



Jaarplan 2023

St. Pieters en Bloklands Gasthuis



St. Pieters en Bloklands
GASTHUIS



Inhoudsopgave

1. Woord vooraf.....	3
2. Opzet van dit jaarplan.....	4
3. Profiel van St. Pieters en Bloklands Gasthuis.....	5
4. Strategische meerjarenkoers 2021 – 2024	6
5. Bestuur	7
6. Zorg	10
7. Bedrijfsvoering.....	12
8. Personeel en Organisatie	15
9. Kwaliteit, veiligheid en innovatie.....	16
10. Jaarplan 2023 uitgewerkt naar acties	19



1. Woord vooraf

In dit jaarplan zetten we externe ontwikkelingen, onze lange termijnstrategie en onze plannen voor 2023 in perspectief. In de loop van de 2023 zal de huidige meerjarenstrategie (2021-2025) opnieuw worden beschreven inclusief een herijking van het beleid.

Ontwikkelingen

De vergrijzingsgolf en krapte op de arbeidsmarkt: de VVT-sector heeft met grote uitdagingen te maken. Dat is niet nieuw, maar in de afgelopen jaren wel in een stroomversnelling gekomen. Het huidige kabinet (Rutte IV) heeft een stop gezet op de groei en met programma's als WOZO (wonen, ondersteuning en zorg voor ouderen) en IZA (integraal zorg akkoord) wordt de sector gedwongen om de zorg aan kwetsbare mensen anders in te richten.

Daarnaast leidt de combinatie van personeelstekorten in de VVT-sector en de hoge inflatie die 2022 kenmerkte tot fors hogere kosten. Deze kosten komen voor St. Pieters en Bloklands Gasthuis direct ten laste van het resultaat en daardoor wordt de noodzaak om financieel sterker te worden vergroot.

Ook de impact van corona was, in het bijzonder voor de VVT-sector, groot. Denk hierbij aan tientallen besmettingen van bewoners en personeel en het tijdelijk sluiten van afdelingen en locaties.

Ook voor medewerkers veranderde het werk door corona substantieel. De organisatie en deze ontwikkelingen werden de afgelopen periode geleid door een (deels) Interim MT.

Het is nu zaak om in de samenhang van het beleid en de doorontwikkeling van onze professionaliteit verdere stappen te zetten. De ambitie en plannen leest u in dit jaarplan.

Amersfoort, januari 2023



Liesbeth Hoogendijk,
Bestuurder



2. Opzet van dit jaarplan

In dit jaarplan vertellen we eerst iets over het profiel van St. Pieters en Bloklands Gasthuis (hoofdstuk 2).

Wie zijn wij, wat is onze missie en visie en wie is onze doelgroep?

Daarna lichten we ons meerjarenbeleid 2021 – 2024 (hoofdstuk 3) toe. De afgelopen jaren is deze visie de leidraad geweest van ons werk en ook in 2023 geeft dit ons richting.

In 2023 zullen we ons beleid wel verder aanscherpen op nieuwe inzichten en ambities.

Daarna komen alle afdelingen van St Pieters en Bloklands Gasthuis aan bod (hoofdstukken 4 t/m 8) :

- Bestuur
- Zorg
- Bedrijfsvoering en Financiën
- Personeel & Organisatie
- Kwaliteit, Veiligheid en Innovatie

Per afdeling volgt een beschrijving van de ontwikkelingen, een terugblik en een globale beschrijving van de opgave 2023.

In hoofdstuk 9 staan de verschillende opgaves uitgewerkt naar de onderdelen:

- Huisvesting
- Efficiënte en effectieve bedrijfsvoering
- Innovatie van zorg
- Goed werkgeverschap

Bij het tot stand komen van de verschillende opgaves voor 2023 hebben we in kaart gebracht welke afdelingen betrokken moeten zijn. Begin 2023 gaan we deze opgaves in een tijdslijn plaatsen en vertalen naar concrete acties geprioriteerd per kwartaal.

De ambitie is groot, maar we zullen kritisch moeten kijken naar de haalbaarheid in combinatie met beschikbare capaciteit en financiële middelen. Dit betekent dat niet iedere actie kan leiden tot een afronding in 2023, maar door zal lopen in de jaren die volgen.



3. Profiel van St. Pieters en Bloklands Gasthuis

St. Pieters en Bloklands Gasthuis bestaat al sinds de 14^e eeuw. Vanaf die tijd biedt zij een beschut thuis, zorg en welzijn aan haar bewoners. St. Pieters en Bloklands Gasthuis draagt een algemeen signatuur. Dit betekent dat iedere bewoner, medewerker en vrijwilliger welkom is, ongeacht geslacht, geaardheid, etniciteit en (geloofs)overtuiging.

3.1. MISSIE, VISIE EN WAARDEN

Missie: waar staan wij voor

St. Pieters en Bloklands Gasthuis biedt wonen, zorg en welzijn aan bewoners waarbij 'individuele zorg met de warmte van het Gasthuis' uitgangspunt is. Het Gasthuis staat voor goede, warme, personsgerichte zorg.

Visie: waar gaan we voor

St. Pieters en Bloklands Gasthuis realiseert haar doelen door aandacht en respectvolle benadering voor de medemens als individu, in verschillende levensfasen en vanuit verschillende generaties. Wij 'gaan voor' het gezamenlijk creëren van een verbindende en waarden gedreven werkomgeving waarin professionaliteit en zakelijkheid samengaat met passie, ontplooiing en zingeving.

Waarden:

De kernwaarden van het St. Pieters en Bloklands Gasthuis zijn: **Goede zorg, Verbinding, warmte van het Gasthuis** en **Leren**.



