

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



'We maken elkaar sterker' en 'We leren van elkaar'. Deze waardevolle uitspraken zijn gedaan door een cliënt en een ouder tijdens de HKZ audit in 2018. Zij geven aan hoe wij onze zorg en ondersteuning vormgeven. Dit doen we samen met cliënten, ouders en verwanten, medewerkers en vrijwilligers. Goede en veilige zorg bereik je met elkaar. Het vraagt om een gezamenlijke inspanning om dit te onderhouden en te verstevigen. Daarom blijven dialoog, reflectie en verbeteringen als een rode draad door 2019 lopen. Samen hebben we mooie resultaten bereikt en op die weg gaan we door. We hebben elkaar nodig, we maken elkaar sterker.

Start herijking missie, visie en strategische doelstellingen.

Met een strategietraject 'herbezinning en perspectief' kijkt ASVZ naar de nabije toekomst (2023). De koersbepaling start in 2019 met het in beeld brengen van de verschillende doelgroepen van ASVZ. In dit traject is plek voor de inbreng van alle betrokkenen (de stakeholders). De leidende vragen in de gesprekken zijn; Sluiten wij bij elkaar aan? Richten wij ons op de juiste wensen, hulpvragen en behoeften? Met welke (maatschappelijke) ontwikkelingen moeten wij rekening houden, wat komt op ons af? Wat verwacht de primaire zorg van de ondersteunende diensten? etc. In de zomer van 2019 komen in de teamleidersconferenties de eerste bevindingen uit de gesprekken aan bod. Het traject wordt ingezet onder begeleiding van externe expertise.

De inhoud van het ASVZ jaarplan 2019 sluit aan bij landelijke ontwikkelingen zoals het 'Kwaliteitskader gehandicaptenzorg 2017-2022' en het 'Programma Volwaardig leven', (Ministerie VWS 2018-2022). Het kwaliteitskader legt een sterk accent op leren en verbeteren. Het 'programma volwaardig leven' richt zich op het toekomstbestendig maken van de gehandicaptenzorg en complexe zorg.

Voor ASVZ betekent dit dat we in 2019 werken aan de volgende speerpunten:

1. Versterking van de positie van de cliënt

- Vergroten zeggenschap en betrokkenheid cliënten
- Nakomen van afspraken
- Verstevigen medezeggenschapsstructuur
- Zorgen voor passend zorgaanbod
- Vergroten mediawijsheid van cliënten en medewerkers
- Organiseren van dialoogbijeenkomsten
- Ontwikkelen van talenten en vaardigheden
- Voorbereiden implementatie wet zorg en dwang

2. Toegeruste, bevlogen en betrokken medewerkers

- Investeren in boeien, bewegen en motiveren
- Verstevigen van Opleiden en Leren
- Verbeteren inhoudelijke kwaliteit individuele plannen
- Beleid werving en selectie medewerkers
- Sociaal kompas
- Vitaliteit gaat verder
- Verminderen registratietijd voor medewerkers primaire zorg
- Methodisch werken
- Inwerken nieuwe medewerkers

3. Transparante en duurzame bedrijfsvoering

- Vorming bureau bedrijfsvoering
- Verbeterportaal voor ondersteunende diensten
- Opbrengstmaximalisatie
- Verminderen inzet uitzendkrachten
- Verbeteren span of support leidinggevenden
- Ontwikkelingen Ondersteuning Thuis
- Huisvesting projecten
- Ouderinitiatieven
- Privacy, rechten en plichten van medewerkers en cliënten

4. Innovatie

- Triple-C werkplaats
- Innovatieplatform Eureka
- Verder ontwikkelen wetenschappelijk (praktijk)onderzoek
- Plancare 2.0

1. Versterking van de positie van de cliënt

Met elkaar in gesprek zijn. Luisteren naar elkaar en samen afspraken maken. Zorg en ondersteuning bieden die aansluit bij de wensen en behoeften van de cliënt. Om de positie van de cliënt verder te versterken pakken wij in 2019 de volgende punten aan.



Vergroten zeggenschap en betrokkenheid cliënten

Om de betrokkenheid van cliënten te vergroten en meer inbreng door cliënten mogelijk te maken ondernemen wij verschillende activiteiten. De informatievoorziening van cliënten verbeteren wij door meer gebruik te maken van illustraties, infographics en animatiefilmpjes. Het nieuwe cliëntmagazine, met de naam van de geadresseerde cliënt op de cover, verschijnt ook weer in 2019.

