

Jaarplan QuaRijn 2023



December 2023

Sjenny Winters

Inhoud

Voorwoord	3
Inleiding	4
De zes ontwikkelijnen van 2023	4
De medewerker	5
1 Waardering en autonomie met steun dichtbij	5
2 Werkklimaat: gezond en vitaal je werk doen,	5
De reis van de klant	7
3 Leven in de wijk en eigen regie bevorderen	7
4 Gewoon wonen en leven met informele zorg	10
Innovatie	11
5 Sociale innovatie en zorgtechnologie	11
Gezonde bedrijfsvoering	13
6 Gezonde bedrijfsvoering	13
<i>Organisatieontwikkeling</i>	13
<i>Strategisch HR en strategisch opleiden</i>	13
<i>Kwaliteit</i>	13
<i>Servicecentrum</i>	13
<i>Vastgoed</i>	13
<i>Duurzaamheid</i>	13
<i>ICT</i>	14
<i>Financiën</i>	14
<i>Communicatie</i>	14

Voorwoord

In dit (kwaliteits)jaarplan presenteren we onze plannen voor 2023. De landelijke en regionale ontwikkelingen vragen van QuaRijn radicalere bewegingen dan voorgaande jaren. Voor toekomstbestendige zorg zijn medewerkers van essentieel belang. Een verdubbeling van zorgvragers gecombineerd met een krimpende arbeidsmarkt maakt, dat het anders moet in de Nederlandse zorg. En we vinden samen uit hoe 'anders' eruit ziet. Daarbij verdienen de medewerkers onze volle aandacht: interessant en leuk werk, evenwichtige roosters, passende arbeidsvoorwaarden een goede werk-private balans en ervaren dat iedereen zich gewaardeerd voelt zijn belangrijke opdrachten.

Natuurlijk bewegen we in de richting die het nieuwe WOZO akkoord benoemt: 'zelf als het kan, thuis als het kan en digitaal als het kan'. Dit zijn de bewegingen die nodig zijn voor houdbare zorg.



Deze bewegingen leggen een groot accent op de werkzaamheden in de wijk en op het mensen leren zoveel mogelijk zelf te doen (in vaktermen: reablement). In dit plan is daar aandacht voor. Binnen de locaties ligt het accent steeds meer op 'gewoon leven'. Vanuit het gedachtengoed van positieve gezondheid: wat kan iemand nog wel, wat wil iemand nog en hoe kunnen dit samen met de naasten van cliënten invullen?

We gaan samen met organisaties buiten QuaRijn werken aan deze belangrijke opdrachten. Dat gaat niet vanzelf. Iedereen zal worden betrokken bij het WAAROM van deze bewegingen, zodat we allemaal kunnen meedenken en meedoen bij HOE we dit vorm geven. We hebben een sterke organisatie met goede professionals, die beschikt over het vermogen datgene te doen, wat de maatschappij van ons nodig heeft.

Ik kijk ernaar uit om samen met alle betrokkenen deze veranderingen neer te zetten.

Mirjam Hagen,

Bestuurder QuaRijn

Inleiding

Ieder jaar wordt de strategische koers 2021 – 2024 uitgewerkt in een kaderbrief. Daarbij wordt de strategie getoetst aan nieuwe inzichten, aangepaste werkwijzen en nieuw beleid en inzicht uit de nabije omgeving of vanuit het landelijk perspectief. Deze kaderbrief is, zoals de naam al aangeeft, het kader voor de jaarplannen van de directies en locaties en de diensten in de wijk (huishoudelijke zorg, wijkverpleging, ontmoetingscentra en de kennis- en behandelcentra. In de kaderbrief zijn zes ontwikkellijnen uitgewerkt. Een toelichting staat hieronder beschreven. Dit jaarplan is een samenvatting van alle jaarplannen van QuaRijn.

De zes ontwikkellijnen van 2023

De zorg gaat er echt anders uitzien. De nieuwe norm wordt: zelf als het kan, thuis als het kan, digitaal al het kan¹. We moeten leren anders naar zorg te kijken, innoveren van de zorg zelf en een duurzame inzet van medewerkers realiseren. Dat betekent dat veel in 2023 in het teken zal staan van de medewerker en het verlichten van het werk. Ook voor 2023 hebben we de strategische koers vertaald naar ontwikkellijnen, dat zijn de onderstaande zes lijnen geworden. In de ontwikkellijnen zoeken we naar nieuwe mogelijkheden, kansen en avonturen, echt gericht op het verlichten van de zorg.

6 ONTWIKKELLIJNEN 2023

Medewerkers

1. WAARDERING EN AUTONOMIE: MET STEUN DICHTBIJ
2. GOED WERKKLIMAAT



Reis van de klant

3. LEVEN IN DE WIJK EN EIGEN REGIE BEVORDEREN
4. 'GEWOON' WONEN EN LEVEN MET INFORMELE ZORG

Innovatie

5. SOCIALE INNOVATIE EN ZORGTECHNOLOGIE

Organisatie, kwaliteit en financiën

6. GEZONDE BEDRIJFSVOERING

¹ WOZO programma: Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen

De medewerker

De allergrootste opdracht is het zorgen dat er voldoende medewerkers zijn om het mooie werk met plezier te verrichten. Diverse, onder andere door onszelf gehouden, onderzoeken en gesprekken hebben laten zien dat het gaat om thema's als leiderschap dichtbij en werkplezier. Hiervoor is het belangrijk dat we goede en betrokken medewerkers aantrekken en behouden en medewerkers kundig houden in hun vak.

