordt steeds belangrijker.

#### Verantwoording

Gemeentelijke instanties eisen meer verantwoording over financiën en subsidies.

#### Bezuinigingen

Door de huidige ontwikkelingen op macro niveau wordt de zorgsector geconfronteerd met bezuinigingen.

#### Ambulantisering

Diverse zorgpartijen maken een bedrijf strategische overweging en steken zorgvuldig in op ambulantisering. Kortdurend verblijf is door diverse grote partijen afgestoten.

#### Prestatiecontracten

Gemeenten leggen de focus op het monitoren van prestaties en kwaliteit van de jeugdzorg. De financieringen worden niet langer gebaseerd op afzet maar op prestaties.

#### Studeren, werk, zorg

Veel jongeren met een beperking "zwemmen" figuurlijk rond hun 18e levensjaar. Dit komt door de overstap van de jeugdwet naar de WMO/de overstap van het SWT/CJG naar de GGD.

#### Gamen en autisme

Steeds meer jongeren met autisme voelen zich aangetrokken tot gamen. Het gevolg: Slapeloosheid, prikkelbaarheid, gewichtsverandering, verwaarlozing etc.





### 3.1.3 Gevolgen/strategie Stichting Empower

#### **Bieden van openheid**

Door zorgvragers, doorverwijzers en instanties optimaal te betrekken bij de diensten van Stichting Empower voelen zij zich betrokken bij de organisatie. Stichting Empower gaat in de toekomst nog meer insteken op transparante dienstverlening.

#### **Verslaglegging en administratie**

Door begeleidingen te rapporteren en de richtlijnen te volgen voldoet Stichting Empower aan alle verantwoordings-eisen. Doordat Stichting Empower eerlijkheid en integriteit hoog in het vaandel heeft staan is dit een positieve trend waar Stichting Empower, door de huidige ontwikkelingen in de zorgsector, volledig achter staat.

#### **Procesoptimalisatie en effectiviteit**

Door de secundaire processen binnen de organisatie te optimaliseren wordt voorkomen dat er op de primaire processen wordt bezuinigd. Op deze manier voorkomt de organisatie dat de bezuinigingen op landelijke niveau gevolgen hebben op de kwaliteit van de dienstverlening.

#### **Betere betaalbaarheid door schaalvergroting**

Door optimalisatie van processen kan er intern worden bezuinigd, maar dat is niet voldoende. Tevens dient er te worden gezocht naar schaalvergroting en zodoende het aanbieden van dezelfde zorgverlening op andere locaties met dezelfde overhead

#### **Insteken op compleet zorgarrangement/aanbod**

Ouders/vertegenwoordigers hebben baat bij zekerheid en duidelijkheid. Door zorgvragers een compleet dienstenpakket aan te bieden verschaft Stichting Empower duidelijkheid, zekerheid en structuur. Door in te steken op een aansluitend gestructureerd 'compleet' zorgaanbod biedt Stichting Empower een passend maatwerktraject richting zorgvragers. Door in te steken op een compleet zorgaanbod onderscheidt Stichting Empower zich in de toekomst van andere organisaties.

#### **Het monitoren van maatwerktrajecten**

Door de focus te leggen op maatwerktrajecten (zorg op maat), steekt Stichting Empower in de toekomst nog meer in op de kwaliteit van de dienstverlening. Door dit te monitoren, door het bepalen van Kritische prestatie indicatoren (KPI's), legt de organisatie de prestaties vanuit maatwerktrajecten vastleggen.

#### **Kwalitatief goede woonbegeleiding en jongerenactiviteiten**

Stichting Empower biedt begeleiding aan zowel jongeren als meerderjarigen. Hierin is de organisatie onderscheidend van andere instellingen. Diverse instellingen stoppen met hun dienstverlening op het moment dat de cliënt zijn 16e levensjaar heeft bereikt. Stichting Empower vindt het belangrijk dat de zorg gecontinueerd wordt. Doordat Stichting Empower actief blijft insteken op school- en werkbegeleiding vergroot je het toekomstperspectief van de cliënt.



