

Onze kijk op zorg? Samen aanpakken. Met open blik. En vooral, kijken naar wat wél kan.

Stap voor stap verbeteren. Samen met cliënten, ouders en verwanten, vrijwilligers en medewerkers. Om ook in de toekomst goed met elkaar te blijven samenwerken, pakken we nu de zaken samen aan. Zo hebben we inmiddels mooie resultaten behaald. En zo gaan wij in 2018 door op de weg die wij zijn ingeslagen. Naast herkenbare thema's, die de samenwerking verder verstevigen, staan wij het komende jaar voor nieuwe ontwikkelingen en uitdagingen. Herkenbaarheid, resultaat zien, met elkaar stilstaan bij wat bereikt is en wat nog aangepakt kan worden.

De inhoud van dit jaarplan is afgeleid van de kwaliteitsagenda voor de gehandicaptenzorg (Min. VWS, 2016-2018). Voor ASVZ betekent dit dat we in 2018 werken aan de volgende speerpunten:

1. Versterking van de positie van de cliënt

- Betrekken ervaringsdeskundigen
- Scholingsmogelijkheden voor cliënten
- Investeren in werk voor cliënten met een lichte verstandelijke beperking
- Vitaliteit
- Aansluiten bij de informatie- en communicatiewensen van cliënten
- Voortzetten deelname experiment persoonsvolgende zorg regio Rotterdam
- Waarderen van vrijwilligers
- Dialoog, dialogodiners, teamreflectie

2. Toegeruste, bevlogen en betrokken medewerkers

- Deskundigheid medewerkers
- Werving en selectie
- Inwerken van nieuwe medewerkers herijken
- Veiligheid. Even tijd voor veiligheid, incidentanalyse in teams, veilig omgaan met informatie

3. Transparante en duurzame bedrijfsvoering

- Horizontaal toezicht
- Treasury
- Investeren EVMB cliëntendoelgroep
- Ontwikkelingen ondersteuning thuis
- Uitbreiding ouderinitiatieven
- Duurzaamheid
- Nieuwe woningen en locaties dagactiviteiten

4. Innovatie

- Eureka innovatieplatform
- Beeldzorg
- Nachtzorg en domotica
- Plancare 2.0

5. Tenslotte, stap voor stap verbeteren

- Inspiratie voor 2018. Wat is jouw bijdrage?

1. Versterking van de positie van de cliënt

Mensen met een beperking willen net als ieder ander hun leven zo veel mogelijk inrichten naar eigen inzicht en behoeften. Het startpunt is het gesprek met de cliënt: "wat wil de cliënt, waar heeft hij behoefte aan, hoe wil hij dat we dit samen met het informele netwerk van ouders/verwanten, vrijwilligers, vrienden, burens etc. vormgeven.

Om dit te realiseren zetten we in 2018 in op de volgende punten:

Betrekken ervaringsdeskundigen

Er zijn mensen die begeleiding en ondersteuning krijgen die hier goed over kunnen praten en dit ook willen. Zij leggen uit aan anderen wat dat voor hen betekent. Iemand die anderen wijzer maakt over deze ervaringen of anderen kan ondersteunen door deze ervaringen noemen we een ervaringsdeskundige.

In 2017 hebben we ervaren dat de kracht van de inzet van een ervaringsdeskundige groot is. In 2018 gaan wij de inbreng van ervaringsdeskundigen uitbreiden en sterker inzetten door:

- Werven en trainen van meer ervaringsdeskundigen.
- Ervaringsdeskundigen worden meer betrokken bij trainingen, workshops en werkgroepen.
- Starten van een 'Wist-je-dat-team'. Cliënten gaan hierbij met andere cliënten in gesprek over een specifiek thema, bijvoorbeeld het individueel plan.
- Cliënten participeren bij een quickscan bezoek bij een aantal locaties.
- De bestaande community-site 'Ervaringsdeskundigheid' op het portaal bij medewerkers en cliënten onder de aandacht brengen om informatie en ontwikkelingen met elkaar te delen.

