

Meerjarenbeleidsplan-Strategie vanaf April 2024

Inhoudsopgave

Inhoud

INLEIDING.....	2
1. WIE ZIJN WIJ?.....	3
1.1 DE STICHTING EN HAAR 'CLIËNTEN'	3
1.2 MISSIE, VISIE EN DOEL.....	4
1.3 ORGANISATIESTRUCTUUR, BESTUUR, MEDEZEGGENSCHAP EN TEVREDENHEID	4
2. STRATEGISCHE HOOFDLIJNEN	5
2.1 MEERJARENBELEID	5
2.2 ALGEMEEN KWALITEITSBELEID	6
2.3 KWALITEITSBELEID TEN AANZIEN VAN BEWONERS/ CLIËNTEN	8
2.4 KWALITEIT TEN AANZIEN VAN MEDEWERKERS.....	9
2.5 KWALITEIT VAN HET WERK.....	10
2.6 SAMENLEVING	11
2.7 TOEKOMSTVERWACHTINGEN (FINANCIEEL).....	11
2.8 ONZE OMGEVING EN BESTAANSRECHT	11
2.9 DUURZAAMHEID	12
2.10 PLANNING LOCATIE MIDDENMEER	12
BIJLAGE: SWOT-ANALYSE.....	14
RISICO'S :.....	15



Inleiding

Voor u ligt het beleidsplan 2024 en verder....van Stichting JonkersZorg. Op basis van onze missie en visie, uitslagen tevredenheidonderzoeken en uitslag prezo, hebben wij onze doelstellingen voor de komende jaren geformuleerd.

De Stichting heeft als hoofddoel:

‘Het leveren van een bijdrage aan de kwaliteit van leven van kwetsbare mensen in de vierde levensfase’.

Met als missie:

‘Wij zorgen ervoor dat elke dag van waarde is! Een veilig thuis waar oprechte aandacht en respect voor eigenheid heel gewoon zijn’.

Werken bij JonkersZorg betekent daartoe dat alle betrokkenen gelijkwaardig met elkaar omgaan. Dat iedereen hetzelfde spoor volgt op zijn ‘eigen wijze’, actief gericht op de verhoging van de kwaliteit van leven van onze bewoners.

Met name de toenemende vergrijzing, de toenemende prevalentie van de diverse vormen van Dementie en ontwikkelingen in het overheidsbeleid waaronder verregaande extramuralisering en scheiden van wonen en zorg zullen ertoe leiden dat de organisatie haar koers niet verandert, maar voortvarend doorgaat op de ingeslagen weg: gericht op het verhogen en vergroten van de kwaliteit van ons aanbod met in de toekomst uitbreiding van onze diensten.

Het beleidsplan dient als leidraad voor het realiseren van gestelde doelen in de komende jaren. Er wordt waarde gehecht aan de inbreng van onze (potentiële) bewoners (via familieleden) en de medewerkers en vrijwilligers. Dit geldt niet alleen bij het inhoud geven aan dit beleidsplan, maar ook bij andere ontwikkelingen die voor onze organisatie van belang zijn of kunnen zijn.

Angelique Vlaar

René Veenis

Voorzitter Raad van Bestuur

Lid Raad van Bestuur

Nyncke Bouma

Voorzitter Raad van Toezicht



1. Wie zijn wij?

1.1 De stichting en haar 'cliënten'

Op het terrein van Stichting JonkersZorg aan de Herenweg te Hoogwoud (Gemeente Opmeer, Noord-Holland) is zowel het ZorgThuis als het Paviljoen gesitueerd. In het Zorgthuis wonen 14 bewoners in twee woongroepen van respectievelijk 8 en 6 bewoners. Het gaat hierbij om mensen die –veelal vanwege dementie- behoefte hebben aan een beschermde woonomgeving waar continu toezicht is gegarandeerd, in de volledige huishouding wordt ondersteund en waar 24uur per dag niet planbare zorg en begeleiding worden geboden. De bewoners hebben een zorg profiel op het niveau van VV 5 of VV 7, welke wij middels een Volledig Pakket Thuis verzilveren. De primaire doelstelling van het verblijfsaanbod is gericht op regiebevordering, zingeving en comfort.

In het Paviljoen ontvangt het team van JonkersZorg dagelijks groepen deelnemers voor dagbesteding/dagbehandeling. Deze mensen wonen (al dan niet met partner) zelfstandig in de ruime omgeving van Hoogwoud en zijn bekend met een vorm van Dementie of ander niet aangeboren hersenletsel. De leeftijd van de mannelijke en vrouwelijke deelnemers varieert tussen de 60 en 90 jaar. De primaire doelstelling van het dagbestedingsaanbod is regiebevordering, dag-structuur en mantelzorgontlasting.

Stichting JonkersZorg streeft daarnaast een zo breed mogelijk verzorgingsgebied na op het gebied van dagbesteding/ dagbehandeling. Er zijn contractuele afspraken met de gemeente Hollands Kroon, Schagen. De 7 West-Friese gemeenten, lopen via onderaannemers schap.

Naast zorg in natura levert JonkersZorg desgewenst inzet vanuit Persoonsgebonden budgetten (WMO & WLZ) eveneens de bovengenoemde functies.

Inzet behandelaren van Stichting Geriant gebeurt regelmatig op declaratiebasis via Zorgkantoor Noord-Holland-Noord (overeenkomst is aanwezig).



