

Een volgende stap

Begin 2022 hebben we onze meerjarenstrategie ‘*Ken je mij*’ en onze kernwaarden ‘*met aandacht, met elkaar en met lef*’ vastgesteld. Ook hebben we als ambitie gesteld om samen op weg te gaan naar *Eén Vivent*. In 2023 hebben we samen met professionals onderzocht welke inrichting van Vivent ons zou helpen bij het werken vanuit kernwaarden. Zijn onze teams en professionals in staat samen te werken en zijn we toekomstbestendig genoeg? Met de uitkomsten van deze verkenning, vastgelegd in het advies “Toekomstbestendig Vivent”, gaan we in 2024 aan de slag. Met dit jaarplan willen we graag een volgende stap zetten en perspectief geven aan hoe we samen de toekomst in gaan.

“Als je doet wat je deed, krijg je wat je kreeg”

Als we anders willen werken, moeten we onszelf ook anders organiseren. Onze belangrijkste opdracht is dat we toekomstbestendige zorg kunnen blijven leveren. Dat betekent dat we mee kunnen bewegen met de ontwikkelingen (slagvaardig).

Om dat te kunnen doen, is het belangrijk dat we:

- Eenduidig werken (we stellen een aantal 'hoofdkaders' op en vast);
- We willen het Vivent-gevoel verder versterken en de samenwerking bevorderen, om zo de grenzen tussen teams en divisies te verminderen;
- Slim werken, zoveel mogelijk tijd voor de zorg en zo min mogelijk tijd aan extra belasting;
- Onze medewerkers voorbereiden op de toekomst: de externe veranderingen vragen een intern bewustzijn.

We zijn ervan overtuigd dat onze visie en kernwaarden ons hierbij kunnen helpen. Maar dat vraagt ook iets van ieders (persoonlijk) leiderschap en de manier waarop we onze organisatie inrichten. Alleen met elkaar kunnen we de oplossingen voor de toekomst vinden.

Deze weg zijn we vanaf 2022 ingeslagen. Het jaarplan is dan ook vooral een doorvertaling van de onderwerpen die we al in gang hebben gezet. Al deze thema's hebben in zich dat ze bijdragen aan een toekomstbestendig Vivent. Een Vivent waarin we ‘met elkaar’ kunnen zorgen voor de ondersteuning van cliënten, op een manier waarbij onze medewerkers met plezier, vitaal en veilig kunnen werken.

Cliënt en zijn naaste

Kwaliteit van zorg is bepalend voor hoe we het werk organiseren. *Ken je mij als cliënt* is daarbij leidend. Dat betekent dat we een heldere visie op zorg en kwaliteit hebben, daarnaar handelen en er sturing aan geven. Wat we doen, doen we zo slim en regelarm mogelijk. Onze visie op zorg en kwaliteit wordt opnieuw uitgewerkt. Hierin verwoorden we ook hoe we onze verantwoording (intern en extern) vormgeven. We verwachten hierbij gebruik te gaan maken van het landelijke kwaliteitskompas dat in 2024 wordt vastgesteld. Een belangrijk uitgangspunt is daarbij ook “zelf als het kan, thuis als het kan en digitaal als het kan”.



Medewerker

Ken je mij als medewerker is het vertrekpunt. Zonder medewerkers is er geen zorg voor onze cliënten. Dat betekent dat we ons er meer dan ooit op richten om medewerkers te behouden. We willen dat medewerkers met plezier, vitaal en veilig kunnen werken. Vanuit zelfregie is de medewerker 'aan zet'. Iedere medewerker is zijn eigen 'persoonlijk leider'. De medewerker kan aangeven wat hij of zij nodig heeft om fijn en veilig te werken en draagt er zelf actief aan bij.

Vanuit 'wij verstaan ons vak' weten medewerkers hoe hun kennis, kunde en talent bijdraagt aan het verhaal van Vivent. Medewerkers ervaren professionele zeggenschap in hun werk.

Medewerkers weten waar ze aan toe zijn; ze ervaren rust in hun rooster en kunnen primair met de kern van hun werk bezig zijn. Rollen en verantwoordelijkheden zijn helder. We hebben sterk leiderschap. Er is ruimte voor reflectie en (team)ontwikkeling.

Die sterke basis biedt ruimte om anders te kijken. We kijken met lef naar andere oplossingen. Dit helpt bij de uitdagingen die medewerkers ervaren in hun werk. Samen hebben we oplossingen bedacht die bijdragen aan het werkplezier van medewerkers.

