



malderburch

Meerjarenplan 2024-2025

Inclusief Kwaliteitsjaarplan

Eén Malderburch

Samen werken aan kwaliteit van bestaan en werkplezier

Inhoud

1. Inleiding Meerjarenplan	2
Jaarplan Malderburch 2024-2025: op weg naar één Malderburch	2
2. Visie en kernwaarden	4
3. Omschrijving doelgroepen, aantal locaties en aantal cliënten per doelgroep	4
4. Kwaliteitsjaarplan 2024 - Samen werken aan kwaliteit van bestaan voor ouderen	5
Bouwsteen 1: het kennen van de wensen en behoeften	6
Thema 1 - Ken je mij als cliënt/mantelzorger?	6
Thema 2 - Ken je mij als medewerker/ vrijwilliger	8
Bouwsteen 2: Het bouwen van netwerken	10
Thema 3 - Ken je mij als mantelzorger, naaste, familie?	10
Bouwsteen 3: Het werk organiseren.....	11
Thema 4 - Wat staat ons te doen op het gebied van Bedrijfsvoering en Innovatie	11
Bouwsteen 4: Leren en ontwikkelen.....	14
Bouwsteen 5: Inzicht in kwaliteit	16

1. Inleiding Meerjarenplan

Jaarplan Malderburch 2024-2025: op weg naar één Malderburch

Dit is het jaarplan van Malderburch voor het jaar 2024 en 2025. We hebben een aantal ambities geformuleerd die we belangrijk vinden in de zorg voor cliënten, hun familie en vrienden, onze medewerkers en vrijwilligers. 'Ken je mij' staat hierbij centraal. Onze ambities komen voort uit de gesprekken die we in de organisatie voeren over de veranderende zorgvraag van cliënten in de steeds krappere arbeidsmarkt. Passend binnen de bouwstenen van het generiek kompas Kwaliteit voor de VVT en de VG waarin we nadrukkelijker samen met familie, mantelzorgers en vrijwilligers als zorgprofessionals de goede dingen doen, en die dan ook goed doen. We willen bovenal één Malderburch zijn; met elkaar verbonden. Dit alles doen we uiteraard in nauw overleg en met betrokkenheid van de Cliëntenraad en Ondernemingsraad als onze medezeggenschapsorganen.

In dit jaarplan zetten we een aantal eerste stappen op weg naar één gezamenlijk Malderburch. We zien dat de ambities die we formuleren meer tijd kosten dan één jaar, daarom kiezen we ervoor het jaarplan voor de periode van twee jaar in te zetten.

Voelbaar Verbeteren

We willen in 2024 graag Voelbaar Verbeteren. De doelen en de wijze waarop we die samen invullen maken dat binnen de organisatie meer wordt samengewerkt. Ook vinden we dat een aantal belangrijke zorgen en risico's opgelost moeten zijn zodat medewerkers meer ondersteuning en aandacht ervaren in hun werk. Op dit moment (eind 2023) merken we dat juist dit een breed gedragen verlangen is en dat we hierin op sommige plaatsen al kleine stapjes zetten. De financiële positie van Malderburch blijft onder druk maar wordt langzaam verbeterd. De organisatie wil weer samen dezelfde kant opkijken en er begint rust te komen. In dit plan worden inspanningen gedaan om het te hoge verzuim te verlagen: dit resultaat wordt bereikt door het hebben van aandacht hoe met elkaar om te gaan en door onze gezamenlijke aanpak. In de ondersteuning van onze medewerkers zijn een aantal stappen gezet en de kwaliteitscommissies zijn opnieuw ingericht om met elkaar te kunnen werken aan een continue verbetering van onze zorg. Ook voor het komende jaar blijft het streven dat de stappen die we zetten voelbaar zijn en tot verbetering leiden. Verder zijn we geconfronteerd met druk op de roosters en de bezetting van teams. Dit vraagt om een andere manier van organiseren dan we voorheen hebben gedaan. Het inzetten van personeel op het juiste niveau in combinatie met een eenduidige norm voor inzet gaat in 2024 met de ingebruikname van TONOS zijn beslag krijgen. Dit alles passend bij de behoefte van bewoners en cliënten, rekening houdend met wat ze zelf kunnen of weer zouden kunnen leren, samen met familie, mantelzorgers en vrijwilligers.

