

STRATEGIEKAART DE BLANCKENBORG (OGSM)

Doel: De Blanckenborg is in 2024 naast het “warme thuis”, de zorgspil en expertisecentrum op ouderenzorg in de regio. Om de kwaliteit van leven van zorgbehoevende ouderen te borgen, hun naasten te ontzorgen en onze medewerkers vitaal en inzetbaar te houden.

Doen: Dit doen wij door samen met zorgmedewerkers, cliënten en partners te experimenteren met nieuwe, flexibele vraaggestuurde zorgvormen (zowel intern als extern) en het goede te behouden.

Goals (doelen)	Strategieën	Eigenaar	Monitoren	
			Acties	Dashbord
<p>1. “Warme Thuis”:</p> <ul style="list-style-type: none"> Klantbeoordeling 8,7 Zorgkaart NL 8,0, NPS 97% Zorgcapaciteit en bezetting (100%) <p>2. Expert en zorgspil:</p> <ul style="list-style-type: none"> 80% klanten erkennen onze expertise klantscore begeleiding min 8 Samenwerking partners min 8 <p>3. Nieuwe flexibele vraaggestuurde zorgvormen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Verbouwing afgerond (data) Klanten beoordeling nieuwe zorgvormen min en 8 Zorgafname gegroeid met 10% <p>4. Vergroten kwaliteit van zorg en leven klant en familie:</p> <ul style="list-style-type: none"> CQ intramuraal 8,0 CQ PG 8,5 PREM 8,0 Klantreizen met de klant beoordeeld met een 8 <p>5. Experimenteren met klant en partners:</p> <ul style="list-style-type: none"> Actief klankbord (aantal) Min. 2 lopende projecten per jaar met partners <p>6. Betrokken medewerkers:</p> <p>MBO = 8, verloop <5%, verzuim <5%</p> <p>7. Financieel Rendement</p> <ul style="list-style-type: none"> Omzet gegroeid 10% Rendement gegroeid 1,5% p.j. 	<p><u>Markt en Klant</u> Door de klant worden ervaren en gezien als de zorgverlener die een “warm thuis” biedt zowel in de wijkverpleging als in de intramurale zorg.</p> <p>Door de klant en in de markt worden ervaren en gezien als de expert op ouderenzorg en gids in het zorgnetwerk.</p> <p><u>Zorg en Welzijn</u> Als zorgverlener borgen van de kwaliteit van leven door het aanbieden van flexibele en kwalitatieve vraaggestuurde zorg (warme thuis)</p> <p>Als expert bijdragen aan een duurzame zorgnetwerk vanuit een ondersteunende en begeleidende rol voor zorgbehoevende oudere.</p> <p><u>Innovatie</u> We nieuwe zorgvormen en zorginterventies initiëren door te experimenteren met technologie ten behoeve van én samen met de klant, medewerker, mantelzorger/naasten en stakeholders.</p>	<p>Herma Fridrichs</p> <p>Bouwien de Vries</p> <p>Herma Fridrichs</p>	<ul style="list-style-type: none"> Uitbreiding zorgcapaciteit met behoud van klantwaardering. Dialogo klant, naasten, medewerkers en partners om meerwaarde toe te voegen en om het kwaliteit van leven te verbeteren (klantreizen) (technologie) Naamsbekendheid als Expert voor ouderenzorg en Gids in de zorgnetwerk. Communicatieplan/beleid met aandacht voor veranderende informatiebehoefte van de klant en nieuwe technologieën. Communicatie: de verbinding vergroten, sociale netwerken creëren en transparantie over wie we zijn. Als zorgverlener Experimenten met nw zorgvormen en technologie. Samenwerken met partners op nw zorgvormen. Keuzes maken welke huidige zorgvormen wenselijk zijn en financieel haalbaar zijn (0-lijn of iets winstgevend) met behoud van het goede. Als Zorgverlener onderzoeken wij de mogelijkheden van opschaling, samenwerking en/of fusie. Als Gids in het Zorgnetwerk nieuwe samenwerkingsverbanden aangaan binnen onze gemeente en naast gelegen gemeenten. Keuzes maken op en verdiepen van onze expertise Positioneren van het behandelteam in de regio. Leefomstandigheden cliënt comfortabeler maken met inzet van technologie. Experimenteren met technologie om de werkdruk, kwaliteit en arbeidsomstandigheden te verbeteren. Experimenteren met technologische oplossingen t.b.v. werkprocessen, extramuralisering, alternatieve zorgvormen en compenseren schaarste personeel. Jaarlijks experimenteren met 2 nieuwe (vernieuwde) zorgvormen met partners in de regio. 	<ul style="list-style-type: none"> Klanten beoordelen onze expertise In 2023 bieden we onze dienstverlening aan in 4 gemeenten Jaarlijks 3 klantreizen Communicatieplan Nulmeting 80% van de respondenten in de regio ons zien als de plek om te benaderen voor zorgvragen. Doorverwijzingen en consultvragen. Samenwerkingsovereenkomst met 4 zorgpartners gesloten t.b.v. inzet behandelteam extern. Top 3 maken qua rendabiliteit van zorgvormen. Top 3 niet rendabele zorgvormen gaan minimaal naar de 0 lijn, beter nog 5% winstmarge anders stoppen we ermee. Ieder jaar 2 nieuwe zorgvormen opgenomen in de productencatalogus. 3 implementaties van succesvolle projecten gedurende de looptijd van dit plan Cliënten beoordelen nieuwe zorgvormen met minimaal een 8. Medewerkers beoordelen deze zorgvorm minimaal met een 8. De nieuwe zorgvorm levert een efficiency op voor de medewerker van 2 uur per week Gemiddelde tijdsbesteding in multidisciplinaire/project teams 4 p/w.