We benoemen twee belangrijke ontwikkellijnen:

1. Waardering en autonomie, met steun dichtbij
2. Goed werkklimaat

1 Waardering en autonomie met steun dichtbij

In het leiderschap zijn kenmerken relevant als nabij zijn (een luisterend oor en iemand waar je terecht kan) en duidelijke kaders geven en bijsturen wanneer dat noodzakelijk is. We zetten in op het beter faciliteren van de zorgprofessionals, zodat zij er niet alleen voor staan. Tegen de achtergrond dat het aantal medewerkers onder druk staat. Het verzuim en het verloop is momenteel te hoog, vacatures worden moeilijk opgevuld en de aansturing van de managers is, gezien de span of control, niet toereikend voor hetgeen nodig is. Een herziening van de besturingsfilosofie (zelforganisatie) is noodzakelijk. In deze ontwikkeling is het belangrijk om aandacht te hebben voor eigenaarschap en integriteit. Deze thema's werden ook genoemd in 'Jouw verhaal, onze zorg' en zien we terug in het medewerkers tevredenheidsonderzoek. Voor 2023 zijn dit essentiële ontwikkelpunten en we monitoren deze ontwikkeling zorgvuldig.

2 Werkklimaat: gezond en vitaal je werk doen,

Het werken in een leuk team waarin je uitgedaagd, maar niet overvraagd wordt is het streven. Het gaat om gezonde roosters en continuïteit in het team, voldoende deskundigheid, groeimogelijkheden en werkplezier. En ook om goede en betrokken medewerkers aan te trekken en te behouden. Veel is erop gericht om een positief beeld van QuaRijn op de arbeidsmarkt te zetten. De doorlooptijd van aannemen van nieuwe mensen verkorten we, het wervingsproces verbeteren we en bij het inwerken maken we nieuwe medewerkers snel wegwijs in de organisatie. Er is grip op het verzuimproces doordat we altijd gebruik maken van de benutbare mogelijkheden, het contact met de verzuimende medewerker intensiveren en dossiers poortwachter proof zijn.

Voor heel QuaRijn geldt dat het ontwikkelen van een veilig leerklimaat essentieel is. We versimpelen en moderniseren het leren en verkorten daarmee de scholingstijd, waardoor sneller de deskundigheid op peil gebracht wordt. Leerlingen, stagiaires en zij-instromers ervaren voldoende veiligheid om te leren tijdens hun werk. Ook scholen zien en erkennen dit.

Hoe kunnen we de zorg anders inrichten? Hoe innoveren we de zorg? Dit is dé grote opdracht voor 2023. De problematische arbeidsmarkt dwingt ons tot andere keuzes, los laten van waarden, regels en gewoonten. Voor alle zorg geldt dat we de zorg maximaal proberen te verlichten. We halen acties weg als die niet strikt noodzakelijk zijn, we vereenvoudigen processen, we differentiëren in functies, etc. We willen minimaal 10 interventies uitvoeren waarbij de zorg ontlast wordt of eenvoudiger gemaakt wordt. We laten mensen doen waar ze voor aangesteld zijn. Wat is echt nodig en wat doen we vanuit gewoonten? We investeren in het implementeren van beleid: niet teveel nieuwe dingen, maar eerst bestendigen van reeds gemaakt beleid. We investeren in strategisch personeelsplanning voor intra- en extramurale zorg.

Ontwikkellijnen	Doelen
1 Waardering en autonomie, met steun dichtbij <ul style="list-style-type: none"> - Besturingsfilosofie herzien en passende structuur (voor grote locaties) invoeren - Leiderschapsontwikkeling - Aandacht voor de medewerker: jouw verhaal, onze zorg 	Doelen op waardering en autonomie: <ul style="list-style-type: none"> - De aansturing en waardering stijgt door diverse te ondernemen acties. Het resultaat meten we middels het MTO en horen we terug in de verhalen tijdens vertel tafels - Realiseren van ondersteuning van de teams, fijn werken op een afdeling. Er is een positieve trend te zien op deze resultaten van het MTO.
2 Goed werkklimaat <p>Werk en privé in balans: gezond en vitaal je werk doen (werkklimaat)</p> <p>Bieden van opleidings- en groeimogelijkheden (specialisaties)</p> <p>Medewerkers aantrekken en behouden</p> <p>Zuurstof voor Professionals: minder regels</p> <p>Rigoreus afschalen van niet noodzakelijke activiteiten en registraties</p>	Doelen op een goed werkklimaat: <ul style="list-style-type: none"> - Het roosterproces is geoptimaliseerd, zodat medewerkers stabiliteit en een goede werk-privé balans ervaren. Er is een positieve trend zichtbaar op resultaten MTO. - Vitaliteitsbeleid: duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers. - Verloop QuaRijn is max 20% - Ziekteverzuim max 8% en dossiers zijn poortwachter proof - Voor medewerkers is het indiensttredingsproces ingericht en geïmplementeerd. - Verkorten van de opleidingstijd van 6300 naar 5300 uur, 90% van alle medewerkers hebben hun verplichte opleidingen behaald. - Verhogen aantal leerlingen en stagiaires van 100 naar 125.