Plaats van dit jaarplan in de organisatie

In ons jaarplan staan de belangrijkste opgaven die zijn bepaald voor de hele organisatie: waar willen we naartoe ontwikkelen en wat is er nodig? We hebben één jaarplan voor de hele organisatie zodat we allemaal toewerken naar dezelfde resultaten. De richting delen we samen, maar de zorgteams vragen om een verbijzondering. Dit jaarplan leidt daarom voor elk team naar een vertaling in activiteitenplannen. De teamleiders bespreken de plannen elke 3 maanden met de manager zorg. De activiteitenplannen van de stafdiensten zijn op elkaar en op de activiteitenplannen van de teams afgestemd.

Indeling van dit jaarplan

Iedereen vindt het belangrijk dat hij of zij gezien wordt: “ken je mij?” is hierin een centrale vraag. Dit geldt zowel voor cliënten als voor medewerkers. Het is belangrijk dat we zorg dragen voor de wensen en behoeften van cliënten, maar zeker ook voor die van onze medewerkers.

Malderburch heeft deze beweging, door aandacht te hebben voor persoonsgerichte zorg, al enkele jaren geleden in gang gezet maar is onder druk komen te staan door personeelsverloop en te veel wisselingen in teams en teamleiding.

‘Ken je mij’ is als rode draad ook terug te zien in dit jaarplan. Het is daarom opgedeeld in 4 thema’s:

- Ken je mij als cliënt en verwant?
- Ken je mij als medewerker/vrijwilliger?
- Ken je mij als expert / netwerkpartner?
- Bedrijfsvoering / innovatie

Elk thema bestaat uit een of meer onderwerpen die voor het jaar 2024 (en verder) op de agenda staan. Elke 3 maanden bespreekt het MT hoe de voortgang over de genoemde thema’s is en waarop moet worden bijgestuurd. Dit doen ze op basis van de kwartaalgesprekken en door het houden van kwartaalbijeenkomsten met alle medewerkers waarin de voortgang van het jaarplan onderwerp van gesprek is.

Gedurende het jaar sturen we bij om samen te werken aan kwaliteit van bestaan en werkplezier!

Mike Bruggeman
Bestuurder Malderburch

2. Visie en kernwaarden

Waarden weerspiegelen een organisatiecultuur en geven richting aan de strategie van de organisatie. Onze kernwaarden zorgen voor duidelijkheid en richting in het werk en dat we dezelfde taal spreken. Het helpt ons bij het maken van keuzes en draagt bij aan een goede samenwerking. De waarden die we met elkaar hebben opgesteld zijn:

We zijn oprecht, we werken samen, we zijn in balans en we nemen verantwoordelijkheid

3. Omschrijving doelgroepen, aantal locaties en aantal cliënten per doelgroep

Malderburch biedt zorg en ondersteuning aan ouder wordende cliënten met zowel een somatische als psychogeriatrische zorgvraag zowel intramuraal als in de thuiszorg. Demografisch onderzoek wijst uit dat de komende jaren een grote toename te verwachten is van mensen met dementie in de gemeente Heumen en omgeving. Dit betekent dat we ons nog meer gaan focussen en ontwikkelen op de zorg en dienstverlening aan mensen met dementie.

Malderburch heeft twee woonlocaties, te weten de hoofdlocatie centrum voor welzijn, wonen en zorg - Malderburch in Malden en locatie Buurderij De Lage Hof in Overasselt.

Locatie Malderburch is gelegen in het dorp Malden, valt onder de gemeente Heumen. Het heeft als centrum voor welzijn, wonen en zorg een dorps functie, al ligt het dicht tegen de stad Nijmegen aan.

Locatie de Lage Hof is landelijk gelegen in Overasselt, deze woonlocatie is gelegen naast museumboerderij De Buurderij.

Binnen locatie Buurderij De Lage Hof wordt aan 24 cliënten zorg verleend; er zijn vier kleinschalige woningen die aan 12 cliënten met dementie zorg bieden waar de specialist ouderenzorg hoofdbehandelaar is, en aan 12 cliënten met een verstandelijke beperking waarbij de huisarts hoofdbehandelaar is en we nauw samenwerken met Dichterbij, denk aan de inzet van de (para)medici en aan de Wzd-functionaris.

Daarnaast zijn er nog twee zorgwoningen (appartementen) op de eerste verdieping.