STRATEGIEKAART DE BLANCKENBORG (OGSM)

Doel: De Blanckenborg is in 2024 naast het “warme thuis”, de zorgspil en expertisecentrum op ouderenzorg in de regio. Om de kwaliteit van leven van zorgbehoevende ouderen te borgen, hun naasten te ontzorgen en onze medewerkers vitaal en inzetbaar te houden.

Doen: Dit doen wij door samen met zorgmedewerkers, cliënten en partners te experimenteren met nieuwe, flexibele vraaggestuurde zorgvormen (zowel intern als extern) en het goede te behouden.

Goals (doelen)	Strategieën	Eigenaar	Monitoren	
			Acties	Dashbord
<p>1. “Warme Thuis”:</p> <ul style="list-style-type: none"> Klantbeoordeling 8,7 Zorgkaart NL 8,0, NPS 97% Zorgcapaciteit en bezetting (100%) <p>2. Expert en zorgspil:</p> <ul style="list-style-type: none"> 80% klanten erkennen onze expertise klantscore begeleiding min 8 Samenwerking partners min 8 <p>3. Nieuwe flexibele vraaggestuurde zorgvormen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Verbouwing afgerond (data) Klanten beoordeling nieuwe zorgvormen min en 8 Zorgafname gegroeid met 10% <p>4. Vergroten kwaliteit van zorg en leven klant en familie:</p> <ul style="list-style-type: none"> CQ intramuraal 8,0 CQ PG 8,5 PREM 8,0 Klantreizen met de klant beoordeeld met een 8 <p>5. Experimenteren met klant en partners:</p> <ul style="list-style-type: none"> Actief klankbord (aantal) Min. 2 lopende projecten per jaar met partners <p>6. Betrokken medewerkers:</p> <p>MBO = 8, verloop <5%, verzuim <5%</p> <p>7. Financieel Rendement</p> <ul style="list-style-type: none"> Omzet gegroeid 10% Rendement gegroeid 1,5% p.j. 	<p>Facilitaire en Huisvesting</p> <p>Ons zorgcentrum speelt met haar faciliteiten flexibel in op de zorgvraag nu en in de toekomst. Het “warme thuis” geldt zowel voor onze bewoners als voor onze klanten die gebruikmaken van dagbehandelingen of kortdurende crisisopvang (waaronder ELV).</p>	<p>Vianne Venema</p>	<ul style="list-style-type: none"> Toekomstbestendig pand realiseren met levensloopbestendige appartementen, waarin flexibele zorgvormen verwezenlijkt kunnen worden. Met één mooi groot pand inclusief opleidingscentrum en kantoorruimte in Blijham. Toegevoegde waarde van alle facilitaire onderdelen inventariseren en professionaliseren. Onderhandelingspositie versterken ten behoeve van onafhankelijkheid van huiseigenaar en eigen regie. Onderzoek richting andere investeerders of andere partners (BCM/ Rabobank/ Molenhof) t.b.v. versterken positie bij stakeholders en toekomstbestendigheid van de organisatie. Ná goedkeuring huisvestingsplan Blanckenborg door Estea (en overeenstemming over de financiële gevolgen) wordt er doorgesproken over mogelijke uitbreiding activiteiten in de Molenhof te Oude Pekela. 	