Wonen

Het Gasthuis is een zorgorganisatie met twee locaties in Amersfoort: locatie Wervershof (Amersfoort Vathorst) en locatie Davidshof (centrum Amersfoort). Zij biedt een thuis en langdurige zorg aan mensen die niet meer zelfstandig kunnen wonen - met indicaties (ZZP-zorgprofiel VV 4, 5, 6, 7) – intramuraal en op basis van VPT en MPT (via Wet langdurige zorg). Daarnaast biedt het Gasthuis wijkverpleging (via Zorgverzekeringswet) en huishoudelijke hulp (via de WMO).

In het Gasthuis bieden we dementiezorg aan bewoners in woongroepen (Kleinschalig Wonen) en somatische zorg aan bewoners in huurappartementen (Zorg Thuis).



4. Strategische meerjarenkoers 2021 – 2024

4.1 INLEIDING

Het Bestuur en het Management Team hebben in 2021, onder begeleiding van een externe partij, de strategische koers van St. Pieters en Bloklands Gasthuis uitgezet. In deze strategische koers is meegenomen welke ontwikkelingen er zijn binnen de VVT, waar de toegevoegde waarde van St. Pieters en Bloklands Gasthuis ligt en welke groei-ambitie de organisatie heeft.

De strategische meerjarenkoers is gebaseerd op de kernwaarden van St. Pieters en Bloklands Gasthuis.

4.2 DE STRATEGISCHE RICHTING

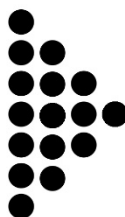
Uitdaging

De doelgroep(en) van St. Pieters en Bloklands Gasthuis verandert/veranderen. Er is sprake van een forse toename van PG-cliënten

Het aantrekken én behouden van goed gekwalificeerd personeel door middel van aantrekkelijk werkgeverschap

Huisvesting die aansluit bij de toekomstige behoefte van onze cliënten

Een gezonde financiële positie om weerbaar te zijn in een sterk veranderend werkveld



Strategische richting

Wij zijn hét gasthuis van Amersfoort met een focus op VVT-zorg en een stevige groei-ambitie

De cliënt vormt altijd het uitgangspunt van onze dienstverlening

Wij zijn een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever; onze medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal

Wij zetten in op samenwerking in de keten

Wij brengen onze bedrijfsvoering (verder) op orde

4.3 DE UITWERKING NAAR 2023 EN VERDER

Naar aanleiding van de strategische richting zijn er keuzes gemaakt over de zorg die het Gasthuis wil leveren. Hierin zit een stevig accent op het bieden van ZZP 5 t/m 10. Ook is een plan uitgewerkt om te groeien in jaaromzet door nieuw aanbod in de vorm van laag ELV en hospice-zorg. Het openen van een derde locatie om deze groei en ambitie te realiseren is opgenomen in het uitbreidingsplan rond het Eemklooster.

Door veranderingen in het zorglandschap (meer en langer zorg thuis/in de wijk en een stop op groei van verpleeghuisplekken) en de wens om de interne organisatie aan te scherpen wordt de meerjarenkoers door bestuur en MT in 2023 aangescherpt op o.a. thema's als groei, borging en financiën.



5. Bestuur



Onder leiding van Liesbeth Hoogendijk, bestuurder

5.1. EXTERNE ONTWIKKELINGEN

Het zorglandschap

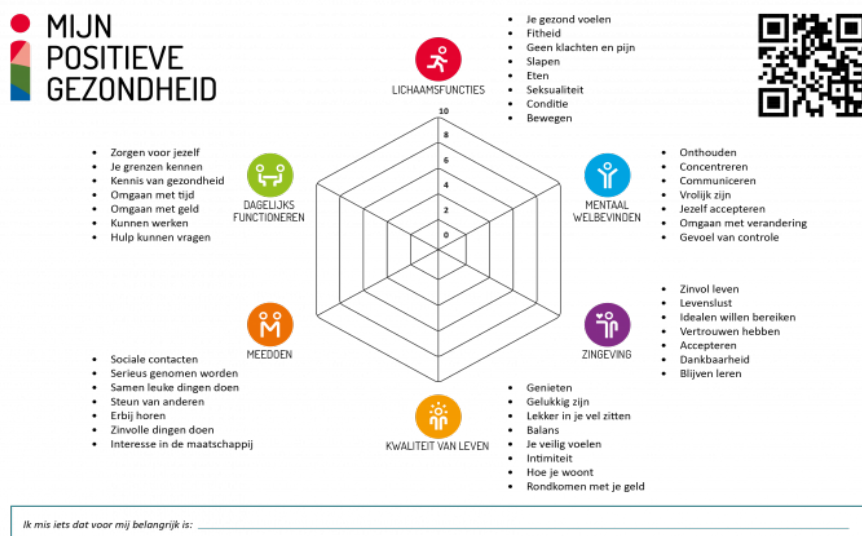
Het zorglandschap verandert in hoge snelheid. Het tempo van de vergrijzing maakt dat de zorg voor ingrijpende keuzes staat.

Mensen zullen langer thuis blijven wonen, dit vraagt om een andere manier van zorg verlenen. Er zal in de toekomst bijvoorbeeld een groter beroep moeten worden gedaan op de cliënt zelf en zijn/haar netwerk (mantelzorgers). Ook zal de zorg vaker aan huis geleverd worden. Voor ons als Gasthuis is het daarom belangrijk dat wij gaan onderzoeken hoe wij de zorg die wij normaal op locatie leveren, ook in de wijk kunnen aanbieden (VPT in de wijk).

Deze verandering levert een hoop vragen op en vraagt om een andere mindset en vaardigheden van zorgaanbieders.

Uitgangspunten geformuleerd in de afbeelding (zie onderstaand) zullen steeds meer de norm gaan vormen. Deze manier van zorgverlening heeft 4 uitgangspunten, namelijk:

- Zorg voor een redelijke prijs.
- Client en zorgverlener beslissen samen.
- Zorg is nabij georganiseerd.
- Het gaat niet alleen om ziekte, maar ook om gezondheid.





