



SVRZ Kwaliteitsplan 2024

27 december 2023

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Hoe is dit kwaliteitsplan tot stand gekomen?	4
3. Wie is SVRZ?	5
4. De keuzes van SVRZ voor 2024	7
<i>Thema 1</i>	<i>7</i>
<i>Thema 2</i>	<i>10</i>
<i>Thema 3</i>	<i>11</i>
<i>Thema 4</i>	<i>13</i>
6. Evaluatie, resultaten en proces	14

1. Inleiding

De meerjarenstrategie die we in 2020 hebben geformuleerd om onze doelen te realiseren is nog steeds passend. SVRZ ligt op koers bij het realiseren van de ambities om de leefbaarheid in Zeeland te behouden en de Zeeuwse zorg toegankelijk te houden. De belangrijkste uitdaging voor het komende jaar blijft het overbruggen van de groeiende kloof tussen de toenemende zorgvraag en de beschikbaarheid van zorgmedewerkers.

In een omgeving waarin veel verandert, moeten we ons vlug kunnen aanpassen. SVRZ wil sneller en flexibeler worden. Het afgelopen jaar heeft het managementteam met de Raad van Bestuur nagedacht over gewenste veranderingen om onze slagvaardigheid te vergroten. Dit heeft geleid tot het besluit om met ingang van 2024 de structuur van SVRZ fasegewijs aan te passen.

Door deze herinrichting wijzigt SVRZ de organisatie van het primaire proces inclusief de diensten, activiteiten en organisatieonderdelen die daar direct ondersteunend aan zijn. Het werkgebied van SVRZ is opgedeeld in drie regio's (Walcheren, Oosterschelde en Zeeuws-Vlaanderen) met ieder een specifiek aandachtsgebied (ZorgThuis, Geriatrische Revalidatiezorg en bijzondere doelgroepen). Regio en aandachtsgebied samen noemen we het cluster. Ieder cluster wordt aangestuurd door een clusterdirecteur. Om beter regio-overstijgend te kunnen werken is het team Begeleiding & Behandeling gecentraliseerd.

Het concept van Positieve Gezondheid dat is gebaseerd op veerkracht, functioneren en eigen regie, biedt ons een kapstok om te werken aan onze ambities. Ten aanzien van medewerkers blijven vitaliteit en het houden van een goede balans tussen werk en privé de belangrijkste thema's voor 2024. Bij de inrichting van cliëntenzorg is kwaliteit van leven het uitgangspunt en streven we ernaar dat mensen langer actief thuis kunnen blijven wonen. We willen de samenwerking met mantelzorgers en familie verstevigen om goede zorg en ondersteuning te kunnen blijven bieden. We hechten veel belang aan een veilige woonomgeving voor cliënten en een veilige werkomgeving voor medewerkers. Tenslotte willen we (nog) meer technologie en innovaties inzetten om zelfredzaamheid te stimuleren en arbeidsbesparend te kunnen werken. Dit alles doen we in samenwerking met collega VVT-organisaties en in de Zeeuwse zorgketen via de Zeeuwse Zorg Coalitie.

2. Hoe is dit kwaliteitsplan tot stand gekomen?

Het kwaliteitsplan is een vertaling van de meerjarenstrategie en de opeenvolgende kwaliteitsplannen borduren voort op elkaar. Daarom kiest SVRZ ervoor om niet ieder jaar een geheel nieuw kwaliteitsplan te schrijven, maar het kwaliteitsplan van 2023 daar waar nodig aan te passen tot een plan voor 2024.

Deze aanpassingen hebben we gedaan aan de hand van:

- De voortgang en resultaten op het kwaliteitsplan 2023, de meerjarenstrategie 2020-2025 en voortgang op projecten en commissies;
- Externe samenwerkingen en ontwikkelingen, zoals de uitvoeringsagenda van de Zeeuwse Verbinding;
- Landelijke eisen, zoals het inkoopkader.

Sinds 2022 werkt SVRZ met een klankbord van professionals. Met dit klankbord wil de Raad van Bestuur de input van professionals voor kwaliteitsverbetering structureren. Ook kunnen via het klankbord professionals betrokken worden bij het vaststellen van de inhoudelijke uitgangspunten van kwaliteit.

