

Nusantara

Jaarplan 2024

Stichting Nusantara Zorg

Eigenaar: Stichting Nusantara Zorg
Vaststelling d.d.: 22.12.2023



nusantara



Voorwoord

Per 1 januari 2024 start er een nieuwe bestuurder bij Stichting Nusantara Zorg. In januari zal daarom het voorwoord van dit Jaarplan 2024 worden aangepast. Daarna wordt het jaarplan opnieuw gepubliceerd.



Inhoudsopgave

Inleiding	4
Van kader naar kompas	4
Een thuis voor onze bewoners	5
1.1 Wat willen onze bewoners echt?	5
1.2 Beleven van onze visie op wonen en leven	5
1.3 Netwerk rondom de bewoner	6
1.4 Samenwerking in de regio	7
Een fijne werkplek voor onze medewerkers	8
2.1 Leiderschap en verbinden	8
2.2 Strategisch opleidingsplan	9
2.3 Werving en selectie	9
2.4 Capaciteitsmanagement	10
2.5 Goed werkgeverschap	10
2.6 Regionale samenwerking	10
Helder en professioneel	11
3.1 Missie, visie en strategie	11
3.2 Interne communicatie	11
3.3 Financieel gezond	12
3.4 Beheersing en veiligheid	12



Inleiding

Van kader naar kompas

Het kwaliteitskader VVT wordt in 2024 vervangen door het Generiek kompas Samen werken aan kwaliteit van bestaan. In dit kompas staat 'kwaliteit van bestaan' centraal. De vier uitgangspunten die hierbij van belang zijn bestaan uit:

- Iemand respecteren voor wie hij is;
- Open gesprek;
- De kracht van samen;
- Ruimte voor professionele samenwerking.

Om dagelijks te werken aan kwaliteit en zijn er vijf bouwstenen ontwikkeld:

- Het kennen van wensen en behoeften;
- Het bouwen van netwerken;
- Het werk organiseren;
- Leren en ontwikkelen'
- Inzicht in kwaliteit.

Nusantara werkt hier in 2024 op verschillende manieren aan vanuit haar vier kernwaarden:

- **Zien:** we zien elkaar – medewerkers en bewoners – als mensen met aandacht die oprecht is;
- **Begrijpen:** we willen het leven en de behoeften van elkaar écht kennen en begrijpen;
- **Respecteren:** we ondersteunen verschillen in waarden en wensen;
- **Leren:** we ontwikkelen ons als organisatie en als mensen. Verleden en ervaringen gebruiken we om van te leren.



Een thuis voor onze bewoners

We vinden het belangrijk om onze bewoners een zo persoonlijk mogelijk aanbod van wonen zorg en welzijn te bieden. Daarom geven we de individuele gewoonten en wensen van bewoners een plek in het leven in onze huizen. Met de onderstaande acties geven we invulling aan de eerste en tweede bouwsteen in het kwaliteitskompas.

Vanuit onze cultuursensitieve benadering gaan we ons in 2024 focussen op de volgende onderdelen.

1.1 Wat willen onze bewoners echt?

Deze vraag stellen we onszelf regelmatig. We zijn continu in gesprek met onze bewoners, luisteren naar onze bewoners en we hebben aandacht voor elkaar als mensen en de diversiteit in wensen rondom wonen en leven. 2022 en 2023 stonden in het teken van het vernieuwen van onze processen en werkwijzen rondom de totale bewonersreis (Komen Wonen, Wonen, Waardig afscheid nemen). In 2024 gaan we dit verder integreren en krijgt de implementatie van waardig afscheid nemen een vervolg.

We focussen ons op het hebben en hanteren van de juiste tools om met onze bewoners in gesprek te blijven. Om dit te faciliteren wordt in 2024 blijvend aandacht besteedt aan de doorontwikkeling van onze EVV'ers. Dit betekent dat er trainingen georganiseerd worden voor de EVV'ers om hun rol goed in te kunnen vullen. Zo gaan we trainingen organiseren rondom gesprekstechnieken voor het kunnen voeren van 'een goed gesprek'. Een aanpalend proces is het passend inrichten van onze bewonersdossiers, ter ondersteuning van de samenwerking tussen de verschillende disciplines.

1.2 Beleven van onze visie op wonen en leven

We vinden het belangrijk dat onze bewoners zich thuis voelen bij ons. Herkenning en veiligheid zijn hierin van grote meerwaarde. Dit uit zich op diverse manieren, van herkenbare geuren en smaken tot aan veilig schoeisel en gebruik van medicatie. In 2024 vinden we het belangrijk nog meer aandacht te hebben voor de meer cultuursensitieve persoonsgebonden omgevingsfactoren van onze bewoners. Door te kijken en achterhalen wat ze nodig hebben vanuit hun cultuur, hun leefgewoonten en hun ziektebeeld en dit mee te nemen in het bevorderen van hun kwaliteit van bestaan.



