



HET BESTE UIT
TWEE WERELDEN

Jaarplan 2023

Een nieuwe blik op de toekomst

Stichting Nusantara Zorg

Datum 2022.12.29

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Wat we gaan doen samengevat	3
1. Programmalijn 1: Werken in kleine teams zorg & welzijn	5
1.1. Werken in kleinere teams zorg en welzijn	5
1.2. Doorontwikkelen rol EVV	5
1.3. Leren en verbeteren in het team	6
2. Programmalijn 2: Cultuursensitieve zorg & welzijn	7
2.1. Implementeren welzijnsbeleid	7
2.2. Ontwikkelen en implementeren cultuursensitieve praktijktraining	7
3. Programmalijn 3: Anders behandelen.....	8
3.1. Doorontwikkeling behandelfuncties	8
4. Programmalijn 4: Huisvesting en hospitality.....	9
4.1. Toekomstbestendige huisvesting.....	9
4.2. Ontwikkelen en implementeren nieuw hospitality concept.....	9
5. Programmalijn 5: Medewerkers en goed werkgeverschap	10
5.1. Doorontwikkeling roosterbeleid en -proces.....	10
5.2. Instroom, doorstroom en uitstroom	10
5.3. Verbetermogelijkheden goed werkgeverschap	11
5.4. Ontwikkelen beleid voor opleiding en ontwikkeling.....	11
6. Programmalijn 6: Besturing.....	12
6.1 Ontwikkelen besturing en beheersing	12
6.2 Professionals betrekken in de besturing.....	12
7. Programmalijn 7: Organisatieontwikkeling.....	13
7.1 Procesgericht werken	13
7.2 Ontwikkelen informatiemanagement	13
7.3 Verder digitaliseren en automatiseren bedrijfsadministratie.....	14
7.4 Ontwikkelen IT beheer	14
8. Programmalijn 8: Communicatie en marketing	15
8.1 Doorontwikkelen communicatiebeleid en huisstijl.....	15
Bijlage: Relatie met de domeinen uit het kwaliteitskader	16

Voorwoord

In 2022 is een nieuw kader vastgesteld voor de zorg in Nederland: het Integraal Zorg Akkoord (IZA). Hierbinnen heeft de ouderenzorg zich gecommitteerd aan een andere kijk op wat voor ouderen goed leven is en hoe we daaromheen de professionele zorg willen organiseren. De bedoeling is dat ouderen langer thuis blijven wonen, op een zo eigenstandig mogelijke manier, met hulp van de mensen om hen heen.

In de professionele zorg wordt nóg meer de nadruk verlegd van verplegen naar begeleiden, met kwaliteit van leven als hoogste invulling van gezondheid. Zorginstellingen wordt gevraagd dit meer regionaal en in samenwerking met elkaar op te pakken. Met het nieuwe kader moet de zorg in Nederland betaalbaar en uitvoerbaar blijven met minder zorgpersoneel.

De ontwikkelingen in onze maatschappij raken ook Nusantara. Ook wij voelen de veranderingen in de arbeidsmarkt voor zorgpersoneel. Medewerkers komen en gaan sneller en de inzet van zzp'ers is inmiddels een gegeven. Bovenop de werkdruk maakt dit het werken in onze teams niet altijd eenvoudiger. Daarnaast zijn vaker wisselende gezichten voor onze bewoners niet fijn.

Net zoals afgelopen jaar staat voor ons in 2023 ook de mens weer centraal. Hoe ondersteunen we ál onze medewerkers - personeel, inhuur én vrijwilligers – nog beter tijdens hun inzet voor onze bewoners? En met alle ontwikkelingen om ons heen; hoe blijven we ervoor zorgen dat onze bewoners een fijn leven hebben binnen Nusantara? Waarbij het belangrijk is dat we elkaar altijd op de eerste plaats blijven zien als mens.