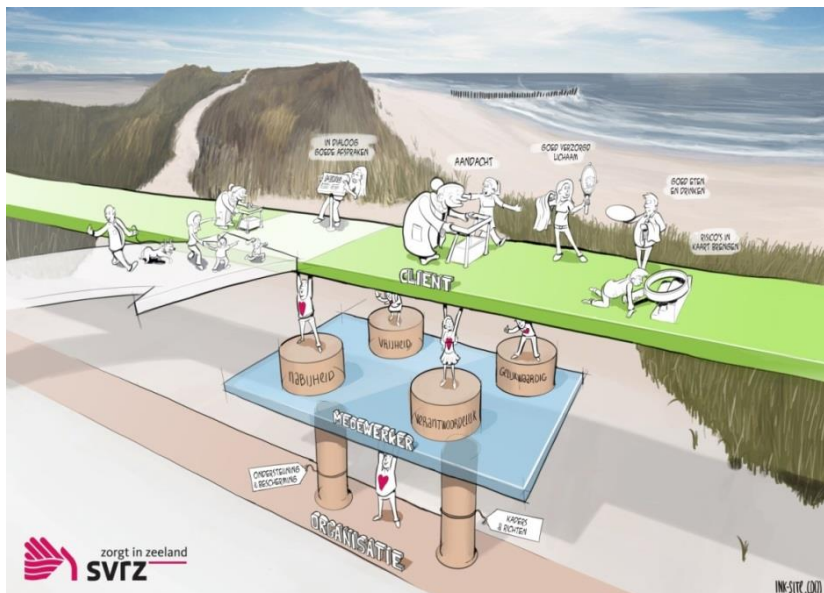
3. Wie is SVRZ?

“SVRZ zorgt in Zeeland” dat is en blijft de kern. Voor kwetsbare ouderen en mensen die al op jongere leeftijd worden geconfronteerd met ouderdomsproblematiek zorgen en samen met hen en hun naasten invulling geven aan de voor hen belangrijke waarden in hun leven. Dat doen wij elke dag weer opnieuw. Al onze activiteiten en ons handelen zijn daarop gericht. Daarbij zien wij onze kernwaarden (nabijheid, vrijheid, verantwoordelijkheid en gelijkwaardigheid) terug in onze prestaties en in het handelen van onze medewerkers.

Inmiddels is onze aanpak een begrip in Zeeland. De menselijke maat, kleinschaligheid, gecombineerd met een fijnmazig netwerk van (woon)zorgvoorzieningen door vrijwel heel Zeeland is HET kenmerk van SVRZ. Daarbij komt dat onze zorgcentra een belangrijke pijler zijn voor en fungeren als expertisecentrum in de regio voor o.a. geriatrische revalidatie, Korsakov, Huntington, jonge mensen met dementie en mensen met dementie en zeer ernstig probleemgedrag. Multidisciplinaire, integrale ouderenzorg is waar SVRZ voor staat.

Maar zonder verbinding met familie, mantelzorgers en vrijwilligers, met de samenleving in buurten en wijken, zonder interactie met de eerste lijn, met organisaties en instanties in de omgeving zou SVRZ niet zijn wat we zijn: een levendige, van initiatief en activiteit bruisende organisatie die zich met realisme aanpast aan de sterk veranderende omstandigheden en steeds op zoek is naar hoe het beter kan voor de cliënten en de medewerkers. Leren en verbeteren is daarbij het motto.

Wij hebben een op waarden gebaseerde visie, die als referentiekader dient voor al onze beslissingen. Omdat een beeld vaak veelzeggender is dan duizend woorden in een beleidsnotitie, hebben we onze visie in een visietekening verbeeld:



Deze visie van SVRZ staat inmiddels als een huis. Op welke locatie en met welke doelgroep onze medewerkers ook werken, deze visie vormt het uitgangspunt van hun handelen.

