

Actualisatie Jaarplan Huize Rosa 2024

Samen leren en verbeteren



Zorgcentrum Huize Rosa
Rosa De Limastraat 10
6543 JG Nijmegen
T: 024 3710300

E: info@zorgcentrum-huizerosa.nl

W: www.zorgcentrum-huizerosa.nl

Versie laatst gewijzigd: donderdag 12 oktober 2023

Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE	1
INLEIDING	2
1. PROFIEL VAN STICHTING ZORGCENTRUM HUIZE ROSA	3
1.1 OMSCHRIJVING VAN DE ORGANISATIE	3
2. SITUATIE, PLANNEN EN VOORNEMENS VOOR DE KOMENDE JAREN	4
2.1 UITDAGING 2: OPSCHUIVEN IN DE KETEN	5
2.1.1 <i>Groei in de WLZ-VPT</i>	5
2.2 UITDAGING 3: KWALITEIT VAN WELZIJN & ZORG VERSTERKEN.....	6
2.2.1 <i>Excelleren in welzijn met aandacht voor zorg, dat is waar wij voor staan</i>	6
2.3 UITDAGING 4: HRM DOOR ONTWIKKELEN	8
2.3.1 <i>Zonder goede medewerkers, geen goede zorg</i>	8
2.4 UITDAGING 7: MIDDELEN MANAGEN	11
2.4.1 <i>Dit is nodig voor een toekomstbestendig Huize Rosa</i>	11
3. TOEKOMSTPLANNEN	14

Inleiding

De richting van ouderenzorg in Nederland is 'zelf als het kan, thuis als het kan en digitaal als het kan'. Hierbij zijn er steeds minder (betaalde) mensen beschikbaar voor de toenemende en veranderende zorgvraag. Daarnaast stijgen de kosten, maar de inkomsten stijgen niet even snel. Deze omstandigheden zijn bepalend voor onze plannen.

We hebben twee grote veranderopgaven als organisatie. De eerste is verder professionaliseren om complexe verpleeghuiszorg te blijven bieden, in ons gebouw of thuis in de wijk. We gaan groeien in de wijk, om een antwoord te geven op de stijgende ondersteuningsvraag thuis in de wijk. Wat betreft professionaliseren zijn we goed op weg en het komende jaar staat vooral in het teken van doorzetten, evalueren en borgen.

De tweede veranderopgave is de omslag maken van 'zorgen voor ... naar zorgen dat'. In de praktijk betekent dit verder op de weg van het inclusieve team. Dat wil zeggen, zo veel als mogelijk inzet van de bewoner zelf en diens sociale netwerk. Ook betekent dit verder te gaan op de weg van zo slim mogelijk werken. Dus niet harder werken, maar slimmer werken. Dit doen we door maximaal gebruik te maken van hulpmiddelen en innovaties die bijdragen aan eigen regie, kwaliteit van bestaan, werkplezier en arbeidsbesparing. Ook het slimmer organiseren van het werk gaan we oppakken. De helpende vraag hierbij is 'wie doet wat wanneer en met welke hulpmiddelen en ondersteuning?'. De introductie van de schijf van vijf, gaat ons hierbij helpen.

1. Wat kan de bewoner zelf (nog of weer leren)?
2. Wat kan de familie en het sociale netwerk betekenen?
3. Welke hulpmiddelen en innovaties kunnen hierbij helpen?
4. Wat kunnen vrijwilligers betekenen?
5. Wat kunnen onze medewerkers?

Ondertussen blijven we de leukste kleine zorgorganisatie van Nijmegen en zetten we in op verhogen van werkplezier, verlagen van werkdruk en het zijn van een goede werkgever. Met als doel een duurzaam gezonde organisatie te zijn, ook financieel.

Elke dag opnieuw blijven we doen we wat nodig is, doen wat werkt en gaan we stap voor stap. We maken gebruik van elkaars talent. We werken samen op basis van gelijkwaardigheid en toegevoegde waarde. Wij gaan open in gesprek en blijven in gesprek, bij leuke en zeker bij moeilijke onderwerpen. Samen leren en ontwikkelen.

