Strategische agenda 2023-2025

Inhoudsopgave

Waarom een Strategische agenda? 3

Onze omgeving 4

1. Werken, inzet en ontwikkelen 6

2. Positief werkklimaat 8

3. Productontwikkeling 10

4. Innovatieve zorgtechnologie 12

5. Inclusieve relaties 14

6. Inhoudelijk goede zorg 16

7. Externe samenwerking 18

8. Huisvesting en Duurzaamheid 20

Manifest 22

COLOFON

© Ipse de Bruggen, 2022

Tekst: Ipse de Bruggen en Ester Mangnus
Fotografie: Marieke van der Heijden
Vormgeving: VRHL Content en Creatie

Waarom een Strategische agenda?

Het Manifest van Ipse de Bruggen geeft weer hoe we goede ondersteuning voor en met onze cliënten willen vormgeven. Om dat Manifest te verwezenlijken stellen we een Strategische agenda op met thema's voor een periode van drie tot vijf jaar. Brede thema's, waarbinnen we doelen stellen voor de komende jaren en een kader neerzetten voor de jaarplannen die iedere directie maakt. De Strategische agenda inspireert om de volgende acties te ondernemen.

De thema's in de Strategische agenda gaan soms over inhoud, soms over relatie, soms over cultuur. Maar altijd gaan ze over cliënten (uitstekende zorg), over medewerkers (personele kracht), over onze organisatie (solide organisatie) of over de samenleving waar wij onderdeel van uitmaken (maatschappij).

Deze Strategische agenda bestaat uit acht thema's. Thema's die voortkomen uit de ontwikkelingen buiten en binnen onze organisatie en die zich in de komende jaren aandienen. Als probleem, of juist als mogelijkheid. We weten dat het helpt om vooruit te kijken; hoe beter we weten waar we naar toe willen bewegen, hoe beter we onze dagelijkse keuzes kunnen maken.

De keuze voor deze thema's en de invulling ervan is gemaakt na uitgebreide besprekingen met managers, medewerkers, verwanten, cliënten, de medezeggenschapsraden en de raad van toezicht.

Al deze input hebben we gebruikt om een samenhangende Strategische agenda voor de komende jaren te maken. De quotes bij de verschillende thema's komen rechtstreeks voort uit deze bijeenkomsten. Niet alle thema's komen tegelijkertijd aan de orde. Niet iedereen is met alle thema's bezig. Maar gezamenlijk werken we steeds gestaag aan onze ambitie voor de komende jaren. Op weg naar een goed leven voor onze cliënten. Op weg naar een inspirerende werkkring voor onze collega's. Op weg naar het Manifest!

En daarom presenteren we met trots de strategische agenda 2023-2025.

*Zie manifesttekst op blz. 23

Onze omgeving

De aftrap voor deze agenda is gegeven in een gesprek tussen de raad van toezicht, de directie en de raad van bestuur. Hierin werd gesproken over de kansen en bedreigingen die we op ons af zien komen. Dit gesprek werd inspirerend gevoed door externe sprekers. Vervolgens hebben we ons met een vertegenwoordiging van alle interne geledingen (medezeggenschap, medewerkers, managers) verdiept in de sterktes en zwaktes van Ipse de Bruggen. Daarna hebben we een achttal prioriteiten geformuleerd die we getoetst en inhoudelijk besproken hebben op de managementdag. Zo is de strategische agenda in ruwe vorm tot stand gekomen. Tot slot hebben we in een zestal bijeenkomsten met verwanten, cliënten en medewerkers deze agenda getoetst en inhoudelijk verder uitgewerkt. Veel ideeën en suggesties zijn gedaan in deze bijeenkomsten. Deze worden meegenomen in de verdere uitwerking van de thema's in de jaarplannen.

EXTERNE ONTWIKKELINGEN

De ontwikkeling van de **arbeidsmarkt** was al een aantal jaren zorgelijk, maar is in een stroomversnelling gekomen nadat de coronamaatregelen werden opgeheven. Ook internationaal is deze ontwikkeling zichtbaar en de effecten zijn overal voelbaar. In onze organisatie zien we een duidelijk verschil tussen de diverse doelgroepen. Vooral bij groepen met ernstig meervoudige problematiek en/of moeilijk verstaanbaar gedrag is het extra moeilijk om de continuïteit van zorg te garanderen.