Als medewerker weet je zelf het beste hoe het met je gaat. Het ontlasten van de medewerkers en de teams (onder andere door het terugdringen van registratielast), het doorvoeren van capaciteitsmanagement (voor meer rust in de roosters) en het waar mogelijk inzetten van functiedifferentiatie, moet daarin helpend gaan zijn. Daarnaast willen we nog meer aandacht geven aan het vitaal houden van medewerkers, in een tijd waarin de druk die gevoeld wordt hoog is. We nodigen medewerkers uit aan te geven wat ze nodig hebben in hun werk om vitaal inzetbaar te kunnen zijn én blijven. Hiervoor hebben we het programma "Vivit" ontwikkeld.

Netwerkpartner

Vivent is onderdeel van ketens en netwerken in de regio. We omarmen kansrijke initiatieven uit de regio voor onze medewerkers en cliënten. Het versterken van onze bestaande expertises is daar een belangrijk onderdeel van. Sinds 2022 neemt de samenwerking in de regio toe. Daarmee gaat dit ook in toenemende mate richtinggevend zijn voor ons als organisatie. We zijn ons er steeds meer van bewust dat we niet alleen een zorgorganisatie zijn maar ons ook moeten richten op een goede 'organisatie van zorg' in de regio. Vanuit dat belang willen we werken.

Ook de overheid stimuleert met verschillende akkoorden en programma's de regionale samenwerking. Denk aan het IZA (Integraal Zorgakkoord), het WOZO (programma Wonen en Zorg voor Ouderen) en GALA (Gezond en Actief Leven Akkoord).

Bedrijfsvoering

We richten onze bedrijfsvoering in op de ondersteuning van medewerkers in de teams, dicht bij onze cliënten. Daarbij geven we, meer dan voorgaande jaren, ruimte aan sociale en technologische innovaties. We werken financieel verantwoord.



Plek van dit jaarplan in de organisatie

In ons jaarplan staan de belangrijkste opgaven: waar willen we naartoe ontwikkelen en wat is er nodig? Bij het schrijven van dit jaarplan is de beoogde verandering van de organisatie al bekend. We willen ons organiseren in regio's en niet langer in een intramurale en extramurale divisie. Dit maakt dat het afstemmen van de plannen binnen en tussen de huidige divisies en het managementteam veel uitwisseling heeft plaatsgevonden en er veel thema's te vinden zijn die 'over' de divisies heen gaan. Dit is voor ons de opmaat naar de opdrachten die we gedurende 2024 voor de regio's willen opstellen.

Ook valt op dat nog niet alle deadlines volledig zijn. In de divisies en binnen de verschillende projecten is er een nadere uitwerking of verbijzondering van de thema's gemaakt.

De uitwerkingen van het jaarplan zijn verder uitgewerkt in:

- **Het jaarplan van de intramurale divisie**
- **Het jaarplan van de extramurale divisie**
- **Het Viventbrede projectenoverzicht**

In de tertiaalrapportage en de managementinformatie laten we zien hoe we op weg zijn in het bereiken van onze doelen.



Eén Vivent

In 2022 hebben we onszelf als ambitie gesteld om samen op weg te gaan naar *Eén Vivent*.

Daarin hebben we mooie stappen gezet. In 2023 hebben we samen met professionals onderzocht welke inrichting van Vivent ons zou helpen bij het werken vanuit kernwaarden. Zijn onze teams en professionals in staat samen te werken en zijn we toekomstbestendig genoeg? Met de uitkomsten van deze adviezen gaan we in 2024 aan de slag.

	Onderwerp	Doelstelling	Activiteiten	Eigenaar	Betrokkenen	Resultaat	Financiële impact	Planning
<u>Eén Vivent</u>								
1	Vivent toekomstbestendig organiseren	Onze belangrijkste opdracht ligt in toekomstbestendig zijn: meer zorgvragers, minder medewerkers en beperkte middelen en goede zorg willen blijven leveren.	We richten onze organisatie en besluitvormingsstructuur in volgens het advies 'Toekomstbestendig Vivent'.	Bestuur	Managers, medewerkers en medezeggenschap	Medewerkers ervaren meer zeggenschap, we werken vanuit vertrouwen, we zijn wendbaarder en kunnen sneller inspelen op vragen vanuit de teams.	Reservering opgenomen in begroting	Heel 2024 (zie implementatieplan DEV)
2	Zo doen we dat bij Vivent	Willen werken vanuit een gezamenlijk kader om verwachtingen over en weer helder te hebben.	Vivent beleid en zienswijze ontwikkelen over: <ol style="list-style-type: none"> 1. Zelfredzaamheid van cliënten 2. Familieparticipatie 3. Administratieve lasten 	MT	Teams, afdeling Kwaliteit, Opleidingen en Projectmanagement	Medewerkers ervaren meer duidelijkheid over hoe we dit binnen Vivent organiseren en voelen zich ondersteund.	Binnen bestaande begroting	T1 en T2