4. Kwaliteitsjaarplan 2024 - Samen werken aan kwaliteit van bestaan voor ouderen

Dit Kwaliteitsjaarplan is geënt op het nieuwe Kwaliteitskader voor zowel Wijkverpleging als VVT, het Generiek Kompas genaamd. Een kompas dat richting geeft aan de beweging om ons te richten op de kwaliteit van bestaan van cliënten en tegelijkertijd voor voldoening in het werk voor onze medewerkers. Aangezien dit Kompas ontwikkeld is - en toegepast wordt - in de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking (VG) geldt het kompas vanaf 2024 ook voor de VG-clieënten binnen Malderburch. Een mooie ontwikkeling.

De concretere bouwstenen zijn aanknopingspunten om dagelijks te werken aan kwaliteit van zorg.

De bouwstenen zijn:

- Bouwsteen 1 – het kennen van de wensen en behoeften
- Bouwsteen 2 - het bouwen van netwerken
- Bouwsteen 3 – het werk organiseren
- Bouwsteen 4 – leren en ontwikkelen
- Bouwsteen 5 – inzicht in kwaliteit

Het kompas is binnen Malderburch vertaald in vier thema 's met daarboven als kapstok:

Eén Malderburch

Dit is de kapstok waarvoor we een vorm van samenwerking ontwikkelen met als doel: de zeggenschap van professionals op het beleid te vergroten, de stafondersteuning efficiënter en effectiever te organiseren en de visie te herzien.

Daarvoor is het nodig onze mindset te ontwikkelen en te veranderen: wat kan de cliënt zelf, wat samen met mantelzorger (partner, familie, vrienden), wat met ondersteuning van technologie, wat met hulp van vrijwilligers en wat met onze professionele ondersteuning (de schijf van vijf).

De thema 's zijn:

- Thema 1. Ken je mij als cliënt/mantelzorger
- Thema 2. Ken je mij als medewerker/ vrijwilliger;
- Thema 3. Ken je mij als netwerkpartner/expert en
- Thema 4. Wat staat ons te doen op het gebied van Bedrijfsvoering en Innovatie.

Door de 5 bouwstenen van het generiek Kompas te verbinden aan de thema 's is het mogelijk de goede dingen goed te doen voor cliënten, mantelzorgers, vrijwilligers en voor medewerkers.

Bouwsteen 1: het kennen van de wensen en behoeften

Goede zorg, ondersteuning en behandeling die aansluiten bij de kwaliteit van bestaan zetten de mens centraal en sluiten aan op diens manier van leven, mogelijkheden en wensen.

Wat kwaliteit van bestaan is, is voor iedereen anders. Het startpunt is altijd: weten wat er voor iemand toe doet. Gehoord en gezien worden. Een open gesprek, goed luisteren en open en eerlijke communicatie vormen het vertrekpunt voor het goede gesprek.

Binnen Malderburch wordt dit vertaald naar:

Thema 1 - Ken je mij als cliënt/mantelzorger?

Dit uit zich in het verder ontwikkelen van familieparticipatie en informele zorg.

Onderwerp 1.1	Behoeft inventarisatie met elkaar (familieparticipatie)
Doel	Samen vanuit een gedeelde visie passende zorg organiseren en het netwerk van de cliënt helpen versterken door de professional.
Actie (wat is nodig)	<ul style="list-style-type: none"> • Wonen en zorg organiseren op basis van de schijf van vijf: wat kunt u zelf, wat met hulpmiddelen, wat doet uw familie, wat kan een vrijwilliger, wat doen wij als professional. • Behoeft inventarisatie d.m.v. intake en kennismaking thuis, om passende zorg te kunnen organiseren. • Afspraken maken over een realistische inzet van mantelzorgers, naasten en het sociale netwerk over taken, verantwoordelijkheden en communicatie. • Opstellen van het zorgdossier waarin de samenwerking tussen de driehoek zichtbaar is: clientbelang, medewerker belang, organisatie. • Tevredenheidsmeting uitvoeren op basis van behoeft inventarisatie.
Eigenaar	Manager Z&W
Inhoudelijk verantwoordelijk	Teamleider zorg en welzijn
Betrokkenen	Senior verpleegkundige i.s.m. de (coördinerend) verzorgende. Zorgbemiddeling, verzorgende/ verpleegkundige samen met welzijn/dagbesteding en het netwerk van de cliënt.
Resultaat	<ul style="list-style-type: none"> • De zorg sluit aan bij de wensen en mogelijkheden van de cliënt en diens netwerk, de cliënt voelt zich gehoord en gekend. De professional is ingezet waar nodig en op basis van gevraagde deskundigheid. • De cliënt geniet passende zorg vanuit zijn/haar netwerk in samenwerking met de professional. • Het zorgdossier laat aantoonbaar de samenwerking tussen de driehoek zien: clientbelang, medewerker belang, organisatie. • De cliënttevredenheid is gekoppeld aan het dossier gemeten n.a.v. behoeft inventarisatie.
Start/ gereed	Januari 2024/december 2024
Beslag op financiële middelen	Inzet van huisbezoek door verpleegkundige (3 uur) Het opstellen 1 ^e zorgplan (2 uur binnen de uren van verpleegkundige).
Stand van zaken	Volgt