### **Methodiek Autisme Sportief**

Door de begeleidingsmethode 'autisme sportief' verder te ontwikkelen is de organisatie nog beter in staat om jongeren aan het bewegen te krijgen. Door vast te houden aan de succesformule worden jongeren tijdens begeleidingen gemotiveerd om te bewegen. Dit leidt indirect tot minder verslaving omtrent gaming. Door de methodiek evidence based te maken kan de organisatie haar prestaties beter monitoren en uitdragen.

### **Trends en ontwikkelingen**

Nadat de transitie in gang is gezet in 2015 en deze in 2019 nog niet is afgerond, kan er worden geconcludeerd dat de trends overanderd zijn gebleven ten opzichte van 2016. Er is sprake van ophanden zijnde veranderingen in 2021, maar dat is nog geen zekerheid over afgegeven en ook niet in welke vorm. Financiering staat in ieder geval stevig onder druk vanuit overheid.

De trends en ontwikkelingen voor de periode 2019-2021 zijn

- Bezuinigingen en transformatie Jeugdzorg
- Transparantie over gevoerd beleid, financieel en operationeel
- Ambulantisering van zorg
- Afleggen van verantwoording naar stakeholders, waaronder overheid
- Stimuleren studeren, werk en wonen
- Ontwikkelen van methodieken



## 4.1 Uitgangspunten beleid voor 2019-2021

**Empower betekent zoveel mogelijk eigen regie voeren, zelfstandig beslissen.** Stichting Empower zet zowel mensen met een autisme spectrum stoornis en/of ADHD als hun begeleiders in hun kracht. Het symbool van onze stichting is opplussen; streven naar verbetering en groei in ontwikkeling vanuit succeservaringen. Stichting Empower heeft als doel het bevorderen van de kwaliteit van leven voor mensen met een autisme spectrum stoornis en/of ADHD en hun omgeving. Dit doen we vanuit een veilig pedagogisch basisklimaat. Door onder andere bewegen, sporten, en het bevorderen van een gezonde levensstijl, werken we met de cliënt aan zelfredzaamheid /zelfstandigheid.

### **Zorg op maat**

De jongere staat centraal tijdens de begeleiding. Wat en hoe wil iemand leren? Door te zorgen dat er een goede vertrouwensband is opgebouwd tussen jongere en pedagogisch medewerker, ontstaat er een veilige sfeer waarin de jongere zich kan ontwikkelen op sociaal emotioneel gebied en bij praktische vaardigheden in het dagelijks leven. De begeleidingsdoelen zijn vastgelegd in een begeleidingsplan dat regelmatig wordt geëvalueerd. Wij werken nauw samen met diverse behandelaars en kunnen begeleidingsdoelen vanuit de behandeling meenemen.

### **Preventie**

Bij autisme is het vaak goed mogelijk om schooluitval te voorkomen, problemen vroegtijdig te signaleren, mensen aan het werk krijgen en te houden. Dit vraagt een goede en juiste investering in de juiste ondersteuning. Door in te steken op een vroegtijdige juiste hulp worden problemen voorkomen, wat op termijn meer oplevert voor de cliënt en de overheid. De preventieve zorg van Stichting Empower richt zich niet op het voorkomen van autisme- dat namelijk niet mogelijk- maar op het herkennen van autisme, het creëren van een autismevriendelijke omgeving en de juiste ondersteuning op momenten dat dit nodig is.

### **Sturen op kwaliteit en resultaat**

Stichting Empower is continu op zoek naar kwaliteitsverbetering van haar dienstverlening. Het principe van 'Eén gezin, Eén plan, Een regie' wordt de komende jaren verder ontwikkeld. Door de focus te leggen op maatwerktrajecten neemt de kwaliteit van de dienstverlening toe. Sturen op kwaliteit en resultaat is mogelijk door kleinschalige innovatieve zorg te bieden.

