



Jaarplan 2025

St. Pieters en Bloklands Gasthuis

November 2024



St. Pieters en Bloklands
GASTHUIS

INHOUDSOPGAVE

1. JAARPLAN 2025	4
1.1 Inleiding	4
1.2 Globale aanpak bouwsteen “de leefwereld”	4
1.3 Globale aanpak bouwsteen “de medewerker”	5
1.4 Globale aanpak bouwsteen “de gezonde organisatie”	6
2. HET A3 ACTIEPLAN VOOR 2025	9

1. JAARPLAN 2025

1.1 Inleiding

Het jaarplan 2025 van St. Pieters en Bloklands Gasthuis is een afgeleide van het Strategisch Kader 2025-2030. In het Strategisch Kompas zijn de hoger gelegen doelen opgenomen. Dit zijn doelen die wij in 2030 bereikt willen hebben. In dit document wordt de globale aanpak voor 2025 geschetst hoe wij de doelen denken te gaan bereiken. De globale aanpak is vervolgens uitgewerkt in een A3 actieplan voor 2025. Dit actieplan is opgenomen in de bijlage.

1.2 Globale aanpak bouwsteen “de leefwereld”

Kwaliteit van bestaan als vertrekpunt voor ons handelen

In 2025 gaan we verder de beweging in gang zetten waarbij de informele zorg, het sociale netwerk, mantelzorg en vrijwilligers een bijdrage leveren aan de ondersteuning en het welzijn van de bewoner. Dit doen wij vanuit de behoefte van de bewoner. Welzijn staat voorop. We gaan invulling geven aan de 10 klantbeloften van Kwaliteit@, de methodiek waar we in 2024 mee gestart zijn. Dit vraagt om een andere mindset en een ander gesprek wat de medewerker moet voeren met de naasten. Om hier kennis en ervaring mee op te doen gaan we met een ‘proeftuin’ werken. In deze proeftuin krijgen medewerkers de gelegenheid om op een andere manier samen te werken met de informele zorg en zo te werken aan het ‘team van de toekomst’. Van belang is dat we met elkaar verkennen wat wij verstaan onder kwaliteit van bestaan en hoe we kijken naar het toepassen van behandeling. In 2025 gaan we ook werken aan de (door)ontwikkelen van onze kennis over onze doelgroepen/cliënt. In 2024 heeft een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van medewerkers, vrijwilligers en familie de ingrediënten aangeleverd voor onze visie. Daar is ook onze slogan uitgekomen “Samen leven, samen doen”.

Vrijwilligers als volwaardig lid van het team zorg- en welzijn

Vrijwilligers zijn niet meer weg te denken uit onze dienstverlening. Doordat mensen blijven langer thuis wonen, wordt PBG steeds vaker afhankelijk van vrijwilligers. Ook worden de hulpvragen die vrijwilligers op zich nemen steeds complexer. Het is van belang dat vrijwilligers hierop goed kunnen inspelen. Het is van belang dat vrijwilligers integraal deel uitmaken van het team zorg en welzijn. Het vrijwilligersbeleid zal worden aangepast wat moet leiden tot meer duidelijkheid en draagvlak binnen de organisatie.

Werken naar de nieuwe mainstream werkwijze: Gewoon Thuis

Na in 2023 vanuit het Projectplan Regionaal Stimuleringsbudget een visie hebben ontwikkeld op VPT geclusterd en in de wijk en we gestart zijn met het optimaliseren en herijken van onze huidige VPT aanbod, gaan we in 2024 Zorg Thuis verder uitbouwen en neerzetten door in te zetten op de Wlz-leveringsvorm Volledig Pakket Thuis (VPT). Omdat de naam VPT de indruk wekt dat er sprake is van een volledig pakket, hanteren wij binnen PBG de benaming ‘Gewoon Thuis’.