Het trainen, inzetten en coachen van ervaringsdeskundigen ontwikkelt zich verder. In 2015 is ASVZ gestart met een enkele ervaringsdeskundige. Inmiddels zijn er 25 ervaringsdeskundigen die participeren bij trainingen voor medewerkers (bijv. weerbaarheid), QuickScans bij zorglocaties, klankbordgroepen en 'wist je dat teams'. Ook geven ervaringsdeskundigen presentaties bij scholen. In 2019 wil ASVZ deze trend voortzetten.

Cliënten hebben de mogelijkheid om workshops te volgen. Bijvoorbeeld een workshop over 'het individueel plan' of over 'vrijheid en vrijheidsbeperking'. Er is een workshop "De Held" opgezet, in samenwerking met cliëntbelangenorganisatie LFB. Hierbij gaan cliënten, ouders en medewerkers met elkaar in het gesprek over vrijheid en vrijheidsbeperking.

Nakomen van afspraken

Uit de cliënttevredenheidsonderzoeken is gebleken dat het nakomen van afspraken een verbeterpunt is. 'Samen doen', zoals vanuit de zorgvisie de bedoeling is, houdt hierbij in dat cliënt en medewerker op gelijkwaardige basis hierover met elkaar in gesprek blijven. Het nakomen van afspraken is een belangrijk aandachtspunt bij de zelf- en teamreflectie.

Verstevigen medezeggenschapsstructuur cliënten en ouders/verwanten

In 2019 besteden we meer aandacht aan het informeren en raadplegen van cliënten en ouders/verwanten via de centrale cliëntenraden (CCR), bestaande uit de deelraden CCR-clieuten en CCR-verwanten. Cliëntenraden weten goed wat onder cliënten leeft. Aandachtspunten zijn het tijdig informeren en raadplegen van de raden over veranderingen die betrekking hebben op cliënten. En bij zorglocaties is het van belang dat cliëntvergaderingen of andere vormen van cliëntmedezeggenschap gepland zijn en doorgang vinden.

Zorgen voor een kwalitatief goed en passend zorgaanbod

In de eerste helft van het jaar herijken we onze missie en visie. Dit doen we door samen met vertegenwoordigers van cliënten, ouders/verwanten, medewerkers, vrijwilligers en externe stakeholders in gesprek te gaan. Er is hierbij aandacht voor de verschillende soorten zorgvragen die we binnen de organisatie hebben, zoals cliënten met een intensieve zorgvraag, vragen voor ondersteuning thuis etc.

En met welke maatschappelijke ontwikkelingen wij rekening moeten houden.

Resultaat (na bespreking en aanvulling op de jaarlijkse werkconferenties die in mei/juni met de voltallige vertegenwoordiging van het primaire proces gehouden worden) van deze herijking is een in medio 2019 op te leveren strategienota, die vooruitkijkt tot 2023.

Mediawijsheid van cliënten en medewerkers vergroten

Internet is een onderdeel van ons leven geworden. Het gebruik van smartphone, tablet en (spel)computer biedt ouders, medewerkers en een deel van onze cliënten kansen om deel te nemen aan de samenleving. Het brengt ook risico's met zich mee. In 2019 besteden wij expliciet aandacht aan mediawijsheid. Het gaat hierbij om de vaardigheden die nodig zijn om actief en veilig om te gaan met digitale media. Voor begeleiders houdt dit in dat zij beschikken over de juiste vaardigheden om cliënten hierbij goed te kunnen begeleiden. Door de inzet van een mediacoach kunnen cliënten en begeleiders deelnemen aan workshops en bijeenkomsten over mediawijsheid. Met een 'Wistjedat' team zijn ervaringsdeskundigen bij de bijeenkomsten betrokken. Mogelijke thema's zijn; het bespreekbaar maken van het gebruik van social media, het vinden van balans tussen on- en offline zijn, gamen, het delen van selfies, vloggen, online pesten, omgaan met seksueel getinte foto's en video's, en aandacht voor het veilig online zijn.

Tijdens de week van de mediawijsheid in november zijn er activiteiten en bijeenkomsten om extra aandacht te besteden aan mediawijsheid.