Bij deze visie past een managementstijl, waarbij de operationele verantwoordelijkheden en bevoegdheden zo laag mogelijk in de organisatie worden gelegd. De staf ondersteunt en faciliteert de lijnorganisatie door het beschikbaar stellen van kaders en bij de vertaling daarvan naar de dagelijkse praktijk. Medewerkers maken zelf keuzes; zij doen dit dicht bij de cliënt en zijn hier op aanspreekbaar. Om deze keuzes goed te kunnen maken, hebben medewerkers informatie en kaders nodig over welke mogelijkheden er zijn en wat de bedoeling is van SVRZ. Op het gebied van de zorg voor de verschillende doelgroepen van cliënten, hebben we deze kaders vormgegeven door het formuleren van zorgconcepten.

De zorgconcepten zijn een concretisering van de visie van SVRZ per cliëntdoelgroep en vormen de basis voor medewerkers en leidinggevenden voor hun handelen. De zorgconcepten worden ook gebruikt om in scholingen en trainingen steeds meer focus aan te brengen.

SVRZ heeft zorgconcepten voor de volgende doelgroepen:

- Groepswoning voor mensen met dementie (met daarbinnen ook specialistische zorg aan mensen met de ziekte van Korsakov, jonge mensen met dementie en mensen met dementie met zeer ernstig probleemgedrag).
- Woongroep voor mensen met een somatische zorgvraag (met daarbinnen ook specialistische zorg aan mensen met de ziekte van Huntington, NAH, intensief lichamelijke zorg i.c.m. psychiatrische problematiek en palliatieve zorg).
- ZorgThuis (inclusief Modulair Pakket Thuis en Volledig Pakket Thuis).
- Geriatrische Revalidatiezorg (GRZ) en Eerstelijns Verblijf (ELV).
- Ontmoetingscentrum voor mensen met geheugenproblemen.

Daarnaast bieden we ook eerstelijns medische en paramedische zorg aan ouderen en hebben onze specialisten ouderengeneeskunde en GZ-psychologen een consultatiefunctie richting de huisartsen. Daarmee zijn we met recht een specialist in ouderenzorg. Wij bieden een totaalpakket waarbij wonen, welzijn, zorg en behandeling, van basis tot specialistisch, op elkaar zijn afgestemd. Daardoor kunnen we continuïteit van zorg aanbieden. Mensen kunnen tegelijk gebruik maken van verschillende zorgconcepten óf kunnen doorstromen van het ene naar het andere zorgconcept. Dus ook als de ondersteuningsvraag van de cliënt verandert, kan SVRZ een passende oplossing blijven bieden.

4. De keuzes van SVRZ voor 2024

In deze paragraaf worden de belangrijkste keuzes van SVRZ voor 2024 beschreven. Per keuze wordt steeds een aantal voorbeelden genoemd die hierbij horen. In hoofdstuk 5 zijn deze keuzes nader uitgewerkt voor iedere regio, inclusief het bijbehorende aandachtsgebied (= cluster) en voor het team Begeleiding & Behandeling.

De beschrijving van de keuzes van SVRZ voor 2024 is ingedeeld op basis van de vier thema's uit de meerjarenstrategie:

1. We gaan meer samenwerken en duurzame relaties opbouwen met cliënten en hun naasten, medewerkers en netwerkpartners.
2. We gaan volop technologie, innovaties en ICT inzetten.
3. We gaan de flexibiliteit van onze organisatie en medewerkers vergroten.
4. We gaan op een duurzame manier gebruik maken van mensen en middelen.

Thema 1

We gaan meer samenwerken en duurzame relaties opbouwen met cliënten en hun naasten, medewerkers en netwerkpartners

Verschillende mensen maken deel uit van het leven van de cliënt. Daaruit volgen velerlei soorten relaties. Vaak is er sprake van driehoeksrelaties. Een voorbeeld hiervan is de driehoeksrelatie cliënt – medewerker – mantelzorg. Driehoeksrelaties zijn vaak complex en vragen om oprechte aandacht voor elkaar en de onderlinge verhoudingen. Het vraagt aanpassingsvermogen, laveren tussen belangen en meningen en veiligheid en vertrouwen. We signaleren een toename van agressie, wat de relatie met cliënten en tussen cliënten complex kan maken. Gezien de grote impact die dit heeft op betrokkenen, heeft dit thema op verschillende manieren onze aandacht, onder andere in de bewustwording hoe belangrijk het is om zoveel mogelijk vrijheid te bieden aan cliënten en om medewerkers te leren hoe om te gaan met agressie.