In 2023 hopen wij de voordelen te gaan zien van het werken in kleinere teams. De eerste tekenen en geluiden zijn positief. Bewoners ervaren meer rust en de begeleiding en de dag-invulling is meer op maat. Ook medewerkers vinden het fijn dat ze hun bewoners en teamgenoten beter kennen. Het jaar 2023 zal voor een belangrijk deel in het teken staan van het verder implementeren van de kleinere teams met een passend rooster.

Tijdens alle veranderingen is het belangrijk dat wij onze unieke identiteit vasthouden en verder versterken. Nusantara is uniek in haar cultuursensitieve benadering en hoe bewoners en medewerkers elkaar hierin vinden. In 2023 gaan we dit sterker onder de aandacht brengen en verder ontwikkelen, afgestemd op wat nieuwe generaties bewoners en medewerkers bindt.

2023 staat in het kader van een nieuwe blik op de toekomst. Waarin we ons eigen antwoord zullen formuleren op de veranderingen binnen onze samenleving en in onze kleurrijke doelgroep. Dit gaan we steeds meer doen, samen met collega-instellingen, binnen het kader van het Integraal Zorg Akkoord. Maar waarbinnen we als Nusantara onze aandacht voor onze mensen en onze cultuur niet willen verliezen maar juist willen versterken.

Dit jaarplan is tevens ons kwaliteitsplan voor 2023. Inhoudelijk is het plan opgesteld aan de hand van de acht domeinen uit het kwaliteitskader VVT. Deze zijn vertaald naar een aantal programma's, terug te lezen in dit jaarplan. In het laatste hoofdstuk worden de beoogde resultaten weergegeven, geordend naar de domeinen van het kwaliteitskader VVT.

Namens de leden van het Bestuurlijk Overleg,

Roy Dom,
Raad van Bestuur Stichting Nusantara Zorg

Wat we gaan doen samengevat

Cultuursensitieve zorg zichtbaarder maken

Nusantara is deskundig in het leveren van cultuursensitieve zorg. Daarom gaan we onze benadering meer methodisch uitwerken. Onze inzichten brengen we gelijk in de praktijk. We gaan lerend te werk, door afwisselend te denken, te doen en te reflecteren. We houden hierbij rekening met de toekomstige veranderingen in onze doelgroep (van eerste naar tweede generatie).

Welzijn meer persoonsgericht en kleiner vormgeven

Onze cultuursensitieve zorg komt bij uitstek tot uiting in onze activiteiten met de bewoners. We zien de behoeften en wensen van bewoners veranderen. Daarom willen we in 2023 welzijn nog meer centraal stellen en de bijbehorende activiteiten een andere vorm en invulling gaan geven.

Onze huizen verbeteren

Nusantara is voor haar bewoners allereerst een huis. Een huis wat zo veel als mogelijk een betekenisvol leven van onze bewoners en hun dierbaren mogelijk maakt. We willen graag dat onze huizen nog beter aansluiten bij de behoeften van onze bewoners. Daarom gaan we onze huizen verbouwen. Voor Patria is er sprake van herhuisvesting. Dat is een groot project waarvoor verschillende deelplannen zijn opgesteld.

Een veilige leefomgeving creëren

We willen graag dat onze bewoners en hun dierbaren zich thuis en veilig voelen. Dat kan er per bewoner anders uitzien. Daarom gaan we verschillende kleinere woongroepen organiseren waar we de organisatie van zorg en welzijn op afstemmen. We vinden het daarbij belangrijk dat onze bewoners zich veilig voelen en echt gezien worden door de medewerkers. Daarom werken we ook met vaste kleinere teams die de bewoners goed kennen. Deze teams hebben de professionele verantwoordelijkheid en ruimte om van elke dag een goede dag te maken.

Welzijn en zorg meer persoonsgericht afstemmen

We vormen met elkaar een leefgemeenschap maar we willen de individuele bewoner met al zijn of haar specifieke behoeften niet uit het oog verliezen. Daarom heeft elke bewoner een eerst verantwoordelijke verzorgende (EVV) die hierover met de bewoner en diens familie in gesprek is. We gaan de rol van deze EVV dit jaar verder versterken.