Anders werken

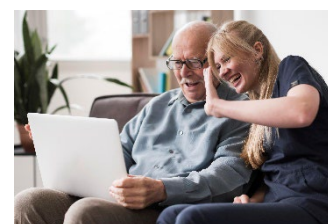
In de komende jaren zal een aantal veranderingen doorgevoerd worden in de langdurige zorg die maken dat wij anders moeten gaan werken. Drie belangrijke zijn: (VPT) Zorg in de wijk, Domotica en samenwerking formeel/informeel.

VPT in de wijk

VPT in de wijk is meer dan alleen zorg aan huis. De focus ligt hierbij ook op het *welbevinden* van de cliënt. Een 'wijkteam' bestaat in dit geval niet alleen maar uit zorgprofessionals, maar ook uit professionals die zich richten op het welbevinden (sociaal contact, creativiteit, beweging etc). Vanuit het zorgkantoor Zilveren Kruis worden wij als zorgaanbieders gestimuleerd om deze dienstverlening aan te bieden.

Domotica

Met de keuze om langer thuis te (moeten) blijven wonen, valt een deel van het toezicht door professionals weg. Domotica kan voor meerdere doeleinden worden ingezet. Aan de ene kant door sensoren, alarmering en medicatietoediening. Aan de andere kant voor het welbevinden van de cliënt, bijvoorbeeld door meer sociaal contact door beeldbellen. Bij St. Pieters en Bloklands worden enkele vormen van domotica ingezet, zoals sensoren en alarmering, maar met inzet van domotica in de wijk moet nog ervaring opgebouwd worden.



Formele/Informele samenwerking

Er komen steeds meer kwetsbare ouderen die zorg nodig hebben. Deze groei kan niet alleen worden opgevangen door de inzet van zorgprofessionals. De naaste/familie van een cliënt gaat een steeds belangrijkere rol spelen in de zorg voor de groeiende groep mensen. De zorgprofessional sluit aan waar de zorg van de naaste ophoudt. Dit vraagt andere vaardigheden van professionals en zal in de komende jaren door middel van scholing en coaching moeten worden ontwikkeld.

Samenwerking

Je kunt meer bereiken door samen te werken. Het is belangrijk dat het Gasthuis samenwerkingsverbanden met (regionale) organisatie versterkt.

Naast regionale samenwerkingsverbanden zijn er ook samenwerkingsrelaties met collega zorgaanbieders. Een andere vorm van samenwerking hebben we met Actiz. Er zijn diverse werkgroepen waar St. Pieters en Bloklands nog bij kan aansluiten. Mogelijk zal in de komende jaren de samenwerking met ZorgthuisNL groeien als wij meer thuiszorg gaan bieden.

5.2. TERUGBLIKKEN EN VOORUITKIJKEN

Voor het bestuur lagen er in 2022 een aantal grote opgaven. In het voorjaar van 2022 was er een grote corona-uitbraak op KSW Davidshof met tijdelijke sluiting tot gevolg. In de zomer werd duidelijk dat, als het beleid niet zou veranderen, het financiële resultaat wat we voor ogen hadden niet haalbaar was. Dit heeft ertoe geleid dat in het najaar een aantal extra maatregelen zijn genomen om de financiële koers om te buigen.

Kort samengevat was 2022 een roerig jaar waarin het accent heeft gelegen op het oppakken van wat nodig was en bouwen aan een meer stabiele basis. Terugkijkend moet worden geconstateerd dat niet alle beoogde doelen zijn gerealiseerd, wel is er veel voortuitgang geboekt en zijn er vele stappen gezet. Voor 2023 zijn de aandachtspunten voor St. Pieters en Bloklands Gasthuis in 2023 voornamelijk op het gebied van huisvesting en financiën.

Met de komst van een nieuwe bestuurder en een nieuwe manager zorg wordt (deels) een nieuwe weg ingeslagen. De tijd vraagt erom, de organisatie vraagt erom. Wat goed is moeten we goed blijven doen. Wat beter of anders en efficiënter kan, pakken we samen op met als overkoepelend doel: St. Pieters en Bloklands Gasthuis verder ontwikkelen met een gezonde financiële basis en groei.

Vanuit het bestuur, in samenwerking met de afdelingen, liggen de belangrijkste opgaves voor 2023 op:

Huisvesting

Bij de huidige locaties (Wervershof en Davidshof) zijn er verschillende ontwikkelingen op het gebied van vernieuwing en onderhoud die 2023 prioriteit hebben. Te denken valt bijvoorbeeld aan het plaatsen van nieuwe keukens op locatie Davidshof. Op locatie Wervershof wordt de overeenkomst met Portaal opnieuw onder de loep genomen.

Het Eemklooster biedt St. Pieters en Bloklands Gasthuis de mogelijkheid om uit te breiden én om in het zuidelijk deel van Amersfoort als zorgaanbieder actief te zijn.

In 2023 moet de visie op huisvesting worden heroverwogen. Dit gaat in nauwe samenwerking met de manager Facilitair en de Stichtingen Beleggingen en Cultureel Erfgoed.

Efficiënte en effectieve bedrijfsvoering

Het doel is om in 2023 de bedrijfsvoering efficiënter en effectiever in te richten. Het bestuur wil steeds meer projectmatig gaan werken. Waar hier aanvullende scholing nodig is, wordt deze georganiseerd.

Innovatie van zorg

Voor St. Pieters en Bloklands Gasthuis zal het speerpunt de komende jaren liggen op de ontwikkeling van nieuwe zorgconcepten, waarbij niet de zorg centraal staat, maar het leven dat kwetsbare mensen (willen) leiden. Om dit te bereiken, zoeken we de verbinding met de samenleving. Bijvoorbeeld door samen te werken met welzijns- en vrijwilligersorganisaties. In 2023 ontwikkelen we hier een visiedocument voor met mogelijkheden van nieuwe zorgconcepten.