In 2024 gaan we verder aan de slag met onderstaande onderwerpen, zodat we weer een stapje verder komen bij het op een goede manier deelnemen aan en ondersteunen van de verschillende (driehoeks)relaties.

Cliënten

- Familie/mantelzorg/het sociale netwerk¹ meer binden en betrekken, met hen samenwerken om goede zorg en ondersteuning te kunnen bieden. En tegelijkertijd ook meer aandacht hebben voor verwachtingenmanagement. In de laatste periode van het leven is er vaak veel verdriet. We kunnen er zijn, hier aandacht voor hebben, maar we kunnen het verdriet niet wegnemen. We streven ernaar dat medewerkers zich gesteund voelen bij het onderhouden van hun relatie met mantelzorgers. En dat zij voldoende bekwaam zijn hierin.

¹ Ten behoeve van de leesbaarheid wordt in de rest van dit document over mantelzorg en/of mantelzorg(s) gesproken.

Enkele voorbeelden van acties die hierbij horen zijn:

- Reablement van cliënten door inzet van mantelzorg.
 - Tijdens de opname aandacht hebben voor het goede gesprek met mantelzorgers en de verwachtingen over en weer bespreken en hier afspraken over maken.
 - In 2023 hebben we een aantal verbeterpunten geformuleerd voor het Volledig Pakket Thuis (VPT). In 2024 gaan we aan de slag met deze verbeterpunten.
- Persoonsgerichte zorg/welzijn van de cliënten nog meer stimuleren en ondersteunen. De kwaliteit van leven van de cliënt centraal stellen. Aandacht hebben voor wie de cliënt is en hier op inspelen door hem een betekenisvolle rol en zinvolle dag te bieden. Dit onderwerp heeft drie kanten: (1) de middelen ter beschikking stellen, (2) met elkaar zien en ontdekken wie de cliënt is en (3) specifieke zorg organiseren en aanpassen waar nodig.

Enkele voorbeelden van acties die hierbij horen zijn:

- Het bevorderen van de persoonlijke vrijheid van cliënten door toepassing van het zorgpad onbegrepen gedrag en het jaarlijks houden van een teamgesprek Wzd.
 - Blijvende aandacht voor vroegsignalering, preventiegesprekken en het vroegtijdig inzetten van technologie ter bevordering van zelfredzaamheid.
- Blijvend ontwikkelen en/of vernieuwen van zorgvormen en ondersteuning bieden aan specifieke doelgroepen: Landelijk is er een groeiend bewustzijn dat er verschillende doelgroepen zijn met een beperkte omvang en een complexe zorgvraag. SVRZ is een onderdeel van het landelijke dekkende netwerk van zorgaanbod voor deze doelgroepen.

Enkele voorbeelden van acties die hierbij horen zijn:

- Het verder ontwikkelen van het regionaal expertisecentrum (REC) Korsakov.
- Ketenzorg doorontwikkeling van LVHC-netwerken.
- De ingebruikname van de gespecialiseerde afdeling voor cliënten met dementie en zeer ernstige gedragsproblematiek (D-ZEP).

Medewerkers

- Interdisciplinaire samenwerking binnen het totale multidisciplinaire team van Begeleiding & Behandeling, zorg en welzijn versterken. De zorg wordt steeds complexer en dit vraagt om een intensieve en inclusieve samenwerking; het werken als één team. Dit betekent leren van elkaar, elkaar helpen wanneer nodig, aandacht voor elkaars welbevinden, strubbelingen en krachten en duidelijkheid over ieders taken, rollen en verantwoordelijkheden.