Borging dialoogbijeenkomsten/dialoogdiners

In 2018 zijn op bijna alle 360 organisatie eenheden dialoogbijeenkomsten/dialoogdiners gehouden met ouders/verwanten en cliënten. Op deze manier blijft er onverminderde aandacht voor het informeel netwerk van de cliënt. In 2019 streven we ernaar dit aantal dialoogdiners in ieder geval te evenaren. Voor zorglocaties zijn de dialoogbijeenkomsten een belangrijk middel om met elkaar in gesprek te zijn. Het levert bijdragen aan reflectie en aanzetten tot verbeteringen. Inmiddels is bij verschillende locaties ervaring opgedaan met het betrekken van ouders/verwanten en cliënten bij de voorbereidingen van de bijeenkomst. Dit leidt tot verdieping en borging van deze bijeenkomsten als onderdeel van reflectie en verbetering.

Ontwikkeling van talenten en vaardigheden van cliënten

Door te investeren in educatieve producten krijgen cliënten mogelijkheden om hun talenten en vaardigheden verder te ontwikkelen. In 2019 brengen we de educatieve producten van Stras onder bij ASVZ, zodat de mogelijkheden voor cliënten flink worden uitgebreid. Stras is een organisatie die zich richt op het verbeteren van de positie van mensen met een verstandelijke beperking, door ontwikkeling van talenten en vaardigheden. Samen met het aanbod van de coaches educatie van ASVZ ontstaat op deze manier een uitgebreid pakket voor cliënten om te leren.

In 2018 is ervaring opgedaan met de samenwerking met ROC's. Dit heeft geleid tot mogelijkheden voor cliënten om opleidingen te volgen bij een ROC. Dat krijgt een vervolg in 2019. Net zoals de aandacht voor dagbesteding die beter aansluit bij de wensen, talenten en vaardigheden van cliënten met een lichte verstandelijke beperking. Daarvoor worden mogelijkheden gezocht buiten het al bestaande dagbestedingsaanbod.

Implementatie wet zorg en dwang

Vanaf 1 januari 2020 is de nieuwe wet zorg en dwang van kracht. Deze komt in plaats van de huidige wet BOPZ. Daarom passen wij in 2019 ons huidige beleid aan en zorgen wij dat invoering op 1 januari 2020 kan plaatsvinden. Daarbij hoort ook dat de registratiemogelijkheden in plancare 2.0 zijn aangepast. Cliënten, ouders en medewerkers ontvangen informatie over de aanpassingen.

2. Toegeruste, bevlogen en betrokken medewerkers



Investeren in 'boeien, binden, bewegen en motiveren'

ASVZ richt zich op het ontwikkelen van de lerende professional om haar/hem bevoegd, bekwaam, gecertificeerd en inzetbaar te houden. Er komt meer aandacht voor de coachende kwaliteiten van de leidinggevende. Door medewerkers maximaal te boeien, binden, bewegen en motiveren, verbetert de mogelijkheid om te leren en ontwikkelen op de werkplek. Aandachtspunten hierbij zijn; inzicht hebben in het belang zich te ontwikkelen, uitdagingen aangaan, verantwoordelijkheid nemen en aandacht voor eigenaarschap.

Met het reflecteren op het eigen handelen en door teamreflectie streven we met elkaar naar een veilig leer- en werkklimaat. Leren van zowel fouten als successen, kennisdelen binnen en buiten het team horen daarbij.

Verder krijgt naast 'eigenaarschap', ook 'leiderschap' de aandacht. Leiderschap dat nodig is om de strategische doelen van praktische handvatten voor leidinggevenden en ondersteuners te voorzien. Het wordt als aandachtspunt meegenomen in het strategie traject 2019-2023. In het tweede kwartaal wordt hier tijdens de werkconferenties aandacht aan besteed, waarna in het derde kwartaal gestart wordt met de daadwerkelijke trainingen. Zowel voor teamleiders, managers en orthopedagogen ontstaat op deze wijze een traject met als voorlopige werktitel 'elkaar sterker maken'.

Betere zorg bereiken we alleen als we investeren in de ontwikkeling van onze medewerkers. Daarom zijn we nog steeds op weg met de nieuwe manier van leren, reflecteren en ontwikkelen. Iedere medewerker heeft in de periode 2017-2020 14 extra scholingsdagen gekregen. Zo krijgen medewerkers tijd en ruimte om te groeien in hun werk. Naast scholing en training kunnen medewerkers de scholingsdagen ook gebruiken voor het uitwisselen van kennis en ervaring met collega's. Bijvoorbeeld door een dagdeel mee te lopen met een collega op een andere groep of locatie. Tijdens zulke ontmoetingen geef je samen inhoud aan reflectie, kennisdeling en ontwikkeling. De uren die je hieraan besteedt worden geregistreerd onder de naam BestemmingsReserve Opleidingen, inmiddels beter bekend als BRO. De financiële reservering hiervoor is in 2016 en 2017 (10,5 miljoen) reeds gedaan en zal met de jaarresultaten 2018 en 2019 verder worden aangevuld, zodat gedurende de looptijd van het strategietraject deze extra opleidingsmogelijkheden, met name in het primaire proces, voorhanden zijn.