Samen leven staat in onze cultuursensitieve benadering vanzelfsprekend centraal. De behoefte aan daginvulling en zingeving is veranderd de afgelopen jaren. We hebben te maken met een nieuwe generatie ouderen en tegelijkertijd met steeds kwetsbaardere oudere die bij ons komen wonen.

Het aandeel bewoners met (een ver gevorderd stadium van) dementie stijgt. In 2024 gaan we ons daarom richten op de indeling en inrichting van huiskamers in het gebouw. We hebben hiervoor de afgelopen jaren een nieuw concept op wonen, leven en zorg ontwikkeld. We vinden het belangrijk dat onze bewoners dit nieuwe concept ook gaan ervaren. Om dit te realiseren maken we op Rumah Saya verschillende type leefomgevingen, afgestemd op de behoeftes van onze bewoners. Voor Patria zal dat in de nieuwbouw gerealiseerd worden.

1.3 Netwerk rondom de bewoner

Persoonlijke aandacht en activiteiten worden niet alleen door onze professionele medewerkers gefaciliteerd, maar ook door onze vrijwillige medewerkers, familie, vrienden en mantelzorgers. Informele zorg is een belangrijke pijler in onze cultuursensitieve zorg en welzijn. Kenmerkend voor de cultuur van Indische Nederlanders is de onderlinge betrokkenheid binnen families en binnen de Nederlands – Indische gemeenschap. Er is veel zorgzaamheid voor ouderen.

In 2024 gaan we kijken hoe familie meer ingezet kan worden voor o.a. welzijnsactiviteiten. Naar de toekomst toe gaat de inzet van familie en het sociale netwerk van bewoners steeds meer plek krijgen in de dagelijkse zorgverlening. Hiervoor ontwikkelen we visie met een passend beleid, zodat taken, verantwoordelijkheden en verwachtingen tussen familie en medewerkers helder zijn. Ditzelfde geldt voor onze vrijwilligers en hun inzet; deze gaan we versterken. Daarnaast gaan we onze vindbaarheid verbeteren voor mensen die geïnteresseerd zijn in vrijwilligerswerk.

Ook gaan we aan familie meer laten zien wat er in onze huizen gebeurt om ze een vertrouwd gevoel te geven. Naar de toekomst toe is het van belang dat we transparant zijn in wat we wel (en niet) kunnen doen.

De EVV'ers hebben bij Nusantara een belangrijke regie rol in het betrekken en inzetten van familie, mantelzorg en vrijwilligers. Zij zullen hierin waar nodig ondersteund worden, om het goede gesprek erover aan te gaan en te groeien in een regisseursrol. De EVV'er is het scharnierpunt tussen de individuele bewoner en haar/zijn familie enerzijds, en de organisatie Nusantara anderzijds. De EVV'er bewaakt namens de bewoner dat de afspraken worden opgevolgd en uitgevoerd door het team van professionals rondom de bewoner en de betrokken mensen uit het netwerk van de bewoner.



1.4 Samenwerking in de regio

In 2024 is er veel aandacht voor de samenwerking binnen de regio's op het gebied van behandeling. Nusantara heeft in 2023 een visie op behandeling ontwikkeld welke in 2024 verder doorgevoerd wordt. Dit houdt onder andere in dat we mee gaan met de veranderingen op het gebied van interdisciplinair samenwerken, waarbij de inzet van de huisarts en de samenwerking met andere zorginstellingen op het gebied van behandeling vergroot wordt. We houden hierbij rekening met de twee (zorg)regio's waarin onze huizen zich bevinden. Eind 2023 is Nusantara in de regio Apeldoorn gestart met een samenwerking rondom de behandeldienst. Dit krijgt ook in 2024 aandacht om een goede implementatie te realiseren.



Een fijne werkplek voor onze medewerkers

Bij Nusantara vinden we het belangrijk dat medewerkers gestimuleerd en gefaciliteerd worden in hun persoonlijke ontwikkeling en professionele ontwikkeling.

Met onderstaande acties geven we invulling aan derde en vierde bouwsteen in het kwaliteitskompas.

