

Meerjarenbeleidsplan 2018 – 2022

Missie

Een huis zoals thuis! Er zijn voor zelfstandige mensen. Onze missie is dat je er bent voor onze bewoners en dat je vanuit je eigen bezieling, identiteit, waarden en normen en overtuigingen oprecht aandacht geeft aan onze bewoners, met een open en eerlijke houding. Respect voor achtergrond, cultuur en eigen leefstijl van onze medemens vinden we belangrijk

Visie

Het woord zorg omvat alle vormen van dienstverlening die wij bieden aan onze bewoners en tevens de zorg voor onze medewerkers. We maken hierbij gebruik van kennis, inzichten en vaardigheden en houden rekening met de cultuur waarbinnen onze bewoners en medewerkers leven en werken. Door er te zijn richten wij ons op de toekomstmogelijkheden van iedere individuele bewoner. Hierdoor bevorderen wij de zelfstandigheid die ieder mens van nature wil behouden. Wij stellen niet de ziekte maar de mens centraal, waarin de mens met zijn of haar specifieke zorgvraag zo lang mogelijk zelfstandig kan blijven wonen en functioneren. Wij werken zoveel mogelijk zelfstandig, ieder met zijn eigen individuele bijdrage, samen verantwoordelijk en creëren met elkaar een leefomgeving waarin een ieder zich kan ontplooiën, in een omgeving die de thuissituatie zo dicht mogelijk benadert.

Meerjarenbeleid

Dit meerjarenbeleidsplan is geïnspireerd op het INK model. Op basis van dit meerjarenplan bepalen wij jaarlijkse doelstellingen die wij vastleggen in jaarplannen. Dit meerjarenplan omvat grote lijnen voor de komende jaren, algemeen geformuleerd. In de jaarplannen zijn deze uitgewerkt in SMART geformuleerde doelstellingen voor het betreffende jaar. Zowel dit meerjarenplan als de jaarplannen bespreken we regelmatig in MT vergaderingen. We beoordelen de voortgang en stellen zo nodig bij. In de MT vergaderingen bepalen we wat we bespreken met de medewerkers (vertegenwoordiging) en met de cliënten (raad).

1. Leiderschap

1. Open cultuur handhaven
2. Voorbeeld functie behouden door mee te werken in de zorg, zo danig inspireren en motiveren.
3. Mee blijven praten in fysieke overleg tafels en deelname aan kennismarkten.
4. Lerend Netwerk RVW opbouwen en continueren. Ook de VAR wordt hierin geïmplementeerd.
5. Uitsluitingscriteria blijft gehandhaafd.
6. Kwaliteitsplan wordt januari 2018 op de website geplaatst en daaraan gekoppeld het kwaliteitsverslag aan het eind van 2018
7. Veiligheid voor bewoners en medewerkers
8. Veranderingen in de zorg van op de hoogte blijven.
9. Meetbare doelstellingen via: Risicosignalering, groene praktijkregels, kwaliteitskader verpleeghuiszorg, tevredenheidsonderzoek bewoners en medewerkers, evaluaties.
10. Zelfstandig zorg inkopen vanaf 2019
11. Stoppen met onderaannemerschap bij de Leliezorggroep.
12. We blijven ons op twee peilers richten PGB en VPT, de client is leidend.
13. Opleidingsbeleid: bevoegd en bekwaam maken en houden van medewerkers.
14. Eigen KMS realiseren voor juli 2018.
15. Dagbesteding continueren.
16. Ter Wal op de kaart houden.
17. Subsidies aanvragen voor praktijkleren en stagefondsen en Sectorplanplus subsidie.
18. Overeenkomst met ROC Kellerbeek college voor bijscholing. Zorg voor Beter voor e-learningen en informatie.
19. Stagebegeleiding organiseren.

2. Strategie en Beleid

1. Solvabiliteit verhogen
2. Geen uitbreidingen, maar we staan open voor nieuwe ideeën.
3. We zullen ons samen met Riant Verzorgd Wonen gaan richten op de veranderingen in de zorg en het Lerend Netwerk.
4. Erkent leerbedrijf blijven voor stagiaires, om zo ook het arbeidstekort in de zorg te verminderen.

3. Management van medewerkers

1. Bevoegd en bekwaam maken en houden van medewerkers.
2. Jaarlijkse functioneringsgesprekken. Om het jaar tevredenheidsonderzoek onder medewerkers.
3. Voorbeeldfunctie zijn voor medewerkers, dus ook leidinggevend mee werken in de zorg.
4. Stagiaires goed opvangen en begeleiden, zodat we hen bewaren voor de zorg en ze niet vroegtijdig afhaken. Terwijl er al een tekort is op de arbeidsmarkt.