ASVZ vindt het belangrijk om met medewerkers in gesprek te zijn over onderwerpen als 'balans tussen werk en privé' en 'vitaal en gezond leven'. Medewerkers kunnen ook in 2019 gebruik maken van faciliteiten ter bevordering van duurzame inzetbaarheid en verbinding met elkaar en met ASVZ.

Verstevigen van Opleiden en Leren

In onderstaand overzicht staan verschillende onderwerpen en thema's die in 2019 specifiek aandacht krijgen

- Trainingen en kennissessies door coaches/reïntegratiebedrijven en loopbaanbureaus, samen met Opleiden & Leren van ASVZ
- Coachend leiderschap
- Ontwikkeltraject 'startend manager'
- Werving, selectie, ondersteuning en ontwikkeling teamleiders
- Verplichte scholingen bijhouden (zoals van toepassing zijnde risicovolle handelingen (o.a. medicatie), weerbaarheid, begeleiden van seksualiteit en melden misbruik, brandveiligheidsinstructie voor nieuwe medewerkers, etc.).
- Aandacht voor systematische teamreflectie; Naast de reflectie met het netwerk (dialogodiners) kijken teams naar hun functioneren. Hoe bieden ze cliënten een goede omgeving om te wonen en te werken? Teams geven zelf vorm en inhoud aan de reflectie. Bijvoorbeeld door intervisie, systeemtraining, moreel beraad of teamanalyse.

Verbeteren inhoudelijke kwaliteit van de Individuele Plannen

In 2018 is een overstap gemaakt naar het nieuwe elektronisch cliëntendossier 'plancare 2.0'. In 2019 volgt een kwaliteitsslag van de inhoud van de individuele plannen. De opleidingsfunctionaris ondersteunt de zorglocatie bij deze kwaliteitsslag. De opleidingsfunctionaris bezoekt de zorglocatie en bepaalt met een vragenlijst de kwaliteit van de individuele plannen.

Teamleider, sectormanager, orthopedagoog en opleidingsfunctionaris analyseren de resultaten uit de vragenlijst. Elke locatie stelt een plan van aanpak op. Vanzelfsprekend worden cliënten en/of ouders hierbij betrokken.

Doelstellingen: De individuele plannen zijn respectvol en in eenvoudige taal geschreven. In het individueel plan staan de volgende zaken duidelijk omschreven; De vormgeving van de eigen regie van de cliënt. De betrokkenheid van ouders/wettelijk vertegenwoordiger. De inzet van het informeel netwerk. Doelen zijn SMART geformuleerd. En de manier waarop de cliënt betrokken is bij het opstellen en evalueren van het individueel plan.

Aanpassing beleid werving en selectie medewerkers

Het werving en selectie beleid is aangepast in 2018. Dit moet leiden tot het aanstellen van voldoende mensen die passen bij de visie en waarden van ASVZ. Medewerkers die uitvoering geven aan het selectieproces volgen eerst een training in de aangepaste werkwijze. Zo gaan goed opgeleide recruiters gestructureerde selectiegesprekken aan met kandidaten voor begeleidende functies in de primaire zorg. In 2018 had ASVZ een uitstroom van 11%, wat nog enkele procenten onder het landelijk gemiddelde lag. Streven is in ieder geval onder dit landelijk gemiddelde te blijven. Wij realiseren ons echter als organisatie dat de arbeidsmarkt als totaal verslechterd is. Dat vraagt van ons maximale inzet met een aantrekkelijke op de diverse doelgroepen gerichte arbeidsmarktcampagne. Een snelle selectieprocedure moet bijdragen aan tijdige invulling van vacatures en beperking van verlies van kandidaten aan andere zorgorganisaties.

Wij zetten wervingsacties uit op basis van de slogan 'Jij bent er voor de cliënt, wij zijn er voor jou'. Om zoveel mogelijk mensen te bereiken maken wij de vacatures op verschillende manieren bekend. De vacatures plaatsen wij op social media, vacatureplatforms, beroepsgerichte websites en de eigen website 'www.werkenbijasvz.nl'.