Onderwerp 1.2	Basis op orde in de zorg
Doel	Veilige zorg en continuïteit van zorg is voor elke cliënt een feit.
Actie (wat is nodig)	<ul style="list-style-type: none"> a. Opvolging geven aan de basis veiligheidsthema 's MVA, Wzd, HIP en methodisch werken; uitvoeren van audits en opvolging volgens planning; b. Werken vanuit- en volgen van de kwaliteitsoverlegstructuur zoals is vastgesteld door het MT (implementatie en borging); c. Uitvoering geven aan besluit project Voeding en gastvrijheid vanuit de eerder vastgestelde visie op voeding en gastvrijheid; d. Uitvoering geven aan het verbeterplan fysieke belasting en psychosociale arbeidsomstandigheden n.a.v. bezoek Arbeidsinspectie; e. Uitvoering geven aan verbeterplan geneesmiddelenzorg/ apotheek; f. Uitvoering geven aan Plan van aanpak Hygiëne en Infectiepreventie.
Eigenaar	Manager Z&W en Manager Bedrijfsvoering
Inhoudelijk verantwoordelijk	Sr Adviseur Kwaliteit
Betrokkenen	<ul style="list-style-type: none"> a. Alle zorg- en ondersteunende medewerkers, commissieleden, extern deskundigen betrokken bij de commissies. b. Alle zorgmedewerkers, commissieleden, teamleiders enz. c. Medewerkers zorg, voeding en gastvrijheid, receptie en facilitair. d. Zorgmedewerkers vanuit de Arbocommissie en Ergowerkgroep, ergotherapeut Novicare, teamleiders, vertrouwenspersoon enz. e. Sr verpleegkundigen, teamleiders en CWZ-instellingsapotheek. f. Hygiëne kwaliteitsmedewerkers (Hkm), alle zorg- en huishoudelijk medewerkers, deskundige infectiepreventie CWZ.
Resultaat	De cliënt kan rekenen op veilige, professionele zorg waarbij de continuïteit gewaarborgd is.
Start/ gereed	Januari 2024/ december 2024
Beslag op financiële middelen	Inzet is grotendeels geborgd binnen de financiële kaders, voor het project voeding en gastvrijheid zijn financiën gereserveerd in de begroting 2024 (gefaseerd).
Stand van zaken	Volgt

Thema 2 - Ken je mij als medewerker/ vrijwilliger

Dit uit zich in ondernemen van het activiteiten om medewerkers aan ons te binden en te behouden, het zorg dragen van invloed op je vak als professional, het herzien van beleid op vrijwilligers in het licht van Wonen, Zorg en Ondersteuning voor Ouderen (WOZO) en het Integraal Zorg Akkoord (IZA).

Onderwerp 2.1	De medewerker op één, verbonden aan Malderburch
Doel	Elke medewerker is gekend en verbonden aan Malderburch
Actie (wat is nodig)	Inzetten van professionals op basis van talent en deskundigheid, op de plek waar ze het meest van waarde zijn om passende zorg waar te maken.
Eigenaar	Manager Bedrijfsvoering
Inhoudelijk verantwoordelijk	Sr Adviseur kwaliteit en elke leidinggevende
Betrokkenen	Praktijkopleider (opleiding)
Resultaat	Professionals zijn van waarde op de juiste plek waar zij hun talent en deskundigheid kunnen waarmaken t.b.v. de cliëntzorg.
Start/ gereed	Januari 2024/ december 2024
Beslag op financiële middelen	n.v.t.
Stand van zaken	Volgt