Jannette Booi, Bestuurder Stichting Zorgcentrum Huize Rosa
Nijmegen, 12 oktober 2023

1. Profiel van Stichting Zorgcentrum Huize Rosa

1.1 Omschrijving van de organisatie

Stichting Zorgcentrum Huize Rosa (SZHR), hierna te noemen Huize Rosa, is een kleinschalige zorgaanbieder met een breed aanbod: wonen met zorg en verpleging, thuiszorg en welzijnsdiensten aan bewoners van Huize Rosa en ouderen die in de omgeving van Huize Rosa wonen. Ook biedt Huize Rosa huishoudelijke ondersteuning, activiteitenbegeleiding, maaltijdservice, noodhulp en zorgbemiddeling aan. Voor de zorg aan ouderen met dementie kiest Huize Rosa bewust voor kleinschalige zorg in woongroepen, dicht bij de bewoner. Met veel ruimte voor persoonlijke aandacht, betrokkenheid en respect voor leefgewoonten. Voor de bewoners met een lichamelijke beperking of aandoening is gekozen voor royale appartementen met een ruime woonkamer, badkamer en slaapkamer.

Bij Huize Rosa werken meer dan 233 medewerkers en 75 vrijwilligers. Huize Rosa heeft in 2022 intramuraal capaciteit voor 97 bewoners. In de appartementengebouwen Catharinahof, Tristan & Isolde, naast Huize Rosa en in de wijken Hees, Heseveld en Neerbosch-Oost verleenden wij in 2022 thuiszorg en huishoudelijke hulp. In 2022 gaf Huize Rosa WLZ zorg aan 164 cliënten, ZVW zorg aan 81 cliënten, WMO huishoudelijke hulp aan 66 cliënten en daarnaast aan 15 particuliere klanten huishoudelijke ondersteuning.

Naast de cliënten hebben ook de medewerkers een centrale plaats in de organisatie. Immers alleen met gemotiveerde, geïnspireerde en betrokken medewerkers kan de gewenste kwaliteit van zorg geleverd worden. De omzet van de organisatie bedroeg in 2022 ruim € 12 miljoen. Huize Rosa heeft als primair werkgebied Nijmegen, al zijn cliënten uit de regio en heel Nederland welkom. Huize Rosa hanteert het Raad van Toezicht-Raad van Bestuur-model. Hierbij is de dagelijkse leiding in handen van een éénhoofdige Raad van Bestuur, die verantwoording aflegt aan een Raad van Toezicht

De visie en kernwaarden van Huize Rosa luiden:

*Stichting Zorgcentrum Huize Rosa wil **waardevolle zorg** leveren aan ouderen in een **unieke, persoonlijke relatie samen met anderen, op basis van gelijkwaardigheid en solidariteit.***

We streven naar een woon- en werkgemeenschap van niet al te grote schaal. Betrokkenheid en medemenselijkheid horen van oudsher bij Huize Rosa en zijn de basis voor de omgang met elkaar. De sfeer is warm, gastvrij en open.

Eind 2022 is een nieuw meerjarig Kwaliteitsplan opgesteld aan de hand van de vraag hoe Huize Rosa in de toekomst – de periode 2020 tot 2025 – goede, waardevolle zorg kan blijven bieden aan ouderen binnen de muren van het zorgcentrum en in de omliggende wijken. Het antwoord is tot stand gekomen met inbreng van de Raad van Toezicht, cliëntenraad, ondernemingsraad en het Breed-MT.

Dit meerjarig kwaliteitsplan is nu vertaald naar het Jaarplan 2024.

2. Situatie, plannen en voornemens voor de komende jaren

We hebben het kwaliteitmanagementsysteem PREZO in 2023 niet verlengd. Wij vinden dat het kwaliteitsmanagementsysteem simpeler en beter kan. Afgelopen jaar is een nieuw kwaliteitssysteem ontwikkeld en vastgesteld, dat we in 2024 volop in gebruik gaan nemen.

Uitgangspunt voor ons eigen kwaliteitmanagementsysteem is dat kwaliteit en het kwaliteitsdenken en -handelen zoveel mogelijk wordt geborgd in de primaire processen, daar waar het thuis hoort. Kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling is immers belangrijk voor Huize Rosa. De verplichte indicatoren die op dit moment zijn opgenomen in het kwaliteitskader verpleeghuiszorg, worden voor verslagjaar 2023 ook gevolgd. In het laatste kwartaal 2023 worden de nieuwe integrale meetinstrumenten vastgesteld, die vanaf januari 2024 gebruikt kunnen gaan worden.

Er is in de huidige meerjarenstrategie voor gekozen om de koers naar een toekomstbestendig Huize Rosa door middel van zeven uitdagingen structuur te geven in het jaarplan, dit om richting en focus aan te brengen in de plannen en doelstellingen die er zijn. De zeven uitdagingen van de meerjarenstrategie komen in dit hoofdstuk achtereenvolgens aan bod. Steeds wordt per thema aangegeven (1) wat de huidige situatie is en (2) wat verbeterdoelstellingen voor de komende jaren zijn met de te verwachte kosten. Daarbij moeten we ook vaststellen dat deze zeven uitdagingen toe zijn aan een nieuwe en frisse blik. In 2024 zullen we dan ook een nieuwe meerjarenstrategie gaan opstellen waaruit duidelijk wordt wat de koers voor de komende jaren wordt. Welke uitgangspunten houden we vast en welke nieuwe uitgangspunten stellen we op?