Ook wordt onderzocht wat de haalbaarheid is van VPT in de wijk. We brengen in kaart wat wij hiervoor moeten ontwikkelen, maken gebruik van de kennis die in de organisatie aanwezig is over VPT en we gaan op werkbezoek bij andere organisaties om te leren van hun ervaringen. Ook zal onderzoek op wijkniveau plaatsvinden om behoefte in kaart te brengen.

In 2023 zal ook het mantelzorgbeleid worden uitgewerkt en ingezet.

Met de keuze om in 2023 in te zetten op de ontwikkeling van nieuwe zorgconcepten en VPT in de wijk laten we een verder onderzoek naar hospicezorg liggen.

St. Pieters en Bloklands Gasthuis neemt deel aan verschillende netwerken. Voor het bestuur zal 2023 in het teken staan van aansluiten bij deze netwerken en onderzoeken welke toegevoegde waarde zij hebben voor de organisatie.

Goed werkgeverschap

St. Pieters en Bloklands Gasthuis wil zich verder profileren als een aantrekkelijk werkgever die zich richt op het behouden van personeel en het versterken en aantrekken van nieuwe competenties (gericht op welbevinden in onze zorgverlening). Dit vraagt om zicht en visie op de inzet van medewerkers. Om door te kunnen ontwikkelen moeten we onze basis op orde hebben. Goed werkgeverschap raakt aan alle onderdelen van onze organisatie. Daarom wordt vanuit alle afdelingen in 2023 gewerkt aan:

- a. Grip op inhuur personeel
- b. Grip op min-plusuren
- c. Grip op verzuim



6. Zorg



Onder leiding van Jenne-Marie van Dijk, manager zorg

6.1. ONTWIKKELINGEN

In de komende jaren moeten we, naast de warme zorg waar St. Pieters en Bloklands Gasthuis voor staat, werken aan nieuwe uitgangspunten zoals bijvoorbeeld persoonsgerichte zorg vanuit reablement (een oudere helpen om voor zichzelf te zorgen/zelfredzaamheid), leiderschap en informele en formele samenwerking.

In het nieuwe kwaliteitskader (maart 2023) staat de ouder en kwetsbaar wordende mens centraal. We moeten gaan kijken naar de mens in de brede context van zijn/haar leven, waarin naast de reguliere zorg, ook zingeving, welbevinden en informele zorg een belangrijke rol spelen.

Dit heeft gevolgen voor de zorgverlening bij St. Pieters en Bloklands Gasthuis, zowel voor de intra- als extramurale zorg en ondersteuning.

Programma's als WOZO (programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen, gepubliceerd door het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport) en IZA (Integraal ZorgAkkoord) hebben gevolgen voor hoe wij als Gasthuis de zorg moeten gaan inrichten.

Als we van intramuraal werken (binnen de muren van de eigen locatie) naar meer extramuraal (zoals VPT in de wijk) gaan, heeft dit direct gevolgen voor manier waarop onze zorgprofessionals moeten werken. Dit vraagt om een nieuwe kijk op de zorgpiramide:





6.2. TERUGBLIKKEN EN VOORUITKIJKEN

Voor de afdeling Zorg is 2022 een turbulent jaar geweest. Niet alleen door de gevolgen van corona (veel personele uitval en extra noodzakelijke zorg), maar ook de wisselingen in het management hebben een effect gehad. Dit heeft ervoor gezorgd dat er achterstanden zijn ontstaan in de ontwikkelagenda. Desondanks is er hard gewerkt en zijn er flinke stappen gezet op thema's zoals samenwerking, methodisch werken en rapporteren, inzicht in AVG bepalingen (de Algemene Verordening Gegevensbescherming) en de schoonmaak.

In 2023 is het onze ambitie om te stabiliseren, te verdiepen en vooruit te kijken.

Stabiliseren

Zorgteams en medewerkers hebben behoefte aan duidelijkheid en stabiliteit met als doel werkplezier en warme en goede zorg voor onze cliënten. Als alle rollen en verantwoordelijkheden duidelijk zijn binnen de organisatie ontstaat er ruimte voor eigenaarschap en kunnen we, met behoud van het goede, verder ontwikkelen in professionaliteit.

Verdiepen

We gaan verdiepen in het optimaliseren van onze inzet, roosters, formatie en borging van processen. En ook gaan we aan de slag om te leren hoe we binnen het Gasthuis een optimaal leerklimaat kunnen creëren.

Vooruitkijken

We zien een verschuiving van 'cliënt centraal' naar 'relatie centraal', bestaande uit de cliënt, zijn of haar familie en wij als zorgprofessionals. Zorg wordt verbeterd door een goede relatie tussen verschillende partijen. Dit vraagstuk sluit aan op 'Passende zorg' en reablement. In 2023 voeren we het gesprek over de definitie van goede en warme zorg vanuit het perspectief 'Passende zorg' en reablement met als doel de *juiste zorg op de juiste plek* en het vergroten en behouden van zelfredzaamheid.



We gaan in 2023 ook vooruitkijken naar het optimaliseren van de verschillende doelgroepen binnen onze twee locaties. Het is belangrijk om ook wijkzorg (VPT in de wijk) in onze regio te leveren.

Tot slot werken we toe naar een nieuwe balans van competenties in onze teams. Ontzettend belangrijk hierbij is hoe wij als St. Pieters en Bloklands Gasthuis het goede behouden en toch kunnen uitbreiden met wat van ons wordt gevraagd.

Vanuit Zorg is onze specifieke opdracht in 2023:

Huisvesting

Investeren in domotica binnen de zorg (in samenwerking met de afdeling Bedrijfsvoering). Er wordt ingezet op samenwerking met Mobile Care, een organisatie die ons gaat helpen met passende inzet van domotica in de zorg.