De **financiële houdbaarheid van het sociaal domein** staat de komende jaren onder druk. De Normatieve Huisvestingscomponent (NHC), het geld dat wij ontvangen voor het onderhouden van ons vastgoed, staat door tariefswijzigingen onder druk. Dit gebeurt terwijl extra geld voor cliënten die beschermd wonen met zeer intensieve begeleiding (een ZZP 7 indicatie) voorlopig uitblijft. Nieuwe coronagolven leiden tot productieverlies, compensatie hiervan is echter gestopt. In de WMO en Jeugdwet zijn de tarieven nauwelijks nog kostendekkend en in de Jeugdzorg lopen de wachtlijsten steeds verder op. De prijzen van energie, grondstoffen en huren stijgen en de inflatie loopt op.

Met de visie 2030 van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) is een belangrijke boost gegeven aan de discussie over **vermaatschappelijking**. Deze is ook vertaald in meerjarenafspraken met Zorgverzekeraars Nederland (ZN). Hierin zijn vijf kanslijnen geformuleerd die goed aansluiten bij deze strategische agenda. Maar voor Ipse de Bruggen ontstaat het risico dat er daardoor minder oog is voor 'zware' zorg die zich niet leent voor inclusie. Vermaatschappelijking van de zorg verwijst naar het streven om mensen met een beperking een eigen zinvolle plek in de gewone samenleving te laten innemen, en hen daarbij waar nodig te ondersteunen.

Het oplossen van deze vraagstukken is niet eenvoudig, maar is wel gemakkelijker in een groeisituatie dan in krimp. De **toenemende zorgvraag** is daarom voor ons, ook gelet op alle nieuwe aanmeldingen, een kans die we moeten zien te benutten om vernieuwing te realiseren.

De toenemende aandacht voor **zorgtechnologie** en digitalisering in de zorg levert kansen op. Bijvoorbeeld ten aanzien van zowel administratieve processen als zorginhoudelijke en sociale activiteiten. Veel van deze nieuwe ontwikkelingen vragen om samenwerking met kennisinstellingen en collega zorgorganisaties. Juist op dit vlak heeft Ipse de Bruggen veel ontwikkeld rond **maatschappelijke samenwerking**.

INTERNE WAARHEDEN

Deze externe ontwikkelingen vragen om antwoorden. Deze moeten we ontwikkelen vanuit het besef dat we al jaren een hoge **cliënttevredenheid** kennen en een sterke **kredietwaardigheid** hebben. Daarbij kunnen we rekenen op een **goede onderlinge verbondenheid** en een sterke plek in ons **netwerk**. Maar ook dat onze hang naar **autonomie** en onze **behoudendheid** de **implementatiekracht** kunnen verzwakken. Zeker in het primair proces is de **nabijheid** van onze managers mogelijk te laag om veranderingen goed vorm te geven.

Externe ontwikkelingen en interne waarheden vormen samen een overzicht van bedreigingen of kansen die op ons afkomen. Het geeft ook inzicht in de sterkten en zwakten van onze eigen organisatie. De matrix hiernaast is een overzicht waarin de acht thema's voor de komende jaren terugkomen. Bijvoorbeeld de arbeidsmarktproblematiek (een bedreiging) in combinatie met de implementatiekracht (een zwakte) zorgt ervoor dat we op het thema werken, inzet en ontwikkelen zaken op andere wijze zullen gaan organiseren om succesvoller te worden.

THEMA'S

Kansen

1. Digitalisering en technologie
2. Toenemende zorgvraag
3. Maatschappelijke samenwerking

Bedreigingen

1. Arbeidsmarkt problematiek
2. Houdbaarheid sociaal domein
3. Vermaatschappelijkingstrend

Sterkten

1. Cliënttevredenheid
2. Kredietwaardigheid
3. Netwerk
4. Verbondenheid

Vergroten

- Innovatieve zorgtechnologie
- Externe samenwerking
- Huisvesting en duurzaamheid

Verdedigen

- Positief werkklimaat
- Inclusieve relaties

Zwakten

1. Hang naar autonomie
2. Behoudendheid
3. Implementatiekracht
4. Afstand manager

Versterken

- In houdelijke goede zorg (Expertorganisatie)
- Productontwikkeling

Veranderen

- Werken, inzet en ontwikkelen

1. Werken, inzet en ontwikkelen

Kritisch bevragen

1. Werken, inzet en ontwikkelen

Creëren van stabiele teams in schaarste

WAT IS ER AAN DE HAND?
Onze medewerkers hebben veel motivatie voor hun werk. Ze zijn heel betrokken bij de cliënten. Dat is zeer waardevol. Maar de arbeidsmarkt wordt krapper en de coronapandemie heeft haar tol geëist. Medewerkers staan onder druk. Dat heeft tot gevolg dat zij soms over hun eigen en professionele grenzen heen gaan of de sector verlaten. Het verzuim is mede hierdoor hoog.