De structuur van de zeven uitdagingen behouden we nog voor het jaarplan van 2024. Echter voor wat betreft het herladen van de identiteit (1), het slim samenwerken in het (lerend)netwerk (5) en zelforganisatie verder ontwikkelen (6) betekent dit dat we alle benoemde doelen hebben behaald en afgerond.



Figuur 1: Uitdagingen meerjarenbeleid 2020-2025

2.1 Uitdaging 2: Opschuiven in de keten

2.1.1 Groei in de WLZ-VPT

<p><i>Huidige situatie</i></p>	<p>Een verschuiving naar de ‘voorkant van de keten’ – meer in de thuissituatie van cliënten – is noodzakelijk. Daarbij richten we ons vooral op een uitbreiding in de VPT en MPT in de wijk.</p> <p>Daarbij dragen wij actief bij aan het uitgangspunt in de ouderenzorg: zelf als het kan, thuis als het kan en digitaal als het kan. De omstandigheden hiervoor zijn gunstig door de nabijgelegen appartement complexen (waarin wij bewoners met zorgvragen kunnen aandragen), de omliggende wijken en het terrein van Sint Josefklooster waarop zorgwoningen gebouwd gaan worden.</p> <p>Het effect hiervan is dat kwetsbare ouderen langer thuis kunnen wonen (met hun partner) en daarmee uitstel van (intramurale) en duurdere zorg. Daarnaast bieden wij dan een lokaal aanbod voor de kwetsbare oudere, vermindering eenzaamheid door activiteiten en ontmoeting, dagbesteding, huishoudelijke hulp, maaltijden, persoonsalarmering, zorg in de wijk en VPT/MPT en uiteindelijk intramurale zorg, indien nodig.</p>
<p><i>Verbeterdoelstelling</i></p>	<p>Verbeterdoel 1.1: Opschuiven in de keten, groei thuiszorg d.m.v. WLZ VPT/MPT</p> <p>Het doel is een groei in cliënten met VPT/MPT. Eind 2024 willen we uitkomen op 27 VPT cliënten. Deze groei is gebaseerd op de gemiddelde uitstroom van de appartement complexen Tristan & Isolde. Omdat er ook uitstroom is bij de bestaande VPT/MPT cliënten, is dit alleen niet voldoende. Daarom hebben wij een plan van aanpak gemaakt om ook verder in de wijk te groeien. Dit past ook bij langer thuis wonen.</p> <p>Tevens willen wij de zorg thuis duurzaam en betaalbaar houden, rekening houdend met groeiend personeelstekort. Dus zo arbeidsextensief mogelijk, rekening houdend met zelf- en samenredzaamheid van cliënten en inzet van zorgtechnologie.</p> <p>Dit doen we onder andere door de inzet van adequate en moderne zorgalarmering. Ook benutten we zo veel mogelijk hulpmiddelen ter preventie of bij gevallen cliënten in de thuiszorg in de vorm van een hulpmiddel voor steunkousen, robots, druppelbril, medido en lift-up chair. De mogelijkheden voor de inzet van een virtual reality bril verkennen we, om vaardigheden te trainen en mobiel te blijven.</p> <p>Daarnaast kunnen mensen langer en plezieriger thuis wonen als er ook voldoende zinvolle dagbesteding is. We zetten in op volledig benutten van onze huidige locatie. Hier bieden we een ruim aanbod aan activiteiten waar cliënten en andere wijkbewoners gebruik van kunnen maken. Ook willen we dagbesteding aan huis kunnen bieden, bv digitaal. Cliënten kunnen dan vanuit huis deelnemen aan gezamenlijke activiteiten, of een eigen programma ontwikkelen en volgen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eigenaar: manager welzijn en zorg • Projectleider: teamleider thuiszorg • Wanneer: 2024 • Benodigde middelen: opgenomen in de begroting.