Aanpassing beleid 'sociaal kompas'

Met het actualiseren van het beleid 'sociaal kompas, gedragscode' wordt ingespeeld op actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Aandachtspunt hierbij is de verhouding van eventuele nevenwerkzaamheden van de medewerker tot de werkzaamheden voor ASVZ, en welke afspraken daarover met elkaar worden gemaakt. Zoals wat het betekent voor ASVZ en voor medewerkers die naast hun functie bij ASVZ ook als zelfstandig zorgmedewerker (ZZP) werkzaam zijn.

Vitaliteit gaat verder

Zonder vitale, gemotiveerde en bekwame medewerkers kan ASVZ geen kwaliteit van zorg bieden. ASVZ vindt het dan ook belangrijk om medewerkers handvatten te bieden om vitaal in het leven en het werk te blijven staan. Inmiddels worden de vitaliteitsworkshops hoog gewaardeerd door medewerkers. In 2019 zal Opleiden & Leren actief trainers werven om het aanbod nog te vergroten. Door het vitaliteitsprogramma ook uit te dragen naar aspirant medewerkers presenteert ASVZ zich als een aantrekkelijke werkgever. Om het programma verder te verstevigen onderzoeken wij nieuwe mogelijkheden. Zoals de mogelijkheid voor medewerkers die met (pre)pensioen gaan in de gelegenheid te stellen om workshops te volgen of te geven. Op deze manier houden wij deskundige mensen betrokken bij ASVZ. Laat je verrassen in 2019 door deel te nemen aan één of meer workshops. Of doe een stap vooruit en geef je zelf op als trainer van een workshop. Kijk voor de mogelijkheden op www.asvzvitaliteit.nl.

Verminderen registratietijd voor medewerkers primaire zorg

De introductie van een digitale 'service highway' maakt het mogelijk om de administratieve lastendruk voor medewerkers primaire zorg te verminderen. Vanuit één overzichtelijk scherm is een gewenste toepassing snel toegankelijk. Denk hierbij aan snel rapporteren op doelen, overdracht schrijven, agenda-items toevoegen in een cliëntagenda of een MIP invoeren. De service highway is toegankelijk via laptop, tablet en te zijner tijd ook via de smartphone. Dit moet o.a. leiden tot minder registratietijd en kwalitatief beter geregistreerde doelenrapportages. De eerste pilots (30 teamleiders) laten een halvering van de voor registratie benodigde tijd zien.

Methodisch werken

In 2019 is er aandacht voor methodisch werken als onderdeel van de kwaliteit van de zorg. De betrokkenheid van medewerkers neemt toe wanneer het verband bekend is tussen de verschillende taken en activiteiten.

'Losse' werkzaamheden kunnen zien als onderdeel van een groter geheel geeft meer overzicht. Daarnaast is het belangrijk om te weten wat er van je verlangd wordt en waarom. Aandacht voor eigenaarschap vergroot de opvolging en afronding van de gestelde taken en verbeteracties. Door meer methodisch te werken vergroot je de focus, zijn er minder ad hoc werkzaamheden waardoor je uiteindelijk tijd bespaart en de kwaliteit van zorg verbetert.

Methodisch werken begint bij: Stap voor stap, met een doel, en weten waarom. Dit thema komt terug in scholingen en (team)reflecties.

Aanpassingen inwerken nieuwe medewerkers.

Er komt een kennismakingsprogramma van 6 dagen voor nieuwe medewerkers in de primaire zorg. Nieuwe medewerkers maken kennis met ASVZ en het belang van begeleidingsmethoden (zoals Triple C en LACCS) die aansluiten bij een specifieke cliëntendoelgroep. In de inwerkperiode staat men extra op de groep.

Met de invoering van een 'welkom-bij-app' worden nieuwe medewerkers aanvullend ondersteund. Hierdoor zijn nieuwe medewerkers zo snel mogelijk op de hoogte van de belangrijkste zaken op de nieuwe werkplek.

3. Transparante en duurzame bedrijfsvoering



Vorming bureau bedrijfsvoering

Het doel van het vormen van een bureau bedrijfsvoering is het verbeteren van de samenwerking van bedrijfsonderdelen. Door de samenwerking verder te optimaliseren wordt de gehele organisatie sterker en meer toekomstbestendig. In de eerste helft van 2019 is een integrale werkconferentie gepland voor deelnemers uit de betrokken diensten. In 2019 verhuist een aantal ondersteunende diensten zodat een groot deel van de ondersteunende diensten bij elkaar gevestigd is (PO&O, FI&A, huisvesting, kwaliteit, klantadvies).