Ontwikkelen scholingsmogelijkheden voor cliënten

Vanuit een initiatief van de sectoren in Noord-Brabant zijn medewerkers van ASVZ Opleiden & Leren in gesprek met 2 regionale opleidingscentra (ROC) om de nu incidentele scholingsmogelijkheden voor cliënten structureel en sterker te kunnen aanbieden. In samenwerking met het Kellebeek College en het Da Vinci College wordt een opzet en vorm ontwikkeld met de intentie vanaf september 2018 voor 3 groepen cliënten, in 3 regio's een opleiding (niveau 1) aan te kunnen bieden om zo aan scholingswensen van cliënten te kunnen voldoen. In de regio's Noord-Brabant, Rijnmond en Waardenland zal op deze manier ervaring worden opgedaan.

Investeren in werk voor cliënten met een lichte verstandelijke beperking

Naar aanleiding van wensen van cliënten met een lichte verstandelijke beperking verkennen we de mogelijkheden om meer met reguliere bedrijven zoals winkels of horeca samen te werken. We gaan bedrijven proactief benaderen om hen te enthousiasmeren, en in samenwerking een werkplek mogelijk te maken. .

Daarnaast starten we bij dagbesteding een pilot waar 1 á 2 cliënten van de sector intensief, als leerling worden gekoppeld aan een vakman/vakvrouw. Dit is mogelijk bij vakgebieden binnen het facilitair bedrijf, zoals tuinonderhoud, catering, schilderwerkzaamheden. Op deze manier kunnen cliënten een vak leren en daar ervaring mee op te doen. Een activiteitenbegeleider zal betrokken zijn voor coaching, het maken van doelen, het individueel plan etc.

Extra aandacht voor de EVMB cliënten

Met groepsverkleining of vergroten van de personele bezetting investeren we in een verdere verbetering van zorg op het gebied van wonen (toevoeging van 0,7 miljoen euro) en dagbesteding (toevoeging van 0,6 miljoen euro) voor de EVMB cliëntendoelgroep. Daarnaast stellen we in 2018 een LACCS trainer aan om de LACCS methodiek goed neer te zetten en een verdiepingsslag te maken.

Vitaliteitsbeleid

Vitaal blijven doet iedereen op zijn of haar eigen manier en heeft voor iedereen andere aandachtspunten. Je sterk en fit voelen. Lekker in je vel zitten. In 2018 wordt een vitaliteitsbeleid vastgesteld dat betrekking heeft op zowel medewerkers als cliënten. Een werkgroep stelt een implementatietraject op om met gerichte acties invulling te geven aan het beleid. Resultaten uit het cliënttevredenheidsonderzoek kunnen hierin worden meegenomen, zoals aandacht voor recreatie en vrije tijdsbesteding, ook in het weekend.

De Buddyrun 2018. Naar aanleiding van positieve ervaringen met de Buddyrun 2017, organiseren we in 2018 ook weer een 'obstacle-run evenement'. Cliënten en medewerkers trainen samen en gaan samen uitdagingen aan. Samen kijken of je grenzen kan verleggen en nieuwe dingen kan leren.

Aansluiten bij de informatie- en communicatiewensen van cliënten.

ASVZ ziet goede informatie voor en communicatie met cliënten als een voorwaarde voor cliëntparticipatie en het uitoefenen van eigen regie op zorg. Pas als informatie op een begrijpelijke en passende wijze wordt aangeboden, kan iemand daadwerkelijk meer eigen regie ervaren. Door hun wensen te inventariseren, kunnen we cliënten in de toekomst beter bereiken met een communicatiestijl die bij hen past. Dit moet eraan bijdragen dat cliënten zich beter begrepen voelen en de informatie beter begrijpen/onthouden.

In 2018 toetsten medewerkers van cliëntencommunicatie in samenwerking met het team P.R. en Communicatie van ASVZ of bestaande communicatiemiddelen nog goed aansluiten bij de informatie- en communicatiewensen van cliënten. Aansluitend bekijken we welke middelen verder ontwikkeld worden.

Voortzetten deelname experiment persoonsvolgende zorg regio Rotterdam

ASVZ neemt in de regio Rotterdam deel aan het landelijk experiment persoonsvolgende zorg voor de gehandicaptenzorg. Doel van het experiment is het vergroten van de mogelijkheden van cliënten om zorg te kiezen die het beste bij hun wensen, behoeften en manier van leven past.

De cliënt krijgt in het experiment meer vrijheid bij het kiezen van een aanbieder én krijgt meer zeggenschap over de wijze waarop de zorg wordt georganiseerd. Persoonsvolgend geldt in dit experiment dus niet alleen bij de keuze voor een aanbieder, maar is ook leidend bij keuzes daarna. De verwachting is dat deze trend in de toekomst landelijk gevolg zal krijgen. ASVZ doet door participatie aan dit experiment ervaring op met deze werkwijze van maatwerk voor de cliënt.

