

Jaarplan 2023

Inleiding

Voor u ligt het jaarplan voor 2023. Het afgelopen jaar was in veel opzichten enerverend. We hadden nog te maken met de nasleep van de coronacrisis; een hoog ziekteverzuim en weer terug naar het nieuwe normaal. InteraktContour en Boogh zijn gefuseerd en intern was er natuurlijk de wisseling van het bestuur.

Het helpt dat InteraktContour een heldere strategie en koers heeft. Want door daarop te blijven focussen hebben we veel gepresteerd. Daar kunnen we trots op zijn. Tegelijkertijd zijn er altijd dingen die beter kunnen. Daarnaast zien wij dat de omstandigheden, zoals het financieel economisch klimaat, de arbeidsmarkt en de energiecrisis ons uitdagen om de koers opnieuw tegen het licht te houden. Niet radicaal anders maar wel het juiste antwoord op de veranderende omgeving. En nog concreter. In 2023 bepalen we met behulp van cliënten, naasten, medewerkers en stakeholders onze lange termijn ambities voor 2024-2028.

De focus op de arbeidsmarkt en het werkplezier bij InteraktContour zijn zaken die wij onverminderd belangrijk vinden. Het afgelopen jaar is hard gewerkt aan het binden en boeien van medewerkers. Het terugdringen van de ongewenste uitstroom, maar ook een versteviging van recruitment en zij-instroom blijven de grootste uitdagingen.

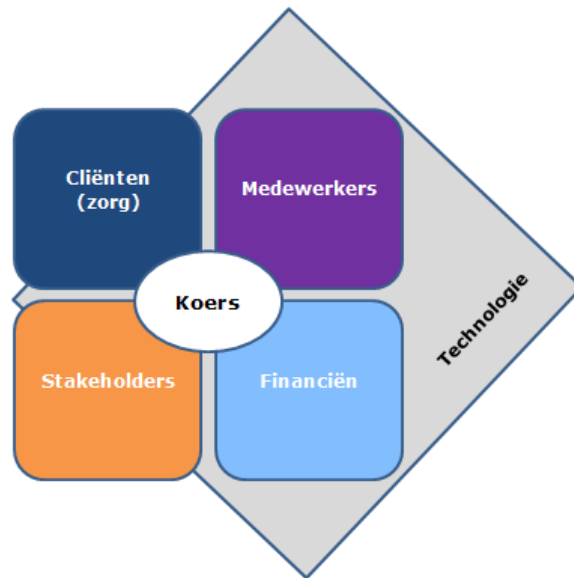
Alle eenheden hebben na corona gewerkt aan het weer op orde brengen van de basis. Binnen Zorg en Wonen zijn daarnaast veel stappen gezet in het verder verhogen van de kwaliteit van zorg, ondersteuning en tevredenheid van cliënten. Binnen Maatschappelijke Ondersteuning is er gewerkt aan het onderzoek en de opzet 'zo lang mogelijk thuis' en digitale dagbesteding.

Er is de afgelopen jaren met succes hard gewerkt aan de ontwikkeling van de nieuwe kernvoorzieningen. Dit is een belangrijk antwoord op de complexere vraag en zorgbehoefte van onze cliënten. Hier houden we koers en bouwen we verder. We maken ook vaart met het inzetten van meer technologie. Niet alleen de probeer- en experimenteerfase bepalen hier de focus. Vooral een gerichte invoeringsaanpak moet ervoor zorgen dat alle teams de technologie, die zich bewezen heeft, ook daadwerkelijk goed gebruiken.

Tenslotte wordt duurzaamheid en hiermee invulling geven aan de Green Deal een belangrijk speerpunt, geheel passend in de huidige noodzaak om onze zorgorganisatie te verduurzamen. Er is genoeg te doen het komende jaar!

Onze uitgangspunten en principes

Als leidraad bij het nemen van beslissingen blijft onderstaand beeld van de vijf perspectieven richtinggevend.



Dit betekent dat we continu werken aan het resultaat dat cliënten en naasten tevreden zijn én blijven over onze zorg- en dienstverlening. We zorgen er verder voor dat we aantrekkelijk zijn voor nieuwe cliënten. En het moet voor huidige en ook potentiële medewerkers en vrijwilligers interessant en uitdagend zijn om bij ons te werken en te blijven werken.