Onderwerp 2.2	Talent en deskundigheid benut, werkplezier zichtbaar
Doel	De medewerker benut zijn/haar talent en deskundigheid en voert het vak met werkplezier uit.
Actie (wat is nodig)	Uitoefenen van invloed op je vak, dat leidt tot inzet van talent en werkplezier.
Eigenaar	Bestuurder
Inhoudelijk verantwoordelijk	Elke medewerker vanuit de eigen rol
Betrokkenen	Collega 's zowel intern als extern (zzp)
Resultaat	Talent en deskundigheid is op de juist plek ingezet ten gunste van het werkplezier van elke medewerker binnen Malderburch.
Start/ gereed	Januari 2024/ december 2024
Beslag op financiële middelen	n.v.t.
Stand van zaken	Volgt

Onderwerp 2.3	De medewerker als professional vanuit persoonlijk leiderschap
Doel	Malderburch beschikt over professionele medewerkers die verantwoordelijkheid dragen voor de uitoefening van hun vak, in samenspraak met de leidinggevende.
Actie (wat is nodig)	a. Het nemen van eigen verantwoordelijkheid op je professionele ontwikkeling (persoonlijk leiderschap); b. Het goede gesprek voeren tussen leidinggevende en medewerker.
Eigenaar	Bestuurder
Inhoudelijk Verantwoordelijk	a. Elke (zorg)professional b. Leidinggevende
Betrokkenen	Praktijkopleider of coaches
Resultaat	a. Elke professional neemt verantwoordelijkheid in zijn/haar eigen ontwikkeling; b. Medewerker en leidinggevende zijn in gesprek met elkaar om talent, deskundigheid en werkplezier onder de aandacht te hebben en verantwoordelijkheden op de juiste plek te houden.
Start/ gereed	Januari 2024 / december 2024
Beslag op financiële middelen	n.v.t. tenzij extra inzet nodig is voor coaching of scholing
Stand van zaken	Volgt

Onderwerp 2.4	De vrijwilliger naast de medewerker
Doel	Medewerkers en vrijwilligers werken samen vanuit eenduidig beleid om passende zorg te bieden.
Actie (wat is nodig)	a. Beleid herzien op inzet van vrijwilligers b. Vrijwilligers inzetten vanuit de vraag van cliënt/ naaste om de zorgvraag te beantwoorden.
Eigenaar	Manager Z&W
Inhoudelijk verantwoordelijk	a. Vrijwilligerscoördinator b. Sr verpleegkundige/ zorgprofessionals
Betrokkenen	a. Teamleider in afstemming met de vrijwilligers coördinator b. Sr verpleegkundige in afstemming met client/naaste, coördinerend verzorgende of woonbeleider en vrijwilligers coördinator.
Resultaat	a. Beleid op vrijwilligers is passend bij de ontwikkelingen <i>ken je mij</i> b. Inzet van vrijwilligers is passend bij de vraag van de cliënt.
Start/ gereed	a. Januari 2024 / april 2024 b. Continu
Beslag op financiële middelen	n.v.t. behalve vergoedingen die al toegekend worden/ kerstpresentje enz.
Stand van zaken	Volgt

Bouwsteen 2: Het bouwen van netwerken

Familie, vrienden, kennissen, mantelzorgers spelen een belangrijke rol in het leven van de cliënt voordat deze in zorg komt. Het is van belang hier als professional bij aan te sluiten en te helpen om samen het netwerk te versterken.

Thema 3 - Ken je mij als mantelzorger, naaste, familie?

Dit uit zich vanaf de eerste ondersteuningsvragen in de wijkzorg en het komen wonen. Een goede ontvangst, samen met het netwerk het goede gesprek voeren, elkaar leren kennen en uitspreken van het feit dat we elkaar nodig hebben. Ieder vanuit een eigen specifieke rol die ertoe doet.



Onderwerp 3.1	Aandacht voor de mantelzorger
Doel	<p>De mantelzorger is gekend en draagt bij vanuit een belangrijke rol vanuit het netwerk van de cliënt. De CV/CW weet wat de mogelijkheden zijn van de mantelzorger, waar deze energie van krijgt en wie er als betrokkenen ingezet kunnen worden.</p> <p>Samen vanuit een gedeelde visie passende zorg organiseren waarbij de professional het netwerk van de cliënt helpt versterken.</p>
Actie (wat is nodig)	Zie resultaat 1



Bouwsteen 3: Het werk organiseren

Het werk wordt op verschillende manieren georganiseerd door de diversiteit aan mogelijke vormen van organisaties. Voor de professional is het van belang zowel vakinhoudelijk als op beleid invloed uit te kunnen oefenen op hun werk. Binnen Malderburch is de organisatie- en overlegstructuur zodanig ingericht dat invloed ook daadwerkelijk uitgeoefend kan worden en geborgd is in verantwoordelijkheden en eigenaarschap.