Waarderen van vrijwilligers.

In 2017 is gestart met de inzet van gemiddeld 2 ambassadeurs-vrijwilligers per sector, dit zijn begeleiders die al in die sector werkzaam zijn. Zij ondersteunen teams bij hun contacten met vrijwilligers. Voorbeelden hiervan zijn het ondersteunen bij bijeenkomsten voor de vrijwilligers op locatie, het zoeken naar een goede (nieuwe) match tussen vrijwilliger en activiteit, uitleg in een teamoverleg over de rol en positie van de vrijwilliger, of nieuwe teamleiders inwerken op het vrijwilligersregistratiesysteem.

In 2018 wordt meer gerichte ondersteuning per sector mogelijk op basis van een in 2017 gehouden enquête. Er is behoefte aan meer bekendheid en duidelijkheid rondom taken en rolverdeling tussen medewerkers en vrijwilligers en mogelijke inzet van de ambassadeurs-vrijwilligers. Bovenal blijft het van belang dat vrijwilligers zich welkom en gewaardeerd voelen. Medewerkers vervullen daarbij in het directe contact met vrijwilligers een heel belangrijke rol.

Dialogoog, dialoogdiners, teamreflectie

Begin 2018 vindt een evaluatie plaats van de dialoogdiners en de ingeleverde reflectieverslagen door de universiteit van humanistiek. Afhankelijk van de conclusies wordt in het eerste kwartaal bekend gemaakt in welke vorm de teamreflecties in 2018 worden uitgevoerd. Een eerste denkrichting is om teams daar een eigen invulling aan te laten geven in een vorm die passend is voor de locatie. Met daarbij de voorwaarde dat voor een teamreflectie altijd eerst een dialoog met cliënten en ouders heeft plaatsgevonden. De uitnodigende vraagstelling hierbij is: Wat gaat goed? En wat kan beter?

Teamreflectie biedt je de mogelijkheid om successen met elkaar te vieren en scherp te blijven.

2. Toegeruste, bevlogen en betrokken medewerkers

ASVZ is trots op de bijna 5.000 medewerkers die elke dag het beste van zichzelf geven. De kwaliteit van onze zorg steunt op de inzet van betrokken en vakkundige medewerkers. Om deze deskundigheid en eigen regie te versterken zetten we in op de onderstaande punten.

Deskundigheid medewerkers;

We investeren in vakmanschap van onze medewerkers. Dat doen we door naast de al geplande extra investering van 6 miljoen euro voor opleidingen nog eens 4,5 miljoen euro te reserveren.

In totaal wordt 10,5 miljoen gereserveerd voor deskundigheidsbevordering tot 1 januari 2021, bovenop de reguliere middelen die hiervoor beschikbaar zijn.

Taskforce

ASVZ zal een taskforce inzetten om de scholing en training maximaal te stimuleren.

Behalve de al genoemde deskundigheidsscholingen zullen ook modellen van systematische teamreflectie en geleide intervisie worden aangeboden waar teams naar hun behoefte uit kunnen putten.

Daarnaast zal de taskforce ook inzetten op het aansturen van persoonlijk eigenaarschap van iedere medewerker. Alleen door de inzet en medewerking van iedereen persoonlijk kan een team versterken en kan de cliënt die zorg krijgen die nodig is.

Ook de leiderschapsstijl krijgt een extra impuls, met managers en meewerkend teamleiders zal, door middel van trainingen, nadrukkelijk aandacht worden besteed aan het stimuleren van eigenaarschap van medewerkers en teamontwikkeling.

Teams hebben een eigen verantwoordelijkheid waar ze de extra middelen voor willen benutten. Bijvoorbeeld door aansluitende opleidingen te kiezen vanuit de zelfreflectie (reflectieverslagen en dialoogdiners). Denk daarbij aan scholingen op het gebied van o.a. LACCS (begeleidingsmethodiek gericht op EVMB cliëntendoelgroep), Triple C en palliatieve zorg.