Efficiënte en effectieve bedrijfsvoering

In 2023 wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een 'Visie op vrijheid en veiligheid'. Vanuit de Wet Zorg en Dwang moeten vrijheidsbeperkende maatregelen tot een minimum beperkt worden. Vanuit het perspectief van zorg vraagt dit om maatregelen. De gevolgen van deze ontwikkelingen beschrijven we – waar nodig – in nieuwe (basis)protocollen.



Innovatie

We doen onderzoek naar de mogelijkheden van VPT in de wijk. Wij richten ons op onder andere de gewenste hulpverlening (zorg én welzijn), samenwerking en inzet van domotica.

Goed werkgeverschap

Vast personeel dat meebeweegt met de ontwikkelingen binnen de zorg is een groot goed. St. Pieters en Bloklands Gasthuis is een goede werkgever, maar heeft net als andere organisaties te maken met vraagstukken op het gebied van inhuur personeel, nieuwe competenties en het bieden van passende contracten (zowel voor medewerker als organisatie).

Daarnaast is het onderwerp 'leren en ontwikkelen' belangrijk voor de organisatie om medewerkers vast te houden en blijven motiveren. Leiderschapsvaardigheden horen hierbij en willen we meer inzetten in 2023.

7. Bedrijfsvoering



Onder leiding van Marina Prins, manager bedrijfsvoering

Onder de afdeling bedrijfsvoering valt ook de afdeling financiën. De financiële,- en personeelsadministratie wordt door St. Pieters en Bloklands Gasthuis ingehuurd bij AAG. Een groot deel van het werk van deze afdeling vindt buiten St. Pieters en Bloklands Gasthuis plaats. Enkele medewerkers, waaronder de controller, zijn ook op kantoor bij St. Pieters en Bloklands Gasthuis werkzaam.

7.1. ONTWIKKELINGEN

Het jaarplan 2022 van de afdeling Bedrijfsvoering was met name gericht om de basis op orde te krijgen met als doel om groei mogelijk te maken in de toekomst. Een ander doel was om qua kosten en mensen efficiënter te werk te gaan. Dit zal ook het doel zijn voor 2023. De ontwikkelingen binnen de afdeling Bedrijfsvoering liggen op de volgende terreinen:

Horeca, huishouding en receptie

De invoering van de visie op 'eten en drinken' en de hierop volgende noodzakelijke vernieuwing/onderhoud van verschillende keukens op Kleinschalig Wonen.

Het behouden en aantrekken van kwalitatief goede medewerkers is ook een belangrijk thema voor 2023.

IT

De basisinfrastructuur IT is steviger geworden door de overgang naar de cloud en door goede ondersteuning. In 2023 moet, in afstemming, duidelijk worden welke IT ontwikkelingen op het gebied van 'ondersteunen van het zorgproces' en 'kwaliteit van wonen' prioriteit krijgen.

Huisvesting

Op locatie Davidshof moet, op de lange termijn, worden onderzocht of de doelgroep moet worden heroverwogen. Dit komt mede door de ligging van de locatie in het centrum en door de veranderende



doelgroep (zwaardere zorg). Voor locatie Wervershof moet de overeenkomst met Portaal vernieuwd worden. St. Pieters en Bloklands Gasthuis heeft de ambitie om in de komende jaren te groeien, ook met uitbreiding van locaties.

7.2. TERUGBLIKKEN EN VOORUITKIJKEN

In 2022 hebben we op verschillende thema's goede stappen gezet:

Horeca, huishouding en receptie

Er is een nieuwe visie op eten en drinken ontwikkeld en uitgewerkt. Er komt een nieuw kassasysteem op beide locaties dat controlewerkzaamheden door AAG aan de achterzijde vermindert. Op het gebied van duurzaamheid moet St. Pieters en Bloklands in 2023 meer stappen gaan zetten.

IT

Het Facility Management Systeem (FMIS) is 2022 gestart met het doorlopen van het offertetraject. Gekozen is voor Topdesk. FMIS gaat in Q1 2023 live. Ook de ontwikkeling en gefaseerde invoering van een centraal beheer voor alle inkoopprocessen en contractbeheer is gestart in 2022. Niet uitgevoerd is het formuleren van het IT-beleid na de overgang naar Office 365 en de uitvoering van NEN7510 (meting).

Huisvesting

In Wervershof (pand A) is het sluitplan vernieuwd. Op Davidshof wordt het sluitplan in 2023 uitgevoerd. Op beide locaties zijn onderhoudswerkzaamheden uitgevoerd volgens planning. Ook zijn huiskamers op Kleinschalig Wonen opgeknapt. Op het gebied van vastgoed is gewerkt aan een LOI voor het Eemklooster en een langere termijn huisvestingsvisie.

Financiën

De financiële beheersing van onze processen zijn op orde. Er wordt gewerkt aan meer scherpere op budgetbeheersing- en sturing onder medewerkers.

Er is een kader opgesteld voor de berekening van de servicekosten. In 2023 zullen er ook kaders worden ontwikkeld voor de inzet van zorg.

Als we vooruitkijken naar 2023 dan is vanuit facilitair specifiek onze opdracht:

Huisvesting

Het aanpassen van keukens en faciliteiten (passen bij visie op eten en drinken), herstelwerkzaamheden volgens planning, achterstallig onderhoud en vernieuwen overeenkomst Portaal (Wervershof) en haalbaarheidsonderzoeken nieuwe locaties.

Bedrijfsvoering

Systemen op orde, uitvoering van de 'visie op eten en drinken', het optimaliseren van de bedrijfshulpverlening, door ontwikkelen van het kader om tot kostenberekeningen te komen.

Innovatie

Uitvoeren van de acties die noodzakelijk zijn om te voldoen aan de kwalificatie brons binnen de Greendeal.

Goed werkgeverschap

Medewerkers trainen en begeleiden waar nodig.