Acties Waardering en autonomie	
Wijk- en revalidatiezorg	Behandelvakgroep <ul style="list-style-type: none"> - Aanstellen van een manager voor de behandelvakgroep die verantwoordelijk wordt voor de dagelijkse leiding aan de behandelvakgroep, inclusief het werken in de eerste lijn en de ontwikkeling van de kennis- en behandelcentra - Aanstellen deskundig planner, die samen met medewerkers een passend rooster maakt
Wonen met Zorg	Leiderschap in nabijheid van teams en medewerker <ul style="list-style-type: none"> - Nabij zijn en steun bieden (een luisterend oor en iemand waar je terecht kan) en duidelijke kaders geven en bijsturen wanneer dat noodzakelijk is. - De leidinggevende is zichtbaar in de locaties en voor medewerkers (meehelpen, ontwikkel gesprekken, snel reageren op vragen, etc). - Realiseren van ondersteuning van de teams. - Het invoeren van de structuur die past bij de behoefte van de zorgteams qua nabijheid van leiderschap en passend bij de opgaven in het domein, waarbij het uitgangspunt op stimuleren en ondersteunen van professionele autonomie als leidend principe gehanteerd blijft worden. Ontwikkeling medewerkers op specifieke thema's <ul style="list-style-type: none"> - Interactieve dementietraining wordt uitgevoerd volgens planning (tweejaarsplan) - Teams maken laagdrempelig gebruik van moreel beraad - Weerbaarheidstraining is ontwikkeld en wordt gericht ingezet - Het project palliatieve zorg verloopt volgens plan en scholingen worden uitgevoerd - Inzet verpleegkundige in positie voor doordeweekse dagen de verpleegkundige bereikbaarheid.
Acties Goed werkklimaat	
Wijk- en revalidatiezorg	Ontlasten van de zorg <ul style="list-style-type: none"> - Inzet slimme meetapparatuur en verpleegopropstelsysteem optimaliseren (GRZ) - Beeldzorg (Wijkverpleging) - Functiedifferentiatie - Vergemakkelijken van de scholing - Werken met vrijwilligers - Keuze voor het gebruik van het GRZ dossier (Ysis/ONS) Professionaliseren van de medewerkers <ul style="list-style-type: none"> - Scholingsplan huishoudelijke zorg, OC met focus op reablement) - Externe kwaliteitstoets HH - Scholing tbv registratie in het kwaliteitsregister

<p>Wonen met Zorg</p>	<p>Werk en privébalans</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het roosterproces optimaliseren: stabiliteit en een goede werk-privé balans. - Ontwikkelen van het vitaliteitsbeleid: duurzame inzetbaarheid van (oudere) medewerkers - Verantwoorde vakantieplanning <p>Verzuimmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ontwikkelen ondersteuning met differentiatie van taken en overname langdurige dossiers. - Zoveel mogelijk PNIL inzet verminderen. - Verzuimdossiers op orde brengen - Inzet moreel beraad en intervisiemomenten - Inzetbaarheidsgesprekken voeren en medewerker zelf een re-integratieplan laten schrijven <p>Verminderen druk in de zorg, ontlasten van de zorg</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rigoreus afschalen van niet noodzakelijke activiteiten en registraties. Keuzes maken in welke zaken moeten en welke afgeschaald worden. - Vereenvoudigen van werkzaamheden (bijv standaardisatie van zorgplannen) - Vrijwilligers aantrekken <p>Taak- en functiedifferentiatie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taak- en functiedifferentiatie uitwerken en overnemen van taken waar mogelijk. - Bepalen van de noodzakelijke functiemix dmv een vlootshouw, werken met sectorvreemde functies en het bepalen van de verhouding wel/niet gediplomeerd. <p>Indiensttreding</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medewerkers goed inwerken en voorzien van informatie voor de eerste werkdag - Kweekvijver realiseren voor medewerkers met een andere dan zorgachtergrond <p>Begeleiding leerlingen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aanstellen en borging praktijkopleiders en opleidingscoördinator - Coaching en begeleiding van stagiaires en leerlingen - Centrale scholingen en trainingen organiseren
---------------------------	--

De reis van de klant

Het WOZO programma (Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen) is een beweging die anticipeert op de toekomstige vraag naar ondersteuning voor ouderen. De vanzelfsprekendheid dat altijd zorg geleverd gaat worden als er een zorgvraag is, is niet meer vanzelfsprekend. Ouderen zal worden gevraagd zich voor te bereiden op de toekomst (hoe wonen, hoe leven en hoe zorg krijgen). Het motto van dit programma is:

- Zelf als het kan
- Thuis als het kan
- Digitaal als het kan

De beweging binnen en buiten de locaties zijn divers en hebben een echt andere focus. De beweging in de wijk is er kort gezegd op gericht om het leven in de wijk zo goed mogelijk vol te houden, waarbij men zelf de regie blijft voeren op het eigen leven. De beweging in de locatie is erop gericht om een zo normaal mogelijk leven te leiden. De inzet van informele zorg (mantelzorgparticipatie) is gewoon en onderdeel van de dynamiek op de afdeling.