Enkele voorbeelden van acties die hierbij horen zijn:

- Bevorderen van de samenwerking tussen wijkverpleegkundigen en intramurale verpleegkundige teams (coördinerend verpleegkundigen, gespecialiseerd verpleegkundigen en senior verpleegkundigen) met als doel de verpleegkundige expertise zo efficiënt mogelijk in te zetten.
- Versterking van de positie van de Verpleegkundig Specialisten (VS) en de Physician Assistants (PA) door uitbreiding van de formatie en het opleiden van VS en PA, zodat aan iedere zorgwoning een VS of PA gekoppeld kan worden.

- Behoud van voldoende PA's en VS-en, is nu de uitdaging, Daarnaast zijn we de visie over regievoerend behandelaar per woning aan het uitwerken.
- Vrijwilligers zijn een waardevolle ondersteuning van de zorg- en welzijnsmedewerkers. Zij dragen bij aan het bieden van een zinvolle dag. De vrijwilliger verandert en de positie en ondersteuning van vrijwilligers binnen de organisatie mag krachtiger.

Een voorbeeld van een actie die hierbij hoort is:

- Het goed matchen van talenten van vrijwilligers met wensen en behoeften van cliënten door optimaal gebruik te maken van de vacaturebank voor vrijwilligers op de SVRZ-website.

Organisatie

- Behouden kwaliteit van zorg en verminderen medewerkersbelasting door toepassing van innovaties. Techniek kan enerzijds plezier, veiligheid en vrijheid bieden voor de cliënt en anderzijds kan techniek bijdragen aan het behouden of vergroten van het werkplezier van medewerkers.

Enkele voorbeelden van acties die hierbij horen zijn:

- Sensoren voor vroegsignalering van dementie bij mensen die thuis wonen
- Leefcirkels om meer bewegingsvrijheid te geven aan mensen met dementie.
- Nachtzorg realiseren met minder personele inzet met behulp van technologie in alle regio's en door samenwerking met ketenpartners.
- Realiseren van administratieve lastenverlichting bij ZorgThuis.
- Implementatie Elektronische Toediening Registratie (ETDR) Zorg Thuis.
- Nachtzorg Zeeuws-Vlaanderen.
- Nieuwe werkomgeving.
- Samenwerking in Zeeland behouden en versterken, zodat we met elkaar de uitdagingen van de toekomst kunnen aangaan is van evident belang. SVRZ neemt deel aan vele vormen van overleg en samenwerkingsverbanden in de regio. Zowel op cliëntniveau, in de vorm van bijvoorbeeld wijk overleggen of consultaties, als op bestuurlijk niveau geven we uitvoering aan de acties die vanuit de samenwerkingsverbanden worden geïnitieerd. Specifiek is hier veel aandacht voor positieve gezondheid, integrated care en preventie. Thema's die we vooral in gezamenlijkheid vorm moeten geven.

Voorbeelden van acties die hierbij horen zijn:

- In gesprek gaan en blijven met netwerkpartners GGZ, ziekenhuizen en huisartsencoöperaties over een betere medische overdracht en informatie-uitwisseling bij opname/ontslag van cliënten en mogelijkheden van consultatie.
- Het CAV (centraal aanmeldpunt verplaatsingen) ontwikkelen tot een permanent zorgcoördinatiecentrum voor ELV, GRZ en WLZ-bedden in Zeeland op 1 centrale locatie. Het CAV biedt niet alleen opname als oplossing, maar kijkt ook naar passende interventie in de thuissituatie.

Thema 2

We gaan volop technologie, innovaties en ICT inzetten

In de nabije toekomst liggen er grote uitdagingen op het gebied van samenwerking, efficiency, voldoende medewerkers en kwaliteit van leven voor de groeiende groep kwetsbare mensen. De inzet van technologie is een belangrijke manier waarop de zorgsector het hoofd kan bieden aan deze uitdagingen. Daarom heeft SVRZ een technologieambitie geformuleerd die we in 2025 gerealiseerd willen hebben. Deze ambitie bestaat uit 5 doelen, waaronder een persoonlijk cliëntportaal wat door slimme sensoren gevoed wordt en dat het grootste deel van de behandelingen digitaal plaatsvindt.

