

JAARPLAN 2022

Versie 2

1. DE CONTEXT

In de zorg vindt een herijking plaats van de rol en positie van de professional in relatie tot de patiënt / cliënt / deelnemer waar hij zorg voor draagt. De functie van de 'blauwe cultuur' van management modellen, protocollen en procedures is onderhevig aan kritiek omdat die niet meer passend is bij het huidige tijdsgewricht. De traditionele autoriteit waarbij de macht ligt bij de directeur / bestuurder veranderd naar een gezag relatie waarbij de professionals in de zorg meer met elkaar bepalen wat goed is en past bij de vraag van de deelnemers.

Confidence Twende speelt hierop in de plaatst de collega's mét de deelnemer centraal. Het sociaal psychiatisch model toepassend waarbij in vol vertrouwen de collega's in staat stellen om maatwerk per deelnemer te leveren.

2. HET LOPENDE JAAR

Het lopende Covid jaar is niet gemakkelijk geweest. Collega's hebben het directe face-to-face contact met elkaar gemist. Deze sociale component maakt onze organisatie sterk en het gemis aan direct contact is dan ook meteen een aderlating.

In Velden is een ontwikkelprogramma van start gegaan om de kwaliteit te verbeteren.

Dientengevolge is een nieuwe senior aangesteld om samen met het team de verbeteringen door te voeren. Ook in Velden zijn helaas enkele collega's wegens privé omstandigheden langer uitgevallen.

Tevens is afscheid genomen van onze samenwerkingspartner Compass GGZ voor de behandeling en zijn we geheel zelfstandig met een eigen behandelteam over gestapt naar een eigen ECD met facturatie naar zorgverzekeraars.

Er zijn keuzes gemaakt in de interne organisatie structuur waarbij de teamleider na het zwangerschapsverlof verder gaat in een nieuwe functie: stafmedewerker kwaliteit. De nieuwe functie is van accountmanager forensisch wordt ingevuld door één van de directieleden. Verder is een ontwikkeltraject gestart voor de senioren om hen goed te equiperen als leiders in onze organisatie.

Last but not least zijn de WMO aanbestedingen voor beschermd wonen voor alle gemeenten in noord en midden Limburg weer afgesloten met een nieuw contract. Ook voor de ambulante begeleiding in de WMO hebben we met alle gemeenten (behalve Roermond) overeenkomsten gesloten. De overeenkomsten zijn tot stand gekomen door intensieve samenwerking met drie andere partners (CarePlus, PGZ, Van Tongerloo zorggroep), genaamd FIJN!

Het lopend jaar zal naar verwachting afgesloten worden met een goed positief financieel resultaat.

3. ORGANISATIE ONTWIKKELING

We ontwikkelen continue mee als organisatie met onze eigen ambities in de ontwikkeling van onze dienstverlening (kwalitatief en kwantitatief) én de externe eisen die gesteld worden aan ons. Daarbij houden we rekening dat we klaar willen zijn voor de toekomst.

- a) Het komend jaar wordt de jaarplancyclus aangepast waarbij de teams hun eigen jaarplan gaan opstellen. Naast dit jaarplan voor Confidence Twende komen er dus vier jaarplannen (de werkplaats, het ambulante team, team Velden en het behandelteam).
- b) De senioren zullen hun kennis en vaardigheden verder gaan ontwikkelen om hun rol als leiders van onze organisatie waar te kunnen maken. We zullen gaan werken met leiderschap en competentie profielen voor de senioren.
- c) De verder vast stelling van het concreet gedrag dat past bij onze kernwaarden zal worden afgerond. Deze zullen gebruikt worden bij de werving & selectie als mede bij de collegiale feedback en (half-) jaar gesprekken.
- d) Extra aandacht gaat uit naar de verdere ontwikkeling van de personeelsvertegenwoordiging (PVT) om het medewerker perspectief bij alle veranderingen goed te verankeren.

4. KWALITEIT VAN ZORG

Onze financiers stellen steeds meer eisen op het vlak van kwaliteit én output indicatoren. We zullen hiermee rekening moeten houden bij het samenstellen van ons kwaliteitssysteem maar ons niet uitsluitend hierdoor laten leiden.