Positieve gezondheid verder uitwerken

We gaan meer werken vanuit welzijn en wat voor een bewoner nog waarde toevoegt en minder vanuit ziekte of beperking. Dat gaan we dit jaar verder vormgeven. We bekijken gezondheid vanuit zingeving: wat is in het leven van de bewoner waardevol? Met die visie gaan we ook opnieuw kijken naar de invulling behandeling en dagbesteding.

Gezond werken

We hebben niet alleen aandacht voor de gezondheid van onze bewoners, maar ook voor de gezondheid van onze medewerkers. We zoeken naar een goede balans tussen werk en privé, tussen draagkracht en draaglast door bijvoorbeeld gezond te roosteren. Gezond werken betekent ook dat je goed bent toegerust. Daarom zal er dit jaar wederom veel aandacht zijn voor leren en ontwikkelen.

Gezonde organisatie

Nusantara kan alleen blijven bestaan als we de organisatie gezond houden. Dat betekent dat wij als organisatie om moeten gaan met de uitdagingen die op ons afkomen: meer vraag naar zorg, beperkte budgetten, veranderingen in de financiering, krappe arbeidsmarkt, eisen aan de kwaliteit etc. Om goed te kunnen sturen hebben we op alle niveaus de juiste informatie nodig. Dat proces gaan we dit jaar verder op orde brengen.

1. Programmaliijn 1: Werken in kleine teams zorg & welzijn

Nusantara wil cultuursensitief invulling geven aan meer persoonsgerichte welzijn en zorg. In dat kader zijn we eind 2022 gaan werken met kleinere integrale teams, die zoveel als mogelijk verantwoordelijkheid hebben voor zorg én welzijn voor een eigen groep bewoners. Waarbij de medewerkers de bewoners goed kennen en andersom.

In het bewaken van de zorg en het welzijn van onze individuele bewoners is de rol van EVV-er essentieel. Verder willen we teams helpen om als team meer verantwoordelijkheid te nemen in de kwaliteit van welzijn en zorg. Voor 2023 zien we daarom de volgende projecten.

1.1. Werken in kleinere teams zorg en welzijn

Wat gaan we doen

- De teams waar nodig voorzien van passende teamcoaching ter ondersteuning naar het samenwerken in een kleiner team.
- De verbinding tussen de teams Z&W en hospitality medewerkers vormgeven.
- Aandachtvelders binnen de teams Z&W verder ontwikkelen inclusief ondersteuning vanuit het team behandeling.
- Het zorgdragen voor passende zorgindicaties om optimaal invulling te kunnen geven aan de roosters.

Wat willen we bereiken

- Meer afstemming tussen welzijn, dagbesteding en zorg, specifiek afgestemd op de wensen en behoeften van de eigen groep bewoners.
- Dat medewerkers meer verantwoordelijkheid, betrokkenheid en werkplezier gaan ervaren.
- Dat de teams Z&W optimaal afgestemd zijn op de behoeften aan zorg en welzijn.

1.2. Doorontwikkelen rol EVV

Wat gaan we doen

- We stellen de gewenste rol, werkwijzen en randvoorwaarden vast en implementeren deze binnen het concept van de nieuwe teams Z&W, in lijn met de nieuwe besturingsfilosofie.
- Aanbieden van trainingen voor (nieuwe) evv-ers om hun rol goed te kunnen vervullen.
- Opstellen en implementeren van het proces *Afscheid Nemen*

Wat willen we bereiken

- Dat de evv-er als centrale spil in het team de samenhang bewaakt tussen de vastlegging en uitvoering van de afspraken in het zorgplan en hierover afstemming heeft met de andere betrokken disciplines rondom zorg, welzijn en behandeling.
- Dat de evv-er duidelijk de rol vervult als scharnierpunt tussen de individuele bewoner en zijn/haar familie enerzijds, en de organisatie Nusantara anderzijds.
- Het afronden van de processen in de cliëntreis en het werken volgens deze processen borgen in het primaire proces.