Processen uit de klantreis optimaliseren en integreren

Na in 2024 de klantreis in kaart te hebben gebracht gaan we in 2025 deze processen optimaliseren. Hierbij maken we een onderscheid tussen de zorginhoudelijke processen en de facilitaire processen. In 2024 is er al een start gemaakt door IndiQualis met het beschrijven van een deel van de zorginhoudelijke processen. Deze maken deel uit van het documentbeheerssysteem, Zenya. De facilitaire processen worden in kaart gebracht en gekoppeld aan Service Buddy. Dit moet uiteindelijk leiden tot een integrale serviceorganisatie.

Optimaliseren facilitaire processen

In 2024 is een start gemaakt met het optimaliseren van de facilitaire processen. Daarbij is onder andere gekeken naar dienstverlening die niet binnen zorgpakketten is opgenomen. Zo zijn we gestart met het uitwerken van de ‘derde lijn’ (strippenkaart, linnengoed en broodgeld). In 2025 gaan we hiermee verder en stemmen dit af met de Cliëntenraad. Ook zal in 2025 het beleid rond eten en drinken geactualiseerd worden. Er is ervaring opgedaan met de nieuwe werkwijze en we gaan bekijken of verdere aanpassingen wenselijk zijn. Eten en drinken vormen een belangrijke schakel in het woon- en leefplezier van onze cliënten/bewoners bij PBG. Deze waarde van samen eten en de ruimte hebben om elkaar te ontmoeten voor ontspanning brengen we in kaart geeft ons inzicht in de kosten- en batenverhouding.

Voor 2025 staan investeringen gepland die enerzijds bijdragen aan de kwaliteit van leven van onze cliënten/bewoners, zoals het vernieuwen van meubilair en anderzijds bijdragen aan een prettiger werkklimaat voor onze medewerkers. Hierbij valt te denken aan werkkleding en hulpmiddelen. Ook staan investeringen in IT en gebouwbeheer op de agenda. Naast deze investeringen zijn extra middelen nodig om te voldoen aan de eisen die aan ons als zorgaanbieder worden gesteld, zoals zorginnovaties. Hierover hebben we afspraken gemaakt met PBG Beleggingen voor extra financiële ruimte.

1.3 Globale aanpak bouwsteen “de medewerker”

PBG ziet een drietal uitgangspunten die het fundament zijn voor het werkplezier van medewerkers.

De uitgangspunten zijn:

- 1) ik werk goed samen met collega's;
- 2) mijn werk doet ertoe;
- 3) ik word gewaardeerd.

- Ik werk goed samen met collega's betekent dat je op elkaar kunt vertrouwen, elkaar informeert, helpt om zo samen de beste zorg en ondersteuning aan onze cliënten/bewoners te geven.
- Mijn werk doet ertoe betekent dat je gezien wordt als vakvrouw of-man en in het team een grote bijdrage levert aan het werk.
- Ik word gewaardeerd betekent dat je elkaar ziet, dat je ruimte hebt om mee te praten, gehoord wordt en complimenten krijgt en geeft.

Voor deze uitgangspunten zijn vakmanschap, vertrouwen en verbinding belangrijke sleutelwoorden. Door als MT de *verbinding* aan te gaan met de medewerkers, het waarderen van hun *vakmanschap* kun je werken aan *vertrouwen*. De verbinding aangaan kan door medewerkers op te zoeken en hun mee te nemen in de ontwikkelingen: het wat. Medewerkers kunnen, vanuit hun vakmanschap, meewerken aan het hoe. De veronderstelling is dat dit leidt tot meer werkplezier. Het vertrouwen ontstaat door datgene te doen wat je hebt afgesproken. De teamleider heeft een sleutelpositie. Zij (hij) adviseert het MT en krijgt de handvatten om medewerkers mee te nemen, aan te sturen en zich te laten ontwikkelen naar de gewenste situatie.

Vanuit deze gedachte willen we in 2025 met onderstaande onderwerpen aan de slag.