### **Realiseren van kleinschalige innovatieve zorg**

Met kleinschalige innovatieve zorg bedoelen we dat Stichting Empower ouders ondersteunt om zelf de regie te houden over de opvoeding. Stichting Empower neemt de opvoeding niet over, maar sterkt de ouders in hun rol. Het doel is een veilige omgeving te creëren waarin de cliënt met autisme zich naar vermogen kan ontwikkelen.



## 4.2 Doelstellingen 2019-2021

De doelstellingen voor de komende jaren zijn afgestemd op de trends en ontwikkelingen op de zorgmarkt. De doelstellingen zijn in lijn met de missie, visie en werkwijze van de organisatie. Stichting Empower heeft geen winstoogmerk. De doelstellingen van de organisatie zijn geformuleerd aan de hand van de algemene doelstelling van de organisatie: Het verbeteren van de kwaliteit van leven voor jongeren en volwassenen met een autisme spectrum stoornis. Het continue innoveren en verbeteren van de dienstverlening draagt bij aan de succesfactor van de organisatie. Onderstaand de historische en de nieuwe doelstellingen van Stichting Empower weergegeven.

### 4.2.1 Historische doelstellingen

#### Doelstellingen 2016

- **Het realiseren en implementeren van een nieuw effectief softwaresysteem wat monitoring en kwaliteit van de zorg mogelijk maakt voor één april 2016.** Deze doelstelling is gedeeltelijk gerealiseerd en zal vervolg vinden in 2019.
- **Het realiseren van een nieuwe bescherm woonvoorziening voor cliënten voor één juli 2016.** Doelstelling is toentertijd volledig gerealiseerd. Inmiddels wegens onvoldoende financiële resultaten gewijzigd naar geclus terd ambulante.
- **Het blijvend investeren in de sportgroepen waardoor 30 jongeren actief sporten bij Stichting Empower voor 31 december 2016.** Doelstelling is gerealiseerd en wordt na een kleine terugval in 2018 verder uitgebouwd, startend 2019.
- **Het uitbouwen van de individuele begeleidingslocaties en het realiseren van een PMT-ruimte voor 30 september 2016.** PMT is niet voldoende “van de grond” gekomen. Is wel onderdeel van de huidige middellange termijnstrategie tot 2021. Uitbouwen van individuele begeleidingslocaties is gerealiseerd.
- **Het succesvol uitrollen van een Rots&Water trainingscyclus voor 30 september 2016.** Was succesvol in gang gezet, maar niet voldoende verankerd in de operatie. Hierdoor is deze training “verwaterd” en is de doelstelling niet behaald. Is wel onderdeel van de huidige middellange termijnstrategie tot 2021.
- **Het dienstverleningspakket uitbreiden met een nieuwe dagbestedingslocatie voor het eind van 2016.** Is niet gerealiseerd en ook geen onderdeel van de middellange termijnstrategie.

#### Doelstellingen 2017

- **Het realiseren van een nieuw beschermd woonvoorziening voor ZZP5 cliënten voor 1 april 2017.** Is niet gerealiseerd en ook geen onderdeel van de middellange termijnstrategie.
- **Jongerendagen plus vakanties aanbieden voor 30 jongeren voor het einde van 2017.** Is gerealiseerd en verankerd in organisatie.
- **Realiseren van een nieuwe logeeropvang voor jongeren, leeftijdscategorie 7-12 jaar voor oktober 2017.** Is niet gerealiseerd en ook geen onderdeel van de middellange termijnstrategie. Kan wel in overweging worden genomen om mee te nemen, maar behoeft geen verdere focus.
- **Een erkend en veilig pedagogisch basisklimaat bewerkstelligen door het realiseren van een HKZ-normering afgegeven op Stichting Empower voor het eind van 2017.** Is gerealiseerd