<ul style="list-style-type: none"> Januari 2021 ligt een eerste schets voor de Blanckenborg gekwantificeerd in m2 en aantallen plaatsen / woningen. Maart 2021 ligt het strategisch huisvestingsplan in concept ter bespreking bij de verschillende geledingen (RvT, OR, CR) 1^e kwartaal 2021 afspraken geformaliseerd zorgkantoor capaciteitsuitbreiding. Actieplan toegevoegde waarde facilitaire diensten in concept gereed 2e kwartaal 2021 1e kwartaal 2021 is onderzoek met BCM gestart t.b.v. samenwerking richting fusie mogelijkheden
	<p>Financieel</p> <p>We blijven financieel gezond door ondergrenzen op financiële ratio's te hanteren, waarbij we onze gestelde doelen vanuit de verschillende domeinen als organisatie kunnen realiseren en daarbinnen de ruimte creëren (marges) om te blijven groeien en ontwikkelen.</p>	<p>Bert Bruins</p>	<ul style="list-style-type: none"> Opstellen meerjarenbegroting en onderbouwde keuzes maken op het verlagen van de variabele beheerskosten. Exploitatie uitwerken per zorgdomein (per financieringsvorm) (daarmee de kostprijs ook beter inzichtelijk op hoofdlijnen) om keuzes te maken in ons zorgaanbod. Financiële onderbouwing huisvestingsplan en opschaling (uitbreiding bedden/locaties of uitbreiding zorgvormen/klanten). Experimenteerruimte vrij maken voor de werkgroepen en pilots. Financiële onderbouwing op senario's van vergaande samenwerking zoals fusie. Subsidies aanvragen, aanvullende budgetten aanvragen en/of samenwerken met partners om te investeren. 	<ul style="list-style-type: none"> Liquiditeit: >1 i. Resultaat > 0 ii. Genormaliseerd resultaat >2% Omzetratio: > 20% Balansratio: > 40% (solvabiliteit) Eind 2021 meerjarenbegroting In de begroting wordt uren gereserveerd voor experimenteerruimte Kostenreductie variabele beheerskosten 10% Lopende subsidie budgetten

STRATEGIEKAART DE BLANCKENBORG (OGSM)

Doel: De Blanckenborg is in 2024 naast het “warme thuis”, de zorgspil en expertisecentrum op ouderenzorg in de regio. Om de kwaliteit van leven van zorgbehoevende ouderen te borgen, hun naasten te ontzorgen en onze medewerkers vitaal en inzetbaar te houden.

Doen: Dit doen wij door samen met zorgmedewerkers, cliënten en partners te experimenteren met nieuwe, flexibele vraaggestuurde zorgvormen (zowel intern als extern) en het goede te behouden.