Gebruik van het verbeterportaal door ondersteunende diensten

Verbeteracties zijn organisatie breed te volgen wanneer ook ondersteunende diensten gebruik maken van het verbeterstelsel. Informatie uit het verbeterstelsel kan door leidinggevenden worden gebruikt ten behoeve van de aansturing van de eigen dienst, en de organisatie (door raad van bestuur). De werkwijze draagt bij aan de transparantie, borging en verloop en de beoordeling van de effectiviteit van de verbeteracties.

Opbrengstmaximalisatie

We willen de middelen die we als ASVZ krijgen voor de zorg en dienstverlening optimaal benutten. Dit betekent dat we goed en snel de zorgvragen van cliënten matchen met de open plaatsen die er zijn. Er is een orthopedagoog toegevoegd aan het team van klantadvies om een goede inhoudelijke afweging te kunnen maken. Daarnaast intensiveren we de samenwerking zowel intern als ook met andere organisaties, om zo invulling te geven aan de persoonlijke zorgvragen van cliënten.

Naast de ca. 100 cliënten voor wie vanwege hun complexe zorgvraag meerzorg middelen worden ontvangen, wordt voor 20 extra cliënten hiervoor een aanvraag voorbereid.

Verminderen van de inzet van uitzendkrachten

In 2018 is door de (landelijke) sterke stijging van het verloop onder medewerkers sprake van een grotere instabiliteit in de zorg. Binnen ASVZ is dit verloop gestegen van 5% in 2015 naar ruim 11% in 2018. ASVZ spant zich in om door een vernieuwde werving- en selectieprocedure en een meer op de doelgroepen toegesneden marketing, het aantal uitzendkrachten met 80% te reduceren.

Verbeteren span of support door leidinggeevenden

We vinden het belangrijk om nabijheid te bieden aan cliënten, maar ook aan medewerkers en teamleiders. Daarom kiest ASVZ voor een meewerkend teamleider en vinden we het belangrijk dat sectormanagers voldoende aandacht en nabijheid kunnen bieden aan de teamleiders. De afgelopen jaren zijn de sectoren groter geworden. Om de teamleiders en medewerkers beter te ondersteunen wordt het aantal sectormanagers uitgebreid. Als ondersteuning voor nieuwe managers start vanaf januari 2019 de opleiding 'startend manager'.

Ontwikkelingen Ondersteuning Thuis

In het sociaal domein werken ketenpartners steeds nauwer samen. Hierdoor worden andere meer geïntegreerde vormen van zorg mogelijk. Bijvoorbeeld het starten van een woning waarbij meerdere diensten/ketenpartners betrokken zijn.

In Sliedrecht wordt een opening voorbereid per 1 april 2019 van een locatie voor kinderen uit de regio. Een zelfde initiatief wordt voorbereid in Gouda en in Rotterdam (start begin 2020).

Overige ontwikkelingen;

- Beeldzorg is een waardevolle aanvulling en het gebruik wordt verder verstevigd. Alle teams van Ondersteuning Thuis kunnen gebruik maken van beeldzorg.
- Aandacht voor scholing van medewerkers; Vanaf 1 januari 2019 geldt de aangepaste meldcode huiselijk geweld en (kinder)mishandeling. In het informatie- en implementatietraject van de aangepaste meldcode is de scholing van medewerkers opgenomen. Ook de implementatie en scholing van plancare 2.0 zal naar verwachting in de eerste helft van 2019 worden afgerond.
- Medewerkers die taken uitvoeren die volgens het Kwaliteitskader Jeugd door een geregistreerde professional gedaan moeten worden, zijn verplicht zich te registreren bij de Stichting Kwaliteitsregister Jeugd.
- Ter versteviging van de span of control worden regio-coördinatoren aangesteld.
- Door een betere samenwerking tussen verschillende bedrijfsonderdelen (o.a. klantadvies, primaire zorg, cliëntenregistratie) verbetert de 'binnenkomst zorgvraag' tot en met 'de verantwoording van geleverde zorg'. Door deze 'samenwerkende cirkels' is een efficiënt en sluitend proces mogelijk.