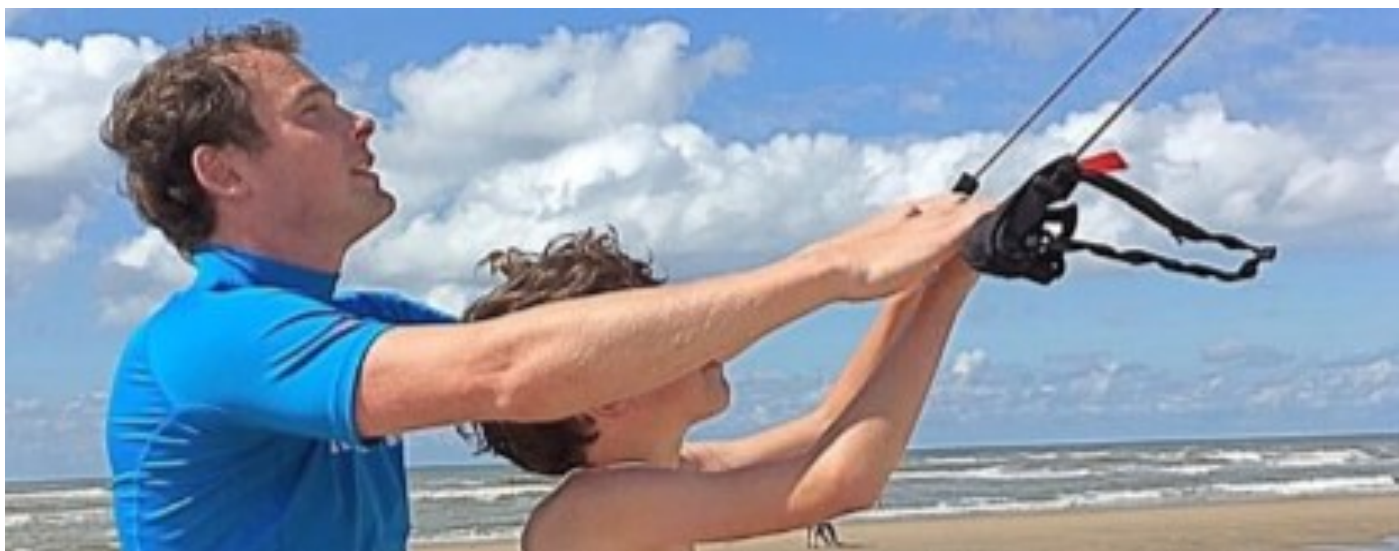


#### Doelstellingen 2018

- **Het realiseren van 15 extra gemeentelijke contracten voor 31 januari 2018.** Is gerealiseerd
- **Het evidence based maken van de methodiek Autisme Sportief voor 31 januari 2018.** Is niet gerealiseerd en ook geen onderdeel van de middellange termijnstrategie. We gaan gebruik maken van evidence based sport methodieken binnen pedagogiek.
- **Het realiseren van een nieuwe beschermd woonvoorziening voor één april 2018.** Is niet gerealiseerd en ook geen onderdeel van de middellange termijnstrategie. Kan wel in overweging worden genomen om mee te nemen, maar is geen prioriteit.
- **Het oprichten van een cliëntenraad/ouderenraad voor eind 2018.** Is gerealiseerd