Werving en selectie

Door in te spelen en voorbereid te zijn op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zorgt ASVZ ervoor dat ze zich blijft presenteren als een aantrekkelijke werkgever en zo voldoende mensen weten te interesseren voor een werkplek bij ASVZ. De werkwijze rond werving en selectie wordt aangepast. De ontwikkelmogelijkheden die ASVZ aan potentiële, ook anders opgeleide, medewerkers biedt maken ASVZ een aantrekkelijke werkgever. In ieder geval doet iedere potentiële nieuwe medewerker in de primaire zorg een assessment. Verder worden de recruiters direct aangestuurd door PO&O, en vinden er arbeidsmarkt gerichte activiteiten plaats. De website 'Werken bij ASVZ' wordt vernieuwd.

Inwerken van nieuwe medewerkers herijken

Nieuwe medewerkers gaan we beter voorbereiden op hun nieuwe werkplek door stil te staan bij de vragen: Wat heb je als nieuwe medewerker nodig, wat moet je weten, om met deze cliënten en op deze locatie aan het werk te gaan?

Het inwerkprogramma wordt meer toegespitst op de diversiteit aan zorgvragen (intensief, dagactiviteiten, ondersteuning thuis, regulier, evmb). Hierbij worden de verschillende onderwerpen (introductiedag, e-learning, opleidingen, inwerken op de locatie, documenten) die er al zijn beter met elkaar verbonden. Daarnaast maken we expliciete afspraken wat we doen t.a.v. coachen en leren van onze medewerkers.

Oog voor veiligheid

Veiligheidsbewustzijn is geen éénmalige oefening. Oog voor veiligheid is onderdeel van ons dagelijks werk, altijd en continu. Met onderstaande onderwerpen gaan wij in 2018 aan de slag.

- Even tijd voor veiligheid

Na even weggeweest te zijn, komt 'Even tijd voor veiligheid' in 2018 weer terug. Elk kwartaal worden thema's aangereikt die te maken hebben met veiligheid. Bespreek deze in teams, en bespreek dit ook met cliënten en ouders als het thema zich daartoe leent. Maak veiligheid samen bespreekbaar.

- Incident Analyse in teams

Het digitaal meldplein zorg is begin 2017 van start gegaan. Melden van incidenten en misbruik is de start van een verbetering. In 2018 blijven we teams ondersteunen bij het leren en analyseren van incidenten volgens de prisma light methode. Inmiddels is een pilot van start gegaan die in 2018 wordt voortgezet. Via Zlim zijn ook trainingen 'incident analyse' beschikbaar.

- Veilig omgaan met informatie

Privacy is een belangrijk thema in een wereld waar alles steeds meer met elkaar (digitaal) verbonden is. Zeker binnen onze zorg waar we werken met zeer vertrouwelijke informatie, samen met cliënten, ouders en partners is het belangrijk om ons hiervan bewust te zijn en blijven.

In mei 2018 komt er aangescherpte wet- en regelgeving op het gebied van privacy. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) vervangt per 25 mei 2018 de huidige privacywetgeving. De AVG bevat regels voor het (automatisch) verwerken van persoonsgegevens. Deze nieuwe Europese privacywet is heel strikt ten aanzien van het omgaan met en vastleggen van gegevens over cliënten, personeel of andere personen. Dit maakt dat we met elkaar nog zorgvuldiger moeten nadenken over welke informatie we delen met elkaar en met welk doel. En als we informatie met elkaar delen, hoe doen we dit dan veilig?

Voor 2018 willen we daarbij inzetten op de volgende speerpunten:

- Met elkaar in werkoverleg, teamoverleg, op de gang, bij het telefoneren, mailen stil staan bij welke informatie delen we, is dit nodig, met welk doel doen we dit en hoe doen we dit veilig?
- Elkaar aanspreken als we merken dat we onnodig privacy gevoelige informatie delen, dit melden als beveiligingsincident zodat we als organisatie kunnen leren.
- De informatie systemen die we gebruiken kritisch tegen het licht houden van de aangescherpte wet en regelgeving.
- Verbeteren van een veilige informatie uitwisseling met derde partijen door in te zetten op bewustwording (wat delen we en met welk doel), en hoe doen dit op een veilige manier. Met ouders zetten we in op het vernieuwde cliënt/ouder portaal van Pcd 2.0. Met gemeentes, andere zorgverleners en externe partijen gaan we in gesprek hoe we dit met elkaar (veilig) doen.
- Continue aandacht voor het onderwerp veilig omgaan met informatie bij medewerkers door o.a. nieuwsbrief kwaliteit en veiligheid, even tijd voor veiligheid en in 2018 een phishing actie onder medewerkers.
- Mediawijsheid van cliënten vergroten. Veilig gebruik van telefoon en computer, internet en social media.