1.2 Missie, visie en doel

De Stichting heeft als hoofddoel:

'Het leveren van een bijdrage aan de kwaliteit van leven van kwetsbare mensen in de vierde levensfase'.

1.3 Organisatiestructuur, bestuur, medezeggenschap en tevredenheid

Stichting JonkersZorg kent een Raad van Toezicht welke actief en kritisch toeziet op het functioneren van de tweehoofdige collegiale Raad van Bestuur en daarmee de totale Stichting. De Raad van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van toezicht. De aansturing en Governance is geregeld, afstemming tussen RVT en RVB vindt minimaal 4 keer per jaar plaats. Tevens vinden er jaargesprekken Raad van Bestuur en zelfevaluatie Raad van Toezicht plaats.

De organisatiestructuur kent in totaal 3 lagen: Toezicht, Bestuur en Uitvoering (zorg, welzijn en ondersteuning). De lijnen zijn kort, het bestuur is betrokken in de zorg van alledag.

Er wordt slechts beperkt gebruik gemaakt van externe inzet op werkzaamheden betreffende boekhouding, salarisverwerking, accountancy en ICT.

Medezeggenschap

Ondanks de schaalkleinte is medezeggenschap tegenwoordig apart georganiseerd. Familieleden van bewoners worden via nieuwsbrieven, zorgplannen/MDO en familieavonden regelmatig uiterst transparant geïnformeerd over het (te ontwikkelen) organisatiebeleid en de dagelijkse (individuele) gang van zaken. Op dit moment is er geen clientvertegenwoordiger, hier wordt actief naar gezocht. Ook wordt nagedacht over een andere vorm van clientvertegenwoordiging, zoals bijv. een persoon van buiten de organisatie.

Tevredenheid

Een onafhankelijk cliënt tevredenheids-onderzoek (CQ-index) is gehouden in 2023 en leidde tot de waardering van een 9,2 voor de medewerkers en een 9,2 voor de organisatie. Volgende CQ-index zal in 2025 plaatsvinden.

Een onafhankelijk medewerkers - tevredenheidsonderzoek werd voor het laatst gehouden in 2022 leidend tot het eindcijfer 8,4. In 2024 zal het onderzoek wederom plaatsvinden.

Medewerkers worden actief bevraagd o.a. in het jaarlijkse functioneringsgesprek en tijdens het werkoverleg naar hun opvattingen betreffende het (te ontwikkelen) organisatiebeleid en gevoel van inspraak.

Oktober 2023 heeft de Stichting het PREZO Care keurmerk behaald.

In alle gevallen laat de Stichting zich bijstaan door een onafhankelijke externe deskundige partij (Perspect en Facit).



2. Strategische hoofdlijnen

De strategische hoofdlijnen komen voort uit kwaliteitsplan alsmede de SWOT-analyse (zie bijlage). Gezien de kleinschaligheid van stichting JonkersZorg, is de gekozen strategie een heel bewust proces van de Raad van Bestuur en Raad van Toezicht.

2.1 Meerjarenbeleid

Na 16 jaar kunnen we concluderen dat er een **stevige concurrentie** markt is! Er zijn veel potentiële en bestaande aanbieders.

Stichting JonkersZorg heeft 4 jaar geleden (2020) een weloverwogen keuze gemaakt om zich niet alleen te richten op verdere professionalisering van hetgeen wat zij heeft, maar zich te richten op vernieuwing met in de toekomst (> 2028) mogelijk uitbreiding van de producten/diensten. Tevens is JonkersZorg er van overtuigd, om haar bestaansrecht op de lange termijn interessant te houden, dat ze deze uitdaging moest aangaan.

Een tweede locatie in Middenmeer is aangeschaft (2021) en wordt inmiddels verbouwd/nieuwgebouwd (zie pag. 8 planning boerderij Middenmeer)

Hierbij willen wij ons gaan richten op het creëren van 18 kamers voor wonen. Met in de toekomst (2028) een gedifferentieerd aanbod om naast het wonen ook deeltijd wonen/logeren, herstel, palliatieve zorg en revalidatie te gaan bieden. Met dit gegeven zal de huidige dagbesteding in januari 2025 verdwijnen uit Hoogwoud. En zich gaan vestigen in Middenmeer. De huidige dagbesteding in Hoogwoud zal in de toekomst van bestemming veranderen het idee is om een logeershuis te vestigen. Ook zal de huidige boerderij in Hoogwoud in de toekomst gerenoveerd/verduurzaamt worden (> 2028). Mits de boerderij in Middenmeer goed 'draait'.

Het streven van stichting JonkersZorg is om het **aanbod uniek** te houden. Een sterk punt van JonkersZorg is de prijs-kwaliteit verhouding.

Verder blijven de visie en missie waarmee het bedrijf is gestart nog steeds gelden, het is ons kader! De missie en visie streven we ook consequent na, we volgen hierin een vastgesteld patroon.

Daarnaast dient JonkersZorg zich te blijven richten op **kwaliteitsverbetering**: hoge kwaliteit van het bestaande aanbod door goed opgeleid, gemotiveerd en gefaciliteerd personeel en voldoende (toegeruste) vrijwilligers. De woningen, de huiskamers en het terrein worden met zorg onderhouden en continue beoordeeld op veiligheid en sfeer. Het is belangrijk om na te blijven denken over het kader (persoonsgerichtheid) waar we voor staan en dit ook altijd kritisch blijven aansturen en evalueren.