De individualisering in de zorg is verder toegenomen; er wordt steeds meer maatwerk geleverd. We zien dat het aantal cliënten binnen Ipse de Bruggen nauwelijks is gegroeid, maar dat juist zorgzwaarte en meerzorg zijn toegenomen terwijl vrijheidsbeperkende maatregelen zijn afgebouwd.

Veel professionele standaarden en eisen op het gebied van bedrijfsvoering, wetgeving), veiligheid en duurzaamheid hebben hun intrede gedaan in de dagelijkse werkomgeving van begeleiders. Hierdoor ervaren zij steeds vaker "afgeleid" te worden van hun primaire taak, aandacht en tijd besteden aan cliënten.

WAT WILLEN WE BEREIKEN?
Onze medewerkers kunnen zich richten op hun primaire taak in een team waarin voldoende kennis en kunde aanwezig is. De vaste kern is voldoende stabiel en groot genoeg om comfort te bieden aan de medewerker en de cliënt.

Introductie: Alle nieuwe medewerkers doorlopen een verplicht programma van introductie, manifesttraining en leerprogramma's per doelgroep. Daarmee geven we ze een goede start gericht op behoud voor de langere termijn. Roosterproblematiek is hieraan ondergeschikt. Medewerkers blijven hierdoor langer trouw aan Ipse de Bruggen. Op die manier halveren we de uitstroom van medewerkers in het eerste jaar.

Gecoördineerde inzet: Zorgmedewerkers worden vanuit een door recruitment gecoördineerde gezamenlijke inspanning geworven en krijgen een aanstelling. bij Ipse de Bruggen. Daardoor kunnen zij grotere contracten krijgen, die ze op verschillende locaties invullen. Wij streven ernaar dat medewerkers meer invloed hebben op hun eigen rooster, waarbij met behulp van centrale roosterteams openstaande diensten worden gevuld. Flex@work organiseert inzet van Personeel niet in Loondienst (PNIL) en flexibele medewerkers. Van medewerkers bij Flex@work wordt dezelfde inzet verwacht met betrekking tot taken binnen de teams als van medewerkers van vaste teams. De inzet van PNIL moet ondersteunend zijn aan de vaste medewerkers en niet andersom. Ondersteuning vanuit Services wordt via kortere lijnen en aanspreekpunten georganiseerd.

Ontwikkeling: Medewerkers voelen zich voldoende uitgedaagd om ervoor te zorgen dat ze zich blijvend ontwikkelen. Ze kunnen rekenen op vervolgopleidingen passend bij de dagelijkse werkzaamheden ,hun eigen ontwikkelingsniveau en ambities. Deze opleidingen gaan ten koste van inzet in het rooster op de korte termijn, maar zorgen voor inspiratie en kennis op de langere termijn. Meer medewerkers volgen opleidingen, de deelnamegraad van opleidingen en trainingen stijgt naar 90%. Ipse de Bruggen komt bekend te staan als beste opleidingsorganisatie in Zuid-Holland voor begeleiders en behandelaren.

Arbeidsmarkt tekorten: Er wordt extra inspanning verricht op het werven, opleiden en plaatsen binnen de door de overheid verruimde opleidingsmogelijkheden (bijvoorbeeld MBO certificaten, STAP budget, Nationale Zorgklas). Er zijn eigen Ipse de Bruggen klassen op verschillende niveaus en we onderzoeken mogelijkheden voor eigen 'in service' opleidingen en programma's voor zij-instromers. We streven ernaar tweehonderd zij-instromers en voldoende stagiairs op te nemen in de komende jaren. We ondernemen acties om een aansprekende werkgever te zijn voor meer verschillende soorten medewerkers op de arbeidsmarkt. Daarmee organiseren we een grotere diversiteit. We ontwikkelen een reïntegratiepad vanuit langdurige uitval naar werken bij onze dochteronderneming WMO Maatwerk.

Tot slot maken wij keuzes omtrent welke zorg geleverd kan worden met de aanhoudende arbeidsmarktproblematiek, en hoe deze wordt ingericht.

2. Positief werkklimaat

Dichtbij organiseren

2. Positief werkklimaat

Nabijheid, veiligheid en zelforganisatie

WAT IS ER AAN DE HAND?

Een positief werkklimaat betekent werken op een plek waar ruimte is voor eigen initiatief en werkplezier. Daar is de werkdruk in balans is en hebben medewerkers invloed op hun taken. Een plek waar wordt gewaardeerd en uitgedaagd. Iedereen kan er veilig werken en het is duidelijk wat er wordt verwacht. Een positief werkklimaat is een randvoorwaarde voor goede zorg. Het betekent dat de cliënt centraal staat, maar onze medewerkers óók. Ons Manifest geeft daar meer dan voldoende aanknopingspunten voor. Juist in deze tijd van krapte en druk is het belangrijk om er extra aandacht aan te besteden.