2.2 Uitdaging 3: Kwaliteit van Welzijn & Zorg versterken

2.2.1 Excelleren in welzijn met aandacht voor zorg, dat is waar wij voor staan

<p><i>Huidige situatie</i></p>	<p>De kwaliteit van zorg staat onder druk, met name door de toenemende zorgzwaarte. In de waarderingen op ZorgkaartNederland is regelmatig te lezen dat bewoners zich positief uitlaten over hun ruime appartement en de royale tuin achter het gebouw. Ook zijn ze tevreden over de keuzemogelijkheden die ze hebben bij hun dagbesteding. Huize Rosa kent een uitgebreid activiteitenaanbod en er is ook aandacht voor individuele activiteiten en welzijn. Voor bewoners die meer moeite hebben met een zinvolle dagbesteding of sociaal contact is er een huiskamer. We blijven nadenken hoe we de kwaliteit van zorg en welzijn kunnen versterken. In 2024 doen we dat met de volgende verbeterdoelstellingen.</p>
<p><i>Verbeterdoelstellingen</i></p>	<p>Verbeterdoel 2.1: Samenwerking met De Waalboog borgen Per januari 2024 gaan wij samenwerken met De Waalboog als behandeldienst. Wij verwachten dat deze samenwerking meer vaste gezichten en betere kennisdeling met het team rondom de bewoner zal opleveren. Daarnaast past het in onze visie van zoveel mogelijk regionaal samenwerken. De samenwerking met Novicare is beëindigd. Eind 2023 zal de overdracht plaatsvinden, wordt De Waalboog geïntroduceerd en worden werkafspraken gemaakt. In 2024 wordt de samenwerking geborgd door o.a. een passende overlegstructuur en aandacht voor goede samenwerking tussen de verschillende disciplines.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eigenaar: bestuurder • Projectleider: manager welzijn en zorg • Wanneer: 2024 • Benodigde middelen: onderdeel van de begroting <p>Verbeterdoel 2.2: Beleid formuleren t.a.v. de zorg in de laatste levensfase De zorg voor mensen in de laatste fase van hun leven -en hun naasten- is complex en vraagt veel van de betrokken zorgverleners en organisatie. In 2023 wordt onze visie hierop ontwikkeld. Vervolgens formuleren we beleid op onder andere palliatieve zorg in alle geledingen van de organisatie met als doel de kwaliteit van zorg aan bewoners/cliënten en hun naasten te verbeteren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eigenaar: manager welzijn en zorg • Projectleider: teamleider welzijn • Wanneer: start 2023; uitrol 2024 • Benodigde middelen: ureninzet op basis van een plan van aanpak op dit onderdeel <p>Verbeterdoel 2.3: Bewonersreis Eind 2023 zijn we gestart met de invoering van een nieuwe bewonersreis. Daarbij leggen we nog meer focus op de bewoner en zijn wensen. De bewonersreis maakt de route inzichtelijk van het keukentafelgesprek (dus als de bewoner nog thuis woont en zich oriënteert op waar hij wil gaan wonen) naar de inhuizing en tenslotte het overlijden. Dat alles staat in het teken van de bewoner die zich zoveel mogelijk thuis mag voelen in Huize Rosa. Dit project wordt verder doorontwikkeld in 2024.</p>

- Eigenaar: manager welzijn en zorg
- Projectleider: teamleider Welzijn
- Wanneer: 2024
- Benodigde middelen: Ureninzet op basis van een plan van aanpak op dit onderdeel

Verbeterdoel 2.4: Commissies herinrichten en herstarten ten behoeve van veilige verpleeghuiszorg

In 2023 en 2024 vindt verdere (door)ontwikkeling plaats van diverse commissies. Een aantal commissies zijn al ingericht en operationeel (waaronder de WZD, MIC, geneesmiddelen en HIP). Verdere borging van deze commissies en werking PDCA-cyclus. Daarnaast wordt er gestart met de ontwikkeling van de VVAR.

- Eigenaar: manager welzijn en zorg
- Projectleider: teamleiders zorg
- Benodigde middelen: per commissie ieder kwartaal een bijeenkomst en door het jaar heen 1-2 uur per maand voor de aandacht functionarissen. Scholingen worden opgenomen in het scholingsprogramma.

Verbeterdoel 2.5: De ontwikkeling en inzet van verpleegkundigen Het doel is om methodisch en cyclisch te werken rondom onder andere triage, MDO, arts visite, dossiervoering, palliatieve zorg, ACP, WZD en mede bewaken en borgen van kwaliteit van persoonsgerichte zorg van bewoners en cliënten. Focus in de ontwikkeling van de verpleegkundige functie is de dagelijkse praktijk op de werkvloer: methodisch werken en coachen.

- Eigenaar: manager welzijn en zorg
- Projectleider: teamleiders zorg
- Wanneer: 2024
- Benodigde middelen: maken onderdeel uit van de begroting.