3. Transparante en duurzame bedrijfsvoering

Horizontaal Toezicht

Bij Horizontaal Toezicht (HT) gaat het over samenwerking tussen alle betrokken partijen in het belastingaangifteproces. Door goede afspraken met elkaar te maken wordt de kwaliteit van de aangifte behouden en verbeterd.

Horizontaal Toezicht is het stelsel van afspraken dat ASVZ heeft gemaakt met de belastingdienst omtrent haar fiscale processen. Daar waar ASVZ voorheen onder het conventionele (verticale) toezicht te maken kon krijgen met boekonderzoeken, ongeveer eens per tien jaar, is het toezicht onder HT anders vormgegeven. HT staat op principes als transparantie, vertrouwen, eigen verantwoordelijkheid en duidelijkheid vooraf. Participerende organisaties richten een fiscale controlefunctie op, stemmen zowel de inrichting van processen die belastingmiddelen raken als de specifieke vraagstukken met een significant fiscaal belang vooraf af met de Belastingdienst. Vervolgens worden de ingerichte beheersingsmaatregelen zelf periodiek getoetst d.m.v.

steekproeven. De Belastingdienst streeft ernaar tijdig te antwoorden op standpunten c.q. vragen vanuit de organisatie en behoudt zich het recht voor om de uitgevoerde steekproef op te vragen ter beoordeling (waar eventueel een advies uit voort zou kunnen komen). Door periodiek contact ervaart de organisatie de belastingdienst steeds meer als adviseur i.p.v. als toezichthouder.

Deze werkwijze leidt uiteindelijk tot meer zekerheid bij de participerende organisatie omtrent haar fiscale risico's en een lagere controlecapaciteit bij de belastingdienst tegen een hoger belastingrendement.

Treasury

Treasury zorgt ervoor dat ASVZ altijd over voldoende liquide middelen beschikt om haar activiteiten te betalen. Dit doet ASVZ door bij een verwacht tekort, geld aan te trekken en bij een overschot deze middelen op een veilige manier uit te zetten. Het beleid, de doelstelling van de treasury-taken worden in een afzonderlijk treasury jaarplan vastgelegd, waarbij rekening wordt gehouden met het geformuleerde kader in het treasurystatuut. De treasury-taken die hierin worden uitgewerkt betreffen liquiditeitsbegroting, (her)financiering van leningen, leningenbeheer en saldo- en liquiditeitsbeheer. De verantwoording en bewaking van de doelstellingen vindt plaats middels de (uitgebreide) Treasury Commissie, die zes keer per jaar vergadert.

Ontwikkelingen Ondersteuning Thuis

ASVZ ondersteuning thuis volgt in 52 samenwerkende gemeenten (waaronder o.a. Rotterdam, Tilburg, Dordrecht, Gouda, Nieuwe Waterweg Noord) de veranderingen en ontwikkelingen in de WMO (wet maatschappelijke ondersteuning) en de Jeugdwet. Ondersteuning thuis is hierin niet afwachtend. In de afstemming op zorgvragen en voorbereiding van zorglevering positioneert ASVZ zich duidelijk als aanbieder van ondersteuning van cliënten thuis in haar werkgebied. Bijvoorbeeld in de gemeente Rotterdam liggen er voor ASVZ op het terrein van het leveren van jeugdhulp en WMO-zorg in de jaren 2018 – 2020 belangrijke kansen. Met ondersteuning van Zorgfocus wordt hier op geanticipeerd met het opstellen van een plan van aanpak.

Uitbreiding Ouderinitiatieven,

Op dit moment zijn ongeveer 15 ouderinitiatieven in ontwikkeling. Dat betekent dat we in ieder geval voor de komende 3 jaar uitbreiding van het aantal ouderinitiatieven tegemoet kunnen zien. ASVZ wordt gezien als een prettige samenwerkingspartner met als sterke punten, de visie op zorg, midden in de maatschappij en het denken in mogelijkheden. Aansprekende punten zijn begeleiding gericht op deelname aan het gewone leven en kennis en ervaring met Triple C.