3 Leven in de wijk en eigen regie bevorderen

In de klantreis buiten de muren van de locaties zoeken we naar mogelijk nieuwe zorgvormen of steunsystemen in de wijk die de zelfstandigheid van de cliënt ondersteunen: Zorg dichtbij de client thuis. De ontmoetingscentra kunnen veel ondersteuning bieden in de wijk. Voor de huishoudelijke hulp willen we groei realiseren en starten we een project waarbij in de laagcomplexiteit zorg een combinatie wordt gezocht tussen wijkverpleging en huishouding. Verder is er behoefte aan individuele begeleiding en zoeken we naar passende ondersteuning daarbij, samen met het netwerk van de cliënt (samenredzaamheid), gericht op het weer zelf kunnen doen (herstelgerichte zorg). We verkennen de mogelijkheden om zorg op eigen rekening te verzorgen in combinatie met huishoudelijke hulp. Verder werken we 'reablement' uit. Reablement gaat ervan uit dat nieuwe cliënten in zorg, niet voor altijd in zorg blijven, maar dat hen geleerd wordt om zelf de activiteiten weer uit te voeren.

Als er iets meer ondersteuning nodig is, bieden de ontmoetingscentra (OC's) een waardevolle aanvulling. In de OC's wordt gewerkt met een zorgaanbod dat past bij de toekomst en dat staat in nauw contact met de activiteiten in de regio/buurt. Hierdoor kunnen steunsystemen in de wijk bestendigen.

In de wijk ambiëren we groei en gaan we revalideren in de wijk vormgeven, aanvullend op de GRZ en bieden we meer en meer verpleegtechnische ondersteuning, farmaceutische zorg en mondzorg onder andere met behulp van thustechnologie. Het KBC ontwikkelt zich richting deze beweging, gericht om de cliënt weer zelfstandig te maken en regie te pakken over het eigen leven. Met cliënten wordt nadrukkelijk het gesprek gevoerd over hoe hij/zij zich zelf kan voorbereiden op de toekomst. En ook hier geldt: dat doen we samen, met partijen in de wijk en het Diaconessenhuis (huisarts, wijkverpleging, huishoudelijke zorg, dagbehandeling, etc). En als er meer zorg nodig is, dan helpen we de cliënt binnen QuaRijn verder. De voordeur van QuaRijn speelt hierin een cruciale rol. Daarnaast is het noodzakelijk vormen voor tijdelijke opvang (respitzorg bijvoorbeeld) aan te bieden om de thuissituatie te ontlasten.

De GRZ is er in principe op gericht om weer zo snel mogelijk naar huis te gaan, alles is revalidatie, de afdeling ademt revalidatie! In het nog te ontwikkelen revalidatieprogramma op de afdeling hebben alle disciplines een aandeel. De insteek is planmatig en doelgericht, met focus op het resultaat en iedereen draagt daar aan bij. Dagbehandeling komt tot bloei en is een goed alternatief voor intramurale behandeling wanneer de cliënt dat aankan. Het KBC staat stevig in de omgeving en we openen nog een KBC in een van de kernen waar QuaRijn zorg biedt. Met het ziekenhuis stemmen ontwikkelen we een doelgroepenbeleid voor de GRZ. En natuurlijk zijn we expert op de GRZ. Wij ontwikkelen samen met kennisinstututen en vergelijkbare organisaties verder.

	Ontwikkellijnen	Doelen
3	<p>Leven in de wijk en eigen regie bevorderen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Steunsystemen in de wijk (voorbereiden op het ouder worden) - Reablement (programma Langer Actief Thuis) - ONZe - Teamvorming wijkverpleging, HH en welzijn - Zorg op afstand, technologie - Revalideren in de wijk - Vernieuwen aanbod ontmoetingscentra 	<p>Doelen op leven in de wijk en eigen regie bevorderen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De omzet van de huishoudelijke zorg en wijkverpleging is met 10% gegroeid, de omzet van individuele begeleiding is verhoogd met 50% - De huishoudelijke zorg neemt de laag complexe zorg over van de wijkverpleging en ontwikkelt zich naar herstelgerichte zorg (reablement). Teams voor wijkverpleging, huishoudelijke hulp en welzijn - Er is een dienstenpakket 'op eigen rekening' ontwikkeld - Ontwikkelen van een passend aanbod en OC's zijn zichtbaar in de wijk/buurt - Er is specialistische team gerealiseerd op complexe zorg - Ontwikkelen revalidatieprogramma met alle disciplines en revalidatie in de wijk realiseren - Revalidanten gebruiken de digitale ondersteuning bij het behandelprogramma - Openen KBC in een van de kernen van QuaRijn.