Ontwikkelen van strategisch personeelsbeleid

In 2025 gaan we werk maken wat betreft het ontwikkelen van een visie op strategisch personeelsbeleid met daarin o.a. de wijze van pre- en onboarding, mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid, omgaan met contracten, de verbinding tussen zorg versus niet opgeleide zorg medewerkers etc. Specifieke aandacht is nodig voor de uitstroom van personeel dat in de komende jaren de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Werken aan een toekomstbestendig personeelsbestand

Nu al zijn er grote tekorten in de sector zorg en deze zullen de komende jaren alleen maar oplopen. Het is van belang om medewerkers te behouden voor PBG maar ook een grotere toestroom van nieuwe medewerkers naar werken in de zorg van onmisbaar belang. Om medewerkers aan te trekken en te behouden, moet je aantrekkelijk zijn als werkgever. Dit kan o.a. door een cultuur na te streven van permanent leren en ontwikkelen. Hierdoor kunnen medewerkers werken aan hun vakmanschap en kunnen ze waarde toevoegen aan de dienstverlening. We werken continu aan een werkklimaat waar veilig, gezond en prettig werken centraal staat. In 2025 wordt er werk gemaakt van het vergroten van de instroom van nieuwe medewerkers en wordt er zorggedragen voor een flexibele schil die voldoet aan geldende wet- en regelgeving.

Terugdringen inzet PNIL-ers

De inzet van PNIL is in de afgelopen jaren toegenomen. Voor 'ziek en piek' is PNIL te verantwoorden, maar voor cliënten/bewoners en medewerkers is het hebben van vaste medewerkers heel belangrijk. Ook is PNIL kostbaar. Daar komt bij dat vanaf 2025 de Belastingdienst streng gaat controleren op schijnzelfstandigheid. Dit betekent voor PBG dat de inzet van PNIL moet – zoveel als mogelijk – worden beëindigd. In 2025 ligt hier een stevige opgave voor PBG. Uitgangspunt is dat de formatie met vaste medewerkers ingevuld wordt. Wij gaan gesprekken voeren met ZZP'ers om hen in dienst te laten komen en te werken met een flexibele schil van eigen medewerkers. Zorgaanbieders in de regio werken samen om te zorgen voor een zachte landing bij de afbouw van PNIL-inzet. PBG is hierbij aangesloten.

Leren en ontwikkelen

De eigen regie van medewerkers op het leren, is volgens ons van belang. Leren en ontwikkelen doe je als medewerker zoveel als mogelijk in de praktijk, dus op de werkplek en niet thuis. Hiermee willen we leren en ontwikkelen beter laten aansluiten op de behoefte van de medewerker en het onderdeel te laten worden van het werk. Door medewerkers hierop te bevragen, denken wij een beter beeld te krijgen van de behoefte die zij hebben en te komen tot een meerjarenplan op leren en ontwikkelen wat aansluit op datgene wat nodig is.

Werken aan het team welzijn en zorg

In het team welzijn en zorg komt de nadruk meer op welzijn te liggen en minder op de medische zorg. Van dit team maakt ook de vrijwilliger en de familie deel uit. In 2025 gaan we hier in een 'proeftuin' mee aan de slag. De plaats, rol en de inzet van behandelaren wordt hierin meegenomen. Met medewerkers gaan we in gesprek over de inrichting (het hoe) van de proeftuin.

Ziekteverzuim en vitaliteit

Ziekteverzuim is en blijft een aandachtspunt binnen PBG. Het doel van 2024 om onder het landelijk gemiddelde voor de VVT-sector te blijven is niet gerealiseerd. Verzuim kent vele oorzaken die kunnen variëren van fysieke belasting in combinatie met oplopende leeftijd tot verminderd werkplezier. Verzuim is daarmee een graadmeter voor de 'gezondheid van de organisatie'. De focus ligt in 2025 op het terugdringen van verzuim. De drie eerder genoemde uitgangspunten zijn leidend in de aanpak. Het invulling geven aan de medewerkersreis en de medewerkersbeloften maken hier deel van uit.