Verbeterdoel 2.6 Sturen op kwaliteit van zorg en monitoren van zorginhoudelijke indicatoren

In 2023 heeft Huize Rosa de verplichte indicatoren binnen het kwaliteitskader over verslagjaar 2022 aangeleverd. Vanaf 1 januari 2024 vervangt het 'Generiek kompas' het bestaande Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg (inclusief addendum) en het betreffende deel van het Kwaliteitskader wijkverpleging. De Raad van Bestuur van het Zorginstituut heeft uitstel verleend voor indiening tot 1 december 2023. Op 1 januari 2024 moet het kompas zijn opgenomen in het Register. Huize Rosa volgt de ontwikkeling van het generiek kompas op de voet.

Daarnaast worden, in afstemming met de cliëntenraad, twee keuze indicatoren vastgelegd, om de kwaliteit van zorg en/of dienstverlening te meten.

In het MT is voortdurend aandacht voor de cijfers ter verbetering van de kwaliteit van zorg. In 2023/2024 zal een kwaliteitsdashboard opgesteld worden, waarin zowel organisatie brede als afdelings specifieke indicatoren gemonitord gaan worden.

In 2023 zijn er expertgebieden benoemd. Deze worden verder ontwikkeld door de verpleegkundigen.

- Eigenaar: manager welzijn en zorg
- Projectleider: kwaliteitsadviseur welzijn en zorg
- Wanneer: 2023, 2024
- Benodigde middelen: maken onderdeel uit van de begroting.

Verbeterdoel 2.7: Mantelzorgbeleid ontwikkelen

In 2023 is een start gemaakt met het vernieuwen van het mantelzorgbeleid in samenspraak met mantelzorgers en de cliëntenraad, aangepast aan onze visie op inclusieve zelforganiserende teams. Dit betekent voor 2024 dat wij dat beleid gaan implementeren en operationaliseren. Daarmee gaan wij ons voor samen leren en verbeteren ook expliciet richten op de mantelzorgers, vrijwilligers en bewoners.

- Eigenaar: manager welzijn en zorg
- Projectleider: teamleider welzijn
- Wanneer: 2024
- Benodigde middelen: -

2.3 Uitdaging 4: HRM door ontwikkelen

2.3.1 Zonder goede medewerkers, geen goede zorg

Huidige Status

Eén van de belangrijkste uitdagingen in de zorg is de krapte op de arbeidsmarkt. Huize Rosa is voor (potentiële) werknemers een unieke plek: de leukste kleine zorgorganisatie in Nijmegen. In de dagelijkse praktijk is de oprechte betrokkenheid bij de cliënt en medewerker voelbaar en zichtbaar. Om waardevolle, unieke en persoonlijke zorg te kunnen bieden is het belangrijk om bijpassend personeelsbeleid te hebben. Hierin zijn de ontwikkeling van regie en zelfredzaamheid, inzetbaarheid van medewerkers, ontwikkeling en in- door en uitstroom van medewerkers belangrijke onderdelen.

Ons doel en de rode draad voor de komende jaren is de leukste kleine zorgorganisatie in Nijmegen te zijn en blijven. En daarmee de leukste kleine werkgever en de leukste opleider van Nijmegen.

In 2023 is ingezet op de doelstelling om de juiste mensen met de benodigde kwaliteiten, op de juiste plek en het juiste moment in te kunnen zetten tegen aanvaardbare kosten. Daarnaast is in 2023 de arbeidscommunicatie geborgd en is het proces van werving en selectie alsmede het gebruik van Recruitee heringericht. Het introductieprogramma voor de nieuwe medewerker staat en is geborgd. Belangrijk daarbij is de zachte landing en de persoonlijke aandacht die we de komende jaren ook steeds opnieuw als aandachtspunt zullen meenemen.

Verbeterdoelstellingen

Verbeterdoel 3.1: Verder ontwikkelen en borgen introductieprogramma nieuwe medewerkers

Naast het introductieprogramma, wordt het inwerken ('onboarding') ondersteunt via het LMS. Voor 2024 gaan we een buddy voor nieuwe collega's implementeren en borgen en werken we het onboarden verder uit.

- Eigenaar: bestuurder
- Projectleider: P&O en Applicatiebeheer
- Wanneer: 2024
- Benodigde middelen: opgenomen in begroting

Verbeterdoel 3.2: Van terugdringen ziekteverzuim naar vitale medewerkers

In 2024 leggen we de focus op preventie en vitaliteit. Hiervoor wordt preventief verzuimbeleid ontwikkeld, o.a. in samenwerking met het V&V netwerk Nonna van de regio Nijmegen. Doel is meer weerbaarheid en vitaliteit voor medewerkers en de omslag van werkdruk naar werkplezier.