7.3. FINANCIËN



Folkert-Jan Slagter – Controller vanuit AAG

7.3.1. TERUGBLIK 2022

De financiële bedrijfsvoering in 2022 werd grotendeels bepaald door verschillende uitbraken van corona. Via de beleidsregels NZa (Nederlandse Zorgautoriteit) konden de meerkosten als gevolg van de uitbraak nog worden gedeclareerd. Er is een kostendruk op de exploitatie ontstaan door de extra inzet van externen. De begrote omzet kon niet worden gehaald door overleden bewoners als gevolg van corona. De personele inzet werd vertroebeld door extra inzet door arbeidskrapte en verzuim. De materiële kosten bleven nagenoeg binnen de begroting. Overschrijdingen konden door aanwijsbare redenen worden verklaard. Na de zomerperiode werd duidelijk dat bij ongewijzigd beleid de exploitatie op jaareinde met een flink tekort zou eindigen.

Met het MT is daarom kritisch gekeken welke maatregelen genomen konden worden om het tekort weg te werken. Mede geholpen door informatie vanuit het zorgkantoor dat alle overproductie vergoed zou worden en toetsing van de berekening coronacompensatie, waardoor een voorbehoud kon vrijvallen, kon hierin een grote bijdrage worden geleverd. Voor de rest zijn maatregelen genomen op het gebied van niet invullen van vacatures en uitstellen van investeringen. De prognose is net positief uitgekomen.

7.4.2. REALISATIE

De deadlines op financiële rapportage zijn gehaald, de jaarrekening en de stukken voor de interim controle zijn tijdig opgeleverd, de begroting is tijdig besproken en de maandelijkse financiële rapportage opgeleverd. Processen op de financiële administratie zijn onder de aandacht gebracht en daar waar verbeteringen mogelijk waren, zijn deze geïmplementeerd. De beheersing van de processen heeft geleid tot betere en tijdige managementinformatie. Sturing op financiële cijfers via de BI-tool blijft een aandachtspunt. In overleg met bedrijfsvoering is gekeken naar de doorbelasting van de servicekosten. Er is gekomen tot een nieuwe verdeelsleutel. Desondanks verdient het hele proces van verhuur en doorbelasting nog meer aandacht.

7.4.3 WAT IS ER BLIJVEN LIGGEN

De sturing BI-tool mede door corona en vertroebelde cijfers en het proces van huur/ verhuur kan nog worden verbeterd. Met name tijdigheid en volledigheid van doorbelasting.

7.4.4. WAAR LIGGEN KANSEN/ONTWIKKELINGEN/BEDREIGINGEN

De financiële bedrijfsvoering is op orde. Mede door outsourcing van de financiële administratie, salarisadministratie en cliëntadministratie wordt geen risico gelopen op discontinuïteit. Kennis wordt door externen ingebracht en is up-to-date. Het beter ondersteunen van de teamleiders op basis van financiële sturing zijn kansen/ontwikkelingen. De bedreiging voor 2023 is de volatiliteit van het kostenpatroon door aanhoudende inflatie.

7.4.5 ACTIES 2023



- Opleveren maandelijkse rapportages met vooruitblik/ scenario's
- Jaarrekening voor 1 juni
- Interimcontrole maand september
- Begroting maand december
- Ontwikkeling financiële langetermijnvisie
- Eigenaarschap op budgetbeheer

7.4.6. VOORUITBLIK

Wij gaan een visie ontwikkelen op ons financieel meerjarenbeleid om als St. Pieters en Bloklands Gasthuis aan te sluiten bij de transities binnen de langdurige zorg én de voorwaarden om te komen tot een robuuste financiële positie.

Naast het opmaken van periodieke rapportages en het bespreken hiervan met de budgethouder gaan we ook werken aan meer eigenaarschap op budgetbeheer. Hier hoort ook bij dat budgetten zo laag als nodig in de organisatie worden belegd en medewerkers in staat gesteld worden om eigenschap te voelen over hun budget.

8. Personeel en Organisatie



Onder leiding van Mirjam Oelen, manager P&O

8.1. ONTWIKKELINGEN

De beschikbaarheid en het behouden van personeel is een ingewikkeld vraagstuk en een actuele uitdaging. Daar komt bij kijken dat de toename van mensen die zorg nodig hebben, de mogelijkheden om die zorg te bieden, overstijgt. Verandering van werkwijze, andere samenwerkingen en andere competenties zijn nodig om de zorg beheersbaar te houden. Dit doen wij o.a. door het aanbieden van scholing en coaching. Door corona zijn sommige ontwikkelingen op het gebied van P&O blijven liggen, maar in 2023 gaan we weer focus aanbrengen en aandacht geven aan een aantal belangrijke thema's.

Andere ontwikkelingen die effect hebben op de afdeling P&O zijn de opkomst van het thuiswerken, het toenemende belang van het aantrekken en behouden van medewerkers door het aanbieden van ontwikkelmogelijkheden, coaching, bijscholingsprogramma's en opleidingen. Het aantrekken van personeel moet steeds meer gebeuren door middel van aantrekkelijke wervingscampagnes. Door in te zetten op levensfasebewust personeelsbeleid sluiten we steeds beter aan bij de behoeftes van de werknemer. Door de inzet van het Balansbudget en de Landingsbaan worden medewerkers gestimuleerd om gezond en in balans te blijven.

Daarnaast groeit de noodzaak tot het aangaan van regionale en lokale samenwerkingsverbanden.



8.2. TERUGBLIK EN VOORUITKIJKEN

De instroom van nieuwe medewerkers is in 2022 hoger dan de uitstroom. Daarmee is een toename van het personeelsbestand gerealiseerd. De uitstroom van personeel is wel een aandachtspunt voor 2023.