In 2024 zetten we een vervolgstap om deze ambitie te bereiken door verder met het Zorg Innovatie & Technologie Platform (ZITP) aan de slag te gaan met verschillende vormen van bewezen effectieve technologie, om zo de zorgverlening meer toekomstbestendig te maken. Dit betekent niet alleen onderzoeken welke technologie passend en veilig zou zijn en dit aankopen en/of installeren, maar ook medewerkers zo informeren en scholen dat zij zich bekwaam voelen om met de nieuwe technologie om te gaan en aandacht hebben voor de ethische vragen, die hierbij spelen. Vragen als 'Verliezen we de menselijkheid niet?', 'Voel ik me dan nog veilig?' en 'Hoeveel tijd en aandacht mag nu naar techniek gaan, om in de toekomst de zorg te verbeteren?' zijn dan aan de orde. Daarbij is aandacht voor informatieveiligheid en bewust omgaan met privacygevoelige informatie essentieel. Ook rondom informatisering en automatisering betekent dit, dat we doorgaan met het verder verbeteren en professionaliseren, om daarmee risico's op veiligheid en kwetsbaarheid van systemen te minimaliseren.

Cliënten

- Het bieden van een zinvolle dag en betekenisvolle rol in de maatschappij voor de cliënt kunnen ondersteund worden door de inzet van technologie. Techniek die plezier, veiligheid of vrijheid kan bieden. In 2024 gaan we binnen de Zeeuwse samenwerkingsverbanden verder met het uittesten, implementeren en monitoren van technologische hulpmiddelen, zodat we in de toekomst bewezen effectieve technologie kunnen inzetten.

Voorbeelden van acties die hierbij horen zijn:

- Inzetten van zorgtoolbus voor cliënten en medewerkers om hen bewust te maken van de mogelijkheden van technologie in huis.
- Op alle woonlocaties gaan we leefcirkels toepassen om de bewegingsvrijheid van mensen met dementie te vergroten.
- In het project Samen beslissen Zeeland gaan we met slimme sensoren bij thuiszorgcliënten leefstijlinformatie verzamelen en gebruiken om inzicht te krijgen in beweeg-, eet-, en hygiënepatronen. Vroegsignalering en zo lang mogelijk veilig thuis blijven wonen worden hiermee bevorderd.

Medewerkers en organisatie

- Technologie en innovaties inzetten om medewerkers te helpen om contacten met familie te onderhouden, afstemming met collega's te vergemakkelijken, signalering te krijgen ter ondersteuning van het werkproces en gegevens snel en makkelijk te vinden en delen.

Voorbeelden van acties die hierbij horen zijn:

- Het vergroten van de digivaardigheid van medewerkers door het aanbieden van fysieke scholingen en het inzetten van digicoaches en key users. In de onboarding app voor nieuwe medewerkers is een zelfscan toegevoegd om de eigen digivaardigheid te kunnen bepalen.
- Onderzoeken hoe de toepassing spraak gestuurd rapporteren van de Zorg App kan leiden tot minder werklust en een effectievere overdracht.
- Bevorderen van digitale samenwerking op Zeeuws niveau en randvoorwaarden creëren voor informatie-uitwisseling door de inrichting van een digitaal zorgplatform.

Thema 3

We gaan de flexibiliteit van onze organisatie en medewerkers vergroten

De manier waarop we nu de zorg organiseren maakt dat we niet altijd snel genoeg kunnen meebewegen met de veranderende omstandigheden om ons heen. Bovendien zorgt de veranderende bevolkingssamenstelling ervoor dat er steeds minder jonge mensen zijn en steeds meer zorgafhankelijke mensen. We moeten meer aandacht hebben voor het behoud van de huidige medewerkers en een schil organiseren rondom de zorgmedewerkers die hen kan ontlasten en ondersteunen. Maar we hebben ook te maken met een paradox. Hoe meer we nu focussen op het aantrekken van meer medewerkers, hoe groter het contrast zal zijn met de (nabije) toekomst, waar medewerkers steeds schaarser zullen zijn en vacatures steeds lastiger ingevuld kunnen worden.