1.3. Leren en verbeteren in het team

Wat gaan we doen

- We gaan explicieter gebruik maken van de informatie uit de interne auditcyclus en andere bronnen rondom kwaliteit van zorg en welzijn, zoals de resultaten van cliënttevredenheidsonderzoek.
- Op basis van de kenmerken en behoeften van de bewonersgroep stelt het team een teamplan op en kan het team zich ontwikkelen.

Wat willen we bereiken

- Dat het team Z&W meer verantwoordelijkheid voelt voor 'hun' kwaliteit en waar nodig zelf het initiatief kan nemen tot het aanpassen van afspraken of werkwijzen.
- Dat het team specifiek per bewonersgroep (bij) stuurt op wat goed gaat en wat beter kan.

2. Programmaliijn 2: Cultuursensitieve zorg & welzijn

Welzijn is een belangrijk thema binnen Nusantara omdat juist binnen dit onderdeel het cultuursensitief werken van grote meerwaarde is. Daarnaast zien we onze doelgroep veranderen, waarbij er behoefte is aan meer kleinere vormen van welzijn. Daarom zien we voor 2023 de volgende projecten.

2.1. Implementeren welzijnsbeleid

Wat gaan we doen

- Implementatieplan welzijn maken met nadruk op cultuursensitief werken.
- Welzijnsmedewerkers positioneren in de kleine teams zorg & welzijn.
- De rol van coördinator welzijn in relatie tot de coördinator vrijwilligers verhelderen.
- Voor zover haalbaar in 2023, onderzoeken hoe we beter het netwerk van bewoners, zoals familie en mantelzorg, kunnen betrekken bij de (individuele) welzijnsactiviteiten.

Wat willen we bereiken

- Dat dagbestedingsactiviteiten zo goed als mogelijk aansluiten op de wensen, mogelijkheden en beperkingen van onze verschillende groepen bewoners.
- De integratie van welzijn binnen de zorg versterken.
- Dat cultuursensitief werken geïntegreerd wordt in welzijnsactiviteiten.

2.2. Ontwikkelen en implementeren cultuursensitieve praktijktraining

Wat gaan we doen

- We maken een vernieuwde praktijktraining cultuursensitieve zorg en welzijn, waarin aandacht is voor cultuursensitief werken en wat dit betekent in de dagelijkse praktijk.

Wat willen we bereiken

- Dat aan de hand van praktijkvoorbeelden het cultuursensitief werken herkend en versterkt wordt.
- De verdere implementatie van het concept van (cultuur-) sensitieve zorg, wat leidt tot herkenning en een gevoel van veiligheid en geluk bij onze bewoners en de veranderingen in onze bewonersgroep (2^e generatie).

3. Programmalijn 3: Anders behandelen

In 2022 zijn er diverse ontwikkelingen geweest binnen de zorg en behandeling. Er heeft een pilot gedraaid op Patria en er is gekeken naar samenwerkingen met huisartsen. Gaandeweg werd duidelijk dat er steeds meer behoefte kwam naar een VS/PA per locatie, ter ondersteuning van de zorg inclusief de verpleegkundigen, en ter ondersteuning van de SOG/artsen. In 2023 gaan we daarom aan de slag met het doorontwikkelen ervan.

3.1. Doorontwikkeling behandel functies

Wat gaan we doen

- Verbeteren van de positionering van de VS/PA – SO – GZ-psycholoog – verpleegkundige.
- De inzet van verpleegkundige expertise versterken op de locatie en de verpleegkundige beter positioneren als zelfstandig expert.
- Onderzoeken mogelijkheden samenwerking extern rondom de inzet van de SOG en artsen (bijvoorbeeld met andere zorginstellingen en huisartsen).
- Het nieuwe beleid Wet zorg en dwang verder implementeren.
- Daar waar mogelijk meer technologie inzetten t.b.v. behandel dienst (HoloLens, monitoring op afstand, Naast, etc.).
- Werkwijzen rondom diagnose en behandeling stapsgewijs aanpassen richting een meer palliatieve visie.