Leidinggevenden en medewerkers worden mede-eigenaar van het beleid en worden ondersteund bij de uitvoering hiervan. Vanuit meer zelf- en samenredzaamheid is de richting meer eigen verantwoordelijkheid van medewerkers zelf om vitaal te zijn en blijven. Hierbij kiezen we o.a. leuke manieren om bij te dragen aan een gezonde levensstijl van medewerkers. Naar aanleiding van het bezoek van de arbeidsinspectie (juni 2023) worden de aangedragen verbeteringen op de psycho sociale arbeidsbelasting (PSA) vertaald in een plan van aanpak, dat grotendeels in 2024 wordt uitgevoerd.

Doel is verdere daling van het verzuim, dat lager is dan het gemiddelde in de sector én in de regio. Dit betekent een verzuimpercentage van onder de 7%.

- Eigenaar: bestuurder
- Projectleider: P&O
- Eigenaar: arbo- en verzuimadviseur
- Wanneer: 2024
- Benodigde middelen: opgenomen in de begroting

Verbeterdoel 3.3: Optimaliseren en borgen P&O processen en instrumenten

In 2024 zullen de volgende zaken worden opgepakt om de basis verder op orde te brengen: correspondentie medewerkers nieuwe stijl (brieven, templates, overeenkomsten); actualiseren interne werkwijzen in een 'P&O Handboek' voor soepele overdracht tijdens geplande en ongeplande afwezigheid; uitwerking WKR beleid; strategische personeelsplanning; ontwikkelen gesprekscyclus; vaststellen van toekomstbestendig functiehuis; actualiseren regelingen en protocollen van het digitale personeelshandboek.

- Eigenaar: bestuurder
- Projectleider: P&O
- Wanneer: 2024
- Benodigde middelen: opgenomen in de begroting.

Verbeterdoel 3.4: Opleidingsbeleid & Opleidingsplan

Onze zorgmedewerkers krijgen te maken met steeds complexere zorgvragen. Hiervoor is ondersteuning nodig van professionals die helpen bij het vertalen van

ontwikkelingen en regelgeving naar de werkvloer. Voor 2024 wordt een opleidingsplan uitgewerkt dat past bij de veranderende zorgvraag en de ingezette organisatieverandering.

Het persoonlijk ontwikkelplan van de medewerker dient als basis voor het opleidingsplan. Onderdelen van het opleidingsplan zijn: verplichte scholing, benodigde deskundigheidsbevordering, intercollegiale intervisie, opleidingsmogelijkheden voor mantelzorgers, vrijwilligers en bewoners, werkbegeleiding van leerlingen en studenten en e-learning. Hierbij hoort ook het opleiden en de inzet van eigen ergo- en tilcoaches. Deze zijn continu in huis aanwezig om te ondersteunen bij complexe vraagstelling of ad hoc hulpvragen. Daarmee wordt ook verzuim voorkomen.

Bij het opstellen van het opleidingsbeleid en opleidingsplan wordt samengewerkt met het lerend netwerk en de deelnemende zorgorganisaties van regio Nijmegen, bijvoorbeeld bij het ontwikkelen van leerpaden zodat medewerkers in een andere omgeving ervaring opdoen buiten Huize Rosa. Daarnaast verduidelijken we de rolverdeling (Taken, Verantwoordelijkheden, Bevoegdheden) van de praktijkopleiding en de leerling/medewerker op het vlak van scholing, toetsing en begeleiding. Er is daarnaast uitwisseling via het V&V netwerk regio Nijmegen ten aanzien van stages en leerafdelingen.

- Eigenaar: bestuurder
- Projectleider: P&O en praktijkopleiders
- Wanneer: 2024
- Benodigde middelen:

Verbeterdoel 3.5: Capaciteitsplanning als basis voor werkwijze roosteren en plannen

Benodigde en beschikbare inzet voor de bewoner en cliënt is een belangrijk onderdeel voor strategische personeelsplanning. Tevens is (in)zicht nodig op benodigde en beschikbare capaciteit in combinatie met de benodigde bevoegdheden en bekwaamheden t.b.v. planning en sturing. Er is onduidelijkheid over regels, processen, afspraken en rollen, Grip op planning en uren is één van de belangrijkste middelen om opbrengsten en kosten van de zorg beheersbaar te maken en te houden. Denk hierbij aan begroting, inschatten vacature-ruimte, bepalen benodigde flexibele schil en inschatten personele kosten. Door routes in de zorg, de dienstenpatronen kritisch te beoordelen en het volledig in kaart brengen van de benodigde capaciteit per inclusief team kan gericht gewerkt worden aan het betaalbaar houden van de personele kosten. In 2023 zijn we gestart met een pilot van TONOS, een systeem dat berekent hoeveel uren inzet personeel per cliënt nodig is en wat dan een logisch rooster zou kunnen zijn. Dit project kan ons veel op gaan leveren. De implementatie in de praktijk vraagt het nodige en heeft prioriteit in 2024