3	Verpleegkundig leiderschap	Medewerkers weten hoe hun kennis, kunde en talent bijdraagt aan het verhaal van Vivent Medewerkers en ervaren professionele zeggenschap in hun werk.	Een leiderschapsprogramma voor coördinerend verpleegkundigen en wijkverpleegkundigen.	Raad van Bestuur en MT	Verpleegkundig leiders (wijkverpleegkundigen, coördinerend verpleegkundigen) en afdeling Opleidingen	Medewerkers ervaren duidelijkheid in de organisatie. Medewerkers weten wat er van ze verwacht wordt en we werken vanuit vertrouwen en ruimte.	Opleidingsbegroting	T1 en T2
---	-----------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------	------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------	----------



Ken je mij als cliënt en verwant?

Onze ambitie

In de benadering van de cliënt staat de kwaliteit van bestaan centraal in de vorm van betekenisvolle relaties, eigen regie en zinvolle daginvulling.

Als organisatie zetten we de wensen en behoeften van onze cliënten altijd centraal. De huidige situatie op de arbeidsmarkt maakt wel dat we daarbij steeds moeten kijken wat haalbaar is en hoe we dit het beste kunnen organiseren, ook met hulp van anderen en ondersteuning met technologie.

Dit vraagt om een andere (of soms bewustere) manier van kijken, handelen en reflecteren: zelf, samen als team, maar ook vooral met de cliënt en zijn of haar naaste. In 2024 maken we hiermee een start.

	Onderwerp	Doelstelling	Activiteiten	Eigenaar	Betrokkenen	Resultaat	Financiële impact	Planning
<u>Ken je mij als cliënt en verwant?</u>								
4	Werken vanuit een hernieuwde visie op kwaliteit	Als organisatie zetten we de wensen en behoeften van onze cliënten altijd centraal. De huidige situatie op de arbeidsmarkt maakt wel dat we daarbij steeds moeten kijken wat haalbaar is, en hoe we dit het beste kunnen organiseren, ook met hulp van anderen en ondersteuning met technologie.	Vivent-breed gaan werken volgens het vernieuwde landelijke kwaliteitskompas.	Pieter Hermsen	Wijkverpleegkundigen, coördinerend verpleegkundigen en afdeling Kwaliteit (uitvoering)	We bepalen met onze professionals en cliëntvertegenwoordigers op welke wijze we het kwaliteitskompas voor de VVT gaan vormgeven voor Vivent. En we voeren dit in. (Relatie met 1&2)	Binnen bestaande begroting	T1 en T2
5	NAH zorgprogramma: van NAH naar NAH+	Zorgen dat we als organisatie een goed zorgprogramma hebben voor NAH-clieënten, thuis en op de woonzorglocaties.	Een visie en zorgprogramma ontwikkelen en uitvoeren, voor NAH-clieënten, thuis en op de woonzorglocaties.	Diny van der Vleuten	Managers en afdelingen NAH (intra- en extramuraal)	NAH+ zorg bieden	Binnen bestaande begroting	T1



6	Zorg in vrijheid (Zie ook 17)	Van 'Wet zorg en dwang' naar meer zorg in vrijheid.	<p>Beleid WZD omvormen en meer aandacht voor het mogelijk maken van zorg in vrijheid, daaronder valt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Scholing • Structureel WZD-overleg • Optimaliseren gebruik ONS • Rollen en bevoegdheden helder • Terugdringen administratieve lasten 	Pieter Hermsen	Commissie Zorg in Vrijheid, managers en cvpk.	Zorg in vrijheid voor cliënten van Vivent en teams helpen deze beweging te maken.	Binnen bestaande begroting	T1
---	-----------------------------------------	-----------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------	-----------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	----



Ken je mij als medewerker?

Onze ambitie

Samen zorgen we voor werkplezier. Het bieden van ontwikkelperspectief en het bestendigen van onze expertises vinden we belangrijk. We geven elkaar aandacht, vertrouwen en waardering. Iedereen heeft invloed op zijn of haar werk en we bieden ruimte voor reflectie en rust.

De belangrijkste doelstelling van deze ambitie is het behoud van medewerkers om zo meer continuïteit te krijgen (voor medewerkers en dus ook voor cliënten). Dit geeft rust en ruimte.