Wat willen we bereiken

- Anticiperen op toekomstige veranderingen in de arbeidsmarkt met schaarse expertise op het vlak van behandelaren.
- Dat de inzet van behandelaren effectiever en doelmatiger wordt. Waarbij het behandelteam doorontwikkeld naar een expertiseteam.
- Het borgen van de continuïteit van de medische behandelverantwoordelijkheid en (verpleegkundige) zorg.
- Het verder betekenis geven aan welzijn en palliatieve zorg binnen onze werkwijze op het gebied van behandeling.
- Naleving van de wettelijke kaders en richtlijnen rondom de wet zorg en dwang.

4. Programmaliijn 4: Huisvesting en hospitality

4.1. Toekomstbestendige huisvesting

Wat gaan we doen

- Onze woonvisie aanpassen aan de verwachte ontwikkelingen in de maatschappij, zoals de IZA en de tariefstructuur (o.a. scheiden van wonen en zorg). Zodat onze doelgroep ook in de toekomst bij Nusantara kan blijven wonen.
- De locatie RS onderhouden en verbouwen op een manier die passend is bij de toekomstige ontwikkelingen in de zorgsector.
- De beoogde verhuizing van de locatie Patria planmatig verder uitwerken.
- De inrichting van een nieuw pand zodanig vormgeven dat het toekomstbestendig is.

Wat willen we bereiken

- Een (nieuwe) locatie die toekomstbestendig is ingericht en past bij de woonwensen van onze bewoners.
- Continuïteit in de huisvesting voor de bewoners van Patria.

4.2. Ontwikkelen en implementeren nieuw hospitality concept

Wat gaan we doen

- Het uitwerken en implementeren van ons hospitality concept waarbij we focus aanbrengen op cultuursensitieve wensen en daarbij kijken naar diensten die niet standaard in het tarief zitten.
- Het logistieke proces rondom linnengoed verbeteren.

Wat willen we bereiken

- Het creëren van een gastvrije, herkenbare omgeving voor bewoners en bezoekers.
- De huidige ervaren knelpunten in het proces linnengoed wegnemen.
- Efficiënt en toekomstbestendig inrichten van hospitality en keuzes maken die hierbij passen.

5. Programmaliijn 5: Medewerkers en goed werkgeverschap

5.1. Doorontwikkeling roosterbeleid en -proces

Wat gaan we doen

- Implementeren en borging van het proces plannen en roosteren.
- De functie van planner vernieuwen en vaststellen en vervolgens implementeren.
- Het inrichten en vormgeven van een eigen flexibele schil en deze implementeren en borgen.
- Roosters zo optimaal mogelijk aanpassen aan de zorgindicaties.

Wat willen we bereiken

- Dat medewerkers meer tevreden zijn over hun rooster en dat het zo 'gezond' mogelijk is (minder uitval).
- Dat teams en diensten evenwichtig zijn samengesteld en dit geborgd wordt.
- Toewerken naar een gezonde en toekomstbestendige (financiële) bedrijfsvoering.

5.2. Instroom, doorstroom en uitstroom

Wat gaan we doen

- Het borgen van het (bij) sturen op de instroom, doorstroom en uitstroom.
- Verbeteren arbeidsmarktcommunicatie; meer werven op wat ons uniek maakt qua visie kernwaarden en werksfeer en wervingskanalen hierop aanpassen.
- Meer selecteren op drijfveren, mens-beeld en ontwikkelmogelijkheden, naast vakkennis.
- Onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om een ander type personeelsbestand te hanteren met andere functies.
- Proces onboarding verbeteren en verder implementeren.
- De inzet van zzp'ers beter inbedden in onze formatie en werkwijzen.

Wat willen we bereiken

- Dat zowel nieuwe als huidige medewerkers bij ons blijven en dit terug te zien is in de uitstroom.
- Het versterken van onze visie en kernwaarden bij werving en selectie en dat dit terug te vinden is in onze externe communicatie zoals vacatureteksten.
- Een duurzame personeelssamenstelling die toekomstbestendig is, passend bij de maatschappelijke ontwikkelingen in de zorg en die aansluit bij onze doelgroep.