Stakeholders, zoals zorgkantoren, gemeenten, de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, verwijzers, enz. nemen we mee in onze afwegingen.

Wij willen dit bereiken door met elkaar blijvend het gesprek te voeren over uitdagingen en issues die zich voordoen, warme contacten te onderhouden, en continu te blijven investeren in de kwaliteit van onze zorg en ondersteuning. Uiteraard moeten we niet meer geld uitgeven dan er binnenkomt. En tenslotte zoeken we naar de mogelijkheden van het toevoegen van technologie in al onze processen.

Komend jaar

Er is voor komend jaar reden tot zorg. In meerdere opzichten kunnen we spreken van een spannend jaar waarin de ontwikkelingen in de maatschappij ons een aantal stevige opgaven geven. Er is sprake van een krappe arbeidsmarkt en stijgende prijzen. De grootste uitdaging is het vinden en behouden van goede medewerkers.

InteraktContour gaat komend jaar onder andere aan de slag met de volgende onderwerpen:

MEDEWERKERS

De grootste uitdaging van komend jaar is het werven en behouden van goede medewerkers. Om goede zorg te kunnen blijven leveren, nu en in de toekomst, blijft het van belang om te investeren in medewerkers. Aandacht hebben voor werkplezier en daar waar dit mogelijk is verhogen. De achterdeur dichthouden is belangrijk maar dit moet gecombineerd blijven worden met de voordeur wijd openzetten. Dit leidt tot de volgende thema's voor 2023.

Anders werven

We moeten anders werven om de juiste medewerkers aan ons te binden. Onder andere door continu te werven met een andere benadering van de arbeidsmarkt. Op korte termijn blijven we "werven als een dolle" en volop inzetten op recruitment. Daarnaast is het belangrijk om te kijken hoe we de zorg anders kunnen organiseren (wat doen we wel, wat doen we niet) en hoe we anders kunnen gaan werken, zodat we minder medewerkers nodig hebben om de zorg te verlenen (*zie thema Anders zorgen onder Zorg en Wonen*).

Anders binden

Het is belangrijk om te blijven focussen op de ongewenste uitstroom en deze proberen te beperken. Dat draagt bij aan het op peil houden van de formatie. Voor 2023 willen we deze ongewenste uitstroom met 5% omlaag brengen. In 2024 is het streven om deze ongewenste uitstroom nogmaals te verlagen met 3 tot 5%. De hoogste uitstroom zien we binnen de eenheid Zorg en Wonen, dus daar zal vooral de focus liggen.

Om medewerkers te behouden is en blijft een goed inwerktraject belangrijk, hier houden we ook in het komend jaar aandacht voor. We moeten weten wat belangrijk is voor medewerkers, waar zij hun werkgeeluk uit halen. Aandacht hebben voor onze mensen, luisteren naar wat ze bezighoudt. Door het structureel voeren van voortgangsgesprekken en afrondings-/exitgesprekken weten we aan welke knoppen we moeten draaien om verbetering te realiseren. Ook willen we in 2023 het traditionele medewerkers onderzoek op een andere manier inzetten; frequenter, gericht op verschillende fases in iemands loopbaan en meer themagericht.

Leiderschap is van onschatbare waarde als het gaat om werkplezier. Hierbij gaat het enerzijds om het vergroten van persoonlijk leiderschap van medewerkers

(eigenaarschap). Anderzijds weten we dat leidinggevenden een cruciale rol spelen in het creëren van een optimale en uitdagende werkomgeving waarbinnen ze hun medewerkers faciliteren waardoor zij met plezier naar het werk gaan en uitdaging in hun werk behouden. Deze aspecten vormen een belangrijke basis voor het geplande leiderschapstraject voor team- en locatiemanagers binnen Zorg en Wonen.