4. Management van middelen

1. Wij hanteren de gedragscode.
2. Jaarlijks wordt het Opleidingsplan gemaakt en geborgd.
3. Het MT bepaald hoe geldstromen lopen, wat prioriteit heeft. Accountant en RvT controleert
4. Het regelen van medische en paramedische middelen en Medicatieveiligheidsbeleid

5. Management van Processen

1. Ons KHB wordt jaarlijks bekeken, de processen geaudit en waar nodig verbeterd of vernieuwd.
2. Het KHB wordt nu door onszelf beheert, vanaf 2017
3. Eigen KMS voor juli 2018.
4. Jaarlijks tevredenheidsonderzoek onder bewoners.
5. Alle processen staan in het KHB.
6. Gaan we voor ISO of HKZ certificering.
7. Zo nodig worden verbeteracties ingezet en vastgelegd.
8. Voldoende gekwalificeerd personeel.
9. Ondersteuning door adviesbureau Knaebel voor implementeren eigen KMS.
10. Ondersteuning van mevr. Klop bij beheer KHB.
11. Continueren van overlegvormen: MT, Team, MDO. MIC meldingen en terugkoppeling via MIC commissie naar teamoverleg
12. Implementeren ECD/Nedap. Vanaf januari gaan we hierin rapporteren. WMO loopt al via Nedap. Alle bewoners en medewerkers zijn ingevoerd. Carenzorgt wordt later geïmplementeerd. Het is wel de bedoeling dat dit in 2018 zal worden opgestart.

6. Bewoners en Stakeholders

Bewoners

1. Boven de 7 scoren voor het tevredenheidsonderzoek
2. Klachten voorkomen, feedback blijft belangrijk.
3. Bewonersraad 2x per jaar
4. MIC meldingen minimaliseren.
5. Opnamebeleid handhaven, zie website.
6. Halfjaarlijkse risicoanalyse

Stakeholders

1. Goede samenwerking met huisartsen, gemeenten, SOG, paramedici, GGZ, Bravis, apotheek, Paramove en regionale instellingen continueren.
2. Leveranciers beoordelen en zo nodig bijstellen bij problemen.

7. Medewerkers

1. Voldoende bevoegd en bekwaam personeel.
2. Gemotiveerde medewerkers.
3. Medewerkers die de gedragscode en onze missie en visie in acht nemen.
4. Jaarlijkse functioneringsgesprekken.
5. Ziektepercentage laag houden. Bekijken wat we kunnen doen om het werkbaar te houden.
6. Opleidingswensen bekijken. Via zorg voor Beter en het LMS e-learningen stimuleren. Kennis is belangrijk.

8. Maatschappij

1. Stageplaats voor maatschappelijke stage middelbare scholieren
2. Stagiaires opleiden en hen en bestaande medewerkers motiveren/inspireren in de zorg te blijven.
3. Lokale leveranciers betrekken bij Ter Wal, bij hen inkopen. Wel de kwaliteit voor ogen houdend.
4. Contact houden met Rondom werk en VIP ook met betrekking tot SROI.
5. Ter Wal op de kaart houden, via media, website en mond op mond reclame.

9. Bestuur en Financiën

1. Onze Solvabiliteit versterken
2. 2x per jaar overleg met Raad van Toezicht.
3. Maandelijkse overleg met boekhouder. Vanaf 2018 zelf de loonadministratie beheren met hulp van boekhouder.
4. MT overleg

ORGANISATIE

RESULTAAT

VERBETEREN EN VERNIEUWEN

10. Verbeteren en vernieuwen: Ons vakmanschap en onze toewijding aan ons beroep zijn onze primaire uitgangspunten. Om ervoor te zorgen dat onze inzet en betrokkenheid de juiste richting hebben of krijgen hebben wij een KMS ontwikkeld. Dit KMS beschrijft niet alleen het primaire proces, maar ook de voorwaardenscheppende processen en systeemprocessen. De systeemprocessen helpen om te blijven verbeteren en vernieuwen. Jaarlijks analyseren wij de systeemprocessen in het management review. Onze systeemprocessen spelen een cruciale rol in de Deming cirkel (Plan Do Check Act) van ons KMS.

KHB en BEB = **Plan**; Uitvoering conform KHB en BEB = **Do**; Risicoanalyses, Interne audit, TVO, Leveranciersbeoordeling = **Check**; Verbetermanagement = **Act**