5.3. Verbetermogelijkheden goed werkgeverschap

Wat gaan we doen

- Opvolging van de resultaten uit het MTO en het tot uitvoer brengen van de gewenste veranderingen.
- Structureel voeren van einde-proeftijd, stay- en exitgesprekken. Met daarbij een verdiepende analyse op de uitstroom.
- Vrijwillige medewerkers een nog duidelijker plek in de organisatie geven.

Wat willen we bereiken

- Een aantrekkelijker werkgever worden met minder verloop en uitval met oog voor preventie.
- Dat we weten waarom medewerkers blijven of vertrekken.
- Een werkgever waarbij vrijwillige medewerkers zich betrokken voelen.

5.4. Ontwikkelen beleid voor opleiding en ontwikkeling

Wat gaan we doen

- Opleidingsplannen meer inrichten vanuit opleidingsbehoeften van medewerkers en vanuit kwaliteit.
- De mogelijkheden tot meer regionale samenwerking onderzoeken op het gebied van opleiding en ontwikkeling, ook met onderwijsinstellingen.
- Leermanagementsysteem verder implementeren en uitnutten.

Wat willen we bereiken

- Beter opgeleid en gemotiveerd personeel met ruimte voor ontwikkeling.
- Medewerkers worden zelf verantwoordelijk voor noodzakelijke kennis en vaardigheden.

6. Programmalijn 6: Besturing

6.1 Ontwikkelen besturing en beheersing

Wat gaan we doen

- Implementeren budget- en mandaatregeling.
- Implementeren proces van monitoren en verbeteren in de jaarcyclus en de viermaands-cyclus.
- Managers ondersteunen in het meer integraal sturen op hun verantwoordelijkheid.
- Doorontwikkelen en borgen van processen van toezichthouder en medezeggenschap.
- Herijken lange termijn strategie in verband met de verwachte maatschappelijke ontwikkelingen ten aanzien van ouderenzorg.
- Onderzoeken naar mogelijkheden om medewerkerscommunicatie te verbeteren vanuit bestuur.

Wat willen we bereiken

- Beter in control zijn ten aanzien van de gewenste resultaten van Nusantara op het gebied van financiën, personeel en kwaliteit.
- Naleving van wet- en regelgeving rondom de governance van de organisatie.
- Lange termijn bestaansrecht van Nusantara borgen.
- Verbeteren zichtbaarheid van bestuurder bij de medewerkers.

6.2 Professionals betrekken in de besturing

Wat gaan we doen

- Uitwerken hoe we professionals uit het primaire proces optimaal inspraak kunnen geven in de besturing van Nusantara.

Wat willen we bereiken

- Checks and balances wat betreft besturing en beleidsontwikkeling; naast de inbreng van het management ook de inbreng van professionals en adviseurs borgen.

7. Programmaliijn 7: Organisatieontwikkeling

7.1 Procesgericht werken

Wat gaan we doen

- Ons beleid van procesgericht werken verder implementeren.
- Processen in de proceshiërarchie verder toedelen aan (deel-)proceseigenaren.
- Het stapsgewijs (her-)ontwerpen en implementeren van kernprocessen op basis van prioritering.
- Het stapsgewijs herbeschrijven van functies als hier aanleiding voor is en het stapsgewijs vereenvoudigen van ons functiehuis.
- Het structureel evalueren van gemaakte/bestaande processen en dit verwerken in de interne auditcyclus, na de eerste evaluaties.

Wat willen we bereiken

- Dat de kwaliteit, doelmatigheid en continuïteit van processen zo goed als mogelijk geborgd is en dat kaders voor medewerkers duidelijk zijn.
- Het binnen processen effectiever onderling afstemmen van activiteiten.
- Medewerkers meer verantwoordelijk maken voor de inrichting en uitvoering van de eigen werkzaamheden.

7.2 Ontwikkelen informatiemanagement

Wat gaan we doen

- De toegang tot informatie vereenvoudigen en meer organiseren vanuit processen en functies en autorisaties gekoppeld aan rollen (in processen).
- Het beter inrichten van onze digitale werkomgeving op het juist opslaan en terugvinden van informatie.