Deelname aan de beweging Radicale vernieuwing zorg waarbij men uitgaat de zorg steeds te organiseren vanuit de relatie tussen de mens die zorg nodig heeft, de naasten en de zorgverleners geeft JonkersZorg mooie inzichten.



Constant blijven *optimaliseren van de dagelijkse bedrijfsvoering*, wat kan vandaag weer beter t.o.v. gister!

Stichting JonkersZorg wil met de ingeslagen strategie zijn positie versterken en zich (nog meer) onderscheiden op de markt. JonkersZorg wil de dreigende **concurrentiekracht van spelers** op de groeiende markt van aanbieders/**nieuwe toetreders** (dementie zorg) voor zijn. Door in de toekomst (> 2028) de diensten van JonkersZorg te differentiëren (bijv. logeren/herstelzorg) en het behouden van onze uniciteit kan JonkersZorg inspelen op de vraag van de cliënt/overheid en haar bestaansrecht interessant houden en daarmee veiligstellen.

Dus de balans tussen de verandercapaciteit en de veranderambities anderzijds is er de komende jaren zeker!

2.2 Algemeen kwaliteitsbeleid

Met goedkeuring en met instemming van respectievelijk RvT, medewerkers en eerste contactpersonen van bewoners heeft de Stichting als centrale doelstelling, aandachtspunten voor het kwaliteitsbeleid conform aan het kwaliteitskader geformuleerd.

Input vormen o.a. jaarlijkse gesprekken met het Zorgkantoor, CQ-meting, Zorginhoudelijke indicatoren, Zelfevaluatie, PREZO-CARE-keurmerk, klachten en Melding Incidenten Cliënten. Bij het bekend worden van de resultaten van de herhaalde metingen, wordt de focus bepaald.

De focus ligt op leren, reflecteren en verbeteren! Hoe voorkomen wij als organisatie vermijdbare incidenten zoveel mogelijk, en hoe leren wij van incidenten.

Het is dus belangrijk om een incident altijd te melden.

Uitgangspunt is om van fouten te leren en de kans op herhaling verkleinen.

Aanwezigheid RI&E (Risico Inventarisatie en evaluatie); (29 okt 2020 afgenomen) verbeterpunten uitvoeren/borgen.

RI&E 2024 afnemen.

We werken met een terugkerend patroon van planning, uitvoering, controle en bijstelling van werkzaamheden. Er is een kwaliteitsagenda aanwezig welke zorgvuldig wordt nagestreefd en afgetekend.



Belangrijke aandachtsgebieden zijn:

1. Activiteiten aanbod blijven ontwikkelen en afstemmen op de behoefte, dit ook in het kader van de verzwaren van de zorg, doordat mensen steeds langer thuis blijven wonen. Blijven zoeken naar de beste persoonlijke match, met als resultaat; voortreffelijke psychosociale dementiezorg. Daarbij aan de autonomie en zorgdoelen aantoonbaar invulling geven.
We zijn ons er van bewust dat het beleven van een fijne dag, vooral ook in de kleine dagelijkse dingen zitten. Dit behoort ook zeker thuis in onze visie, van elke dag een activiteit maken. JonkersZorg geeft bewoners bewegingsvrijheid, de vrijheid om naar buiten te gaan en zich vrij te bewegen, hiermee laten we zien dat veiligheid en vrijheid goed samengaan. Kortom de omgeving van onze boerderijen benutten om samen geschikte activiteiten te ontwikkelen/ontdekken.
2. De drempels voor toegang tot verpleeghuiszorg zijn verhoogd, alleen iemand met vergevorderde dementie krijgt een plaats. Door deze complexiteit blijven we werken aan:
 - Verhoging opleidingsniveau en dus verhogen deskundigheid. Aandacht voor erkende scholing in verpleegtechnische handelingen.
 - Meer aandacht aan het begeleiden en scholing van medewerkers, meer ruimte voor teambuilding en coaching onder begeleiding van een professionele coach.
 - Hiermee bereiken we een lerende organisatie waarbij medewerkers zich bekwaam en gesteund voelen,
 - Een goed en gezond werkklimaat behouden, ruime bezetting, tevens een hoge werkdruk vermijden. Dit ook voor het behoud van zittend personeel en voorkomen van ziekmeldingen geleidelijke afbouw bewerkstelligen.
 - Onbegrepen gedrag beter begrijpen, en nog meer van de dag een activiteit maken.
3. Continue werken aan verbetering, onze kwaliteitsstandaard (Prezo-Care) borgen! Motivatie blijven behouden. Dagelijks bezig zijn met leren en verbetering, JonkersZorg wil zich blijven onderscheiden. Balans tussen huiselijkheid/persoonlijkheid en professionaliteit behouden. De visie is ons kader, dit nog verder aanscherpen. Uniek zijn! Beschikking over voldoende geschikt en gemotiveerd personeel, is hierin essentieel.
4. Insteek is om mensen langer thuis te laten wonen.
Nadenken over de toekomst van de dagbesteding: hoe ziet die eruit? De groep ouderen die langer zelfstandig thuis woont, groeit. De vraag is of er in de toekomst nog dezelfde vormen van dagbesteding mogelijk zijn en of deze aansluiten bij de behoefte? Of moet je de dag uitbreiden tot de avond?
5. Steeds uitgaan van wat van betekenis is voor cliënten, naasten en medewerkers, vraagt iets van iedereen die daarbij betrokken is. De insteek is om de zorg steeds te organiseren vanuit de relatie tussen de mens die zorg nodig heeft, de naasten en de zorgverleners. Met als doel: Ervoor zorgen dat het in de zorg weer om mensen en menswaardigheid draait, in plaats om het volgen van wetten, systemen, gewoonten en protocollen.
Door bovenstaande is JonkersZorg aangesloten bij het leernetwerk Radicale vernieuwing zorg. Soms zitten belemmeringen om meer vrijheid mogelijk te maken of af te wijken van regels en