Zelforganisatie is een belangrijk onderdeel van een positief werkklimaat. We omarmden zelforganisatie al eerder omdat het teams ruimte geeft om cliënten een goed leven te geven en hun regie te versterken. We erkenden dat niet ieder team dezelfde uitdaging heeft. Het ontwikkelde programma Zelforganisatie 2.0 houdt rekening met verschil in draaglast en draagkracht van het team, maar werd erg gehinderd door de coronacrisis.

WAT WILLEN WE BEREIKEN?

Rust en veiligheid: Medewerkers ervaren rust en veiligheid in een team, onder andere door goede samenwerking met collega's en ondersteunend leiderschap. Ipse de Bruggen heeft een leiderschapsprogramma voor managers. Daarin wordt met elkaar gewerkt aan voor medewerkers zichtbaar consistent en herkenbaar leiderschap. Managers én teams werken met elkaar aan een opbouwende samenwerking volgens onze leiderschapswaarden. Er is sprake van vertrouwen en respect, waarbij we rekening houden met elkaar en elkaars grenzen. Dit heeft een positief effect op het verzuim.

Zelforganisatie: Medewerkers staan met hun gezicht naar de cliënt. Ze hebben mogelijkheden de zorg zo in te richten dat deze een goed leven voor de cliënt ondersteunt. Zelforganisatie gaat in de komende jaren over cliëntzorg en over samenwerken in de zorg. Zelforganisatie betekent overigens niet dat er geen sturing is vanuit de organisatie op resultaat. Het gaat dan om centraal regelen van zaken om de zorg heen (bijv. recruitment). Dit is mede afhankelijk van wat de omstandigheden hierin vragen. Aan het einde van deze agendaperiode hebben alle teams zich het zelforganisatie 2.0 programma eigen gemaakt. Managers en coördinatoren worden ingezet dichtbij de teams, en krijgen ruimte om deze nabijheid ook in te zetten ten behoeve van de teams. Vanuit Services zijn er teams die dichtbij ondersteunen.

Professionalisering: Medewerkers voelen zich voldoende toegerust om als professionals afspraken te maken over welke zorg er geleverd kan worden, met welke kwaliteit en welke frequentie. De rollen en taken van de verschillende professionals binnen het multidisciplinaire team of met professionals van andere organisaties zijn goed op elkaar afgestemd en duidelijk voor een ieder. Dat maakt dat een professional nooit alleen voor keuzes staat. Hij wordt altijd inhoudelijk ondersteund door de professionals uit het team. Daarnaast wordt hij organisatorisch ondersteund door een manager die dichtbij is en diensten vanuit Services.

Vertrouwen: Medewerkers voelen dat ze de ruimte hebben hun inhoudelijke kwaliteiten en verantwoordelijkheden met alle vertrouwen te kunnen inzetten / uitvoeren. Ze kunnen op basis van kennis, ervaring en specifieke kwaliteiten de juiste prioriteiten stellen. Dit doen zij steeds in afstemming met elkaar. Er wordt multidisciplinair gewerkt met een methodische cyclus en een begeleidings-/behandelplan. Dit is haalbaar omdat iedereen elkaar snel kan vinden, omdat alle betrokkenen die van belang zijn redelijk dichtbij zijn. Denk aan een arts, gedragskundige, manager en specialisten in en buiten het team. Deze samenwerking heeft als gevolg dat iedereen weet hoe te handelen. We zorgen goed voor elkaar, nemen elke rol en taak serieus en zorgen dat de nabijheid en de bereikbaarheid goed geregeld is. Het medewerkeronderzoek laat een 7,4 zien op werkgeverschap, we scoren nu een 6,7.

'Zelforganisatie is maatwerk. Bekijk per locatie wat haalbaar is'.

3. Productontwikkeling

Van regels naar waarden

3. Productontwikkeling

Zorg die klaar is voor de toekomst!

WAT IS ER AAN DE HAND?
Nieuwe externe omstandigheden hebben grote invloed op de economie. We spraken al over mogelijke uitdagingen in de financiering van het vastgoed en onzekerheid ten aanzien van mogelijk nieuwe coronagolven. In de WMO zijn de tarieven nauwelijks nog kostendekkend. Dit geldt ook voor de Jeugdwet, waarbij de wachtlijsten ook steeds verder oplopen. De Jeugdzorgplus wordt landelijk afgebouwd. De kosten van energie stijgen schrikbarend, en er ontstaat zelfs een risico op een tekort aan gas. Omdat al deze veranderingen ook tot financiële krapte leiden, zijn nieuwe oplossingen voor de vormgeving van de ondersteuning noodzakelijk. Inclusie, een nieuwe verhouding tussen informele en formele zorg en inzet van technologie zijn hierbij kernbegrippen.