We zullen in de toekomst de zorg anders moeten gaan organiseren, waardoor er meer flexibiliteit ontstaat in het omgaan met medewerkers en taken en we ook meer gebruik gaan maken van technologische oplossingen. Dit alles vraagt om innovatie en 'out of the box' denken. Hoe kan het écht anders? Wat betekent dat voor de huidige zorg? We doen dit niet alleen, maar werken hierin samen met onze Zeeuwse samenwerkingspartners, landelijke kennisnetwerken, overheden en werknemersorganisaties.

Medewerkers

- Medewerkers aantrekken en behouden, zodat er voldoende menskracht beschikbaar blijft. Dit betekent dat de samenstelling van teams die zorg en ondersteuning bieden aan de cliënten er anders uit zullen gaan zien. De manier waarop we de zorg en ondersteuning organiseren en wat we daarvoor nodig hebben zal veranderen. Dit betekent ook dat we meer vanuit de medewerker en minder vanuit de organisatie moeten denken. We willen onderscheidend zijn als werkgever. Wij denken dat aandacht voor duurzame inzetbaarheid van mensen en het vergroten van vitaliteit van mensen hieraan bijdraagt.

Voorbeelden van acties die hierbij horen zijn:

- De toekomstgerichte inrichting van zorgteams: In 2023 is de samenstelling van duurzame zorgteams verder uitgewerkt en begin 2024 wordt gestart met de implementatie.
- Aanpassing wervingsbeleid gericht op een andere samenstelling van zorgteams met een verschuiving van inzet van niveau 3 naar niveau 2 en het werven van anders opgeleide zorgtalenten.
- Uitrollen van het plan inzetbaarheid en vitaliteit met onder andere aandacht voor preventie en psychisch verzuim.

- Kennis en expertise van medewerkers verder ontwikkelen. Het continu ontwikkelen van vakmanschap. Het gaat hier dan bijvoorbeeld om vakmanschap op het gebied van welzijn, zorg, medicatie, wet- en regelgeving, gedrag en behandeling. Dit betekent niet alleen meer opleiden, maar ook zorgen dat de kennis op het juiste moment beschikbaar is en mensen elkaar weten te vinden. En een lerende organisatie, met een cultuur die hieraan bij draagt. Samen goede zorg bieden en tegelijkertijd ook durven vertrouwen op je eigen kennis, kunde en expertise.

Voorbeelden van acties die hierbij horen zijn:

- Aanbieden van scholing over omgaan met agressie en geweld en in team overleggen aandacht hieraan geven.
 - Scholing aanbieden over het omgaan met complexe familiesituaties en het aanbieden van spreekuren voor medewerkers over dit onderwerp.
 - Training gespreksvaardigheden verzuimpreventie en-begeleiding aanbieden aan teamleiders.
- Het steunsysteem dat medewerkers ter beschikking hebben vergroten, waardoor zij meer ondersteuning ervaren. Dit heeft een effect op de vitaliteit van medewerkers en de kwaliteit van de zorg en de ondersteuning. Het steunsysteem bestaat onder andere uit paramedici, psychologen, artsen en leidinggevenden en ook uit werkproces ondersteunende automatisering.

Een voorbeelden van een actie die hierbij hoort is:

- Het ondersteunen van teams door het vormgeven van een deskundigenschil van experts rondom teams. Deze experts kunnen binnen de gehele organisatie (intramuraal, extramuraal, specifieke doelgroepen) werkzaam zijn en ingezet worden. Zorgmedewerkers moeten een beroep kunnen doen op deze gespecialiseerde kennis en expertise. Dit houdt ook verband met een andere samenstelling van de zorgteams en de instroom van anders opgeleiden in de steeds krappere arbeidsmarkt. Door de beschikbaarheid van een deskundige schil blijven we voldoende waarborgen bieden voor het behoud van de vereiste deskundigheid.

Organisatie

- De meerjarenstrategie 'Flexibiliteit in verbondenheid' is het antwoord van SVRZ op een steeds dynamischere omgeving waar veranderingen elkaar sneller opvolgen. Dat vraagt om slagkracht, snelheid en effectieve en efficiënte inzet van resources. Om dit te realiseren is er een (stevige) ontwikkeling noodzakelijk op het gebied van de samenwerking in de matrixorganisatie en de pro activiteit, wendbaarheid en slagvaardigheid van de organisatie. Dit vraagt om wijzigingen in de organisatie-inrichting.