protocollen niet in beperkingen van onze cliënten of in afspraken die zijn gemaakt. Maar deze belemmeringen zitten veelal in jezelf. In familie als naaste, als medewerker, arts, leidinggevende, bestuurder of toezichthouder. Maar ook 'muren' in de samenwerking met onze partners (zoals VWS, inspectie, zorgkantoren).

Het gesprek hierover voeren. Over hoe we ook muren in onszelf kunnen en mogen doorbreken blijft belangrijk. Dit is dan ook een terugkerend onderwerp tijdens de intervisie van medewerkers, tijdens het MDO en familiebijeenkomsten met naasten en tijdens de overleggen tussen de RvT en de RvB. 'Muren' in onszelf (als betrokkene), 'muren' in de organisatie (cultuur, processen).

We hopen dat het gesprek hierover in alle geledingen de komende jaren zich verder voortzet!

2.3 Kwaliteitsbeleid ten aanzien van bewoners/ cliënten

Binnen stichting JonkersZorg wordt structureel en methodisch gewerkt aan het resultaat voor onze cliënten waarbij leren en reflecteren wordt gestimuleerd. Er zijn hulpmiddelen ontwikkeld die allerlei handvatten bieden in de zoektocht naar de persoonsgerichte, regie bevorderende methode van JonkersZorg. (o.a. signaleringsplan, reflectietool, beslisboom, profiel, DCM (Dementia Care Mapping) ABC methode (Actie, Bewegers, Consequenties), GVP-Team (Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatricie).

Clïenttevredenheidsonderzoek

Het cliënttevredenheidsonderzoek dateert uit 2023 in 2025 wordt een nieuwe raadpleging gehouden. Familie wordt gewaardeerd als een onuitputtelijke bron van inspiratie en informatie. Inzage in het clientdossier wil JonkersZorg een prominentere plek geven, door de contactpersonen meer te promoten er gebruik van te maken.

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning vindt plaats binnen een relatie tussen cliënt, zijn naaste(n), zorgverlener en zorgorganisatie. Kwaliteit van deze relatie bepaalt mede de kwaliteit van zorg.

ZI-meting

Voor elk multidisciplinair overleg worden de risico's gescoord. Er wordt gezocht naar een vernieuwde vorm van het MDO om middelen en mankracht (o.a. behandelaren) zo efficiënt mogelijk in te zetten. Jonkerszorg doet ook mee met het aanleveren van ZI-gegevens aan de landelijke database (zorginhoudelijke indicatoren/kwaliteitsgegevens verpleeghuiszorg).

Waarde gedreven zorg en risicomanagement, welke afweging maak je als het gaat om het voeren van de dialoog en afstemming met de cliënt, en de (gezondheid) risico's anderzijds.

En welke gevolgen heeft dit voor de manier waarop je als organisatie verantwoording aflegt.

Stichting JonkersZorg is geregistreerd als accommodatie waar onvrijwillige zorg onder strikte voorwaarden toegepast mag worden. Maandelijks overleg met SO. Gerichte rapportage in ECD (stappenplan).

Monitoring door WZD functionaris + onafhankelijk deskundigen. Aanleveren gegevens aan de IGJ.



2.4 Kwaliteit ten aanzien van medewerkers

Werken bij JonkersZorg betekent in lijn met de visie en missie dat alle betrokkenen gelijkwaardig met elkaar omgaan. Dat iedereen hetzelfde spoor volgt op zijn 'eigen wijze', actief gericht op de kwaliteit van leven van onze bewoners.

Medewerkers ontvangen diverse scholing en coaching op het gebied van inhoudelijke deskundigheden (ziektebeelden, palliatieve zorg en welzijnsbevordering), attitude aspecten maar ook specifiek gericht op de unieke JonkersZorg methode (o.a. vraagverheldering en regiebevordering).

Iedere dag kunnen we weer van elkaar leren
(op lerende wijze zorg dragen voor optimale zorg en verzorging)

Permanente educatie van onze medewerkers, een positief leerklimaat behoren tot de belangrijkste doelstellingen van Stichting JonkersZorg. BHV-herhaling door gecertificeerd bedrijf. Voorbehouden/verpleegtechnische handelingen borgen, 1 keer per 2 jr. Gerichte congresbezoeken, Bol en BBL stagiaires/medewerkers begeleiden. E-Learning programma's verplicht doorlopen.

In december 2024 start voorbereidingen E-Learningprogramma U woont nu hier, voor alle (ook nieuwe) medewerkers.