#### Doelstellingen 2019

- **Vereenvoudigen administratieve verantwoordingsprocessen (FM Zorg/Aysist).** In 2019 wordt de wijze van rapporteren en verantwoorden centraal uitgevoerd binnen één systeem, waarin diverse aanpassingen mogelijk zijn. Hierdoor komt het administreren in 2 systemen te vervallen voor de Sociaal Pedagogisch Medewerkers. Dient December 2019 volledig operationeel te zijn, testen Oktober/November 2019.
- **Veiligheid van cliënten en medewerkers. Voor 2020 dient iedere medewerker binnen Stichting Empower in het bezit te zijn van een BHV certificaat.**
- **Financieel beleid dient gericht te zijn op intensieve bewaking van de geldstromen en verantwoorde investeringen met significant toegevoegde waarde voor cliënt en medewerkers.** Uiterlijk November 2019 dienen alle geldstromen middels prognoses en rapportages inzichtelijk zijn vanuit de beschikbare systemen. December 2019 wordt de begroting voor 2020 opgemaakt, welke als stuurmechanisme wordt gebruikt.
- **In 2019 en de (nabije) toekomst wordt de aandacht voor medewerkers vanwege enerzijds de toegenomen schaarste en anderzijds de groei van de werkdruk van groot belang om continuïteit en groei te kunnen blijven waarborgen. Hiervoor dient HRM professioneel en passend bij de huidige tijd te worden ingericht.** In 2019, uiterlijk November, dienen structurele jaarlijks terugkerende functioneringsgesprekken en de daarbij behorende systematiek te zijn geïmplementeerd. Tevens dient voor het jaar 2020 een Personeelshandboek voorhanden te zijn.
- **Om te kunnen overleven in het zorglandschap is het aangaan van samenwerkingen essentieel. Zonder samenwerking geen bestaansrecht. Een belangrijke samenwerking is die met het onderwijs. Door binnen het speciaal onderwijs pedagogische ondersteuning te bieden, wordt het aantal thuiszitters terug gedrongen.** Uiterlijk December 2019 wil Stichting Empower een samenwerking gestart zijn met minimaal 1 in de nabije omgeving aanwezige onderwijsinstantie.



#### 4.2.2 Nieuwe doelstellingen

##### Doelstellingen 2020

- **Schaalvergroting is onderdeel van de strategie van Stichting Empower. Enerzijds om meer cliënten kennis te laten maken met de filosofie achter de begeleiding en anderzijds om de zorg betaalbaar te kunnen houden.** Het eerste kwartaal van 2020 willen wij vanuit óf samenwerking of anderszins actief zijn in de regio Steenwijkerland, Heino en Lelystad.
- **Zonder zichtbaarheid geen bekendheid.** Uiterlijk Maart 2020 dient een nieuwe website te worden gelanceerd, welke voldoet aan de huidige tijd en bestand is tegen de nabije toekomst. Een volledige informatiedrager, overzichtelijk en toegankelijk.
- **Als stichting is het onmogelijk om financiering vanuit banken bewerkstelligd te krijgen. Om hiervoor in aanmerking te kunnen komen, mocht het nodig zijn vanwege bijvoorbeeld strategische keuzes, dient de rechtsvorm te worden aangepast.** Rechtsvorm wijzigen uiterlijk eerste kwartaal 2020, na voltooiing haalbaarheidsonderzoek.
- **Stichting Empower wil vernieuwend bezig blijven en inhaken op de huidige maatschappelijke zorgvraagstukken. Met haar focus op bewegen wordt aandacht besteed aan gezondheid en het in de kracht zetten van cliënten en ook medewerkers.** Om voorop te blijven op dit vlak dienen uiterlijk kwartaal drie van 2020 evidence-based pedagogische sportmethodieken te zijn geïmplementeerd als onderbouwing huidige sportprogramma.
- **Rots & Water als weerbaarheidstraining heeft bewezen positief effect op de doelgroep.** Deze dient uiterlijk vierde kwartaal 2020 als vast onderdeel van het programma te kunnen worden aangeboden door Stichting Empower.