Met de visie 2030 van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) is een belangrijke boost gegeven aan de discussie over vermaatschappelijking. Deze is ook vertaald in meerjarenafspraken met Zorgverzekeraars Nederland (ZN). Voor Ipse de Bruggen ontstaat het risico dat er daardoor minder oog is voor 'zware' zorg die zich niet leent voor inclusie. Het oplossen van deze vraagstukken vraagt aandacht, maar is wel gemakkelijker in een groeisituatie dan in krimp. De toenemende zorgvraag is daarom voor ons, ook gelet op alle nieuwe aanmeldingen een kans die we moeten zien te benutten om vernieuwing te realiseren. Productontwikkeling richt zich op markt en op financiering.

'Vraag mij als cliënt hoe ik wil wonen en werken'.

WAT WILLEN WE BEREIKEN?
We kijken doorlopend naar ons zorgaanbod, onze marktpositionering en ons vastgoed en ontwikkelen nieuwe zorgconcepten voor wonen en dagbesteding.

Binnen Volwassenenzorg (VZ) groeien we in kleinschalige woonvormen, buiten de landgoederen. Ook wordt onderzoek gedaan naar mogelijkheden om wonen en dagbesteding slimmer te combineren. Op die manier willen we efficiënt met de beschikbare personele capaciteit omgaan. Uitbreiding bij VZ wordt gezocht in het vergroten van het zorgaanbod voor lichtere doelgroepen. We ontwikkelen aanbod vanuit andere financieringsvormen. De aandacht ligt in eerste instantie op Volledig pakket Thuis/ Modulair Pakket Thuis. Hiervoor worden zes locaties opgezet.

Voor de zwaardere doelgroepen wordt het gesprek met de zorgkantoren intensief gevoerd over het verkrijgen van aanvullende financiering om deze zorg te kunnen blijven geven.

We verkleinen de wachtlijsten door het versnellen van invullen van lege plekken en het inzetten op uitbreiding met gemiddeld 30 plaatsen voor wonen per jaar.

Bij Kind & Jeugd vergroten we de mogelijkheden voor de jongere jeugd door uitbreiding van dagbehandelingsplaatsen. Daarnaast vinden we oplossingen voor de afnemende vraag voor intramurale behandelzorg in de orthopedagogische behandelcentra (OBC's). We zetten in op verbeterde doorstroom naar Volwassenenzorg en verdere ambulantisering, geholpen door de nieuwe digitale mogelijkheden voortkomend uit de corona-periode.

Binnen het WMO domein wordt gestreefd naar een verdubbeling van de omzet door in te zetten op groei in specifieke gemeenten.

4. Innovatieve zorgtechnologie

Eigen kracht en regie

4. Innovatieve zorgtechnologie

Bevorderen eigen regie van cliënten en verminderen werkdruk

WAT IS ER AAN DE HAND?

Zorgtechnologie en digitalisering bieden kansen. Het kan de zelfregie van cliënten bevorderen, bijdragen aan de kwaliteit van leven en de werkdruk van medewerkers verminderen. Sommige medewerkers zijn bang dat dit hun werk gaat overnemen. Anderen geven aan dat er geen tijd is om te vernieuwen. Wij hebben hier oog voor. We gaan inzetten op die vormen van innovatie die ervoor zorgen dat er minder tijd nodig is voor administratie, die veiligheid helpen verhogen, of die de eigen regie van cliënten vergroot. Zorgtechnologie die ondersteunt dus.

WAT WILLEN WE BEREIKEN?

Robotisering: Robot gestuurde procesautomatisering gaat over software die ingezet kan worden bij het versneld en vereenvoudigd uitvoeren van administratieve of repetitieve taken. We streven ernaar in de komende jaren veel van de administratieve taken van onze medewerkers middels robotisering te vereenvoudigen. Bijvoorbeeld ten aanzien van registraties in zorgplannen en productieverantwoording. Dit moet medewerkers die het aangaat een vermindering van de (administratieve) belasting met 10% per jaar opleveren. Daarnaast zetten wij ook in op zogenaamde sociale robots die cliënten kunnen helpen met het dagritme en sociale activiteiten.