Personeelsbeleid

Doel is om het lage verzuim te behouden. Hiertoe zullen we een actief verzuimmanagement blijven voeren, medewerkers worden gestimuleerd zich uit te spreken over (dreigende) belasting in emotioneel en fysiek opzicht. Met de diverse signalen wordt zorgvuldig omgesprongen. Waar nodig en mogelijk worden externe deskundigen (arbo dienst) ingeschakeld. Ook zal het scholingsaanbod hierop worden aangepast. Tevens zal de houding naar de medewerkers toe onveranderd zorgzaam blijven.

Drie belangrijke uitdagingen

1. Stichting JonkersZorg wil een aantrekkelijk werkgever zijn voor iedereen, voor collega's die al bij ons werken en ook voor onze toekomstige collega's, leerlingen en stagiaires. JonkersZorg vindt het belangrijk dat collega's werken met enthousiasme dat ze worden uitgedaagd dat ze gemotiveerd zijn en met veel werkplezier dagelijks kleur geven aan het leven van onze bewoners en cliënten van de dagbesteding. Zeker nu de verwachte ontwikkeling van de zorgvraag en de prognose van de arbeidsmarkt het noodzakelijk maakt dat JonkersZorg zich als **aantrekkelijke werkgever** positioneert. Hoe kunnen wij ons onderscheiden op dit gebied t.o.v. andere organisaties?
We kunnen hieraan bijdragen door; in ieder geval te zorgen dat de basiszorg op orde is. Dat we onze visie ten aller tijde (kunnen) uitdragen, dus niet alleen op papier.
2. Het leveren van kwaliteit is belangrijk. Voor leren, bijscholing, verbeteren en ontwikkelen is ruimte, tijd en geld. Binnen het team is het belangrijk dat je je eigen talenten, vaardigheden en mogelijkheden kunt ontdekken en ontwikkelen.
Medewerkers hebben zelf de regie over en veel invloed op hun eigen werk.
Samen met het team ruimte bieden om te **ondernemen en te groeien om zo uitdaging te**



creëren. Daarbij is een zeer goede, open en laagdrempelige werksfeer, collegialiteit en een goede samenwerking onderling en met andere partijen zeer essentieel.

Medewerkers in hun kracht, ze laten doen waar ze goed in zijn. Dit is niet altijd afhankelijk van opleiding etc. Selecteren op motivatie werkt heel goed! JonkersZorg draagt hieraan bij door; de lijnen kort en gelijkwaardig te houden en vooral, ondersteunend aan elkaar zijn i.p.v. sturend.

3. Hoe kun je **bijdragen aan meer werkplezier** en medewerkers behouden voor je organisatie? Werken met plezier kent uitdagingen op organisatieniveau, leiderschap, medewerker- en teamniveau. Denk aan goed werkgeverschap, ruimte voor professionals, passende ondersteuning, leren, ontwikkelen, vitaliteit, werkplezier.

Om mensen die in de zorg (willen) werken te motiveren en vast te houden, zijn de volgende aspecten belangrijk:

- Zicht op een mooie loopbaan (tweede boerderij)
- Ruimte voor opleiding en ontwikkeling (o.a. Fieldlab, bieden van vervolgoopleidingen/cursussen)
- Zeggenschap over het eigen werk en de werk-privébalans,
- Een goed salaris.

Stichting JonkersZorg vindt het essentieel dat in het zorgonderwijs de waarden van cliënten centraal komen te staan. JonkersZorg maakt actief onderdeel uit van het Fieldlab kleinschalig wonen en neemt ook deel aan de vernieuwing van het zorgonderwijs in het kader van de Radicale Vernieuwing zorg. Verbetering van de zorg zonder vernieuwing van het zorgonderwijs is gedoemd te mislukken. Vanuit de transitie middelen (zorgkantoor) met daarin 5 programma-lijnen, neemt Stichting JonkersZorg vooralsnog alleen deel aan LWWL; met name de deskundigheidsbevorderingstrajecten. Het praktijkleren (versterken van de kennis en kunde van de organisatie om eigen medewerkers de ontwikkelingen verder te kunnen laten brengen). Veel aandacht is er geweest voor de 4 vermogens (absorptie-, opleidend-, verbindend-, lerend). De komende jaren willen wij ons gaan richten op het opleidend en lerend vermogen. De overige vermogens absorptie en verbindend zijn al onderdeel van ons systeem.

2.5 Kwaliteit van het werk

Bij JonkersZorg zijn we gericht op kwaliteitsverbetering en geloven we zeker in de mogelijkheden van kleinschalige zorgvoorzieningen.

Gezien de visie en missie van JonkersZorg blijft de nadruk op de kwaliteit van het aanbod en daarmee op de kwaliteit van het werk liggen. Visiegerichtheid staat op de eerste plaats en van daaruit 'doen wat we zeggen'.

Al onze organisatorische inspanning is gericht op de kwaliteit van leven van onze cliënten. Het leveren van kwaliteit lijkt een vanzelfsprekendheid, dit vindt plaats met veel inzet, passie en de overtuiging om te verbeteren.

Daarom blijven we investeren in de kwaliteit van het werk door het bieden van passende zorg met daarbij aandacht voor: Zingeving, zinvolle dagbesteding, schoon en verzorgd lichaam, familieparticipatie/vrijwilligersinzet en wooncomfort.