Wat willen we bereiken

- Dat iedereen eenvoudig en direct over de voor haar/hem noodzakelijke informatie beschikt.
- Dat medewerkers geen toegang hebben tot informatie die zij niet nodig hebben of niet mogen hebben vanuit vertrouwelijkheid of AVG.
- Betere sturing geven aan procesgestuurd werken door middel van gebruiksvriendelijke informatiemanagement.

7.3 Verder digitaliseren en automatiseren bedrijfsadministratie

Wat gaan we doen

- Per 1 januari 2023 wordt er gewerkt met het nieuwe bedrijfsadministratiesysteem. 2023 zal daarom in het teken staan van het verder inrichten en implementeren van dit systeem.
- Onderzoeken welke processen of processtappen geautomatiseerd kunnen worden door middel van workflows in het bedrijfsadministratiesysteem.

Wat willen we bereiken

- Borgen van meer continuïteit in kwetsbare administratieve processen.
- Aanscherpen van de naleving van wet- en regelgeving rondom bedrijfsvoering en functiescheiding.
- Optimaal gebruikmaken van het bedrijfsadministratiesysteem.

7.4 Ontwikkelen IT beheer

Wat gaan we doen

- Plan van aanpak maken en implementeren om het IT-beheer doelmatiger en minder kwetsbaar in te richten, in samenwerking met onze IT-leverancier.

Wat willen we bereiken

- Meer eenduidig en gebruikersvriendelijk beheer en gebruikersondersteuning.
- Waarborging van continuïteit in beheer.

8. Programmalijn 8: Communicatie en marketing

8.1 Doorontwikkelen communicatiebeleid en huisstijl

Wat gaan we doen

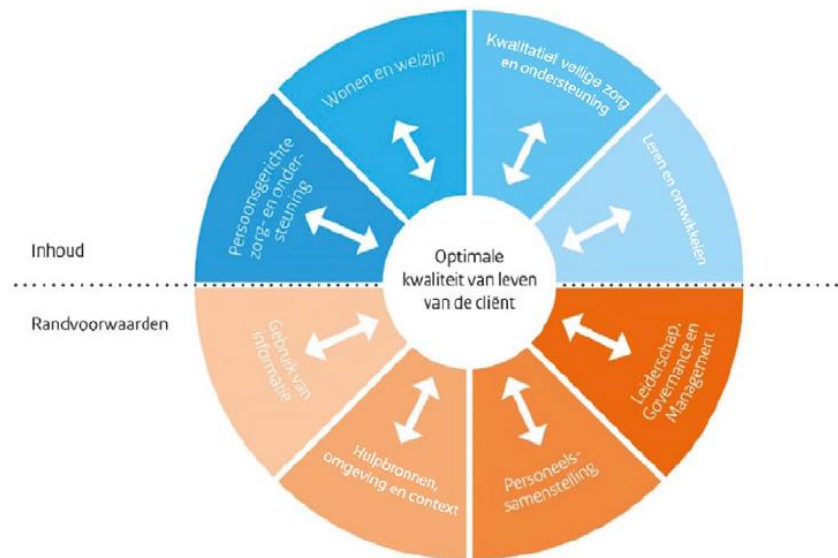
- Gefaseerd implementatieplan maken voor communicatie.
- Implementatie van de nieuwe huisstijl.
- Herijken communicatiedoelgroepen en -doelstellingen (met nadruk op arbeidsmarktcommunicatie).
- Vaststellen gebruik van communicatiekanalen en het eenduidig communiceren via deze kanalen.
- De nieuwe website aanvullen in lijn met de nieuwe huisstijl en de inhoud en toegankelijkheid verbeteren op de website.

Wat willen we bereiken

- Dat in onze communicatie de visie en kernwaarden van Nusantara steeds wordt uitgedragen.
- Het verbeteren van onze wervings- en aantrekkingskracht voor (nieuwe) bewoners en medewerkers.
- Eenduidige communicatiestijl en branding.
- Een up-to-date website voorzien van de juiste informatie.
- Het verbeteren van onze communicatie inclusief het beter uitdragen van onze visie en kernwaarden.