We gaan aan de slag met capaciteitsplanning om de formatie op peil te houden. Daarmee zorgen we voor een goede balans tussen enerzijds de vraag naar arbeid en anderzijds de beschikbare medewerkers. Als het aanwezige personeelsbestand niet kan meebewegen (en dat is zo), moeten we op een slimme manier omgaan met de zorgvraag en de planning hiervan. We moeten dan processen ontwerpen die meebewegen met de beschikbaarheid van medewerkers. Het simpelweg van medewerkers vragen of eisen mee te bewegen is in deze tijd van schaarste op de arbeidsmarkt steeds minder vanzelfsprekend. Medewerkers hebben steeds meer wensen en voorwaarden. Ze hebben nu eenmaal de mogelijkheid om makkelijk elders te gaan werken. Hier moeten we rekening mee houden willen we een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven. Zie verder bij Zorg en Wonen onder het kopje Huis op orde.

Ook willen we kijken hoe we onze tekorten kunnen reduceren door actief te sturen op het ophogen van deeltijdcontracten en investeren in meer werken. We gaan zorgmedewerkers stimuleren een bewuste keuze te maken over hun contractomvang en obstakels wegnemen voor de medewerkers die graag een groter contract willen.

Anders opleiden

De huidige krapte op de arbeidsmarkt noodzaakt ons om nog meer te investeren in het zelf opleiden van (niet zorg) medewerkers, zogenaamde zij-instromers. Kunnen we zelf de medewerkers die we nodig hebben opleiden? Bijvoorbeeld door het aantal BBL- plekken massief uit te breiden en het creëren van “opleidingslocaties” waar zij-instromers met een passend leertraject opgeleid worden tot zorgprofessionals.

Maar ook moeten we kijken hoe we ons huidige potentieel beter kunnen benutten. Hoe zorgen we ervoor dat we doorstroming stimuleren? Welke talenten hebben onze huidige medewerkers? We willen ontwikkelkansen bieden aan medewerkers door bijvoorbeeld opleidingen aan te bieden of een traineetraject.

Op het gebied van opleiden kijken we ook waar we meer kunnen samenwerken met andere zorgaanbieders in de regio om de grote problemen op de arbeidsmarkt gezamenlijk aan te pakken en onnodige uitstroom voorkomen.

Doen we bovenstaande goed, dan draagt dit positief bij aan het behoud van onze medewerkers en dus aan een gezond verloop.

Boogh

Komend jaar zetten we vervolgstappen in de integratie van medewerkers van voormalig Boogh, te weten: start scholing Competentie Gericht Begeleiden (CGB), zelforganisatie in de teams, harmonisatie functiehuis, synchronisatie van vervoerscontracten en arbeidsre-integratie als aanbod in het InteraktContour gebied.

Medezeggenschap van zorgprofessionals

Op grond van de Governancecode Zorg waarborgen we dat ook onze zorgprofessionals formeel en informeel betrokken worden en daarmee invloed kunnen uitoefenen.

FINANCIEEL

Voor 2023 zien we een aantal financiële ontwikkelingen en risico's, zowel extern als intern:

- Blijvende druk op WMO-tarieven, vanaf 2024 is er een risico op daling van de NHC-component in Wlz tarieven;
- Onvoldoende compensatie in de Overheidsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling (OVA) voor stijging van de energie- en huurkosten;
- Een tegenvallend volume voor de zorg bij Zorg en Wonen, onder andere als gevolg van leegstand;
- Eénmalig hoge kosten als gevolg van de vastgoed transitie;
- We verwachten een stijging van de energielasten met 30-50%;
- Het risico dat PNIL-ers btw in rekening dienen te brengen op hun diensten.

Het is de kracht van de organisatie om ook in verwachte financieel zware tijden een gezonde exploitatie te houden. Bovenstaande betekent dat we de begroting taakstellender dan voorheen moeten opstellen.

In de begroting 2023 is sprake van een aantal niet-reguliere kostenposten. Zoals de tijdelijke huisvesting van Zwolle/Ommen € 0,8 miljoen en de aanloopkosten voor de nieuwe kernvoorziening Zwolle € 0,5 miljoen.

Voor de dekking van deze niet-reguliere kosten moet een regulier resultaat ter hoogte van € 3,1 miljoen worden gerealiseerd om tot een acceptabel nettoresultaat te komen. Dit is 3% van de verwachte totale omzet.

Een uitgebreide toelichting en nadere informatie over technische uitgangspunten is te lezen in de toelichting op de begroting.