Huisvesting projecten

In 2019 voeren we een aantal huisvestingsprojecten uit. Dit geldt voor wonen en dagbestedingsvoorzieningen. Het komend jaar worden projecten afgerond die de duurzaamheid van gebouwen verbeteren door het opwekken van groene energie en het beperken van het energieverbruik. In 2019 start een onderzoek naar de benodigde investeringen om in 2030 alle ASVZ locaties aardgasvrij te laten zijn.

Duurzaamheid is meer dan duurzame gebouwen. Het gaat ook over gedrag. Iedereen kan een bijdrage leveren door te letten op energieverbruik en onnodige verspilling (bijv. door korter douchen en onnodige verspilling door afgestapt te koken). Resultaat halen kan als iedereen een bijdrage levert. Laat dit ons gezamenlijk doel zijn, veel kleine bijdragen vormen zo samen één grote bijdrage.

De volgende initiatieven op het gebied van huisvesting staan voor 2019 gepland. Er worden ca. 320 voornamelijk vervangende woonplekken opgeleverd. Bijna alle vernieuwde woonplekken beschikken nu over individuele sanitaire voorzieningen.

Capelle a/d IJssel:	Hollandsch Diep. Vervangende huisvesting voor de huidige locatie Arcadia. Werkzaamheden starten in 2019 en de woningen worden in 2020 opgeleverd.
Krimpen a/d IJssel:	Prinsessenpark, ouderinitiatief. Nieuwe woonvoorziening voor twee woongroepen. Werkzaamheden zijn in 2018 gestart en de woonvoorziening wordt in 2019 opgeleverd.
Puttershoek:	Laning. Vervangende huisvesting voor 3 woongroepen. Werkzaamheden starten in 2019.

Rotterdam Hoogvliet:	Aveling. Vervangende huisvesting voor een aantal voorzieningen in Hoogvliet v.w.b. wonen en dagbesteding. Werkzaamheden zijn in 2018 gestart en de voorzieningen worden in 2019 opgeleverd. Doggersbank. Vervangende huisvesting voor cliënten uit tijdelijke huisvesting zorghotel. Werkzaamheden zijn in 2018 gestart en de woningen worden begin 2020 opgeleverd.
Schiedam:	De Wildestraat. Vervangende huisvesting voor diverse woongroepen en een logeervoorziening. Werkzaamheden zijn in 2018 gestart en de woningen worden begin 2019 opgeleverd.
Sliedrecht:	Merwebolder. 4 woongroepen intensieve zorg, waarvan 2 aan de Wieldraaijer, krijgen vervangende huisvesting. Twee '2 onder 1 kapwoningen'. Voorbereiding start in het laatste kwartaal 2019.
Tilburg:	Groenstraat. Vervangende huisvesting voor een aantal woongroepen uit Tilburg. 4 woongroepen. Werkzaamheden starten in 2019 en de woningen worden in 2020 opgeleverd.
Udenhout Vincentius:	Uitbreiding van de wooncapaciteit met 8 studio's. Werkzaamheden zijn in 2018 gestart en de woningen worden in 2019 opgeleverd. Vervangende huisvesting voor 2 woongroepen. Werkzaamheden zijn in 2018 gestart en de woningen worden in 2019 opgeleverd. Vervangende huisvesting voor dagbestedingsgroepen "arbeidsmatig" en "belevingsgericht". Werkzaamheden starten in 2019 en de voorzieningen worden in 2020 opgeleverd.

We starten in 2019 met de voorbereidingen van uitbreiding op diverse locaties:

- Invulling tweede Pro-woning (4 cliënten) Merwebolder, Sliedrecht per tweede kwartaal 2019.
- Voorbereiding 24 cliënten Lingeolder, Leerdam
- Oriënterend onderzoek naar uitbreiding met 24 tot 48 cliënten op de locatie Halsteren

Ouderinitiatieven

In 2019 starten 3 initiatieven: Zuidplas in Moordrecht (19 cliënten), Prinsessenpark in Krimpen aan den IJssel (17 cliënten) en Wiboz in Bergen op Zoom (21 cliënten). Ongeveer 4 projecten (totaal ca. 40 cliënten) gaan in 2019 starten met bouwen.

ASVZ is met 6 ouderinitiatieven in gesprek over een mogelijk toekomstig samenwerkingsverband.

Voor meer duidelijkheid in de samenwerking ontwikkelt ASVZ een modulenpakket om keuzemogelijkheden in diensten mogelijk te maken. Daarbij wordt duidelijk omschreven wat behoort tot de werkwijze en begeleidingsmethodiek van ASVZ. Bij de ontwikkeling van het modulenpakket zijn meerdere diensten van ASVZ (FB, F&I, huisvesting) betrokken.