Zorginnovatie: We zoeken actief naar technologie die arbeidsbesparend is en passen deze toe. We gebruiken ook innovaties waarmee cliënten meer ruimte krijgen om hun eigen regie te vergroten. Hiermee vergroten wij de kwaliteit van zorg. We volgen de markt van innovaties en willen ons onder de 'early adaptors' scharen. Experimenteren in het klein helpt om snel inzicht te krijgen in wat werkt. Bij succes is het belangrijk op te kunnen schalen. Zorginnovatie organiseren we mede vanuit de academische werkplaats ZoTeG. De komende drie jaar bepalen we welke bestaande innovaties we inzetten. We ontwikkelen een manier van werken voor de inzet van innovaties bij de individuele cliënt. Richting medewerkers besteden we aandacht aan bewustwording en acceptatie van zorgtechnologie.

Datamanagement en datagedreven zorg: We zoeken naar manieren om de zorg en de bedrijfsvoering slimmer en efficiënter in te richten. Digitalisering speelt een belangrijke rol bij het verder optimaliseren van managementinformatie en bij datagedreven zorg. Werken met wearables en domotica levert data op die ons helpt om de kwaliteit van zorg te verbeteren.

'Groot denken, klein doen'.

5. Inclusieve relaties

5. Inclusieve relaties

Verwanten, vrijwilligers en medezeggenschap

WAT IS ER AAN DE HAND?

Iedere cliënt heeft recht op een goed leven. Wij vinden het belangrijk dat zij daarin zelf keuzes kunnen maken en zoveel mogelijk eigen regie voeren. Ouders of wettelijk vertegenwoordigers zijn ervaringsdeskundig en een constante factor in het leven van een cliënt. De inzet van zorgprofessionals staat onder druk door de arbeidsmarktproblematiek. Tegelijkertijd hebben wij gelukkig al jaren veel vrijwilligers die de zorg ondersteunen. Wij willen verwanten steeds vaker en indringender actief en op een andere manier bij de zorg betrekken. Vrijwilligers willen we een belangrijkere plek in onze organisatie geven.

WAT WILLEN WE BEREIKEN?

Relaties verwanten: We investeren in driehoekskunde en gezinsgericht werken als methodiek en zetten in op het aanhalen van de banden met verwanten. Het voeren van 'het goede gesprek' wordt breed ingezet. Begeleiders en ouders/verwanten krijgen hiervoor training en begeleiding. Voor iedere cliënt binnen Volwassenenzorg wordt het kernteam verstevigd of opnieuw bevestigd.

Vrijwilligers: We verruimen het netwerk en vergroten het aantal vrijwilligers (bij wonen) jaarlijks met 200. Hun (uren) inzet wordt daarmee verhoogd met minimaal 10%. Dit geeft de begeleiders lucht bij het uitvoeren van hun taken. Dit is een gezamenlijke inspanning van zorg en Services. Daarnaast willen we voor een twintigtal teams nieuwe vormen van samenwerking tussen vrijwilligers, verwanten en medewerkers onderzoeken. Deze zijn bedoeld om het welzijn en de vrijetijdsbesteding van de betreffende cliënten te verhogen.

MEDEZEGGENSCHAP

Medezeggenschap en inspraak heeft permanente aandacht op niveau van cliënten, verwanten en medewerkers.

We willen de rol van de cliënt verder versterken waar mogelijk, met name in zijn dagelijkse omgeving. Ervaringsdeskundigheid wordt breder benut.

Medezeggenschap door cliënten en verwanten wordt doorontwikkeld. De nieuwe medezeggenschapsstructuur is definitief ingericht op alle locaties.

Medezeggenschap van medewerkers wordt blijvend vormgegeven via de ondernemingsraden (OR/COR structuur). Inspraak van professionals wordt verder vormgegeven.

'Betrek ons als verwanten en cliënten bij nieuwe ontwikkelingen en voorkom het verrassingseffect'.

6. Inhoudelijk goede zorg

Vakmanschap

6. Inhoudelijk goede zorg

Op weg naar een expertorganisatie

WAT IS ER AAN DE HAND?

De afgelopen jaren hebben we ons doorontwikkeld tot expertorganisatie. Met gerichte acties is ons vakmanschap verbeterd, is er kennisdeling ontstaan en is de kennisagenda opgesteld. De komende jaren gaan we hiermee verder. Wat betreft vakmanschap zetten we in op het realiseren van een positief leefklimaat, waarin de cliënt zich veilig en prettig voelt. Dit is de basis van goede kwaliteit van zorg. Wat betreft kennisdeling en ontwikkeling zijn we actief in wetenschappelijk onderzoek (bijvoorbeeld via de academische werkplaats GOUD) en vergroten we onze inspanning op (technologische) zorginnovatie. Onderwerpen waarop we verder willen ontwikkelen zijn eigen regie van cliënten, fysieke omgeving, gezondheid, leefklimaat en gedrag.