Er zijn veel aspecten die bijdragen aan het behoud van medewerkers. Het gaat over aandacht, ontwikkelmogelijkheden, inzetbaarheid of vitaliteit. Wat we in 2024 doen is daar sterk op gericht.

Om de zorg voor de toekomst mogelijk te houden, moeten we zelf ook leren anders te kijken en anders te doen. We kunnen de huidige wijze van zorg verlenen niet meer volhouden, dit vraagt om anders werken. Dit start bij de teams en vraagt om ondersteuning naar de teams en ruimte voor het gesprek. Maar ook om concrete handvatten op hoe we kunnen veranderen en wat dit oplevert. Deze opdracht is te groot voor een zorgorganisatie alleen, maar hier start het wel...

	Onderwerp	Doelstelling	Activiteiten	Eigenaar	Betrokkenen	Resultaat	Financiële impact	Planning
<u>Ken je mij als medewerker?</u>								
7	Transformatie van zorg	Zorgen dat we als organisatie een goed samenhangend verhaal hebben over hoe we de zorgteams ondersteunen in de ontwikkeling, waarin we met minder mensen meer cliënten zullen gaan helpen.	Dit doen we door te investeren in: <ul style="list-style-type: none">• Samenwerking in de regio• Slimme oplossingen om arbeidsbesparend te werken (technologie en functie-differentiatie)• Zelfredzaamheid cliënten te stimuleren• Samenwerking met informele zorg en familie te stimuleren• Het terugdringen van administratieve lasten.	MT Vivent	Managers, Communicatie, HR	Medewerkers ervaren meer werkplezier en we kunnen cliënten passende zorg en ondersteuning bieden. (Zie ook 1,2 & 4)	Binnen bestaande begroting	T1,2,3



8	Inzetbaar zijn en houden van medewerkers	Vanuit eigen leiderschap prikkelen wij onze medewerkers om actief en bewust om te gaan met hun inzetbaarheid en vitaliteit.	Programma Vivit uitvoeren	Martine van Bakel	Managers, HR	Vitalere medewerkers, minder verzuim	Vivit opnemen in begroting 2024	T1,2,3
9	Verbonden vrijwilligers	Zorgen dat we als organisatie onze vrijwilligers zo inzetten dat zij bijdragen aan een fijne daginvulling van onze cliënten en het ontlasten van onze zorgteams.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Het verkrijgen van beter inzicht in de wensen van vrijwilligers en cliënten, met als doel te zorgen voor een zinvolle dag invulling voor onze cliënten en werkplezier bij de vrijwilligers. 2. Het - indien gewenst - organiseren van een dag voor de Vivent Vrijwilligers over onze visie op zorg, in verbinding met de Viventdagen. 3. Het inzetten van een tevredenheidsonderzoek onder vrijwilligers. 4. Te zorgen dat de stem van de vrijwilliger beter gehoord wordt en dat zij zich onderdeel voelen van één Vivent. 5. Het organiseren van inspraak voor de vrijwilligers. 	MT Vivent	Vrijwilliger coördinatoren, manager vrijwilligers coördinatoren	Betrokken vrijwilligers ondersteunen die een bijdrage leveren aan het welzijn van cliënten en de teams. Aansluiten bij de thema's genoemd onder 'transformatie van zorg' en vanuit daar bepalen hoe we dit invullen voor en met de vrijwilligers.	Binnen begroting	T1
10	Zorginzet vaststellen vanuit visie op zorg	Eenduidigheid rondom formatie-inzet / functiemix per cliëntdoelgroep.	Vaststellen van een functiemix/ formatie-inzet per cliëntdoelgroep.	Martine van Bakel	Capaciteitsmanagement	Voor Vivent is op doelgroep-niveau bepaald hoe de formatie-inzet / functiemix eruit ziet.		2024



11	Normaliseren van PNIL inzet (Personeel Niet in Loondienst)	De inzet van de kosten van externe inhuur (via bureaus) beperken.	Planmatige aanpak die erop gericht is de inzet en kosten van PNIL (met name via bureaus) terug te dringen.	Martine van Bakel	Capaciteitsmanagement	We stellen duidelijke spelregels op voor inzet PNIL. Brengen rust terug in de roosters en planning en kijken naar alternatieven binnen de huidige formatie (ander dienstenpatroon, andere personele mix).	Doel is terugdringen van % PNIL en daarmee financiële ruimte.	2024
----	------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------	-----------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------	------



Ken je mij als expert / netwerkpartner?

Onze ambitie

We gaan samenwerkingsrelaties aan vanuit het belang van de cliënt. We nemen een regierol in de regio vanuit een expertrol op NAH en NAH+, palliatieve zorg, wondzorg en jonge mensen met dementie (JMD) en blijven een netwerkpartner van betekenis op alle andere zorggebieden.