TECHNOLOGIE

Met de komst van het programma Technologie hebben we mooie stappen gezet om technologie in de organisatie te brengen. Er is een basis neergezet die we de komende jaren verstevigen en waarvan de hele organisatie de vruchten gaat plukken. Het moment is aangebroken om de succesvolle projecten en technologieën op te schalen. Hiervoor is een stevig fundament nodig. Het beheer van de technologie en bijbehorende werkwijzen/methodieken wordt belegd in de gehele organisatie. Daarnaast gebruiken we de komende periode om de lange termijnvisie en strategie op technologie in de zorg verder te ontwikkelen. Zodat we daar stap-voor-stap naar toe werken.

Het programmaplan bestaat uit drie elementen: fundament onder technologie, opschalen en vernieuwing & innovatie. Het bevat de concrete activiteiten in 2023 (en 2024) op het gebied van technologie. Hiermee maken we technologie een vast onderdeel van de zorg- en dienstverlening in de hele organisatie en spelen we in op toekomstige (technologische) ontwikkeling (*zie hiervoor ook kanslijn 2 in bijlage 1*).

CLIËNTEN

Zorg en Wonen

In 2022 is sterk ingezet op het huis op orde brengen en het functiehuis implementeren. In 2023 gaan we verder met beide projecten. Het huis is beter op orde, maar heeft ook in 2023 aandacht nodig. Vooral het blijven sturen op een positief resultaat en het beperken van de uitstroom van medewerkers moet in 2023 volop aandacht hebben. Dit vergt maatwerk en aandacht.

Het instroomproces voor nieuwe cliënten is in 2022 aangescherpt en dit wordt in 2023 gecontinueerd. Met het vertrek van Marianne Velthuis, directeur Zorg en Wonen, begin 2023, wordt gekeken naar de aansturing hiervan binnen de eenheid.

Huis op orde

De economische ontwikkelingen en risico's (stijging van materiële kosten) en verlaging van de tarieven hebben ook invloed op de financiën van de woonlocaties en de inzet van middelen. In 2023 ligt vanuit het project 'Huis op orde' de focus op

capaciteitsplanning, dit betekent o.a. goed inroosteren in overeenstemming met de wensen van medewerkers, langere diensten maken etc.

Anders zorgen

De krapte op de arbeidsmarkt maakt het belang nog groter om de juiste invulling te geven aan een passend zorgniveau dat aansluit bij de zorgvraag van de cliënt. Het is belangrijk om hierover samen met de cliënt en het netwerk in gesprek te gaan. Ook gaan we kijken hoe we samen met het netwerk van de cliënt en vrijwilligers invulling geven aan de zorgvraag van de cliënt (*zie hiervoor kanslijn 3 in bijlage 1*). Dit betekent keuzes maken in wat we wel en niet doen en het anders inrichten van de zorg. Dit speelt van begeleidingsvraagstukken tot facilitaire onderwerpen. Samen met medewerkers definiëren we de kaders van passende zorg opnieuw, zodat zij het gesprek met cliënten en naasten op een goede manier kunnen voeren.

Daarnaast is er een grote verscheidenheid op de woonlocaties in de wasverzorging, waarbij veel locaties meer voor hun rekening nemen qua wasverzorging dan volgens de Wlz noodzakelijk is. In het project 'Wassen' wordt dit in 2023 opgepakt.

E-health

Passende zorg vraagt ook dat we anders gaan werken. We zetten E- health massief in door aan te sluiten bij het programma technologie en per locatie te bepalen welke interventies passen om technologie meer onderdeel van de dagelijkse zorg te maken.

Netwerk betrekken

Met het netwerk bekijken we hoe we samen een goede invulling kunnen geven aan de zorgvraag van hun naaste. We stimuleren en faciliteren het (eigen) netwerk om een rol te spelen in de zorg en ondersteuning (*zie hiervoor ook kanslijn 5 in bijlage 1*).

Vanuit de verpleegkundige zorg ligt de focus op het aanpassen en vereenvoudigen van het bevoegd en bekwaam beleid. Met als doel het verminderen van de werkdruk. Als we medewerkers trainen op voorkoming en adequate risicosignalering, dan draagt dit bij aan de veiligheid en het verminderen van de werkdruk. Vanuit regelgeving is aandacht voor infectiepreventie een belangrijk onderwerp. Hier wordt komend jaar aandacht aan besteed.