WAT WILLEN WE BEREIKEN?

Expertorganisatie: We werken vanuit een inhoudelijk methodisch kader. Per cliëntgroep stellen we vast welke ondersteuningsbehoefte en context nodig is. Aan de hand daarvan bekijken we welke locaties deze het beste kunnen bieden. De verschillende locaties krijgen een duidelijker profiel (bijvoorbeeld hoog intensieve begeleiding en behandeling). De zorgpaden en daarmee het aanbod per locatie zijn duidelijk. De taken, rollen en verantwoordelijkheden van de verschillende professionals zijn kwalitatief goed vastgelegd. Betekenisvolle informatie wordt goed in OnsCVO (het Cliënt Volg- en Ondersteuningssysteem) geregistreerd. Op voor ons belangrijke expertisethema's zorgen we dat we niet alleen intern maar ook extern onze expertise delen en zichtbaar zijn. Het Leef- en Werkklimaatmodel van Peer van der Helm wordt bij verschillende doelgroepen uitgetest. Dit kan zeer betekenisvol worden als inhoudelijke uitwerking van het Manifest.

'Als organisatie ben je niet alleen een expert voor jezelf, maar ook voor je omgeving'.

7. Externe samenwerking

7. Externe samenwerking

Vernieuwing met collega-zorgorganisaties en de academische wereld

WAT IS ER AAN DE HAND?

Zorg op het snijvlak van meerdere disciplines of domeinen (bijvoorbeeld GGZ en VG) bieden we over het algemeen aan in samenwerkingsverbanden. Daarmee versterken we de zorg, verlagen we de toetredingsdrempel en kijken we integraal. Gezamenlijk optrekken versterkt ons imago en verbetert onze positie ten opzichte van de financiers.

WAT WILLEN WE BEREIKEN?

Externe samenwerking: De samenwerking met GGZ, forensische zorg, jeugdzorg en de samenwerking in de regio (bijv. met de ROAZ en GGD) of met onze collega's in de verstandelijk gehandicaptenzorg blijft een belangrijk speerpunt. In de samenwerking van Kind & Jeugd met Youz (GGZ) wordt door een multidisciplinaire aanpak integrale gezinshulp geboden; sneller en passend. In samenwerking met Fivoor werken we toe naar een compleet zorgaanbod voor SGLVG (Sterk Gedragsgestoord Licht Verstandelijk Gehandicapt) in het gezamenlijke werkgebied. Ook de samenwerking op het gebied van kennis zoals in Academische werkplaatsen (bijv. GOUD) zetten we voort of bouwen we uit waar relevant.

'In een tijd van krapte op de arbeidsmarkt is het nog belangrijker samen goede (keten)zorg te organiseren'.

8. Huisvesting en Duurzaamheid

8. Huisvesting en Duurzaamheid

Toekomstbestendig comfort voor cliënten en medewerkers

WAT IS ER AAN DE HAND?

In navolging van de strategische agenda 2019-2022 zijn strategisch vastgoedadvies, gebiedsanalyses, terreinplannen en een meerjarenplan ontwikkeld. De bijbehorende financiering is afgesproken. Voortvloeiend uit onze visie op begeleiding binnen de context van beschermd, beschut en begeleid wonen en dagbesteding maken wij continu de afweging tussen ontwikkeling van eigen vastgoed of aangaan van huurovereenkomsten. De verbouwing, verduurzaming en vervanging van ons bestaande eigendom zorgt voor beter op onze cliënten afgestemde huisvesting. Verduurzaming van ons vastgoed is in toenemende mate een wettelijke verplichting.

WAT WILLEN WE BEREIKEN?

Huisvesting: We voeren het verduurzaming- en huisvestingsprogramma uit ondanks de verhoogde prijzen. Er ligt een tienjaren plan. Hierdoor is het mogelijk steeds een paar jaar vooruit te kijken naar de financiering en daar de voortgang op af te stemmen. Verduurzaming en huisvesting vergroten het comfort van cliënten en medewerkers én dragen bij aan optimale zorg.

Duurzaamheid: We nemen deel aan de Green deal zorg en voeren deze uit. De afspraken hierin gaan over de bijdrage die de zorgsector kan leveren aan het verbeteren van het milieu. We streven naar bronzen certificering. We implementeren ons duurzaamheidsbeleid en het maatschappelijk verantwoord ondernemen beleid. Duurzaamheid is slechts deels te betalen uit de huidige inkomsten. Daarom maken we gebruik van subsidiemogelijkheden die we kunnen krijgen. Mobiliteit, klimaat en energie zijn hoofdthema's bij het reduceren van onze CO2 footprint, een wettelijke eis per 2030. Gezondheid, duurzaam Inkopen en afvalscheiding zijn van belang voor medewerkers en cliënten. Daarom staan ze op de agenda. Al deze thema's kennen een gedragscomponent. Daarom vragen ze investeringen in bewustwording, communicatie en opleiding.