##### Doelstellingen 2021

- **Met het aantrekken van een gekwalificeerde medewerker PMT, is Stichting Empower in staat haar cliëntèle nog breder en daardoor ook beter te kunnen bedienen. Als begeleidende organisatie is dit een goede aanvulling binnen het huidige pakket, waardoor gemeenten en cliënten nog sneller geneigd zijn voor de aanpak van Stichting Empower te kiezen.** Uiterlijk tweede kwartaal 2021 dient PMT volledig geïmplementeerd te zijn binnen de standaard zorgverlening van Stichting Empower.
- **Stichting Empower wil een zo breed mogelijk publiek aanspreken. Binnen het beweegprogramma kan dit vertaald worden naar de bestaande activiteiten zoals voetballen, hardlopen en fitness, maar mag ook worden uitgeweken naar andere vormen van bewegen, zoals zwemmen, mountainbiken of anderszins.** Uiterlijk derde kwartaal 2021 dienen tenminste drie beweegprogramma's aan het huidige pallet te worden toegevoegd.
- **Schaalvergroting is vast onderdeel van de strategie van Stichting Empower.** Voordat het jaar 2022 begint wil Stichting Empower haar activiteiten hebben uitgebreid naar tenminste twee zorgregio's.



### 4.2.3 Toelichting op niet volledig behalen doelstellingen historie

Na het behalen van ISO9001;2015 is er binnen Stichting Empower veel gebeurd. Aangezien de organisatie jarenlang succesvol groeide, leken de beoogde doelen dan ook SMART genoeg om te realiseren. Door de groei ontstond er behoefte aan aansturend management, welke onder andere de kritische succesfactoren diende te bewaken. Mede door het uit het oog verliezen van een aantal significante zaken, verloor management en directie bijna volledig de grip op haar interne organisatie, waardoor latent en gestaag een crisissituatie op gang kwam met als uiteindelijk noodgedwongen resultaat een reorganisatie, welke eerste kwartaal 2019 letterlijk in gang werd gezet. De “zure vruchten” worden op het moment van opstellen van dit plan nog steeds geplukt, maar er is een duidelijk stijgende lijn waarneembaar.

Gedurende eerste en tweede kwartaal van 2019 is er door de focus op de noodzakelijke reorganisatie verzuimd (voldoende) aandacht te geven aan (opvolging van het) kwaliteitshandboek, maar is het primaire zorgproces altijd intact gebleven. Deze sloot echter onvoldoende aan op de secundaire processen.

Belangrijkste oorzaken van ongewenste situatie en daardoor niet behalen van doelstellingen waren

- Ontbreken eenduidig beleid
- Gebrek aan financiële middelen, gebrekkig financieel beleid
- Kwaliteit management niet toereikend
- Administratieve systemen sloten niet voldoende aan op elkaar, idem front- en backoffice
- Algemene kwaliteit pedagogisch personeel was van onvoldoende niveau
- Front & Backoffice niet goed op elkaar aangesloten
- Administratieve processen niet helder

Vanwege de terugval is het kwaliteitshandboek onvoldoende bewaakt en gebruikt. Organisatie wil de ingezette stappen richting toekomst met ISO9001;2015 weer in gaan zetten. Met ingang van het tweede kwartaal 2019 kunnen we spreken van een in opbouw zijnde front & Backoffice met daarnaast een goed functionerende financiële afdeling. Beleid wordt steeds verder vorm gegeven en lijnen zijn steeds duidelijker, met daarin de vorming van helder afgekaderde functies met daarbij behorende TBV's.

### 4.2.4 Kritische succesfactoren

Voor het behalen van de doelstellingen zijn de volgende kritische succesfactoren vastgesteld

Na het behalen van ISO9001;2015 is er binnen de Stichting Empower

- Innovatie
- Kwaliteit
- Financieel beleid
- HR beleid
- Kleinschalige zorg op maat
- Samenwerking
- Commitment
- Betrokkenheid
- Transparantie



## 4.3 ontwikkelvraagstukken

**Hoe kan Stichting Empower de komende jaren haar organisatie inrichten zodat doelstellingen in lijn zijn met de externe ontwikkelingen en trends gerealiseerd worden?** Dit is een belangrijke vraag waar de komende jaren geleidelijk op geparticipeerd wordt. Door de onderstaande Kritische succesfactoren uit te werken zijn doelen en prestaties haalbaar.