De inrichting van de afdeling HR

Met het opnieuw inrichten van de afdeling HR is in 2024 een start gemaakt. Het team is vernieuwd en er wordt gewerkt aan het versterken van de dienstverlening. Gelet op de grote uitdagingen waar PBG voor staat en welke raakvlakken hebben met HR staat de afdeling in 2025 voor de opgave de winkel open te houden terwijl er een verbouwing plaats vindt. Net als voor de gehele organisatie geldt ook hier dat de inrichting moet blijven aansluiten bij de maatschappelijke ontwikkelingen.

Insourcen van HR processen en het efficiënt inrichten en vereenvoudigen van processen

Een belangrijk onderwerp voor 2025 is het vereenvoudigen en efficiënter inrichten van de HR processen. Hierbij gaan we optimaal gebruikmaken van beschikbare applicaties (zoals Service Buddy en YouForce). We gaan in 2025 de HR processen insourcen vanuit de overtuiging dat wij dit zelf efficiënter en goedkoper kunnen doen.

1.4 Globale aanpak bouwsteen "de gezonde organisatie"

Communicatie als voorwaarde voor succes

Om de veranderingen waar we de komende jaren met elkaar goed te kunnen volbrengen, is het van belang dat er helder en eenduidig wordt gecommuniceerd en geïnformeerd. Begin 2025 zal er daarom een communicatiestrategie worden ontwikkeld die als leidraad moet fungeren voor al onze communicatie. Een belangrijk onderdeel van deze communicatiestrategie is hoe wij informatie moeten vertalen en brengen naar de verschillende doelgroepen, maar ook hoe we informatie ophalen en meenemen in onze besluiten. Hiervoor analyseren en identificeren we wie onze interne en externe stakeholders en doelgroepsegmenten zijn en formuleren we communicatiedoelen en kernboodschappen per doelgroep.

Domotica en e-health: ontwikkelen van een visie op het werken met innovaties

In 2024 is de visie op zorgtechnologie ontwikkeld en in IVVU verband is een visie op innovatie ontwikkeld waar PBG aan heeft bijgedragen. Van hieruit zijn er keuzes gemaakt welke technologie binnen PBG wordt ingezet. PBG zal de komende drie jaar drie technologische innovaties inzetten in de dienstverlening. Het betreft hier innovaties op gebieden als reablement, activiteitenbegeleiding, domotica, hulpmiddelen als de medicijndispenser etc. De innovaties dragen bij aan een betere kwaliteit van leven van onze cliënten/bewoners en verlichting van de werkdruk van medewerkers (tijdsbesparing).

Visie op huisvesting

De in 2024 vastgestelde 'toekomstverkenning huisvesting' vormt de basis voor de stappen die we in 2025 gaan zetten. Omdat dit specialistische kennis vraagt, zullen we waar nodig externe expertise inhuren. We zoeken hiervoor een projectleider die ons de komende jaren ondersteunt. We trekken hierin samen op met PBG Beleggingen.

Gezonde financiën: actuele stuurinformatie

Om meer grip te krijgen op de organisatie is het van belang dat er heldere criteria voor de financiële kaders zijn. Hiervoor is actuele stuurinformatie nodig. In 2024 is de bestaande BI-tool zodanig ingericht dat er betere stuurinformatie gegenereerd kan worden. Van belang is dat er kennis wordt opgedaan van en bewustwording is m.b.t. sturing op zorgexploitatie versus zorginzet (ontwikkelen/ verfijnen BC's.).