- Zie het *Schema kwaliteitsoverlegstructuur* en het *Strategisch Opleidingsplan* - in bijlage

Verder zien we dat de inzet van technologie bijdraagt aan het plaats- en tijdsafhankelijk organiseren van werk, vanuit de ervaring dat ook de digitale vaardigheden en mogelijkheden van ouderen toenemen, daarbij uitgaande van goede aansluiting tussen fysieke en digitale zorg.

Thema 4 - Wat staat ons te doen op het gebied van Bedrijfsvoering en Innovatie

Onderwerp 3.2	Organisatie van werk vanuit HR-thema 's met aandacht voor de medewerker
Doel	Het strategisch beleid draagt d.m.v. goede organisatie bij aan continuïteit van medewerkers die duurzaam inzetbaar zijn en zich blijvend ontwikkelen in een gezonde organisatie.
Actie (wat is nodig)	Inrichten van HR-commissie op HR-thema 's: a. Binden en boeien van medewerkers b. Leren en ontwikkelen c. Duurzame inzetbaarheid d. ARBO en verzuim Aandacht geven aan zeggenschap van professionals en deskundigheidsbevordering om het werkplezier te vergroten.
Eigenaar	Manager Bedrijfsvoering
Inhoudelijk verantwoordelijk	Manager Bedrijfsvoering
Betrokkenen	Sr HR-adviseur, preventiemedewerker, HR-medewerkers, elke alle medewerkers.
Resultaat	De HR-organisatie is zodanig ingericht dat aandacht voor medewerkers een feit is. Medewerkers werken vanuit zeggenschap, deskundigheid en met werkplezier met invloed op hun duurzame inzetbaarheid in een gezonde organisatie.
Start/ gereed	November 2023 / december 2024
Beslag op financiële middelen	In de begroting opgenomen: strategisch opleidingsbeleid (bijlage) en Inzet van de inzetbaarheidsexpert.
Stand van zaken	Eerste gesprekken en inzet inzetbaarheidsexpert zijn in gang gezet.

Sleutelfactoren voor goede zorg zijn: het contact, de verdeling van verantwoordelijkheden en de relatie tussen de ouderen diens mantelzorgers, het sociale netwerk en professionals. Kortom, een mix van deskundigheid. Daarnaast draagt zeggenschap van de professional als van de ouderen en hun netwerk bij aan kwaliteit van zorg.

Onderwerp 3.3	Systemen die bijdragen aan mix deskundigheid(capaciteitsverdeling) en gezonde roosters voor de medewerker.
Doel	Systemen zijn ondersteunend om te werken naar de visie op samen werken aan kwaliteit van bestaan.
Actie (wat is nodig)	a. Implementeren TONOS voor capaciteitsverdeling a.h.v. projectplan. b. Inrichting van het rooster- en planningsproces (inclusief flexpool).
Eigenaar	Manager Z&W
Inhoudelijk verantwoordelijk	Manager Z&W
Betrokkenen	a. Projectleider TONOS. b. Manager Bedrijfsvoering, afdeling HR, teamleiders en planners.
Resultaat	a. TONOS is in gebruik en genereert efficiënt de juiste inzet op de juiste plek. b. Het rooster en planningsproces voldoet naar tevredenheid medewerkers en organisatie.
Start/ gereed	Januari 2024 / december 2024
Beslag op financiële middelen	Zie begroting TONOS en Roostersystematiek.
Stand van zaken	Volgt

Onderwerp 3.4	Zorgtechnologie als aanvulling op kwaliteit van bestaan
Doel	Landelijk ontwikkelde (evidence based) technologie is ingezet als aanvulling en ter ontlasting van fysieke zorg door zorgmedewerkers.
Actie (wat is nodig)	Inzetten technologie gericht op eigen regie van de cliënt, daarbij meeliften op wat er landelijk ontwikkeld is, met als vraag 'wat heeft de zorg nodig'?
Eigenaar	Manager Z&W
Inhoudelijk verantwoordelijk	Teamleider per thema
Betrokkenen	Manager Z&W i.s.m. manager Bedrijfsvoering, zorgprofessionals en externen (o.a. Abena voor de slimme inco, slimme thermometer medicatiekoelkast, Hartingbank, Bosman enz.)
Resultaat	Technologie draagt bij aan goede zorg en kwaliteit van bestaan, en ondersteunt de cliënt, zijn netwerk en de professional.
Start/ gereed	Januari 2024 / december 2024
Beslag op financiële middelen	In begroting opgenomen.
Stand van zaken	Volgt