2.6 Samenleving

Stichting JonkersZorg is sterk verbonden met haar omgeving. Zij betreft zoveel mogelijk van haar behoeften van lokale leveranciers zoals de plaatselijke bakker en de slager, plaatselijke aannemers en onderaannemers.

Medewerkers en vrijwilligers zijn vrijwel zonder uitzondering afkomstig uit de dorpen rondom de locatie.

Veelvuldig wordt ingegaan op verzoeken tot werkbezoeken, presentaties en lezingen over de Stichting en aanverwante onderwerpen, zowel lokaal als regionaal. Tevens is stichting JonkersZorg actief betrokken bij het Alzheimercafé in Opmeer.

Ketensamenwerking; JonkersZorg zal actief blijven deelnemen aan netwerken. Met als doel samenwerking; om resultaten te behouden en te verbeteren (o.a. radicale vernieuwing zorg, netwerk dementie, sociaal domein Gemeente/Alzheimer cafés, bestuurlijk overleg, ROC's, eerste lijn behandelaren en Geriant).

2.7 Toekomstverwachtingen (financieel)

Alert moet het Bestuur zijn op veranderingen in wet- en regelgeving waardoor uurtarieven en toekenningen onder druk kunnen komen te staan. Risico's worden beheerd door vooruit te denken en te rekenen, actief te anticiperen op (verwachte) veranderingen, degelijk beleid te voeren en voldoende reserves te creëren en aan te houden. Dit alles in nauwe samenspraak met de RvT en op geleide van stuurinformatie en kwartaal-kengetallen.

De huidige sterke financiële positie is tevens een veilig fundament om verder de toekomst in te kijken. De stichting heeft het mogelijk gemaakt de kosten van de bewoners niet verder te doen laten stijgen.

Doel van de stichting is en blijft excellente zorg maar wel tegen een zo betaalbaar mogelijke prijs! Bestaanszekerheid, de borging van de continuïteit van de locatie in Middenmeer wordt gegarandeerd door, in een slecht scenario, de Herenweg te verkopen.

De risico's binnen het bouwteam worden beheerd door iedere 3 weken het proces/verloop te bespreken.

Samen met de boekhouder van JonkersZorg is er een kasstroom model ontwikkeld waardoor (op maandelijkse achteraf basis) controle en inzicht wordt gehouden of alles verloopt zoals wenselijk.

2.8 Onze omgeving en bestaansrecht

Door de steeds grotere groei van kleinschalige woonvormen, blijft het behouden van onze uniciteit zeer belangrijk, hiermee versterken we ons bestaansrecht. Op dit moment is er geen aanleiding te veronderstellen dat de vraag voor woonplekken zal teruglopen, mede ook omdat binnen de particuliere kleinschalige woonvormen wij in verhouding financieel een betaalbare prijsvoering hebben.

De ontwikkelingen binnen de WMO en de WLZ volgen we op de voet en zal prioriteit blijven houden binnen onze stichting. De tarieven liggen regelmatig onder druk, ook het verkrijgen van de extra gelden (subsidies) vanuit het zorgkantoor is niet vanzelfsprekend.



Het streven is om ons aanbod uniek te blijven houden en daarmee ons blijven onderscheiden van al het andere. Mensen met behoefte aan juist onze vorm van wonen, zorg en begeleiden zullen bij JonkersZorg terecht kunnen blijven komen, temeer daar er financieel meer ruimte is door de opbrengsten vanuit de huur- en servicekosten.

We zullen ons blijven richten op kwaliteitsverbetering: hoge kwaliteit van het aanbod door goed opgeleid, gemotiveerd en gefaciliteerd personeel en voldoende (toegeruste) vrijwilligers. De woningen, de huiskamers en het terrein worden met zorg onderhouden en continue beoordeeld op veiligheid en sfeer.

Naast bovenstaande opsomming is het belangrijk om blijvend aandacht te hebben voor de visie waarin persoonsgerichtheid, eigen regie, zingeving en een passende omgeving belangrijke items zijn.

Specifiek meetinstrumentarium die hiervoor worden toegepast zijn (CQ en Prezo) om zicht te houden op de realisatie van onze ambities (meten=weten).

Belangrijk aandachtspunt is het gegeven dat je als kleine organisatie, kwetsbaar bent t.o.v. de grote organisaties/instellingen. Een netwerk om ons heen wordt steeds belangrijker.

2.9 Duurzaamheid

Mogelijkheden zonnepanelen + elektrisch vervoer dagbesteding is gedeeltelijk gerealiseerd.

Tweede locatie wordt duurzaam ge/verbouwd. Onderzoek naar greendeals heeft plaatsgevonden.

Verduurzaming Herenweg wordt in de toekomst rekening mee gehouden, dit zal sterk afhangen van de ontwikkelingen in Middenmeer. Eventuele verkoop Herenweg wordt niet uitgesloten bij tegenvallende ontwikkelingen in Middenmeer.

2.10 Planning Locatie Middenmeer

2024 staat in het teken van het woon klaar maken van de boerderij in Middenmeer. Tot het werven van personeel, vrijwilligers, bewoners.

Het bouw team wordt gevormd door:

Quartet Project – project begeleiding

Swan Artbuild – architect

Klies & Jozef Bouw – aannemer

Klaver – Giant groep voor de installaties

Kwaliteitsborging; deze wet geldt vanaf januari 2024. De bouw in Middenmeer valt hier buiten. Echter voor mogelijke toekomst plannen krijgen we hier wel mee te maken. Voor nu dus niet verplicht.