Fysieke omgeving: Voor een aantal van onze cliënten met een intensieve ondersteuningsbehoefte gaan we de uitdaging aan gedragsverandering te bewerkstelligen met een aanpassing van de fysieke omgeving. We zetten wetenschappelijk onderzoek in om de impact hiervan te evalueren en onze huisvestingsconcepten te optimaliseren.

'Maak duurzaamheid leuk. Breng samen plastic flessen weg en koop een ijsje van het statiegeld'.

Ons Manifest

Ons Manifest
Van zorgen voor naar zorgen dat

GOED LEVEN
Ieder mens is bijzonder en heeft het recht op een goed leven. Dat betekent zelf keuzes kunnen maken en bepalen wat belangrijk voor je is. Andere mensen om je heen hebben en volwaardig mee kunnen doen in de samenleving. Jezelf ontwikkelen, capaciteiten benutten en je wensen en dromen kunnen realiseren. Dat is onze visie, daar staan we voor bij Ipse de Bruggen.

EIGEN KRACHT EN REGIE
Wij ondersteunen mensen met een handicap. Alles wat we doen is gericht op het bevorderen van de kwaliteit van hun leven. We gaan uit van de eigen kracht en mogelijkheden van onze cliënten en hun netwerk. Dat betekent dat we niet voor hen bepalen, overnemen of betuttelen maar cliënten ondersteunen om de regie over hun eigen leven te voeren. We weten dat leven en leren gepaard gaan met risico's. Met de cliënt, zijn (wettelijk) vertegenwoordiger en zijn familie bekijken we hoe we met die risico's omgaan.

IN GESPREK
We willen echt in gesprek zijn met de cliënt, zijn (wettelijk) vertegenwoordiger en anderen die voor hem belangrijk zijn, om erachter te komen wat zijn vragen, wensen en behoeften zijn. Dat betekent nog vaker dan we nu doen zoeken naar de vraag achter de vraag. En ook nadrukkelijker bespreken of we op het goede spoor zitten, of de cliënt tevreden is en wat we kunnen verbeteren. Samen met hen maken we afspraken over hoe zorg of ondersteuning vorm krijgt. Soms schieten middelen of mogelijkheden tekort, dan zoeken we samen naar wat wél kan.

VAKMANSCHAP
We staan voor deskundige en betrouwbare zorgprofessionals. Die hebben uiteraard vakinhoudelijke kennis en expertise maar het zijn vooral ook mensen die echt in gesprek gaan, persoonlijk initiatief nemen, hun gezond verstand gebruiken en verantwoorde risico's durven te nemen in relatie tot de vraag van de cliënt. Mensen die kansen creëren, kunnen reflecteren en leren van fouten. Beperkingen leiden soms tot complexe vragen. Daarvoor zetten we specialistische kennis in en die blijven we ook steeds ontwikkelen.

DICHTBIJ ORGANISEREN
De duurzame relatie tussen cliënt, zijn netwerk en de zorgprofessional is ons vertrekpunt. Van daaruit bouwen we de organisatie verder op. Zorgprofessionals in teams krijgen de verantwoordelijkheid, regelruimte en de middelen om te doen wat nodig is voor de cliënt. Zij regelen met elkaar niet alleen de zorg maar organiseren ook hun eigen werk. We gaan naar een plattere organisatie met snelle besluitvorming, minder managers en minder staf.

VAN REGELS NAAR WAARDEN
We werken op basis van visie en vertrouwen en de waarden die daarin besloten liggen. We willen minder regels, procedures en lijstjes, alleen de minimaal noodzakelijke kaders en afspraken. We gaan terug naar de essentie en organiseren zo eenvoudig mogelijk. Onze opvattingen over goede zorg en de beleving van de cliënt zijn leidraad voor ons handelen en dat is voor ons de toets van kwaliteit. Daarover leggen we op een betekenisvolle manier verantwoording af aan elkaar en aan de buitenwereld.

KRITISCH BEVRAGEN
Hier staan wij voor. Dit is onze richting. De visie echt waarmaken in de praktijk, daar gaat het ons om. Dat betekent dat we elkaar meer en kritischer gaan bevragen of het lukt onze visie te realiseren in de dagelijkse praktijk en of we daadwerkelijk alles doen om bij te dragen aan de tevredenheid van onze cliënten.