Voorbeelden van acties die hierbij horen zijn:

- De nieuwe inrichting van de organisatie, waarmee de slagvaardigheid wordt vergroot.
- Verder uitvoering geven aan de onderdelen uit het Deltaplan Arbeidsmarkt zorg en welzijn en deze vertalen naar SVRZ.

Thema 4

We gaan op een duurzame manier gebruik maken van mensen en middelen

We willen ons inzetten voor de toekomst. Maatschappelijk verantwoord ondernemen, waardoor we ook in de toekomst kwalitatief goede zorg kunnen bieden in een veilig en gezond Zeeland. Duurzaamheid gaat niet alleen over het milieu en het verlagen van de milieubelasting. Ook het duurzaam inzetten van mensen is hier een belangrijk onderdeel van.

Medewerkers

- Duurzame inzet van medewerkers gaat over de vitaliteit en arbeidsomstandigheden van medewerkers. Het hoge ziekteverzuim legt een grote druk op de organisatie en op het beschikbaar zijn van vertrouwde medewerkers voor de cliënt. Voorkomen van uitval en een goede re-integratie van medewerkers als er sprake is van uitval als gevolg van verzuim heeft daarmee de hoogste prioriteit.

Voorbeelden van acties die hierbij horen zijn:

- Het inrichten van een planbureau per cluster voor planningstaken en roosterverstoringen, zodat de teamcoach zich optimaal op de aansturing en coaching van de zorgteams kunnen richten.
- Het verder implementeren van het inzetbaarheid- en vitaliteitsbeleid gericht op preventie van verzuim door verbetering van de vitaliteit van medewerkers.

Organisatie

- SVRZ wil ook een bijdrage leveren aan de milieudoelstellingen, zodat ook in de toekomst onze aarde leefbaar blijft. Daarom willen we de milieubelasting die we veroorzaken met onze gebouwen, ons energiegebruik en gebruik van materiaal en medicatie verminderen. SVRZ wil vanuit haar maatschappelijke taak het voortouw nemen in de verduurzaming van het zorgvastgoed. Daarbij hebben we onder andere al volop ingezet op de overstap van aardgas naar duurzaam opgewekte energie voor onze gebouwen. Dit is onderdeel van een meerjarenplan om alle locaties te verduurzamen.

Voorbeelden van acties die hierbij horen:

- Deelname aan de energiecampagne van het Milieu Platform Zorg en daarmee aansluiten op de doelen uit de Green Deal zorg 3.0.
- Uitvoering van de onderdelen uit het masterplan energietransitie: vervangen van gasgestookte installaties door elektrische warmtepompinstallaties, plaatsen van zonnepanelen, installeren ledverlichting, meer elektrische bedrijfsauto's aanschaffen en bewust omgaan met verwarming en koeling.

5. Evaluatie, resultaten en proces

Dit kwaliteitsplan is een onderdeel van de besturings- en verantwoordingscyclus van SVRZ. Dit betekent dat de evaluatiemomenten niet opnieuw georganiseerd hoeven te worden, maar dat deze passen binnen de bestaande evaluatiemomenten. Vier keer per jaar maakt SVRZ een kwartaalrapportage en wordt de stand van zaken op de vier thema's uit de meerjarenstrategie en het SVRZ brede jaarplan opgehaald. In de eerste kwartaalrapportage van het jaar wordt ook een reflectie van de bestuurders op de resultaten van het afgelopen jaar opgenomen (voorheen directiebeoordeling).

De kwartaalrapportages worden besproken in het Directie overleggen met de Raad van Toezicht, Centrale Cliëntenraad en Ondernemingsraad. Daarnaast heeft de Raad van Bestuur, naast een periodiek regulier werkoverleg, jaarlijks een resultaat- en ontwikkelgesprek met alle leden van het Directieteam. Hierin wordt gesproken over de voortgang en resultaten van de verbeterparagraaf. De clusterdirecteuren bespreken de voortgang en resultaten van de verbeterparagraaf in het clustermanagementteam van de regio en met de Cluster Cliëntenraad.