Acties leven in de wijk en eigen regie behouden	
Wijk- en revalidatiezorg	<p>Optimaliseren GRZ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sturen op bedbezetting en DBC productie - Investeren in de ketensamenwerking (ziekenhuizen en huisartsen) - Toestroom optimaliseren door naamsbekendheid, Topcare <p>Topcare GRZ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uitwerken en borgen structuur en werkwijze Topcare organisatie (met onder andere de onderzoeksagenda en scholingsprogramma) en 'Alles is revalidatie' (o.a. inrichten groepstraining). - Ontwikkelen zorgpaden - Sturen op DBC met oog voor verantwoordingseisen (ontslagbestemming, ligduur, verandering USER score, NPS) - Facilitaire dienst ontwikkelt mee in 'Alles is revalidatie'. - Ontwikkelen informatie voor nieuwe revalidanten en hun naasten over wat 'Alles is revalidatie' is, alles is gericht op herstel naar wonen in de thuissituatie - Communicatie over beleid dmv nieuwsbrieven, 3x per jaar stuurgroep GRZ en 3x per jaar multidisciplinair werkoverleg. <p>Inzet mantelzorg</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mantelzorg actief betrekken bij het zorgproces, zowel in de GRZ, ELV als in de wijk, VP en OC) door informatie en instructie in zijn/haar rol <p>Optimaliseren wijkverpleging</p> <ul style="list-style-type: none"> - Te hoge personele inzet verlagen door actieve verzuimbegeleiding - Behouden zorgmedewerkers door inzet van buddiesysteem en gezonde roostering - Zichtbaarheid in de wijk vergroten door contact met verwijzers in de eerste lijn - Werven van nieuwe medewerkers <p>Reablement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introductie gedachtengoed reablement, instructie voor wijkverpleegkundigen - Ontwikkelen intakeformulieren voor reablement - Nieuwe cliënten komen in eerste instantie kortdurend in zorg (< 3 maanden), waarin toegewerkt wordt naar zelfredzaamheid - Informeren mantelzorgers over reablement - Afspraken maken met gemeenten over een haalbare werkwijze <p>Productontwikkeling combinatie huishoudelijke zorg met licht lichamelijke zorg</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderzoeken of de combinatie een wenselijk product is, met pilot en evt implementatie(training, werving medewerkers, etc) <p>Ontwikkelen revalidatie programma's en revalidatie in de wijk</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revalidatie voortzetten bij revalidanten die worden ontslagen van de GRZ - Ontwikkelen van de juiste afstemming tussen de verschillende vormen van ondersteuning (processen) <p>Passend aanbod OC en zichtbaarheid in de wijk</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promotie OC's dmv verspreiden brochure - Aanwezigheid bij regionale bijeenkomsten met zorgaanbieders, ketenpartners en gemeenten - Aanbod afstemmen met extramurale zorg van QuaRijn - Ontwikkelen vraag gestuurde activiteiten - Aangaan samenwerking met externe organisaties voor zinvol werk - Aanbod ontwikkelen voor onbenutte dagdelen - Uitbreiden met een extra locatie <p>Zorgzame wijken</p> <ul style="list-style-type: none"> - In Veenendaal, Doorn en Wijk bij Duurstede het concept zorgzame wijk ontwikkelen - Zorgcentra van QuaRijn opent de deuren - Activiteiten samen met welzijnsorganisaties organiseren

4 Gewoon wonen en leven met informele zorg

Het motto van het WOZO programma houdt in dat vooral de echt zware bewoners naar een voorziening verhuizen. Voor Wonen met Zorg betekent dit een professionalisering van medewerkers om op deze vraag een goed antwoord te hebben. QuaRijn een beweging maken naar het zo normaal mogelijk leven. Het gaat niet alleen om de dagelijkse wasbeurt, het gaat ook om wat er daarna gebeurt. Zoals lekker eten en zinvol en plezierig bezig zijn. Geen forse inzet van allerlei disciplines, geen suffende bewoners die hun dag uitzitten, geen deadline dat om 10.30 uur alle bewoners uit bed moeten. Maar een leven waarin bewoners genieten van geluismomenten (hoe klein ook) op de dag, medewerkers die er zijn om 'een dag van waarde' te organiseren, waarin het leven weer centraal staat en niet het zorgen.

Familie is hierin actief medeverantwoordelijk voor het proces. Het maximaal benutten van familieparticipatie en mantelzorg is noodzakelijk en bieden we hen cursussen aan. De beweging die gemaakt moet worden is van zorgen naar leren aan de ander.

Daarnaast trekken we meer vrijwilligers en studenten aan. Dat betekent dat je over de eigen grens van het werk kijkt. Je helpt elkaar. De zorg is persoonsgericht en de inbreng van de cliënt is nadrukkelijk aanwezig. De medezeggenschap op locatie is gerealiseerd.

Verder is het van belang om voorbereid te zijn op de complexere zorgvraag. Dat betekent het investeren in (nieuwe) kennis omdat mensen langer thuis blijven wonen en complexere zorg nodig hebben zodra zij verhuizen naar een intramurale setting. Ook veranderkundige en digitale vaardigheden zijn essentieel.

	Ontwikkellijnen	Doelen
4	<p>Gewoon wonen en leven met informele zorg</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementatie van de visie op het domein en aanpassing PG visie: 'focus op gewoon wonen' - Mantelzorgparticipatie uitwerken en actief beleid voeren (bij aanvang verwachtingen helder maken) - Van zorgen voor naar leren de ander het zelf te doen - Herziening van inzet van functies - Investeren in vrijwilligers - Zorg op afstand, technologie 	<p><i>Doelen gewoon wonen en leven met informele zorg:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - De afdelingen zijn ondersteund met een manier om participatie te vergroten en met mantelzorgers zijn nieuwe afspraken gemaakt om te ondersteunen - Er is een plan uitgewerkt hoe de PG visie wordt geïmplementeerd (met daarbij familie participatie en eigen regie) - Op iedere locatie functioneert de medezeggenschap op een passende wijze - Voorbereid op omgang met bewoners met een complexe zorgvraag - Kennis niveau verhogen (op het gebied van technologie en dementie bijvoorbeeld).