Privacy, en rechten en plichten van medewerkers en cliënten

Op 25 mei 2018 is de nieuwe wetgeving rondom privacy in werking getreden. In 2019 gaan we hier verder mee aan de slag. Het borgen van de privacy van medewerkers en cliënten begint bij bewustwording en gedrag. Privacy, dat raakt ons allemaal, dus wat ga jij doen om de privacy voor medewerkers en cliënten te verbeteren? Ga vooral in dialoog met elkaar, dit levert verrassende inzichten en verbeterpunten op. In 2019 starten we een campagne om medewerkers en cliënten te inspireren om zorgvuldig om te gaan met informatie. We gaan privacy impact toetsingen uitvoeren op processen en informatie systemen. Voor 2019 leggen we hierbij de nadruk op de cliënten processen, de personeelsprocessen en de managementinformatie. Met diverse samenwerkingspartners zullen we aanvullingen moeten doen op bestaande contracten, om privacy te borgen.

4. Innovatie



Triple-C Werkplaats

Het werken binnen de sectoren Intensieve behandeling en begeleiding vraagt een 'education permanente', een voortdurende training en coaching van alle medewerkers. Begeleiders, leidinggevendenden, orthopedagogen en artsen die betrokken zijn bij de intensieve behandeling en begeleiding van cliënten krijgen daarom via de Triple-C werkplaats permanente ondersteuning om Triple-C in de eigen praktijk betekenisvol toe te passen. We benadrukken dat we bij het begeleiden en behandelen vanuit Triple-C menswaardigheid en de menselijke behoeften als uitgangspunt nemen. Dit in tegenstelling tot veel andere invalshoeken die vaak de gedragsproblemen en psychische stoornissen als uitgangspunt nemen.

De ondersteuning richt zich zowel op medewerkers die net in dienst zijn, als medewerkers die al jaren ervaring hebben. De Triple-C werkplaats voorziet in de borging van de orthopedagogische behandeling door ASVZ en methodisch werken.

De ontwikkeling van de Triple-C werkplaats is een samenwerking tussen het primair proces en de organisatieonderdelen Personeel, Organisatie & Opleiden en Zorgondersteuning & Ontwikkeling.

Innovatieplatform Eureka

Eureka is het innovatieplatform van ASVZ. Er is steeds meer belangstelling voor zorgtechnologie. De mogelijkheden nemen toe, van robuusthuisdieren die reageren op spraak en aanraking, tot verbale ondersteuning bij het volgen van een dagprogramma. In 2019 wordt op 1 á 2 woongroepen ervaring opgedaan met het inzetten van technologie bij slaapondersteuning. Somnox is een 'slim kussen' dat ondersteunt bij het in slaap vallen en goede nachtrust.

Het gebruik van informatiebeeldschermen voor zorglocaties breidt zich in 2019 verder uit.

Onderzoeksmogelijkheden

Zorgondersteuning & Ontwikkeling stimuleert en faciliteert wetenschappelijk (praktijk)onderzoek. Dit gebeurt o.a. in samenwerking met de universiteit Tilburg, VU Amsterdam en Erasmus universiteit. De onderwerpen zijn divers, zoals slaaponderzoek en slikonderzoek. Ook doen we promotieonderzoek naar E-health bij mensen met een verstandelijke beperking en naar de werkzame factoren van onze Triple-C behandelvisie.

Plancare 2.0

Met de overstap naar plancare 2.0 gaan de ontwikkelingen door, zoals het inzichtelijk maken van het cliëntendossier voor cliënten en ouders/wettelijk vertegenwoordigers.

Tenslotte, Maak elkaar sterker

Dit jaarplan is geschreven om alle medewerkers van ASVZ in 2019 te inspireren.

De diversiteit aan onderwerpen, ontwikkelingen en uitdagingen biedt aanknopingspunten om een vertaalslag te maken naar acties op jouw/jullie locatie en werkplek.

Met welke activiteiten of verbeteracties draag jij bij aan de verbetering van de zorg en tevredenheid van cliënten/cliëntvertegenwoordigers en medewerkers?

Ga met cliënten, ouders/verwanten, collega's en vrijwilligers in gesprek over wat zij in 2019 willen aanpakken. Bedenk met elkaar de jaarplanpunten voor jouw locatie/team en voer het samen uit.

Maak elkaar sterker!