Onderwerp 3.5	Verzorgende en Verpleegkundige Advies Raad (VVAR) - de professional als inhoudelijk deskundige vertegenwoordigd
Doel	Vertegenwoordiging en zeggenschap op inhoudelijke zorgthema 's is geborgd. De professionals - verzorgenden en verpleegkundigen – adviseren de bestuurder.
Actie (wat is nodig)	Inrichten van de VVAR (deskundigheid, invloed op je eigen vak).
Eigenaar	Bestuurder
Inhoudelijk verantwoordelijk	Bestuurder
Betrokkenen	Verpleegkundigen en verzorgenden die in de VVAR zitting hebben.
Resultaat	De VVAR heeft structureel invloed vanuit professie op inhoud van zorg en organisatie.
Start/ gereed	Maart 2024 / december 2024
Beslag op financiële middelen	Binnen werktijd, volgt na installatie VVAR
Stand van zaken	Volgt

Onderwerp 3.6	Dienst Bedrijfsvoering heringericht
Doel	De dienst Bedrijfsvoering draagt bij- en is ondersteunend aan een efficiënte en effectieve organisatie, de daarmee gemoeide processen verlopen vloeiend. De organisatie is in control.
Actie (wat is nodig)	Herinrichting dienst Bedrijfsvoering (Financiën, afdeling HR, facilitair, ICT)
Eigenaar	Bestuurder
Inhoudelijk verantwoordelijk	Manager Bedrijfsvoering
Betrokkenen	Manager Bedrijfsvoering, Mt-leden, bestuurder en adviseurs.
Resultaat	Herinrichting van de dienst Bedrijfsvoering heeft plaatsgevonden, lijnen en verantwoordelijkheden zijn helder, voornaamste processen beschreven.
Start/ gereed	Februari 2024 / maart 2024
Beslag op financiële middelen	In begroting 2024
Stand van zaken	Volgt

Bouwsteen 4: Leren en ontwikkelen

Kwaliteit steunt op vakbekwame professionals die zich blijven scholen en ontwikkelen, met ondersteuning van werkgevers en beroepsorganisaties, waarin zij hun opgedane kennis kunnen toepassen op het werken volgens standaarden zoals richtlijnen en beroepscode. En toegerust zijn om hun werk te kunnen doen, ruimte en vertrouwen krijgen om hun expertise in te zetten en waar mogelijk te delen. Er is mogelijkheid tot reflecteren en de uitkomsten hiervan te delen. Leren van elkaar in samenspraak met beroepsorganisaties vanuit kritisch zijn op wat je doet, waarom je dat doet en wat de oudere ervan vindt.



Voorwaarde is dat medewerkers zich kunnen scholen. Malderburch stelt hiervoor, vanuit visie op een leven lang ontwikkelen, scholingsbudget beschikbaar.

Onderwerp 4.1	Bekwaam is bevoegd volgens de nieuwe landelijke richtlijn beroepsorganisatie
Doel	Inzet van medewerkers verbreed, deskundig en professioneel.
Actie (wat is nodig)	<ul style="list-style-type: none"> a. Intern vaststellen en implementeren wat het beleid precies inhoudt, organiseren van toetsing vanuit praktijkopleider. b. Bij de uitvoering van handelingen het uitgangspunt hanteren <i>bekwaam is bevoegd</i> (de bevoegde medewerker toetst de collega op bekwaamheid risicovolle en voorbehouden handelingen).
Eigenaar	Manager Z&W
Inhoudelijk verantwoordelijk	Teamleider Z&W
Betrokkenen	Praktijkopleider i.s.m. verpleegkundigen
Resultaat	<ul style="list-style-type: none"> a. Beleid is helder voor elke medewerker, veiligheid is gewaarborgd. b. Medewerkers zijn breder in te zetten op verpleegtechnische en risicovolle handelingen ten gunste van continuïteit van zorg voor de cliënt en collega 's.
Start/ gereed	<ul style="list-style-type: none"> a. Februari 2024 / maart 2024 en continu b. Vanaf maart 2024 en verder
Beslag op financiële middelen	Inzet praktijkleren en toetsing voor zover niet opgenomen in begroting.
Stand van zaken	Volgt

Onderwerp 4.2	Strategisch opleidingsplan functioneel
Doel	De thema 's zoals beschreven in het strategisch opleidingsplan dragen bij aan de juiste medewerker op de juiste plek.
Actie (wat is nodig)	Toetsen of de benodigde beroeps- en functieprofielen voldoen om de gewenste situatie per thema te bereiken (strategisch opleidingsplan)
Eigenaar	Bestuurder
Inhoudelijk verantwoordelijk	Manager Z&W
Betrokkenen	Tonos projectleider i.s.m. manager Z&W en afdeling HR.