Bijlage: Relatie met de domeinen uit het kwaliteitskader

In dit laatste hoofdstuk vatten we de beoogde resultaten uit onze plannen voor 2023 samen, geordend naar de domeinen van het kwaliteitskader zorg. Waarmee we onze ontwikkeling in kwaliteit toetsbaar maken op basis van het kwaliteitskader.



Domein 1: Persoonsgerichte zorg

- In onze zorgleefplannen en behandeling kijken we minder medisch en meer vanuit welzijn, dit vanuit onze uitgangspunten voor cultuursensitieve zorg.
- Bewoners worden meer/beter als individueel mens gezien.
- Eigen regie en vrijheid van bewoners wordt meer gestimuleerd.
- Bewoners hebben te maken met een vaste, kleinere groep medewerkers.
- Meer ruimte voor individuele behoeften en wensen van bewoners.

Domein 2: Wonen en welzijn

- Nusantara wordt steeds meer vooral een woon- en leefomgeving, dit vanuit onze uitgangspunten voor cultuursensitieve zorg.
- Aangepaste activiteiten per bewonersgroep en/of individuele behoeften van een bewoner.
- Bewoners voelen zich thuis en hebben een waardevolle dag.
- Steeds meer aandacht voor geestelijke (spirituele) en mentale behoeften.

Domein 3: Kwalitatief veilige zorg & ondersteuning

- Teams krijgen steeds meer verantwoordelijkheid voor hun eigen kwaliteit.
- Teams hebben inzicht in de door hun geleverde kwaliteit van zorg en welzijn.
- Teams werken met teamplannen en verbeterplannen.
- We verbeteren de continuïteit in onze zorg- en dienstverlening.
- We verbeteren de borging van onze veilige woon- en werkomgevingen.

- Rolverdeling tussen diverse functies in het primaire proces (zorg welzijn en behandeling) wordt aangescherpt en verduidelijkt.
- Waarborging van de continuïteit van de medische verantwoordelijkheid.
- We gaan meer werken met innovaties en domotica, ter ondersteuning van veilige zorg.

Domein 4: Leren en ontwikkelen

- Medewerkers werken meer vanuit ons nieuwe concept voor cultuursensitieve zorg.
- Professional krijgen steeds meer verantwoordelijkheid voor hun eigen proces.
- We versterken het methodisch werken en het werken vanuit onze kwaliteitsvisie en visie op zorg, welzijn en behandeling.
- We versterken de aandacht voor leren en verbeteren binnen de teams.

Domein 5: Leiderschap en governance

- We vertalen onze visie op cultuursensitieve zorg naar een concept met concrete werkwijzen.
- We vertalen onze visie op behandeling naar een concept met concrete werkwijzen.
- We willen beter in control zijn ten aanzien van de gewenste resultaten van Nusantara op het gebied van financiën, personeel en kwaliteit.
- We verbeteren de directe inspraak van de zorgprofessional/het primaire proces in onze besturing en beleidsontwikkeling.

Domein 6: Personeelssamenstelling

- We gaan de selectie en inzet personeel meer baseren op onze kernwaarden.
- We onderzoeken de mogelijkheid tot het werken met en ander type personeelsbestand.
- We gaan het aantrekken, boeien en binden van (nieuwe) medewerkers verbeteren.

Domein 7: Gebruik van informatie

- We gaan sturen op basis van een meer integraal stuurdashboard.
- We gaan cliënttevredenheid eenduidiger meten en gebruiken als input voor verbeteren.
- We gaan onze communicatie verbeteren en onze visie en kernwaarden beter communiceren.
- We gaan procesgericht werken verder implementeren en ter ondersteuning hiervan onze informatiemanagement verbeteren.

Domein 8: Gebruik van hulpbronnen

- We gaan de inrichting van onze woonomgevingen meer invullen vanuit onze visie op hospitality binnen het kader van cultuursensitieve zorg.
- We gaan onze facilitaire processen meer invullen vanuit onze hospitality visie.
- We werken toe naar een duurzame herhuisvesting.
- We gaan kwetsbaarheden in solofuncties verminderen.