Insourcen financiële processen

Vanaf 2025 doet PBG zelf de gehele financiële- en verhuuradministratie. 2025 staat in het teken van de verdere inrichting van de afdeling. Ook het implementeren van verbeterpunten welke blijken uit de interim controle maken deel uit van de acties vanuit financiën. Er zal een aanzet gegeven worden om te komen tot een nieuwe financiële project-structuur opdat een degelijke projectadministratie gevoerd kan worden. Ook zal er een update van protocollen plaatsvinden (vanuit de inventarisatie van de kritische processen).

Wet elektronische gegevensuitwisseling in de zorg (Wegiz)

Vanaf 1 juli 2023 geldt de Wet elektronische gegevensuitwisseling in de zorg (Wegiz). Vanaf 1 januari 2026 moet deze wet volledig geïmplementeerd zijn. Dit betekent dat zorgaanbieders wettelijk verplicht worden om zorggegevens elektronisch uit te wisselen. Dit vanuit de gedachte dat om goede zorg te kunnen leveren, het cruciaal is dat zorgverleners toegang hebben tot complete en actuele gegevens van patiënten. Voor PBG betekent dit dat het IT-systeem hierop verder in te richten.

Efficiënte bedrijfsvoering: beveiliging van IT-systemen

In 2024 is er een analyse gemaakt van bestaande IT-systemen en -processen in relatie tot informatiebeveiliging. De uitkomsten van deze analyse zijn afgezet tegen wettelijke kaders en best practices met als uiteindelijke doel dat in 2025 PBG compliant is met normenkaders van NIS2 en NEN7510. Deze normen zijn gericht op de bescherming van persoonsgegevens en privacy die in de informatiesystemen zijn opgeslagen en op de bescherming van netwerk- en informatiesystemen tegen cyberaanvallen en andere veiligheidsincidenten, zodat de zorgverlening ongestoord door kan blijven gaan.

Samenwerking met andere organisaties

Vanuit de opvatting dat in de toekomst de zorg niet meer centraal staat, maar het leven dat kwetsbare mensen (willen) leiden, zetten wij in op de ontwikkeling van nieuwe zorgconcepten, waarbij niet de medische zorg centraal staat, maar de zorg en ondersteuning die bijdragen aan kwaliteit van bestaan. Hiervoor zoeken wij de samenwerking met andere organisaties nadrukkelijk op. Ook in 2025 neemt PBG deel aan het IVVU Innovatienetwerk samen met o.a. de Koperhorst en de Haven. Daar waar mogelijk wordt informatie met elkaar gedeeld.

Kwaliteit, veiligheid en innovatie

Voor ons is borging van de kwaliteit en veiligheid van zorg- en dienstverlening ook in 2025 weer van belang. Kernbegrippen hierin zijn het cyclisch monitoren, verbeteren en verantwoorden van kwaliteit en veiligheid van zorg en dienstverlening om zo de kwaliteit van bestaan van de cliënt te verhogen. In 2025 wordt er een vervolg gegeven aan het optimaliseren van de processen en het documentbeheersysteem (zie ook paragraaf 1.2). De methodiek van Kwaliteit@ wordt geïmplementeerd door invulling te geven aan de klantbeloften en de daaruit voortvloeiende sub beloften. Daarnaast gaan we ons kwaliteits- en risicomanagementsysteem inrichten en staan we periodiek stil bij de risico's.

Organisatie van de zorg: implementeren van het roosterbeleid

Roosteren is een cruciaal proces om in control te komen maar zeker ook om medewerkers te binden aan PBG. In 2024 is het nieuwe roosterbeleid ontwikkeld en vastgesteld waarin beschreven is hoe PBG omgaat met een jaarrooster, kwartaalrooster, maandrooster, samen roosteren, ruilen, feestdagen, verlof, capaciteitsplanning en overleggen (operationeel en tactisch). In 2025 wordt het roosterbeleid geïmplementeerd, na instemming van de Ondernemingsraad.

2. HET A3 ACTIEPLAN VOOR 2025

De onderwerpen benoemd in het vorige hoofdstuk zijn vertaald in concrete acties. Deze acties zijn verwerkt in het A3 actieplan waarmee PBG sinds 2025 werkt.