Veiligheid voor de bewoners is gegarandeerd, daar de zorg/kwaliteit etc. in zijn geheel wordt gekopieerd vanuit de Herenweg.

Risico op de constructie is afgedekt doordat er met regelmaat controle wordt uitgevoerd door de constructeur. Quartet project begeleid het gehele proces tijdens de bouw. Ongeregeldheden zullen door hun worden gesignaleerd.

Eind planning project Middenmeer is week 50 – 2024



Subsidie mogelijkheden zijn uitgezocht; uiteindelijk komt het erop neer dat JonkersZorg alleen in aanmerking kan komen voor de subsidie op de warmtepomp (ISDE)
Deze subsidie wordt op basis van “no cure no pay” en 10% bij toekenning opgesteld.

Medewerkers hebben inmiddels hun voorkeur aangegeven Middenmeer – Hoogwoud, en of men meer of minder uren wil werken. Aantal benodigde FTE = berekend, rond 12 FTE nodig. Middels de publicatie komt de werving opgang. In oktober gaan we gericht werven. Gelang de voortgang bouw kunnen we daadwerkelijk vaststellen wanneer medewerkers in dienst treden.

Bewoners; geïnteresseerden worden geïnformeerd, vanaf jan. 2025 zijn er plaatsingsmogelijkheden in Middenmeer. Casemanagers zijn inmiddels op de hoogte gesteld van de plaatsingsmogelijkheden in januari. Planning is om met 1 woongroep te starten; 4 om 5 bewoners per week. Daarna tweede groep eind januari inhuizen.

Middels facebook, Instagram, linkedIn is kenbaar gemaakt dat JZ zich gaat vestigen in Middenmeer. Gedurende het jaar wordt dit geïntensiveerd.

Medische zorg is geregeld; met Geriant is er een overeenstemming bereikt; Martin Kooij SO gaat ins – en outs bespreken met HA dr. Bouwmans Middenmeer. Medio oktober 2024 volgt verdere afstemming.



Bijlage: SWOT-analyse

De veranderende wet- en regelgeving heeft voor een aantal bedreigingen gezorgd zoals mensen langer thuis te laten wonen, drempels voor toegang VPH-zorg zijn verhoogd, uurtarieven en toekenning staan onder druk. Ook het verkrijgen van de extra (subsidies) vanuit het Zorgkantoor is niet vanzelfsprekend.

Tevens wordt de opkomst van veel nieuwe aanbieders, en hoe blijft kleinschaligheid voldoende uitdaging en voldoening bieden voor medewerkers, als bedreiging gezien

In de analyse wordt de vergrijzing, financieel gezond, hoge klanttevredenheid als kans gezien.

Door de ingeslagen strategie, worden de bedreigingen kansen!

Te denken valt aan:

- Meer uitdaging in de werkzaamheden
- Door uitbreiding meer doorgroeimogelijkheden
- Door schaalvergroting op termijn (> 2028) bieden van nieuwe producten
- Richten op vernieuwing/uitbreiding, om ons te onderscheiden en om een aantrekkelijke werkgever te blijven door voldoende uitdaging en voldoening te bieden

Belangrijke strategische vragen voor stichting Jonkerszorg zijn:

1. Het verband tussen de organisatie (kwetsbaarheid) en de omgeving (concurrentie/positionering).
2. De interne kansen en bedreigingen van de stichting.

Het constant verkennen van deze items is zeer belangrijk in ons strategisch proces.

De SWOT-analyse helpt ons om goed inzichtelijk te maken welke items elkaar beïnvloeden (veranderlijke omgeving, zorgzwaarte, kleinschaligheid) en waar we dus op gaan sturen.

Natuurlijk heeft het Zorgkantoor en de Gemeenten, maar ook de huisartsen en Geriant (stakeholders) een grote impact op de gang van zaken binnen Stichting JonkersZorg. Zij stellen tenslotte de financiële middelen beschikbaar en staan garant voor deskundige zorg.

Het opstellen van strategische vragen betekent het maken van keuzes en het stellen van prioriteiten.

Vanuit de SWOT-analyse zien we dat; wanneer de sterktes worden gemaximaliseerd, de zwaktes weggewerkt zullen worden of minstens de invloed ervan geminimaliseerd (visie-op-succesbenadering).

Risico's :

Risico		Strategie
Personeelskosten	<p>Beheersbaar houden personeelskosten gezien de cao- en economische ontwikkelingen, concurrentie op de arbeidsmarkt (marktwerking)</p> <p>Personeelskosten vormen een steeds groter deel van de bedrijfslasten.</p>	<p>Betreffende de personeelsplanning, goed kijken naar wie en wat we nodig hebben.</p> <p>Zet medewerkers in hun kracht, laat ze doen waar ze goed in zijn, leg de regie bij de zorgmedewerker. Dit is niet altijd afhankelijk van opleiding etc. Selecteren op motivatie werkt heel goed! Houdt de lijnen kort en gelijkwaardig.</p>
Vergoedingen	WMO-tarieven dagbesteding	Aansturen op begeleiding groep midden
Toestroom deelnemers DB	Een risico is afhankelijkheid casemanagers/gemeentes i.v.m. toestroom/toewijzing deelnemers. Door regelmatig contact te onderhouden met de casemanagers blijven wij verbonden.	Werken aan meer PR Verplaatsen dagbesteding naar Middenmeer
Kleinschaligheid	Hoe blijft door de kleinschaligheid, er voldoende uitdaging en voldoening voor de medewerkers?	<p>Door een lerende organisatie te zijn waarbij medewerkers zich bekwaam en gesteund voelen. Verhogen deskundigheid, een goed en gezond werkklimaat behouden, ruime bezetting en hoge werkdruk vermijden.</p> <p>Ruim aanbod scholing aanbieden, zowel individueel als in teamverband. (E-learning).</p> <p>Door aanschaf tweede boerderij</p> <ul style="list-style-type: none"> • meer uitdaging in de werkzaamheden • door uitbreiding meer doorgroei mogelijkheden