Resultaat	Inzichtelijk is welke beroeps- en functieprofielen voldoen en of deze voldoen om de gewenste situatie uit het strategisch opleidingsplan per thema te bereiken.
Start/ gereed	Maart 2024 / juli 2024
Beslag op financiële middelen	In begroting 2024 opgenomen
Stand van zaken	Volgt

Onderwerp 4.3	Een leven lang leren in een positieve en veilige leercultuur - ondersteunend aan de professional
Doel	Om ontwikkelingen zoals ingezet vanuit visie op kwaliteit van bestaan en voldoening op het werk van medewerkers te bereiken zijn vooraf bepaalde en beschreven leerinterventies helder.
Actie (wat is nodig)	Leerinterventies bepalen die nodig zijn om de gewenste ontwikkelingen te realiseren, het beschrijven op organisatieniveau (leiderschapsprogramma) en beschrijven op organisatieonderdeel (bv. specifieke doelgroep).
Eigenaar	Bestuurder
Inhoudelijk verantwoordelijk	Manager Z&W en Manager Bedrijfsvoering
Betrokkenen	Sr HR-adviseur met leidinggevend en praktijkopleider (op onderdelen)
Resultaat	Leerinterventies zijn bepaald en beschreven op organisatieniveau en organisatieonderdeel.
Start/ gereed	Februari 2024/ augustus 2024
Beslag op financiële middelen	N.v.t.
Stand van zaken	Volgt



Bouwsteen 5: Inzicht in kwaliteit

Inzicht in kwaliteit kan op verschillende niveaus worden opgehaald. In de relatie tussen de oudere en de professional en in de maatschappelijke context. Voor verschillende doelen, denk aan het kunnen maken van keuzes die ouderen moeten maken, voor professionals en voor organisatie om van te leren, voor afspraken over de financiering en voor maatschappelijke doelen.

Aangezien kwaliteit van bestaan geen statisch geheel is, in persoonlijke context staat met wat iemand wel en niet kan, en wat het netwerk kan bijdragen, is het passender te verantwoorden in verschillende gelaagdheden: een kwaliteitsbeeld.

Hierin wordt reflectie gegeven op de bouwstenen, welke afwegingen zijn gemaakt bij de keuzen die gemaakt zijn en hoe heeft dit achteraf uitgepakt? Hoe kom je ertoe, hoe werk je eraan, hoe meet je dat, waar lukt het wel of niet en wat doe je eraan? De gemaakte afweging is het kwaliteitsbeeld over het afgelopen jaar en wat er komend jaar aanvullend nodig is.

Onderwerp 5.1	Kwaliteit in beeld (verhalend en tellend)
Doel	Kwaliteit van zorg is kwalitatief en kwantitatief aantoonbaar in beeld.
Actie (wat is nodig)	Kwaliteitsbeeld beschrijven vanuit reflectie op de kwalitatieve en kwantitatieve informatie: a. Ontwikkelen kwalitatieve dashboard (BI-tool) b. Keuze maken uit een waaier van instrumenten om een meting te doen die de reflectie op de bouwstenen kan onderbouwen, in samenwerking met de CR en OR en in aansluiting bij de visie.
Eigenaar	Bestuurder
Inhoudelijk verantwoordelijk	Manager Z&W
Betrokkenen	a. Sr Kwaliteitsadviseur, teamleiders en ondersteunende diensten als Zorgadministratie, afdeling HR. b. Voorbereidend sr kwaliteitsadviseur i.s.m. CR en OR. Besluitvorming MT
Resultaat	Het kwaliteitsbeeld is breed gedragen vanuit de verschillende organisatieonderdelen in beeld gebracht, duidelijk is wat te doen a.h.v. de Pdcacyclus om te komen tot betere zorg, kwaliteit van bestaan en werkplezier voor medewerkers.
Start/ gereed	Januari 2024 / juni 2024
Beslag op financiële middelen	Inzet medewerkers om kwalitatieve dashboard te ontwikkelen en/of aanschaf BI-tool?
Stand van zaken	Volgt