2.1 Leiderschap en verbinden

Bij Nusantara vinden we het belangrijk om medewerkers te hebben die met plezier naar hun werk gaan. Er zijn verschillende factoren van invloed op werkplezier, waaronder de omgang met collega's en manier waarop het werk is georganiseerd en de ruimte om te leren en ontwikkelen. Daarnaast vinden we het belangrijk om aandacht te hebben voor de binding van medewerkers, ongeacht de juridische verbinding aan Nusantara. In 2024 gaan we opnieuw kijken naar de contracten met detacheringsbureaus en uitzendbureaus en maken we helder beleid op de inzet en omgang met zzp'ers.

Medewerkers zijn professionals in hun vak en we vinden het belangrijk dat zij op basis van hun eigen deskundigheid en expertise de ruimte krijgen om te doen wat goed en nodig is vanuit hun professionaliteit. Dit gaan we faciliteren door samen met onze professionals heldere kaders te ontwikkelen en hen als professional in te zetten op basis van hun deskundigheid én affiniteit.

Rondom de aansturing van de teams focussen we ons in 2024 op de ontwikkeling van de EVV'ers, en de coördinatoren van de teams (zorg, welzijn, facilitair, vrijwilligers). Per individu en per team wordt gekeken waar ondersteuning in nodig is, om op deze manier ook de professionele zeggenschap en het vakmanschap te vergroten. Er worden voor EVV'ers en coördinatoren competentieprofielen ontwikkeld en er is aandacht voor persoonlijk leiderschap en ontwikkeling.

Het organiseren van zorg en welzijn is een samenspel tussen verschillende disciplines. Naast ontwikkeling van onze coördinatoren en EVV'ers hebben we in 2024 extra aandacht voor onze GVP'ers. Deze groep medewerkers heeft een nadrukkelijke rol bij onze pg-bewoners in het signaleren van veranderingen in gedrag als gevolg van hun dementie. In 2023 is gestart met een opfriscursus voor onze GVP'ers op de locatie Rumah Saya. Dit wordt in 2024 vervolgd en deze cursus wordt ook op de locatie Patria gegeven. Ook gaan we in 2024 werken aan versterking van de medewerkers welzijn binnen de teams zorg en welzijn. Daarnaast wordt de positie van de verpleegkundigen op de locaties versterkt.



Tenslotte gaan de behandelaren in 2024 een actievere rol spelen richting de teams Z&W op het gebied van kennisoverdracht en vaardigheidstraining.

2.2 Strategisch opleidingsplan

Kwaliteit steunt op vakbekwame professionals. Het is daarom belangrijk dat zij het vanzelfsprekend vinden dat ze zich kunnen blijven scholen en ontwikkelen, met ondersteuning van werkgevers en beroepsorganisaties. Voor 2024 wordt er een nieuw strategisch opleidingsplan gemaakt. Hierin staan ontwikkelingen op vakmanschap van professionals centraal, bijvoorbeeld door middel van klinische lessen door onze behandelaren. Daarnaast wordt er ingezet op intervisie, gesprekstechnieken en cultuursensitief werken.

Onze medewerkers leren vooral vanuit de praktijk en van elkaar. Daarom wordt in 2024 op teamniveau gekeken naar de behoefte aan opleiding en ontwikkeling.

Ouderen willen wonen op een plek waar ze zich prettig voelen. Bij Nusantara kiezen de bewoners expliciet voor een cultuursensitieve Nederlands- Indische omgeving. Vanuit onze visie vinden we het belangrijk dat onze bewoners deze cultuur dagelijks ervaren.

Dit doen we door onze huizen cultuursensitief in te richten en door ons werk zoveel mogelijk aan te sluiten bij cultuurspecifieke wensen en behoeften. Om deze persoonlijke wensen beter te begrijpen bieden we elke medewerker een e-learning en praktijktraining aan over cultuursensitieve waarden en wat het betekent om cultuursensitief te werken.

2.3 Werving en selectie

De krapte op de arbeidsmarkt, de opkomst van zzp'ers en uitzendkrachten ervaren we ook bij Nusantara. In 2024 gaan we ons focussen op onze werving en selectie, met als doel om minder openstaande vacatures hebben binnen zorg en welzijn. Daarnaast ligt de focus op het invullen van de openstaande management vacatures. Ook wordt het werving en selectieproces vernieuwd en in lijn gebracht met de taken en verantwoordelijkheden die horen bij de huidige rollen binnen het proces.

In 2023 is Nusantara gaan werken met AFAS op het gebied van personeels- en salarisadministratie. Voor de verdere implementatie van AFAS zal in 2024 de focus liggen op het pre-boarding en onboardingsproces.