### Essenties primaire bedrijfsprocessen interne organisatie

Hoe kunnen we kennis ontplooiën en vervolgens benutten? Door toepassing van gedegen personeelsmanagement kan hieraan worden bijgedragen met als resultaten

- Toegeruste medewerkers
- Adequaat personeelsbeleid
- Deskundig en duurzaam personeel
- Accountable personeel met commitment

### Medewerkerstevredenheid

Wat vinden medewerkers belangrijk? Hoe realiseren wij een hogere intrinsieke en daarnaast ook extrinsieke motivatie? Door te werken aan de hier opvolgende aspecten kan er binnen dit spectrum progressie worden geboekt

- Werkinhoud
- Arbeidsomstandigheden
- Leiderschapstijl
- Persoonlijke ontwikkeling
- Arbeidsvoorwaarden
- Carrière mogelijkheden
- Duidelijk beleid
- Communicatie en kennisoverdracht

### Beheersen en verbeteren

Het primaire proces is de levensader van de organisatie en dient een stabiel en beheerst voortbrengingsproces te zijn. Hoe beheersen en verbeteren wij dit, maar ook onze andere processen? Dat kan door middel van

- Besturing en beheersing op releasemanagement
- Procesverbetering, doorlichtingen en monitoring.





### Beheersing middelen

Gemeenten en geldschieters vinden het belangrijk, dat de verstrekte financiële middelen aan de juiste zaken wordt besteed. Binnen Stichting Empower zijn alle gelden direct of indirect voor het leveren van de juiste kwalitatieve zorg aan de cliënt. Om dit te kunnen borgen passen wij middelenmanagement toe. Dit is de manier waarop de organisatie ervoor zorgt dat de middelen die de realisatie van de strategie vergt, veilig, duurzaam en beschikbaar zijn. De manier waarop middelen worden aangewend om de activiteiten efficiënt en effectief uit te voeren. De manier waarop wordt samengewerkt met partners en leveranciers om de toegevoegde waarde in de keten te vergroten. De manier waarop integriteit wordt geborgd. Bij middelen gaat het om geld, informatie, kennis en technologie, materialen, fysieke infrastructuur en diensten van derden. Wij focussen ons hierin op een aantal speerpunten

- Financiële planning en control
- Informatiemanagement
- Kennismanagement

### Systeemrapportages

Om de financiering van de stichting te borgen worden de volgende zaken middels systeemrapportages bewaakt. Op financieel gebied zijn dit

- Budgetrealisatie
- Kostenbeheer (direct/indirect)
- Efficiëntie of effectiviteit?

Op het operationele vlak zijn het

- Prestatiemonitoring
- Productiviteit
- Doorlooptijd

### Kwaliteit

Het is voor iedere organisatie belangrijk een goede beoordeling te krijgen voor geleverde diensten of producten. Binnen “de zorg” is dat niet anders en zijn een aantal kritische succesfactoren vastgesteld waar cliënten en externe stakeholders de kwaliteit van Stichting Empower op kunnen waarderen. De beide doelgroepen zijn afwijkend ten opzichte van elkaar. Wat cliënten belangrijk vinden, zijn

- Faciliteiten
- Ontwikkeling
- Kwaliteit personeel
- Mogelijkheden

Externe stakeholders, ook wel “de omgeving”, zal zich meer op de volgende aspecten richten

- Prestaties
- Ontwikkeling
- Efficiëntie
- Service
- Transparantie
- Maatschappelijke betrokkenheid



De reden waarom Stichting Empower ooit is opgericht, is gebaseerd op een duidelijke missie, visie en werkwijze. Waarom het een succes mag worden genoemd, ligt aan het vernieuwende, het innovatieve karakter van de organisatie. Tijd en kennis verandert, andere zienswijzen, andere uitslagen vanuit wetenschappelijk onderzoek, ervaringen uit de praktijk en al dies meer zij, zorgen ervoor dat de wijze waarop zorg kan worden verleend ook aan verandering onderhevig is. Waardoor is Stichting Empower in staat om in de toekomst te verbeteren en haar unieke positie in het grillige zorglandschap vast te houden? Dit is mogelijk door aangesloten te blijven op én voortdurend op de hoogte te zijn van de wetenschappelijke vernieuwers binnen het spectrum ASS en ADHD. In de kern maken wij daar het verschil!