Acties Participatie mantelzorgers	
Wonen met Zorg	<p>Visie op PG zorg: gewoon wonen en leven met informele zorg</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aanpassen PG visie aan 'gewoon wonen en leven' (normalisatie ipv medicalisatie) - Implementeren leefcirkels - Toepassen complementaire zorg (bijv muziek, handmassage, etc) - Zorgdossiers toespitsen op een dag van waarde - Ondersteuning bij en toetsing op dossiervoering - 6 daags activiteitenprogramma, met inzet van aanwezige software (tovertafel, beleefTV) - Uitvoeren van huisbezoeken voor inhuizing - Implementatie palliatieve zorg - Interactieve dementie training - Voorbereidingen treffen voor meerzorg - Samenwerking opzetten voor workshops door externe organisaties (bakker, bloemist, scholen) <p>Medezeggenschap</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clientenraden betrekken in de planvorming - Opstellen van een gezamenlijke agenda en afspraken rondom de betrokkenheid in planvorming - Bemensing van de raden of een andere vorm van medezeggenschap organiseren (bijv familieavonden: structureel bespreken van onderwerpen zoals het eten en drinken, de leefomgeving, vrijheid en veiligheid en de rol van familie en vrienden in het leven van de bewoners) <p>Mantelzorgparticipatie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mantelzorgparticipatie: een toename van mantelzorgbetrokkenheid en participatie. - Verwachtingsmanagement: Voorafgaand aan de verhuizing van bewoners, de familie duidelijkheid geven over wat zij kunnen en mogen verwachten van QuaRijn - Inzet vrijwilligers - Aanbieden cursussen

Innovatie

5 Sociale innovatie en zorgtechnologie

Ook in 2023 zetten we in op technologische innovaties, samen met partners in de regio (huisartsen, ziekenhuis, thuiszorg of gemeenten). De slimmere innovaties staan in het teken van het verlichten van de zorg, de cliënten meer regie te laten behouden en de veiligheid vergroten voor cliënt en medewerker. We willen deze technologie implementeren binnen QuaRijn.

We verwachten dat jonge mensen nieuwe technologie kunnen brengen. Daarom willen we samenwerken met scholen en studenten. Ook buiten de zorgsector vindt innovatie plaats en daarom richten we onze blik ook buiten de sector.

Innovatie zit ook op het innoveren van onze kennis en expertise. Op in ieder geval twee domeinen zijn we toonaangevend in de regio:

- Het Topcare van de geriatrische revalidatie
- Het regionaal expertise centrum Korsakov

QuaRijn als expert ontwikkelen trekt ook aantrekkelijke medewerkers uit de arbeidsmarkt. Bij QuaRijn ligt de focus op de GRZ, Korsakov en psychogeriatric. We hebben voor deze doelgroepen wetenschappelijk ambities. In het kader van TopCare voor de GRZ zijn vijf thema's benoemd waarop we verder ontwikkelen en waarop onderzoek plaatsvindt. Deze onderzoeken worden in samenwerking met Zorgspectrum en het UMCU en de Hogeschool Utrecht naar een wetenschappelijk niveau getild.

Voor Korsakov is een promotietraject gestart met als doel vroeg signalering te optimaliseren. We werken samen met Atlant in een awarenessonderzoek voor cliënten met Korsakov. Voor de PG werken we aan een onderzoeksvoorstel voor het vergroten van de eigen regie van PG cliënten, samen met het AmsterdamUMC

en Tranzo (Tilburg University). Naast de continue inhoudelijke kennisontwikkeling en – vernieuwing binnen QuaRijn, vraagt dit ook om het uitdragen hiervan. Juist daarom richt de innovatie zich ook hierop.

	Ontwikkellijnen	Doelen
5	Sociale innovatie en zorgtechnologie <ul style="list-style-type: none"> - Zorgtechnologie versterken - Korsakov keten uitwerken - GRZ ketensamenwerking realiseren - Diagnostiek ontwikkelen - Onderzoek uitvoeren - Leren van en met elkaar: expertise delen 	Doelen op sociale innovatie en zorgtechnologie <ul style="list-style-type: none"> - Benoemen en implementeren van een standaardpakket innovatie voor de diverse vormen van zorg - GRZ: onderzoek op cardiologische revalidatie, pumpfit, bewegen, valangst en mantelzorgparticipatie met wetenschappelijke trajecten. - GRZ keten ontwikkelen - De Korsakov is een REC (met wetenschappelijk onderzoek) en de keten ontwikkelen

Acties Implementeren innovatie	
Wijk- en revalidatiezorg	GRZ <ul style="list-style-type: none"> - Proefplaatsing IQ messenger, waarna keuzes in aanschaf worden gemaakt Wijkverpleging <ul style="list-style-type: none"> - Aanbod ontwikkelen op dementie voor mantelzorgers en andere expertisen (zoals wond) - Instrueren medewerkers op gebruik van beeldschermzorg - Zorgtechnologie inzetten (Medido, Tessa, ONS wondapp en beeldzorg) - Aanstellen e-nurse Huishoudelijke zorg <ul style="list-style-type: none"> - Bieden van het product HO-X OC's <ul style="list-style-type: none"> - Realiseren van een locatie met zorgtechnologie
Wonen met zorg	<ul style="list-style-type: none"> - Maken van een overzicht van technologische mogelijkheden intramuraal die ondersteunend zijn aan de bewoner en aan de medewerker (bijv zorgrobot of sensor voor incomateriaal) - Innovatieve werkvormen ontwikkelen - Implementatie van Medido - Korsakov certificering begin 2023 en daarna verder uitbouwen van de keten; realisatie van dagactiviteitencentrum de Perzikgaard en opzetten ambulant zorgteam Korsakov
Acties onderzoek	
Wijk- en revalidatiezorg	GRZ <ul style="list-style-type: none"> - Uitwerken vijf thema's van onderzoek: valangst, bewegen, Pump Fit, vroegdiagnostiek, mantelzorgparticipatie - Contacten met verwijzers middels frequent overleggen (waaronder traumatisch heupletsel, transferverpleegkundigen) en onderzoek mogelijkheid instroom van postoperatieve en SEH patienten - Dagbehandeling GRZ ontwikkelen (modules)
Wonen met zorg	Korsakov <ul style="list-style-type: none"> - (Promotie) Onderzoek diagnostiek Korsakov (Wernicke) uitvoeren, publicatie eerste artikel Zorg voor mensen met dementie <ul style="list-style-type: none"> - Ontwikkelen opzet onderzoek voor inclusieve besluitvorming voor mensen met dementie