Goals (doelen)	Strategieën	Eigenaar	Monitoren	
			Acties	Dashbord
<p>1. “Warme Thuis”:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Klantbeoordeling 8,7 • Zorgkaart NL 8,0, NPS 97% • Zorgcapaciteit en bezetting (100%) <p>2. Expert en zorgspil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 80% klanten erkennen onze expertise • klantscore begeleiding min 8 • Samenwerking partners min 8 <p>3. Nieuwe flexibele vraaggestuurde zorgvormen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbouwing afgerond (data) • Klanten beoordeling nieuwe zorgvormen min en 8 • Zorgafname gegroeid met 10% <p>4. Vergroten kwaliteit van zorg en leven klant en familie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CQ intramuraal 8,0 • CQ PG 8,5 • PREM 8,0 • Klantreizen met de klant beoordeeld met een 8 <p>5. Experimenteren met klant en partners:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actief klankbord (aantal) • Min. 2 lopende projecten per jaar met partners <p>6. Betrokken medewerkers: MBO = 8, verloop <5%, verzuim <5%</p> <p>7. Financieel Rendement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Omzet gegroeid 10% • Rendement gegroeid 1,5% p.j. 	<p><u>Interne Organisatie</u> We zijn gedreven vanuit onze waarden een “warme” organisatie met professionele en gemotiveerde werknemers op functies die passend zijn bij het bereiken van het doel van de organisatie, binnen een daarbij passende organisatiestructuur.</p>	<p>Herma Fridrichs/ Corien Brand</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Voorstel voor een passende en toekomstbestendige organisatiemodel. • De waarden vertalen naar praktische gedragsvoorbeelden. • Werkwijzen introduceren en organiseren om te experimenteren/innoveren in multidisciplinaire team. • Het herbeleggen, herdefiniëren en delegeren van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden passend bij de nieuwe werkwijzen en daar waar nodig worden de functieprofielen aangepast. • Kaders creëren om te experimenteren met nieuwe technologieën om bij te dragen aan het verlagen van de werkdruk en stress (onderdeel arbo/gezondheidsbeleid). • Strategische personeelsplanning om proactief personele uitdagingen op te pakken. • Successen delen in de organisatie om van elkaar te leren. • De medewerker ruimte bieden voor persoonlijke ontwikkeling, scholing op vakmanschap/expertise, het ontwikkelen van digitale vaardigheden. • Digitalisering/IT plan: met aandacht voor bedrijfsvoering, werkprocessen en het ontwikkelen van digitale vaardigheden. (samenwerking NoRiskIT) 	<ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers erkennen de waarden • 2022 voorstel totale organisatiemodel • Voorstel herinrichting staf – ondersteuning 2e kwartaal 2021. • Uitvoering en evaluatie scholingsplan • Actualiseren Functiehuis (verwachting 2022) • Monitoring strategisch personeelsplan (formatie en kwaliteit) • Per jaar 4 werkgroepen (nieuwe wijzen en experimenteren). Per deelnemer is 4 uur per week begroot in de jaarlijkse begroting • Doelen gezondheid beleid. • Digitalisering/IT plan 1^{ste} kwartaal 2021
	<p><u>Leiderschap</u> Door het vergroten van persoonlijk leiderschap creëren we organiserende vermogen (zelfregie), verantwoordelijkheidsgevoel en eigenaarschap. We delegeren van verantwoordelijkheden en bevoegdheden en bieden we ruimte om te experimenteren</p>	<p>Corien Brand</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kader en ruimte creëren om te experimenteren met nieuwe werkwijzen om meer verantwoordelijkheid en regie te geven aan de medewerker. • Interventies bieden aan werknemers voor persoonlijke leiderschapsgroei voor zowel individuen (coaching) als voor teams (teamcoaching) 	<ul style="list-style-type: none"> • Persoonlijk leiderschap zal het thema zijn in de komende scholingsjaarplannen, HR zorgt voor een opleidingsbeleidsplan op dit thema 2e kwartaal 2021 • Aantal groepen die succesvol werken volgens nieuwe werkwijzen.