- a) We maken expliciet wat wij als organisatie definiëren als kwaliteit passend bij onze visie op het vormgeven van ons aanbod aan begeleiding en behandeling.
- b) Door de toename van de zwaardere problematiek zullen we onze expertise intern op moeten ontwikkelen als mede collega's met additionele expertise moeten aantrekken. Daarbij moet m.n. gedacht worden aan GZ of klin. Psycholoog, verpleegkundig specialist en sociaal psychiatrisch verpleegkundige.
- c) In samenwerking met de FIJN! partners wordt een set aan kwaliteitsindicatoren opgesteld waarmee we voldoen aan de eisen van onze WMO overeenkomsten.
- d) De verdere integratie van ons aanbod van het behandelteam samen met de begeleiding wordt vorm gegeven middels o.m. gemeenschappelijke MDO's en consultatie.

- e) De deelnemersraad zal verder mede invulling geven aan de ontwikkeling van ons kwaliteit beleid. Daarnaast zal intern per team de deelnemer participatie een prominente rol invullen bij de realisatie van het jaarplan per team.
- f) De positie van de ervaringsdeskundigen in de totale dienstverlening wordt expliciet gemaakt én geborgd voor Confidence Twende in de volle breedte.
- g) De procedure voor MIC meldingen wordt opgeschaald naar een heldere cultuur behorend bij de principes van Veilig Incidenten Melden (VIM).
- h) De begeleiding én behandelplan methodiek wordt beschreven en medewerkers worden hierin geschoold. De eisen worden ook vertaald naar onze ECD's; Qurentis en CRS.
- i) De kwaliteitsaudit wordt verder uitgebreid naar meerdere kwaliteits aspecten van onze dienstverlening. Het is expliciet gemaakt wat de methodes ART, ACT e.d. toevoegen aan de kwaliteit van onze organisatie.

5. INNOVATIE

Onze ambitie is om vernieuwend te zijn in het bestaande zorglandschap in noord en midden Limburg. De breedte van onze dienstverlening biedt mogelijkheden voor een integrale aanpak rondom onze deelnemers. Ook willen we de mogelijkheden van e-Health verder oppakken met onze FIJN! partners zodat blended care (combinatie van face-to-face en e-Health) mogelijk wordt.

- a) Arbeids re-integratie maakt onderdeel uit van onze totale dienstverlening. Door samenwerking met enkele partners nemen de kansen toe voor onze deelnemers voor het vinden van passend werk. Het leren van nieuwe kennis en competenties, liefst met een diploma, maakt onderdeel uit van ons aanbod.
- b) We starten in 2022 met enkele E-health modules in Q. en CRS ter ondersteuning van de behandeling en begeleiding van onze deelnemers.

6. MEDEWERKERS

Gezien de inhoudelijke ontwikkelingen spreekt het voor zich dat dit extra aandacht vergt van de kwaliteit van de collega's; nieuw te werven als ook de huidige personeelsbestand. We willen een fijne werkgever zijn waar iedereen graag werkt en fijne collega's tegen komt. Daarbij is iedere collega bezig met zijn eigen deskundigheidsbevordering als afgeleide van het team jaarplan.

- a) De personele bezetting vraagt continue om creatieve oplossingen om als kleine zorg aanbieder de kwalitatieve dienstverlening hand te kunnen haven.
- b) Iedere medewerker weet wat zijn specifieke expertise is in de organisatie en wat hij wil doen om deze te onderhouden (scholing). We maken een start met enkele loopbaan ontwikkel plannen voor de medewerkers.
- c) In ieder jaarplan worden opleidingsplannen uitgewerkt voor de deskundigheidsbevordering. Ieder team ontvangt zijn eigen ontwikkelbudget bovenop het scholingsbudget per medewerker zoals in de CAO vast gesteld.
- d) Er zijn werkgroepen geformeerd rond specifiek kennisgebieden zoals:
 - Forensische zorg,
 - Kwaliteit (audit),
 - Herstelgericht werken / ervaringsdeskundigheid,
 - Gezond leven.

7. BEDRIJFSVOERING

Onze organisatie bereid zich duidelijk voor op verder professionalisering en groei. Daarbij zijn goede randvoorwaarden nodig.

- a) Er wordt een facilitair medewerker aangesteld die allerlei klussen en hand en span diensten kan doen voor de voorzieningen.
- b) Het ZorgPrestatieModel wordt geïmplementeerd voor het behandelteam. De consequenties hiervan worden vertaald naar intern beleid.
- c) Er wordt winst gemaakt van tussen de 2 – 5% van de totale omzet.
- d) De management dashboard wordt van financiën uitgebreid naar kwaliteit en HR zodat we per kwartaal weten hoe we het doen.
- e) Daar waar nodig krijgen de studio's in de verschillende voorzieningen opkapbeurten zodat ze aantrekkelijk blijven.
- f) Onderzocht gaat worden op welke onderdelen we samen met welke partner in de zorg én ondersteunende processen verder strategisch kunnen samenwerken op termijn.