		<ul style="list-style-type: none"> • door schaalvergroting het bieden van nieuw producten op termijn
Concurrentie	Opkomst van veel nieuwe aanbieders, behoudt uniciteit?	Doel van de stichting is en blijft excellente zorg maar wel tegen een zo betaalbaar mogelijke prijs.
Huisartsen	Kleinschalige woonvormen voor ouderen trekken een te zware wissel op huisartsen.	Aandacht voor deskundig personeel, korte lijnen. Samenwerking met SO in goede banen leiden.
Vanzelfsprekendheid	Warme, veilige, persoonlijke en professionele zorg (visie), we zijn gericht op kwaliteitsverbetering en geloven in de mogelijkheden van onze kleinschalige zorgvoorzieningen. Hoe kunnen we de vanzelfsprekendheid waarmee we dit weten te realiseren om zetten naar een strategisch plan. Met daarbij de leidende vraag; op welke wijze weet JonkersZorg de huidige kwaliteit van zorg en welzijn te behouden?	Waar staan we voor en hoe maken we dit waar, elkaar daar ook 'scherp' op houden. De visie is het kader, dit blijven aanscherpen!
Afhankelijkheid	Afhankelijkheid van het team van de bestuurders. De kracht kwaliteit van de bestuurders is tevens een kwetsbaarheid! Minder sturend en stimulerend aanwezig zijn? Wie zijn voor de toekomst de dragers van JonkersZorg?	Meer eigenaarschap te beleggen in het team. Vizier gericht op meer taakvolwassenheid
Professionaliteit/ huiselijkheid	Stichting JonkersZorg laat zien dat zij professionaliteit goed weet te combineren met warme sfeer, huiselijkheid en familiegevoel. Door de toenemende zorgzwaarte is het voor de komende jaren een uitdaging om hier de balans in te blijven vinden.	Door onze efficiënte inrichting van de organisatie en het gebruik van systemen zoals het persoonsgerichte zorgconcept is er zeker ruimte voor het waarmaken van de visie "samen er iets moois van maken".



KANSEN- Extern	BEDREIGINGEN- Extern
<ul style="list-style-type: none"> • Vergrijzing • Goede contacten Geriant als doorverwijzer en ambassadeur • Belangstellingslijst voor verblijf en dagbesteding/dagbehandeling • Goede naam door tevreden klanten en publicaties etc. • Voldoende, betrouwbare en gemotiveerde vrijwilligers • Dagbesteding via WMO betekent geen productieafspraken, dus vrij in aantal deelnemers 	<ul style="list-style-type: none"> • Opkomst veel nieuwe aanbieders, behoud uniciteit in het geding • Onbetrouwbare overheid: korting op budget/bezuinigingen en verhoging personeelskosten (cao), korten pensioenen • WMO, Gemeente verdeling budgetgelden (vergoedingen) • Verhouding groot klein m.b.t. mogelijke inspraak • Kleinschalige woonvormen voor ouderen trekken een te zware wissel op huisartsen. • Mensen blijven langer thuis, zorgzwaarte neemt toe • Afhankelijkheid casemanagers • Minder zorgpersoneel
STERKTES- Intern	ZWAKTES- Intern
<ul style="list-style-type: none"> • Financieel gezond • Zelfstandigheid/ stand alone: trotse medewerkers en weinig verloop en laag verzuim • Vrijwilligersbeleid: aantrekkelijke en actief terug te zien in aantal • Klanttevredenheid: hoog • Medewerkerstevredenheid: hoog • Kleinschaligheid: aantrekkelijk voor cliënten en medewerkers (medewerkers in hun kracht) • Eigen vervoer • Korte lijnen, daardoor snel handelen • Aanschaf tweede locatie biedt uitdaging • Eigenaarschap beleggen in het team 	<ul style="list-style-type: none"> • Door sterke bewoner gerichtheid (zorg) kun je andere prioriteiten uit het oog verliezen (schoonmaak, onderhoud, welzijn) • Technisch inzicht van team vereist bij gebrek aan TD (intercom, domotica, lift, stroomuitval etc.) • Interne communicatie (we denken het snel wel te weten, of beschouwen de informatie als algemeen bekend en leggen daardoor niet voldoende vast) • Visie niet altijd leidend • Zelfingenomenheid • Kwaliteit hooghouden • Kleinschaligheid, weinig uitdaging en doorgroeimogelijkheden • Kwetsbaarheid, afhankelijkheid van bestuur

SWOT April 2024