- Eigenaar: bestuurder
- Projectleider: teamleider zorg
- Wanneer: 2024
- Benodigde middelen: opgenomen in de begroting

2.4 Uitdaging 7: Middelen managen

2.4.1 Dit is nodig voor een toekomstbestendig Huize Rosa

Huidige status

In de ouderenzorg zijn de middelen schaars en is effectieve en optimale inzet hiervan van groot belang. Met name omdat dit de randvoorwaarden zijn om onze zorg en dienstverlening te kunnen (blijven) leveren. Naast de financiën is ook vastgoed en een goede ICT basisstructuur noodzakelijk.

In 2022 is een groot deel van ‘de basis op orde’ uitgevoerd met de overgang naar een nieuw ECD met een spraakgestuurd rapporteren app, Medimo bij de Thuiszorg, een nieuw leer-management systeem (e-learning), de introductie van digicoaches en functioneel applicatiebeheerders, zorgalarmering, vervangen en uitbreiding van het Wifi-netwerk, het vergroten van de internet capaciteit, modernisering van de telefonie en introductie smartphones en mailaccounts voor alle medewerkers met bijbehorend beheer.

In 2023 zijn de laatste stappen voor de basis op orde gezet met de introductie van een nieuwe digitale (zorg)werkplek met bijbehorende devices (laptops en mobiele telefoon). Ook het borgen van hetgeen is bereikt in voorgaande jaren is een belangrijke focus. Daarnaast zijn we serieus aan de slag gegaan met de introductie en gebruik zorgtechnologie en is een projectmedewerker zorgtechnologie geïntroduceerd.

Adequate en toekomstbestendige ICT vraagt de nodige investering en leidt tot verhoging van de structurele uitgaven.

Verbeterdoelstellingen

Verbeterdoel 4.1: Adoptie gebruik nieuw ECD

Eind 2022 is het nieuwe ECD van SDB geïmplementeerd. In 2023 hebben we veel processen afgestemd op het werken met het ECD. In 2024 zullen we met name gericht zijn op het integreren van welzijn van de bewoners in het ECD. In 2024 introduceren we de cliëntapp. Hiermee betrekken we het inclusieve team en de familie/buren en naasten bij het welzijn van de bewoner. Op deze wijze worden de naasten meer betrokken bij de bewoner.

- Eigenaar: manager welzijn en zorg
- Projectleider: teamleiders en functioneel Applicatiebeheer
- Wanneer: 2024
- Benodigde middelen: conform begroting

Verbeterdoel 4.2: Routekaart ICT uitvoeren

In 2023 hebben we de nieuwe digitale (zorg)werkplek geïmplementeerd. Alle medewerkers hebben een smartphone met daarop de meeste gebruikte apps bij de hand. Tevens is ingeleid sign on (SSO) voor diverse applicaties ingericht voor meer gebruiksgemak en veiligheid.

Tevens is overgang gemaakt naar nieuwe leverancier voor infrastructuur en helpdesk.

In 2024 maken we een keuze van en overgang naar nieuwe leverancier voor telefonie, zorgalarmering en domotica.

- Eigenaar: bestuurder
- Projectleider: extern
- Wanneer: 2024
- Benodigde middelen: opgenomen in de begroting

Verbeterdoel 4.3: Optimaliseren financiële processtromen

Ten behoeve van de bedrijfsvoering en zelforganisatie is bijpassende sturingsinformatie en zicht op eigen beïnvloedbare budgetten nodig. Een aantal processen worden geëvalueerd en heringericht. In 2023 is het proces rondom het factureer programma blue10 heringericht. Voor 2024 wordt het proces rondom bestellingen verder geoptimaliseerd, wordt een contractenoverzicht opgesteld en beheersbaar gemaakt en wordt het proces rondom adequate sturingsinformatie verder geoptimaliseerd en geborgd (dit laatste blijft een continu proces).

- Eigenaar: bestuurder
- Projectleider: controller
- Wanneer: 2024
- Benodigde middelen: conform begroting

Verbeterdoel 4.4: Inzichtelijk en overdraagbaar maken proces zorgbemiddeling

In 2023 is inzicht verkregen in het proces zorgbemiddeling en alle taken/processen die deze afdeling uitvoert. In 2024 wordt het toewijzingsbeleid geactualiseerd en wordt het proces van zorgbemiddeling in kaart gebracht zodat het overdraagbaar is. In het V&V netwerk regio Nijmegen wordt toegewerkt naar regionaal wachtlijstbeheer. We verwachten dat dit in 2024 gereed zal zijn.