Duurzaamheidscampagne

In samenwerking met OZO (onze zorg is opgewekt) is een campagne gestart om cliënten en medewerkers meer bewust te maken van het thema duurzaamheid. De campagne is erop gericht wat je kan doen om een bijdrage aan duurzaamheid te leveren. Bij de kick-off van de campagne werd de mascotte van de campagne Buzz de Bever gepresenteerd. De komende tijd verschijnt Buzz op verschillende ASVZ-locaties, waar hij iedereen mee neemt in een wereld van water, afval, zon en ontbossing. Hoe die avonturen eruit gaan zien is elke keer afgestemd op de doelgroepen en mogelijkheden van de locaties. De opzet is cliënten en medewerkers samen laten ontdekken hoe je kan bijdragen aan een duurzaam ASVZ en een duurzame wereld. Op het portaal wordt een website over duurzaamheid geplaatst.

Doel van de campagne: iedereen kan bijdragen aan duurzaamheid.

Investerings in duurzame energie

Het afgelopen jaar zijn in totaal 5000 zonnepanelen geplaatst bij de locaties Lingeboolder in Leerdam, Merwebolder en het prisma kantoorgebouw in Sliedrecht, en Wielewaal in Rotterdam.

In 2018 worden nog eens in totaal 5000 zonnepanelen geplaatst bij de locaties Vincentius in Udenhout en Wielewaal in Rotterdam. De zonnepanelen wekken straks elk jaar 1,3 miljoen kWh zonnestroom op. Samen met de besparing dankzij LED-verlichting, besparen we grijze stroom die 450 huizen een jaar lang van stroom zou kunnen voorzien. Door dit grote project bespaart ASVZ

maar liefst 875 ton CO₂-uitstoot. Een belangrijke investering in ons klimaat. De jaarlijkse besparing op energiekosten is vanaf jaar 1 omgezet in 14 voltijdmedewerkers ten behoeve van dagbesteding en wonen van cliënten.

Nieuwe woningen en locaties dagactiviteiten

ASVZ is continu in beweging, ook op het gebied van huisvesting. We willen aansluiten bij de woonwensen van cliënten.

De pilot van het 'woonwensenonderzoek verblijfslocaties' is afgerond. Op basis van de resultaten zal in 2018 worden bekeken hoe de pilot naar andere sectoren uitgebreid kan worden. Als start worden in één sector persoonlijk begeleiders geïnstrueerd om bij 'mijn plan' gesprekken met cliënten de woonwensen te bespreken. De resultaten van het woonwensenonderzoek worden ook gebruikt om de investeringen in huisvesting af te stemmen op de wensen van cliënten van vandaag en morgen. Zo staat bijvoorbeeld het kunnen beschikken over individuele sanitaire voorzieningen hoog op de wensenlijst. Bij een aantal lopende projecten wordt hier bij de bouw al rekening mee gehouden.

In Carante Groep verband wordt samengewerkt aan thema's zoals duurzaam bouwen en klimaatneutraal wonen in de toekomst.

In 2018 wordt de herinrichting van het buitenterrein van de Merwebolder Sliedrecht voltooid. Met dit project wordt de gebruikswaarde van de buitenruimte voor cliënten aanzienlijk verhoogd.

In 2018 wordt gestart met de uitvoering van de volgende projecten:

- Capelle a/d IJssel: Vervangende huisvesting Arcadia 3 woongroepen ouder wordende cliënten (24 cliënten).
- Rotterdam Hoogvliet: Doggersbank woningen (64 cliënten, deels EVMB).
- Rotterdam: Lage Weide. Wonen, dagbesteding en kinderdagcentrum (70 plekken mix van wonen en dagbesteding).
- Schiedam: De Wieken. 22 woonplekken en 10 logeerplekken.
- Udenhout Vincentius: Nieuwbouw Tweekapper wonen (14 cliënten).
- Udenhout Vincentius: Dagbesteding intensief en school. Inclusief 8 woonstudio's.
- Udenhout Vincentius: Herontwikkeling kapel, inpandig.
- Waddinxveen: Vervangende huisvesting Woubrechterf gecombineerd met ouderinitiatief Wonen in een ander deel van het pand (24 cliënten).

4. Innovatie

Samen vernieuwen. Om de zorg toe te rusten voor de toekomst investeren we in nieuwe technologie. Met name in technologie die cliënten helpt bij het versterken van hun zelfregie en autonomie.