Gezonde bedrijfsvoering

6 Gezonde bedrijfsvoering

Organisatieontwikkeling

Organisatieontwikkeling is de inspirerende, innoverende, informerende en begeleidende afdeling die de bestemming van QuaRijn samen uitzet in een koers en de ontdekkingsreis hierbij begeleidt/ondersteunt en duurzaam tot leven laat komen bij medewerkers, cliënten en hun omgeving. In 2023 de beweging gemaakt om de ontwikkelingen in de verschillende domeinen te ondersteunen en verbinding te leggen tussen projecten, activiteiten en initiatieven vanuit de domeinen. Dit doen we vanuit koers en alignment!

Strategisch HR en strategisch opleiden

Strategisch HR is specialist op het gebied van kennis en ontwikkeling van het organisatieklimaat, leiderschap en teamontwikkeling en ondersteunen het management met beleid, instrumenten, kennis en advies op dit onderwerp.

Strategisch opleiden richt zich voornamelijk het compacter leren en leren op de werkplek waardoor verleturen fors teruggebracht worden en het leren leuker wordt. De begeleiding van leerlingen en stagiaires gebeurt door praktijkopleiders en werkbegeleiders.

Kwaliteit

De tevredenheid onder cliënten is onverminderd hoog en ten opzichte van de benchmark presteren we goed. De kwaliteitsverpleegkundige kan door de aanwezigheid van een kwaliteitsdashboard beter haar rol pakken en sturen op kwaliteit van zorg. De kwaliteitscommissies zijn van acht naar zes commissies gegaan, maar kunnen hun rol nog beter pakken. Verder behoeft de implementatie van beleid aandacht.

Servicecentrum

In 2022 is een servicepunt ingericht. Dit punt heeft ten doel om QuaRijn beter te faciliteren in de vraagstukken die in de organisatie leven. Het servicepunt wordt in 2023 verder ontwikkeld.

Vastgoed

In het strategisch vastgoedplan is de ambitie om de zorglocaties 'van deze tijd' te maken. Voor 2023 besluiten we over het woonconcept van Beatrix en ontwikkelen we een visie op de woonvoorziening in Bunnik en omgeving. Ook is een visie ontwikkeld, passend bij de WOZO plannen van het kabinet. Daarnaast houden we onze ogen open voor eventuele nieuwe interessante locaties waar zich kansen voordoen.

Duurzaamheid

Duurzaamheid is een niet meer weg te denken onderwerp. Daar waar zich kansen voordoen om te verduurzamen, zullen we dat niet nalaten. Om structureel verbeterstappen te maken voor de komende periode kiest QuaRijn de volgende speerpunten:

- Een duurzaamheidsbeleid vastgoed
- Inzicht in energieverbruik en realiseren van besparingen (elektrische auto's en beperken van goederenvervoer)
- Aandacht voor circulair werken (duurzaam inkoopbeleid, bij vervanging duurzame producten/apparaten, recycling, afvalscheiding, verspilling voorkomen, etc)
- Preventie met betrekking tot medicatie in het afval water en bodem verontreiniging

ICT

ICT veiligheid zoals de privacy van gegevens blijft een belangrijk speerpunt. Voldoen aan landelijke NEN normen is noodzakelijk om het hacken van gegevens te voorkomen. Verder is er in 2023 aandacht voor het inrichten van de nieuwe (digitale) werkplek.

Financiën

De financiële middelen staan in 2023 onverminderd onder druk. Dat vraagt van alle diensten creativiteit om toch binnen de gestelde kader te werken. Dat betekent scherper aan de wind varen. De inzet van business control samen met de managers moeten vinger aan de pols houden om geen overschrijdingen te realiseren. Sturen op bedbezetting en inzet van medewerkers zijn sleutels. In de dashboards zijn deze gegevens beschikbaar.

Communicatie

Een goede communicatie van de beweging van QuaRijn van de 6 ontwikkellijnen behoeft een adequate en consequente communicatie. Hiervoor richten we een 'Alignment traject' in: beeld, boodschap en wijze van communiceren wordt in lijn gebracht en ondersteunen daarmee de strategische koers van QuaRijn. Dat geldt zowel voor de interne communicatie alsook de externe communicatie en beeldvorming. Dat is ook belangrijk voor nieuwe medewerkers (als aantrekkelijk werkgever) en cliënten (betrouwbare partner in de wijk en locaties). Ten behoeve hiervan worden originele wervingscampagnes ontwikkeld en dragen we expertise (USP's) uit.