2.4 Capaciteitsmanagement

Vanuit goed werkgeverschap en medewerkerstevredenheid vinden we het belangrijk om in 2024 opnieuw aandacht te besteden aan ons proces rondom plannen en roosteren. Met als doel te komen tot een gebalanceerd rooster dat aansluit bij de behoeften van de bewoner, dagelijks de juiste deskundigheidsmix heeft en leidt tot een goede balans tussen werk en privé bij medewerkers. We vinden het belangrijk dat medewerkers tevreden zijn over hun rooster, dat we een gezond rooster hanteren en bewaken dat we wetgeving naleven.

2.5 Goed werkgeverschap

In 2024 willen we het eigenaarschap en de professionele ontwikkeling van medewerkers vergroten. Om dat te bereiken moeten medewerkers zicht hebben op hun verantwoordelijkheden en taken en ook hun kennis toe kunnen passen in hun dagelijks werk. Daarom zal er in 2024 geïnvesteerd worden in het vernieuwen van het functiehuis en wordt er ingezet op bij de functie passende en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Werken in de zorg is dankbaar werk, maar kan ook fysiek en emotioneel zwaar zijn. Daarom werken we in 2024 aan een passend preventief verzuimbeleid en vitaliteitsbeleid.

2.6 Regionale samenwerking

In de regio Apeldoorn werkt Nusantara samen op HR/arbeidsmarkt gebied. Dit wordt in 2024 gecontinueerd.



Helder en professioneel

Bij Nusantara wonen, leven en werken mensen. Het is voor iedereen fijn als het huis Nusantara op orde is op alle vlakken. In 2024 werken we daarom verder aan een warme, heldere, zakelijk en professionele organisatie met een focus op een aantal pijlers.

3.1 Missie, visie en strategie

De missie en visie van Nusantara dient in 2025 te worden herijkt. In 2024 gaat Nusantara daarom verkennen wat deze herziening betekent, kijkend naar de toekomstige uitdagingen binnen de zorg en veranderingen in de zorg en onze doelgroep.

In 2024 starten we met een vertaling van onze zorgvisie naar een visie op inzet van innovatie en technologie. De inzet van (technologische) innovaties is vooralsnog beperkt bij Nusantara. Vanuit die visie wordt een keuze gemaakt voor passende (technologische) innovatie. Dit kan bijvoorbeeld een innovatie zijn ter bevordering van de eigen regie van bewoners of innovatie die wordt ingezet om arbeidsbesparing te realiseren.

Voor de locatie Patria wordt de nieuwe strategie rondom huisvesting, zorg en financiering verder uitgewerkt. De beoogde verhuizing wordt uitgewerkt in een plan van aanpak. Voor de locatie Rumah Saya wordt er ingezet op verduurzaming en herinrichting van het pand.

3.2 Interne communicatie

De sector is continu aan verandering onderhevig en dit raakt ook Nusantara. Hier spelen we op verschillende manieren op in, van andere invulling aan onze zorgvisie tot nieuwe huisvesting met een nieuwe strategie. We hechten waarde aan transparante keuzes maken en een duidelijke richting kiezen en nemen onze medewerkers en bewoners hier continu in mee. We gaan hiervoor in 2024 heldere en gestructureerde communicatievormen inrichten.

In 2022 en 2023 is er een nieuwe huisstijl ontwikkeld die de warmte van Nusantara goed vertaalt in kleuren en vormen. In 2023 zijn we gestart met de implementatie, zoals terug te zien is op onze nieuwe website. In 2024 gaan we de huisstijl verder implementeren.



3.3 Financieel gezond

Als Nusantara vinden we het belangrijk om financieel gezond te zijn en blijven. We blijven ook in 2024 monitoren en (bij)sturen op financieel gezonde resultaten en hebben aandacht voor veranderende tarieven. Daarnaast focussen we ons in 2024 op een helder en passend inkoopbeleid, het implementeren van de budget- en mandaatregeling en het implementeren van contractmanagement.

3.4 Beheersing en veiligheid

In 2023 is er een tool ontwikkeld waarmee er diverse resultaten op het vlak van financiën, HR, bewoners en kwaliteit gemonitord worden. In 2024 gaan we dit verder aanscherpen en waar kan automatiseren. Hiermee beogen we beter in control te zijn ten aanzien van de gewenste resultaten.

Daarnaast wordt er in 2024 opnieuw gekeken naar het inzichtelijk maken en monitoren van de strategie en lopende projecten binnen de organisatie.

Ten slotte besteden we in 2024 opnieuw aandacht aan (de organisatie van) veiligheid op het gebied van bhv, calamiteitenbeheersing, incidenten en de storingsdienst.