Maatschappelijke Ondersteuning

In 2022 werkten de MO teams aan het weer op orde brengen van de basis. Na twee jaar corona hadden medewerkers weer tijd, ruimte en energie om met innovatie en technologie bezig te zijn. In 2023 gaan we door met de projecten van 2022.

Zo starten we, na de pilot, met het inzetten van ervaringsdeskundigen in tien MO teams. Ervaringsdeskundigen zetten we in bij het zorgaanbod en voor team-overstijgende zaken voor de eenheid MO of de stichting.

We investeren in het professioneel handelen van medewerkers om de kwaliteit van onze zorg goed te houden en talenten van medewerkers te benutten. Zo implementeren we de verbetermaatregelen t.a.v. de functie senior begeleider thuis. Ook experimenteren we met 'anders werken' om de groeiende zorgvraag en personeelskrapte op te vangen. Op basis van de uitkomsten van de talentscan volgen senior begeleiders groep een of twee ontwikkelmodules in 2023.

Hoe zetten we cliënten in als coproducten? Dit onderwerp verkennen we in 2023. Is het mogelijk een verschuiving van perspectief op medewerkers/cliënten/netwerk in het verlenen van zorg en ondersteuning te realiseren? Meer wederkerigheid in de relatie? Samen zorgen voor en zorgen dat? Bijvoorbeeld: Kan een cliënt met een achtergrond als kok iets betekenen door te koken voor andere cliënten? *(Zie hiervoor ook kanslijn 4 in bijlage 1)*

Langer thuis wonen voor mensen met niet aangeboren hersenletsel en hun naasten is een strategische ambitie. Welke obstakels ervaren cliënten en hun partner/mantelzorgers in het zo lang mogelijk thuis wonen? En, wat kan hen hierin helpen?

We hebben in 2021 en 2022 uitgebreid onderzoek gedaan onder cliënten, mantelzorgers en medewerkers. Dit heeft veel waardevolle inzichten opgeleverd. De aanbevelingen van het onderzoek zijn geclusterd in drie pijlers:

1. Het tijdig ondersteunen van mantelzorgers
2. Het inzetten van technologie thuis
3. Het maken van een toekomstplan 'Langer thuis wonen' in de begeleiding samen met cliënt en netwerk

Per pijler gaat een projectteam aan de slag om een passend aanbod te ontwikkelen. Dit doen zij in nauwe samenwerking met cliënten, mantelzorgers en medewerkers. Op deze manier willen we cliënten en hun netwerk nog beter ondersteunen in het thuis wonen. Zo is uit het onderzoek gebleken dat logeren nu ingewikkeld is. Wij kijken hoe dit slimmer kan.

Ook werken we verder aan het doel om de opbrengsten van het aandeel Wlz extramuraal te laten stijgen t.o.v. 2020 met 25%.

Behandeling

Het doel is om financieel stabiel te worden en break even te draaien. Hierbij moeten we realistisch kijken naar de instroom en het aantal medewerkers in dienst. Als onderdeel van het functiehuis bekijken we of er meer efficiëntie ontstaat door zowel individueel als op de groep dezelfde medewerkers in te zetten. We gaan aan de slag met het aanbieden van eerstelijns zorg per discipline, het bevorderen van positieve gezondheid en een actieve leefstijl bij cliënten met hersenletsel. Samen met MO zorgen we voor een duidelijk zorgpad voor cliënten met afasie. Blended behandelen zetten we zo optimaal mogelijk in.

Cliënttevredenheid

In 2023 voeren we weer een cliënttevredenheidsonderzoek uit. De keuze en afweging voor het type cliënttevredenheidsonderzoek wordt gemaakt in 2022. Hierbij wordt gekeken naar de tijdsinvestering van het onderzoek en wat het onderzoek moet opleveren.