Eureka

Eureka is de plek binnen ASVZ waar geëxperimenteerd kan worden met moderne en innovatieve toepassingen voor begeleiding of behandeling. Hier leren en ervaren cliënten en medewerkers wat kan werken en daarbij bundelen we de kennis op dit vlak.

Het doel van Eureka is het zo goed mogelijk in de behoeften van de cliënten voorzien door de effectieve inzet van moderne en innovatieve ontwikkelingen op gebied van ICT en techniek. In 2018 gaan we meer kenbaarheid geven aan de activiteiten van Eureka om breed gedragen innovaties mogelijk te maken met inbreng van cliënten, medewerkers, ouders, verwanten, vrijwilligers en betrokkenen. Dat wordt bereikt door de volgende activiteiten:

- Verbetering van de vindbaarheid en zichtbaarheid op het portaal door een Eureka communitysite en het plaatsen van nieuwsberichten.
- Experimenteren en testen van producten via de uitleenservice en een Eureka dagbestedingsgroep waar ervaringen worden opgedaan.
- Organiseren van Worldcafés. Eenmaal per half jaar laat Eureka zien wat het doet.
- Projecten zoals o,a, Online contact met 'Jouw Omgeving', De Vraagapp, Mijn Eigen Plan, Blinker app als communicatiemiddel tussen cliënt en persoonlijk begeleider, domotica-toepassingen en ontwikkelingen die onder eHealth vallen.

Beeldzorg

In 2017 is gestart met beeldzorg bij ondersteuning thuis. Sinds 1 november 2017 is de beeldzorgcentrale fulltime (24/7) bezet. In 2018 wordt een extra investering gedaan waardoor met het inzetten van iPads nu zo'n 400 cliënten in wmo-projecten m.n. in de omgeving van Capelle a/d IJssel. Tevens is er een optie om dit uit te breiden naar cliënten in de LVB doelgroep die bij ons wonen en behandeling krijgen.

Nachtzorg

De investeringen in de nachtzorgdomotica hebben er voor gezorgd dat binnen ASVZ met één systeem kan worden gewerkt (CLB- Acoustic monitoring). Dat maakt het eenvoudiger om toekomstige organisatiebrede systeemupgrades uit voeren. In 2018 starten we een pilot gestart in de intensieve zorg in Noord-Brabant om ervaring op te doen met een nieuwe generatie CLB nachtzorgdomotica. ASVZ beschouwt de toepassing van nachtzorgdomotica altijd als ondersteunend.

Plancare 2.0

Het nieuwe elektronisch cliëntendossier (ECD) plancare 2.0 wordt in 2018 verder ingevoerd, zodat eind 2018 de overstap naar plancare 2.0. compleet is. Bij de overstap worden teams ondersteund met IP-lab bijeenkomsten, en training op de eigen locatie. Ook de behandeldisciplines stappen in 2018 over naar plancare 2.0 De functionaliteit voor ouders en cliënten om de rapportage te lezen in plancare 2.0 wordt door de leverancier voorbereid en komt medio 2018 beschikbaar. Dat vraagt van onze medewerkers aandacht voor het professioneel rapporteren in plancare 2.0. Ter ondersteuning voor medewerkers die daar behoefte aan hebben wordt in ZLIM de module 'Professioneel rapporteren' aangeboden.

In 2018 wordt plancare 2.0 tevens voor ondersteuning thuis in gebruik genomen.

5. Tenslotte, Stap voor stap verbeteren

Dit jaarplan is geschreven om alle medewerkers van ASVZ in 2018 te inspireren.

De diversiteit aan onderwerpen, ontwikkelingen en uitdagingen biedt voldoende aanknopingspunten om een vertaalslag te maken wat dit jaarplan betekent voor jouw/jullie locatie en werkplek. En met welke acties invulling wordt gegeven aan de speerpunten uit het jaarplan. Teams primaire zorg verwerken hun concrete acties in het verbeterportaal, 'aanleiding jaarplan'. Er zijn in tegenstelling tot andere jaren dus geen vaste jaarplanpunten die we voor jullie klaarzetten.

Overleg met elkaar, daag elkaar uit, betrek cliënten, ouders, vrijwilligers en andere betrokkenen. Bedenk met elkaar de jaarplanpunten voor jouw locatie/team en voer het samen uit.

Stap voor stap verbeteren, het hele jaar door.