P&O is met een breed scala aan activiteiten ondersteunend aan medewerkers. Hieronder valt bijvoorbeeld het medewerkerstevredenheidsonderzoek en de vertaling van de resultaten binnen de organisatie. In 2022 is een verbeterplan ontwikkeld, de uitvoering hiervan staat nog in de planning. Ook is een slag gemaakt in het levensfasebewust personeelsbeleid. Verdere uitrol staat voor 2023 in de planning.

Op het gebied van scholing zijn goede stappen gezet, zo was de eerste verkorte VIG opleiding een succes en is er een betere aansluiting op de scholingsbehoefte van medewerkers gerealiseerd. Het verzuim is niet onder het landelijk gemiddelde voor de VVT-sector gebleven. Voor 2023 staat het steviger inzetten van verzuimpreventie op de agenda.

In 2022 heeft de afdeling P&O nog veel extra werkzaamheden ten gevolge van corona moeten uitvoeren. Dit heeft ertoe geleid dat niet alle voorgenomen acties van 2022 zijn uitgewerkt.



In 2023 zal verder gewerkt worden aan strategische personeelsplanning (SPP) (verzuimbeleid het implementeren van beleid rond plus- en minuren en verlofuren) Ook het ontwikkelen van beleid op de inzet van personeel niet in loondienst staat op de agenda.

Onder de noemer 'organisatiebreed leren en werken aan kwaliteit' zal P&O zich richten op het versterken van een optimaal leerklimaat. Structureel aandacht voor de inzet, het behoud en de ontwikkeling van personeel vergt cyclisch monitoren van kwaliteit van zorg en dienstverlening. Dit vraagt om een auditplanning en het beschrijven van de kwaliteitsstructuur in onze zorg en dienstverlening. In 2023 wordt dit ontwikkeld.

9. Kwaliteit, veiligheid en innovatie



Onder leiding van Marlies Leenen, manager Kwaliteit, Veiligheid en Innovatie

Corona en andere virusinfecties (zoals influenza) hebben in 2022 een flinke stempel gedrukt op de dagelijkse uitvoering van zorg en dienstverlening en het op orde brengen van de basis binnen het kwaliteitsmanagementsysteem.

Voor het team Kwaliteit, Veiligheid en Innovatie heeft dit qua inzetbaarheid veel gevraagd op het gebied van advisering, operationele ondersteuning en het managen van uitbraken. Dat heeft ook zijn weerslag gehad op het uitvoeren van de jaarplanning van 2022.



9.1. ONTWIKKELINGEN

Toenemend belang van (regionale) samenwerking

In toenemende mate zijn onze bewoners echt in de laatste fase van hun leven aangekomen. De gemiddelde opnameduur ligt tussen zeven en negen maanden. Dit vraagt van de zorgmedewerkers meer kennis over de palliatieve fase. St. Pieters en Bloklands is aangesloten bij het Netwerk Palliatieve Zorg en zal deze samenwerking in 2023 voorzetten.

Om met en van elkaar te leren en samen te werken op het vlak van zorginnovatie in regionaal verband is het Gasthuis aangesloten én actief bij het Innovatie Netwerk Ouderenzorg Utrecht (INOu). Naast bovengenoemde netwerken nemen we ook actief deel aan regionaal Netwerk Eemland om onze positie in de regio te verstevigen.

Samenwerking formele en informele zorg

Goede samenwerking organiseren tussen de formele en informele zorg neemt in de komende jaren aan belang toe. Dit vraagt om verandering van perspectief en verandering van de rol van de zorgprofessional.

Doorontwikkeling kwaliteitskader

In het voorjaar van 2023 wordt het hernieuwde kwaliteitskader (met als uitgangspunt het programma WOZO) vanuit het zorginstituut verwacht. De impact hiervan op de processen binnen kwaliteit, beleid en innovatie en de directe zorgverlening is op dit moment nog niet duidelijk.

9.2. TERUGBLIKKEN EN VOORUITKIJKEN

Het jaar 2022 stond, naast werkzaamheden rondom Influenza en corona, in het teken van de basis op orde brengen.

Met de introductie van Medimo in 2022 heeft St. Pieters en Bloklands Gasthuis elektronische toedienregistratie ingevoerd. Om de kennis en vaardigheden van zorgtechnologie onder personeel te vergroten en om beter toegerust te zijn binnen de dynamische wereld waarbinnen technologische toepassingen een steeds grotere rol gaan spelen, zijn er digicoaches getraind en opgeleid. Dit geldt ook voor ambassadeurs zorgtechnologie vanuit het regionaal project zorgtechnologie. De inzet van deze rollen was een succes en daarom is gekozen om dit in 2023 voort te zetten.

Het zwaartepunt zal in 2023 liggen op het gebied van innovatie. Dit betekent concreet dat we slimmer en anders gaan werken, waarbij technologie en domotica een rol gaan spelen. We gaan in 2023 starten met een pilot voor het open-deuren-beleid. Dit doen we in een project genaamd 'vrijheid en veiligheid' en daarmee geven we invulling aan de Wet Zorg en Dwang.

De pilot met digicoaches wordt, omdat het goed aansluit bij de behoeftes van medewerkers, in 2023 voortgezet. De rol van digicoaches zal in 2023 verder ingevuld worden. Dit geldt ook voor de ambassadeurs zorgtechnologie.

We zullen in 2023 een visie op palliatieve zorg (zorg in de laatste fase van iemands leven) ontwikkelen. Dit zal een onderdeel worden van onze zorgverlening. Ook zullen we het onderwerp innovatie verder uitdiepen op verschillende vlakken en hiervoor een meerjaren (zorg) innovatie agenda maken.

Als vervolg op de implementatie van Medimo gaan we een medicijndispenser inzetten.

Het projectplan is geschreven en we gaan een samenwerkingsverband met een leverancier aan.

Het onderwerp medicatieveiligheid blijft hoog op de agenda staan. Op basis van audits en incidentmeldingen blijkt dat we hier extra aandacht aan moeten besteden in 2023. Dit gebeurt in afstemming met de teamleiders en team Leren en Ontwikkelen.