Programma Grip op gedrag

Medewerkers van InteraktContour krijgen te maken met (een toename van) complexe zorgvragen. Het is bij toenemende complexiteit van een zorgvraag van belang om daarop zo vroeg mogelijk te kunnen anticiperen en een ad hoc aanpak zoveel mogelijk te voorkomen. Het hebben van een heldere methode en begeleidingsplan helpt medewerkers te denken in een oplossingsrichting. Het helpt in het houden van regie, hebben van handelingskennis en ervaren van voorspelbaarheid. Hiervoor zijn drie deelprojecten ontwikkeld:

1. Uitvoering en doorontwikkeling van de basismethode Competentiegericht Begeleiden.
2. Vroegsignalering: tijdig herkennen van probleemgedrag en daar adequaat op acteren.
3. Ondersteuning/training voor teams bij probleemgedrag door een laagdrempelig expertise team.

Deze projecten zijn gestart in de tweede helft van 2022 en lopen door in 2023.

NAH++

Binnen InteraktContour verblijven, net als bij meerdere collega zorgaanbieders, permanent cliënten met hersenletsel en zeer complex gedrag. InteraktContour wil de omstandigheden en de zorg bieden die deze cliënten nodig hebben. In

Nederland is op dit moment geen aanbod voor deze groep. Het gevolg is dat deze cliënten van de ene naar de andere organisatie worden 'doorgeschoven'.

Met Siza en Pro Persona is een intentieovereenkomst gesloten om samen te onderzoeken of er een woonvoorziening voor 16 NAH++ cliënten kan worden gerealiseerd.

Met Siza en Pro Persona wordt een samenwerkingsovereenkomst gesloten, vervolgens wordt er een coöperatie opgericht waarin InteraktContour één van de leden is. De coöperatie is opdrachtgever voor de realisatie van deze woonvoorziening. De start van de bouw van de woonvoorziening is gepland in 2023.

NAH+

Met betrekking tot het project NAH+ gaan we verder op de ingeslagen weg. Er komt een regionaal expertisecentrum NAH+. We willen op een tweede locatie van InteraktContour, het Rode Klif, NAH+ cliënten kunnen huisvesten en begeleiden. We onderzoeken of we deze locatie ook als REC kunnen aanmelden.

STAKEHOLDERS

Samenwerking eerste lijn

Het afgelopen jaar hebben we al gezien dat de reguliere huisartsenzorg steeds minder geneigd is zich te verbinden aan een woonlocatie. Een belangrijke oorzaak hiervoor is de toenemende complexiteit van de cliënten. We doen al veel in het goed regelen van een verpleegkundige voorwacht, bundelen van vragen etc. We onderzoeken hoe we dit structureler op kunnen lossen. Hierbij kijken we naar samenwerking met andere zorgorganisaties, het zelf contracteren van specialisten ouderengeneeskunde (SO) of het zelf opleiden van een verpleegkundig specialist. Het bieden van verblijf met behandeling is ook een mogelijke oplossing binnen de scope van het onderzoek.

KOERS

Sommige onderwerpen spelen in alle drie de eenheden of zijn organisatiebreed relevant.

Lange termijnstrategie

Komend jaar ontwikkelen we een nieuwe lange termijnstrategie voor de periode 2024-2028. Hierin definiëren we ook onze zorgvisie opnieuw en toetsen we onze

organisatiestructuur en planning en control cyclus. Dit doen we samen met cliënten en medewerkers.

Corona

Inmiddels is corona niet meer weg te denken uit de maatschappij. We zien steeds nieuwe varianten, die zorgen dat het virus alsmaar weer oplaait. Gelukkig zien we ook dat zowel cliënten als medewerkers steeds minder heftig ziek worden. Tegelijkertijd blijft corona beslag leggen op ons allen en is de impact op een team bij een uitbraak op locatie groot. Net als voorgaande jaren volgen we het landelijk beleid en kijken we continu welke maatregelen er nodig zijn. We hopen dat corona in 2023 weer minder impact zal hebben op de medewerkers en cliënten dan afgelopen jaren.

InteraktContour rookvrij in 2030

Als gehandicaptenzorg streven wij een rookvrije sector in 2030 na. Medewerkers hebben recht op een veilige werkplek en cliënten op een gezonde (woon)omgeving. Roken is een verslaving die ernstige gezondheidsrisico's met zich meebrengt. Roken en zorg gaan niet samen. In 2023 doen we een vooronderzoek naar de manier waarop we dit aan kunnen pakken, wat dit voor ons betekent en hoe we dit als InteraktContour kunnen bereiken.