Vivent neemt vanuit haar geschiedenis en positie als systeemspeler een leidende rol in de regio en speelt een aanjagende rol in de transitie van de wijkverpleging.

Vanuit de gezamenlijke regiovisie van Noordoost-Brabant "iedereenzorgt.nl" trekken we samen met 13 andere zorgorganisaties op in organisatie-overstijgende onderwerpen. Dat zijn: burgers en cliënt, maatschappelijk debat, preventie, goed werkgeverschap, technologie, duurzaamheid en regionaal zorgaanbod.

	Onderwerp	Doelstelling	Activiteiten	Eigenaar	Betrokkenen	Resultaat	Financiële impact	Planning
<u>Ken je mij als expert/netwerkpartner?</u>								
12	Regionale samenwerking benutten	Toekomstbestendige zorg in de regio	<ul style="list-style-type: none"> • Uitvoeren van de zorgakkoorden (IZA en WOZO als eerste) • Green Deal • 'Samen in de wijk' of 'iedereenzorgtindewijk' • Het verder bestendigen van RCP voor GRZ, ELV en crisis en onderzoeken van de eventuele uitbreiding • Oprichten van een regionaal flexbureau (FAIR) • Ontwikkelen van een regionale informatiestrategie en een RSO 	Pieter Hermsen	Afhankelijk van welk project	Betere beschikbaarheid zorg in de regio en betere samenwerking.	Binnen begroting	T1,2,3



Bedrijfsvoering en innovatie

Om aan bovenstaande ambities te kunnen voldoen, hebben we een ondersteunende organisatie nodig die op orde is en aansluit bij de behoefte van de zorgprofessionals. Bij de implementatie van het advies voor een toekomstbestendig Vivent hebben we ook veel aandacht voor de ontwikkeling van de ondersteuning van Vivent op een manier die past bij onze visie en kernwaarden.

	Onderwerp	Doelstelling	Activiteiten	Eigenaar	Betrokkenen	Resultaat	Financiële impact	Planning
<u>Bedrijfsvoering en innovatie</u>								
13	Droom van Mariaoord	Een start maken met de voorbereiding van de nieuw- en/of verbouw van Mariaoord.	Uitvoeren planvorming voorbereidingen bouw (doorlooptijd +/-5 jaar).	Pieter Hermsen	Corné van den Boer, managers Mariaoord, Facilitaire Dienst.	Nieuw- en/of verbouw Mariaoord	Zie investeringsbegroting	T1,2,3
14	Inkoopfunctie en contractmanagement versterken	Meer in control zijn op inkooprol en contractmanagement.	Verkennen op welke wijze we de inkooprol en het contractmanagement kunnen versterken.	Corné van den Boer	Afdeling inkoop		Nog niet bekend - positieve financiële bijdrage	T1,2,3
15	VPT-zorg in locatie papenhulst 5 (zusters DMJ)	Uitbreiden zorgaanbod VPT.	Overname werkorganisatie zusters DMJ per 1-1-2024. Start zorglevering VPT nieuwe cliënten in 2025.	Diny van der Vleuten	Marielle van Kessel		Uitbreiding productie	T1,2,3



16	Ontwikkelingen locatie De Hooghe Clock	Visie op toekomst DHC	Zie uitwerking intramuraal	Pieter Hermsen	Karin van Essen		Nog niet bekend	
17	Beproefde zorginnovaties (samen met de regio) invoeren	Vergroten van zelfredzaamheid / autonomie van cliënten en terugbrengen aantal laagcomplexere zorgmomenten zoals steunkousen en medicatieverstrekkingen.	Innovaties en hulpmiddelen inzetten	Diny van der Vleuten	Extramurale teams en managers	Steunkousenzorg, oogdruppels en medicatieverstrekkingen vallen niet meer onder het aanbod vanuit de wijkverpleging, tenzij voor een cliënt de uitzonderingsregels van toepassing zijn.	Nog niet bekend - doelstelling is druk op de thuiszorgteams te verlagen door het aantal laagcomplexere zorgmomenten terug te brengen.	T1 en T2
18	Project Leven in Vrijheid (zie ook 6)	Zorg in vrijheid organiseren voor cliënten in woonzorglocaties.	Zie projectplan Leven in Vrijheid	Raad van Bestuur en MT	Jaap Leermakers	Zorg in vrijheid voor cliënten van Vivent. Teams helpen deze beweging te maken.	Binnen bestaande begroting	2024