#### Continuous improvement

Om voortdurend te kunnen blijven verbeteren, dient het management op inspirerende wijze de volgende zaken te stimuleren en/of te faciliteren

- Inspirerend leiderschap binnen een familiecultuur
- Samenwerking gericht op Teammanagement
- Hoge betrokkenheid management

#### Fundament beleid

Het beleid van Stichting Empower komt vooral tot stand door

- Gezamenlijke kennisontwikkeling
- Ontwikkeling ICT-infrastructuur
- Open en transparante communicatie
- Monitoring resultaten
- Periodieke evaluatie resultaten



## 4.4 verwachte resultaten

Het beleidsplan voor de komende jaren is afgestemd op het verwezenlijken van de algemene doelstelling van Stichting Empower. De levensbrede aanpak (het beleidsplan) van Stichting Empower is afgestemd op het verbeteren van de kwaliteit van leven voor jongeren en volwassenen met een autisme spectrum stoornis. Zowel de beoogde algemene resultaten als de meetbare resultaten staan in dit hoofdstuk weergegeven. Met meetbare resultaten wordt bedoeld: Daadwerkelijk aantoonbare ontwikkeling. Deze ontwikkeling wordt mogelijk gemaakt door kleinschalige, levensbrede zorg op maat te leveren.

### 4.4.1 Algemene resultaten

Met de levensbrede aanpak van Stichting Empower worden de volgende cliëntresultaten beoogd

- Toename beweging, beleven succeservaring
- Afname lichaamsgewicht, beleven succeservaring
- Werkzaam zijn en blijven, beleven succeservaring, minder thuiszitters
- Onderwijs (blijven) volgen, beleven succeservaring, minder thuiszitters
- Afname stress, toename levensgeluk
- Afname behandelopnames GGZ

### 4.4.2 Resultaten cliënten

De resultaten welke worden gehaald met de aanpak van Stichting Empower op het gebied van onderwijs zijn

- Geen kosten dagbesteding voor thuiszitters die terug gaan naar school
- Ouders kunnen weer werken als thuiszitters terug gaan naar school
- Besparing op leerlingenvervoer
- Minder belasting leraren
- Ouders behouden inkomen doordat jongeren blijvend naar school gaan

Wat betreft de resultaten op de arbeidsmarkt realiseren en behouden cliënten een inkomen en worden uitkeringen voorkomen. Ziekteverzuim wordt voorkomen en ouders behouden inkomen/realiseren inkomen doordat kinderen niet meer thuis blijven. De data hiervoor zijn, dat

- Groot deel van de (werkloze)cliënten gaan participeren op de arbeidsmarkt (Arbeidsparticipatie)
- Ziekteverzuim onder cliënten bij werkgevers wordt stevig teruggedrongen (Preventie ziekteverzuim)
- Aanzienlijk deel van cliënten creëren een duurzame arbeidsrelatie met hun werkgever (Behoud inkomen)

Op het gebied van de zorg zijn er ook een aantal significante resultaten te benoemen, te weten

- Bij meer dan de helft van de cliënten wordt intensief begeleid wonen voorkomen
- De uitstroom naar crisisopvang wordt stevig teruggedrongen
- Behandeling onder cliënten neemt af

### 4.4.3 Resultaten systeem en omgeving cliënten

Door het actief ondersteunen en ontlasten van het systeem/omgeving worden de volgende zaken gereduceerd: Huisartsconsulten, Maatschappelijke inzet ouders, Inzet maatschappelijk werk school, Burnout gevallen. Het systeem zijn alle actief betrokken personen in de thuissituatie van de cliënt.