Huisvesting

We continueren de uitvoering van het transitieplan huisvesting. Komend jaar wordt de kernvoorziening in Zwolle in gebruik genomen. Daarnaast verduurzamen we bestaand vastgoed en richten we facilitaire processen opnieuw in, zoals eerder genoemd het project van de wasvoorziening.

Duurzaamheid

Verduurzaming is voor ons geen nieuw begrip. We zetten al een aantal jaren stappen naar een duurzamere organisatie. Denk daarbij aan de vervanging van verouderde woonlocaties door nieuwbouw, het plaatsen van zonnepanelen, vervanging van lichtarmaturen en een onlangs gestarte bewustwordingscampagne. Ook is afgelopen jaar een start gemaakt met het herijken van ons mobiliteitsbeleid.

In 2022 is het Geert de Leeuw in gebruik genomen. Vier bestaande locaties zijn gesloopt, buiten gebruik gesteld of teruggegeven aan de verhuurder. In 2023 wordt de nieuwbouw in Zwolle in gebruik genomen wat betekent dat opnieuw drie niet-energiezuinige locaties buiten gebruik worden gesteld.

We continueren duurzaamheidsinvesteringen in bestaand vastgoed. Het nieuwe mobiliteitsbeleid wordt geïmplementeerd.

We willen echter nog verder verduurzamen bij InteraktContour. In 2023 onderzoeken we wat de komende 3-5 jaar nog meer nodig is. Daarmee willen we vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid bijdragen aan de duurzaamheidsambities zoals geformuleerd in de klimaatakkoorden en de Green-Deal Zorg 3.0.

ICT en Control

Bij ICT staat er voor komend jaar onder andere de implementatie backoffice technologie, het besluit over implementatie van het CRM-pakket en de implementatie van de wachtwoordmanager op de planning. Daarnaast wordt het veilig mailen systeem, Zivver, vervangen en hercontracteren we telefonie. Tenslotte wordt het WIFI-netwerk opnieuw ingericht, zodat we de opschaling van technologie op de locaties goed kunnen ondersteunen.

Het team Control bouwt verder aan de doorontwikkeling van stuurinformatie, om zo beter inzicht te geven in de bedrijfsresultaten.

Tot slot

Alles samenvattend ligt er een mooi plan dat vertaald wordt naar concrete doelen en jaarplannen van de zorg en teams. Door koersvast te blijven en genoeg focus en ambitie te tonen, denken wij opnieuw tot goede resultaten te komen. Het vertrouwen in het team en de goede samenwerking binnen alle geledingen van InteraktContour maakt dat er een goed fundament ligt voor 2023, een jaar waar ik erg naar uit zie! Doen jullie mee?

Groet,
mede namens het MT,

Gideon Alewijnse
Bestuurder

Bijlage 1: De kanslijnen

Bijlage 1: De kanslijnen

Naast genoemde perspectieven nemen we ook de kanslijnen van VGN/ZN als leidraad voor ons Jaarplan van 2023.

Een toekomstbestendige gehandicaptenzorg vraagt om andere, vernieuwende manieren om de zorg te organiseren, stellen ZN en VGN.

Deze krijgt vorm op vijf thema's of wel kanslijnen:

1. Elke cliënt krijgt een betekenisvolle daginvulling passend bij de wensen, talenten en vermogens.
2. Bewezen arbeidsbesparende technologieën worden door alle zorgorganisaties geïmplementeerd in de eigen zorgpraktijk.
3. Alle cliënten ontvangen een passend zorgniveau bij hun zorgvraag.
4. Elke cliënt die dat aankan, krijgt een zo zelfstandig mogelijke, eigen veilige plek in de samenleving.
5. Bij elke cliënt wordt een (eigen) netwerk gestimuleerd en gefaciliteerd om een rol te spelen in de zorg en ondersteuning.

Door het slimmer, anders en vernieuwend organiseren van de zorg wordt met deze kanslijnen een bijdrage geleverd aan het optimaal inzetten en faciliteren van medewerkers en het betaalbaar houden van de zorg.

Deze kanslijnen komen terug in ons Jaarplan 2023.