Het doel voor 2023 is:

- Focus in programmamanagement, passend bij de koers van QuaRijn
- Beleid op het functiehuis van de toekomst
- 90% bekwaamheid op verplichte scholingen
- De tevredenheid van servicepunt is een 7,0.
- De kwaliteitscommissies ontwikkelen zich naar professionele commissies met regie en mandaat.
- Vastgoed besluiten mbt enkele locaties (Beatrix, Bunnik en visievorming na aanleiding van WOZO)
- Verduurzamen (vastgoedbeleid, inkoopbeleid en mobiliteitsbeleid, preventie van medicatie in afvalwater en bodemverontreiniging en het gescheiden inzamelen van afval)
- Het jaar 2023 sluit QuaRijn af conform de afgesproken financiële kaders.
- Met behulp van Alignment de strategische koers in lijn brengen en uitdragen (intern en extern), zoals USP's promoten en wervingscampagnes ontwikkelen

	Ontwikkellijnen	Doelen
6	Bedrijfsvoering <ul style="list-style-type: none"> - Organisatie ontwikkeling - Strategisch HR en opleiden - Kwaliteit - Servicecentrum - Vastgoed - Duurzaamheid - ICT - Financiën - Communicatie 	Doelen op bedrijfsvoering <ul style="list-style-type: none"> - Focus in programmamanagement, passend bij de koers van QuaRijn - Beleid op het functiehuis van de toekomst - 90% bekwaamheid op verplichte scholingen - De tevredenheid van servicepunt is een 7,0. - Toename van 25% van vragen die zelf opgelost kunnen worden door het servicepunt - De streef- en oplotijd is verkort tov het gemiddelde van Q4 2022 - Implementatie bereik-/beschikbaarheid voor dienstverlening buiten kantoortijden - Ontwikkeling professionele kwaliteitscommissies met regie en mandaat. - Vastgoed besluiten mbt Beatrix, Bunnik en visievorming na aanleiding van WOZO - Verduurzamen (vastgoedbeleid, inkoopbeleid en mobiliteitsbeleid, preventie van medicatie in afvalwater en bodemverontreiniging en het gescheiden afval inzamelen) - Het jaar 2023 sluit QuaRijn af conform de afgesproken financiële kaders. - Met behulp van Alignment de strategische koers in lijn brengen en uitdragen (intern en extern), zoals USP's promoten en wervingscampagnes ontwikkelen

	Acties
<i>Projectmanagement</i>	- Focus aanbrengen door het alignment traject
<i>Strategisch HR en opleiden</i>	- Strategisch personeelsplanning - Beleid rondom werkklimaat uitwerken - Taak- functiedifferentiatie - Nieuwe medewerkers welkom heten - Automatiseren van rapportages - Themamaanden met verplichte scholingen en toetsingen
<i>HR</i>	- Maandelijkse verzuimoverzichten per domein - HR gegevens in het dashboard met inzoommogelijkheden - Ontwikkelen prestatie indicatoren voor het flexbureau - Optimaliseren kostenplaats en OE structuur voor o.a. het Zonnehuis (revalidatie en Korsakov) - Proactieve bewaking van de kaders - Onderzoek uitvoeren naar meerwaarde splitsing advies- en ondersteuningsfunctie
<i>Kwaliteit</i>	- Evaluatie van kwaliteitscommissies en samenstelling van de commissies - Implementatie van beleid (nog af te stemmen welk beleid) - Dossieraudits in de wijk en intramurale setting - Positionering kwaliteitsverpleegkundigen na aanpassing besturingsfilosofie - Behouden Prezo certificaat wijkverpleging
<i>Servicepunt</i>	- Maandelijkse monitoring - Stelselmatig verbeteren van processen door o.a. vragen in de eerste lijn op te lossen (toename van 25% zelf oplossen)
<i>Vastgoed/facilitair</i>	- Woonconcept Beatrix, achterstallig onderhoud Beatrix wegwerken - Visie locatie Bunnik - Visievorming WOZO, inclusief PvE voor nieuwe locaties - LTOP voor alle locaties ontwikkelen - Integrale visieontwikkeling op inrichting van de locaties - Knelpunten GRZ oplossen - Proactieve bewaking van de kaders
<i>Duurzaamheid</i>	- Vastgoedbeleid verduurzamen - Inkoopbeleid verduurzamen - Mobiliteitsbeleid verduurzamen - Preventie medicatie in afvalwater en gescheiden inzamelen - Preventie bodemverontreiniging - Beleid gescheiden afval inzamelen implementeren (inco en plastic, blik en drinkpakken) - Opstellen meerjarenplan voor duurzaamheid
<i>Financieel gezond</i>	- Binnen financiële kaders en maandelijkse monitoring, aangevuld met een analyse - Proactieve bewaking van de kaders - Financiële evaluaties in wijkteams, vast punt op het werkoverleg, team verantwoordelijke benoemen - Ontwikkelen van doelgroepen/producten die geïndiceerd kunnen worden
<i>Alignment/communicatie</i>	- Beeld, boodschap en communicatie in lijn met elkaar brengen - Wervingscampagne - USP's promoten: bijvoorbeeld specialisaties en dagbehandeling (GRZ)
<i>ICT</i>	- Proactief anticiperen op gewenste vernieuwingen - Integratie in processen van het servicepunt - Voldoen aan de NEN normen, informatiebeveiliging - Evalueren PvE op domotica, inclusief leverancier van domotica - Inrichten van de werkplek - Verbeteren van de management-/stuurinformatie dmv een BI oplossing