- Eigenaar: bestuurder
- Projectleider: Linda en Deborah
- Wanneer: 2024
- Benodigde middelen:-

Verbeterdoel 4.5: Aandacht voor milieu en duurzaamheid

In 2023 zijn we doorgedaan met inventariseren en onderzoeken hoe we ons gebruik van energie kunnen beperken. We hebben ons contract gewijzigd waardoor onze tarieven zijn gedaald. Daarnaast hebben we de gangbare armaturen vervangen naar Ledverlichting. Dit is een doorlopend proces. In 2024 starten we een nulmeting naar voedselverspilling. In 2024 zullen we ook voor de kapsalon verder bekijken op welke wijze zij met meer milieuvriendelijke producten kunnen gaan werken.

- Eigenaar: bestuurder
- Projectleider: teamleider gastvrijheid en wonen
- Wanneer: 2024
- Benodigde middelen: -

Verbeterdoel 4.6: Zorginnovatie en gebruik digitale middelen

Ook in 2024 investeert Huize Rosa aanzienlijk in het in gebruik nemen van bewezen zorginnovaties om het werk van onze medewerkers leuker en efficiënter te maken. Hiermee willen we bereiken dat onze medewerkers minder werkdruk en meer werkplezier gaan ervaren. Een belangrijk ander doel is betere en duurzamere zorg en tijd voor de bewoner en cliënt. We willen immers kwalitatief betere zorg leveren, voor meer cliënten met dezelfde bezetting of mogelijk zelfs lagere bezetting. In 2023 is een projectmedewerker zorgtechnologie gestart die de projecten wat beter moet gaan stroomlijnen.

In 2023 hebben we de Momo Bedsense en de medido geïntroduceerd, deze hulpmiddelen gaan we verder uitrollen in de organisatie.

Daarnaast gaan we de volgende middelen Adopteren en implementeren:

- De Zorgrobot Tessa ondersteunt zelfregie, zelfstandig wonen en biedt zorg. Ze geeft verbale begeleiding aan de cliënt bij dagelijkse activiteiten. Ze kan 2 uur zorg per week besparen, terwijl de cliënt 24/7 ondersteuning ervaart. Binnen de thuiszorg van Huize Rosa starten we in 2024 met een pilot met deze zorgrobot.
- De Smart Glass wordt gebruikt om telefonisch consult met beeld te ondersteunen.
- De oogdruppelbril om cliënten zoveel mogelijk zelf de oogdruppels te laten geven.
- De medido zodat cliënten zelf, met behulp van medido, de juiste medicatie kunnen innemen.
- Hulpmiddel om steunkousen aan te trekken.
- De lifting chair zodat medewerkers cliënten niet meer uit een stoel hoeven tillen/trekken.
- De introductie van slim incontinentiemateriaal, waarbij gemeten wordt en op afstand inzichtelijk is of het materiaal verzadigd is. Dit geeft rust voor de bewoner en ontlast de medewerkers.
 - Eigenaar: bestuurder
 - Projectleider: extern
 - Wanneer: 2024
 - Benodigde middelen: opgenomen in de begroting

3. Toekomstplannen

De meerjarenstrategie is opgesteld eind 2019. Deze strategie betrof met name het ontwikkelen van een goede organisatiestructuur, de juiste mensen op de juiste plek hebben staan en het beginnen met het duurzaam maken van de organisatie op alle vlakken. Inmiddels zijn we 4 jaar later, is er een nieuwe bestuurder aangetrokken en is de organisatie structureel positief veranderd. De organisatiestructuur staat, het MT is volwassen en de juiste mensen zitten op de juiste plek. De afgelopen periode heeft dan ook in teken gestaan van het storten van een nieuw en stevige basis, een fundament waar we op kunnen bouwen. Dat is ook de reden dat de meerjarenstrategie aan vernieuwing toe is. Veel projecten zijn afgerond en geborgd en het is tijd voor een nieuw hoofdstuk van Huize Rosa.

We zullen gezamenlijk met de RvT, MT, OR en CR een strategisch meerjarenbeleid gaan opstellen wat ervoor zorgt dat we de leukste klein zorgorganisatie van Nijmegen blijven en wat onze kernwaarden **Uniek, persoonlijk en waardevol** blijft onderschrijven.

Een mooi en uitdagend nieuw hoofdstuk waar we als organisatie heel veel zin in hebben.