BOUWSTEEN - DE LEEFWERELD

[Kwaliteit van bestaan als vertrekpunt voor ons handelen](#)

Actie: Welzijn deel laten uitmaken van het zorgleefplan.

Actie: Rollen en samenspel met informele zorg en familie verder uitwerken.

Actie: Visie vormen op inzet behandeldiensten.

[Werken naar de nieuwe dienstverlening](#)

Actie: Huidige aanbod optimaliseren en herijken met nieuwe inzichten (waaronder VPT).

Actie: VPT aanbod vertalen in een rekenmodule (meten of aanbod passend is binnen financiering).

[Processen uit de klantreis optimaliseren en integreren](#)

Actie: De (zorg)processen verder optimaliseren en integreren in Service Buddy en Zenya.

Actie: De 10 klantbeloften inbedden in de klantreis.

[Vrijwilligers als volwaardig lid van het team welzijn en zorg](#)

Actie: Vrijwilligersbeleid inzetten bij de zorg.

BOUWSTEEN - DE MEDEWERKER

[Visie op de professional 2.0 ontwikkelen](#)

Actie: Competenties nieuwe professional in kaart brengen.

Actie: Versterken van vaardigheden die nodig zijn voor een goede samenwerking met het netwerk.

[Werken aan een toekomstbestendig personeelsbestand](#)

Actie: Visie en beleid ontwikkelen flexibele schil/ZZP.

Actie: Ontwikkelen, vaststellen en implementeren nieuwe deskundigheidsmix.

[Strategisch opleiden](#)

Actie: Vormgeven contouren van het strategisch opleidingsbeleid.

[Ziekteverzuim en vitaliteit](#)

Actie: Terugdringen verzuim o.a. medewerkersreis te ontwikkelen en te implementeren.

Actie: Het maken van een PvA om de vitaliteit van medewerkers te vergoten.

[Efficiënte en eenvoudige processen](#)

Actie: Insourcen, vereenvoudigen en efficiënter inrichten van de HR processen.

BOUWSTEEN - DE ORGANISATIE

[Efficiënte bedrijfsvoering: procesoptimalisaties en informatiebeveiliging](#)

Actie: Implementeren van nieuwe modules in TopDesk om uiteindelijk tot een integrale serviceorganisatie te komen.

Actie: Processen (facilitair) klantreis en HR integreren in Service Buddy.

[Visie op huisvesting](#)

Actie: Opdrachtformulering projectleider huisvesting maken en werven projectleider.

[Gezonde financiën: actuele stuurinformatie](#)

Actie: Opstellen heldere criteria voor de financiële kaders.

Actie: Kennis en bewustwording stimuleren m.b.t. sturing op zorgexploitatie versus zorginzet.

Insourcen financiële processen

- Actie: Optimaliseren van de financiële functies.
- Actie: Implementeren verbeterpunten interim controle.
- Actie: Aanzet geven worden om te komen tot een nieuwe financiële projectstructuur.
- Actie: Update van protocollen financiën.

Efficiënte bedrijfsvoering: (beveiliging van) IT-systemen

- Actie: Uitvoering geven aan het Plan van Aanpak informatiebeveiliging.
- Actie: IT-systeem gereed maken voor Wet Wegiz.

Kwaliteit, veiligheid en innovatie

- Actie: Doorontwikkelen van het systeem van cyclisch monitoren, verbeteren en verantwoorden.
- Actie: Implementeren van de methodiek Kwaliteit@.
- Actie: Kwaliteits- en risicomanagementsysteem inrichten en periodiek risico's bespreken.
- Actie: Implementeren gekozen technologische innovaties.

Organisatie van de zorg: implementeren van het roosterbeleid

- Actie: Implementeren van het roosterbeleid.

Communicatiestrategie

- Actie: Ontwikkelen en implementeren van de communicatiestrategie.