Aansluitend op de richting in de meerjarenstrategie gaan we de mogelijkheden verkennen om Volledig Pakket Thuis (VPT) aan te bieden buiten de muren van het Gasthuis. We starten met het beschrijven van de visie hierop bij onze huidige zorgvormen in de wijkzorg. Daarbij wordt MobileCare als kennispartner betrokken.

In 2023 gaan we verder bouwen aan het neerzetten van het kwaliteitsmanagementsysteem (een systeem dat helpt om op een effectieve manier de kwaliteit van de gehele bedrijfsvoering te waarborgen en te verbeteren). Daarnaast zal de rol van het interne auditteam verder uitgewerkt worden en ter ondersteuning aan het kwaliteitsmanagementsysteem wordt in 2023 de implementatie van een documentbeheersysteem uitgevoerd (Zenya).



10. Jaarplan 2023 uitgewerkt naar acties

In dit hoofdstuk zetten we kort op een rij wat de activiteiten zijn wij uit zullen voeren c.q. opstarten in 2023. Deze activiteiten zijn MT-breed geformuleerd en zullen grotendeels in samenhang met en in samenwerking tussen de verschillende afdelingen worden uitgevoerd. In februari gaan we deze opgaves in een tijdslijn uiteenzetten en formuleren in concrete acties geprioriteerd per kwartaal.

Al is de ambitie groot, we zullen kritisch moeten kijken naar de haalbaarheid in combinatie met beschikbare capaciteit en financiële middelen. Dit betekent dat niet iedere actie kan leiden tot een afronding in 2023, maar door zal lopen in de jaren die volgen.



Innovatie

- Samenwerking binnen netwerken verstevigen en uitbreiden**
 - Sociaal domein
 - Collega organisaties
 - Werkgevers
 - Opleiders
- Intensiveren samenwerking INOU, IVVN en Regionaal netwerk Eemland**
- Visievorming op zorginnovatie**
- Ontwikkelen beleid, kaders en uitgangspunten**
- Ontwikkelen meerjaren innovatie agenda**
- Ontwikkelen meerjarenplan domotica**
- Toegeruste ambassadeurs zorgtechnologie en digicoaches voor ondersteuning op maat rondom digivaardig en tech-vaardig**
- Verkenning VPT in de wijk in relatie tot inzet zorgtechnologie**
- Inzet zorgtechnologie; ZVW/ VPT (in de wijk), KSW**
- Van projectplan tot implementatie; project op vrijheid en veiligheid**
 - Herijken bestaande visie op vrijheid en veiligheid
 - Invoeren moreel beraad
 - Hoe kan technologie (domotica) aansluiten om de deuren te openen
- Formele zorg versus informele zorg**



Bedrijfsvoering

- Bewustwording en verwachtingsmanagement t.a.v. aanbod zorg en dienstverlening op de juiste plek**
 - Verwachtingen managen bij cliënt, mantelzorg en medewerker
 - Inzicht hebben in welke type/ vormen van zorg (en dienstverlening) levert PBG versus wat wordt er daadwerkelijk geleverd
 - Visie op inzet activiteitenbegeleiding -> Visie op welzijn
 - Implementatie van anders werken door de activiteitenbegeleiding
 - Ontwikkelen visie op behandelen intern en/ of extern
 - Inzet verpleegkundige achterwacht
- Door ontwikkelen van de basis op orde**
 - IT- systemen ondersteunen basis verder op orde te brengen
 - Documentbeheersysteem: Zenya Doc
 - Fmis (Facility Managementsysteem); o.a. contractbeheer, beheer en onderhoud
 - BI- tool optimaliseren; beschikken over actuele managementinformatie ten alle tijden
 - YouForce
 - ONS- ECD
- IT beleid vernieuwen**
- Formaliseren visie op voeding en van daaruit de implementatie van het project voeding**
- Bedrijfshulpverlening; formaliseren samenwerking nieuwe leverancier en uitvoering geven aan het nieuwe BHV beleid en implementatie van trainingsaanbod**
- Leveranciersonderzoek en keuzevraagstuk rondom aanpak en dienstenpakket in relatie tot verzuim**
- Green Deal uitwerken naar acties**
- Visie ontwikkeling op palliatieve zorg en uitvoering geven aan nulmeting en opvolging daarvan**



Goed werkgeverschap

Strategische personeelsplanning (SPP)

- Formatieplanning
- Roosterbeleid
- Inzetbaarheid vergroten versus verzuim verlagen
- Verlagen uitstroom
- Ontwikkelen beleid over plus/ min uren & vakantie uren
- Ontwikkelen beleid inzet PNIL (zzp, detachering, uitzendkrachten)
- Uitvoering geven aan levensfasebewust personeelsbeleid
- Visieontwikkeling op leidinggeven

Organisatiebreed leren en werken aan kwaliteit

- Optimale leerkwaliteit
 1. Leerbeleid intern en extern
 2. Visieontwikkeling op bevoegd en bekwaam
 3. Pilot 'coaching on the job'
 4. Keuzevraagstuk aantal leerlingen per afdeling

Cyclisch monitoren kwaliteit van zorg en dienstverlening

- Inzet getrainde auditoren en opvolging geven aan het audit beleid en meerjaren auditplanning

Beschrijven structuur werkgroepen/ commissies met rol, taak en verwachtingen

Focus commissie/ werkgroep; medicatieveiligheid en Hygiëne en Infectiepreventie



Huisvesting

Schaalvergroting vastgoed

- VPT in de wijk
- Eemklooster
- Seminarie

Davidshof

- Herindelen ruimtes DH
- Keukens
- Sluitplan

Wervershof

- Domotica
- Huiskamers
- Servicemodel huurders Kleinschalig wonen/Zorg thuis
- Vervangingsplannen onderhoud
- Portaal
- Herindelen ruimtes