

Kwaliteitsverslag

Actief Zorg 2021

Voorwoord

Beste lezer,

Het jaar 2021 was een enerverend jaar. We hadden nog steeds te maken met de COVID-19 pandemie en de krapte op de arbeidsmarkt speelde een grote rol. Desondanks willen we in dit kwaliteitsverslag laten zien wat we allemaal hebben bereikt voor onze klanten en medewerkers. Als wij terugkijken op 2021 zien we dat het niet alleen bij onze ideeën is gebleven. Onze ideeën zijn acties en resultaten geworden.

We zijn trots op de doelen die we hebben behaald en vertellen u hier graag meer over.

Neem een kijkje in onze successen!

Met vriendelijke groet,

Actief Zorg

Inleiding

Dit kwaliteitsverslag is onze terugblik op 2021. We kijken terug op onze doelstellingen en de uitkomsten. Dit doen we aan de hand van ons jaarplan en het kwaliteitskader verpleeghuiszorg.

Het jaar 2021 is in veel opzichten een bijzonder jaar geweest, met name door corona. Ondanks de beperkingen is dit wel het jaar geweest waarin we in maart bij de initiële audit weer het gouden PREZO keurmerk behaald hebben. We werken nu een klein jaar met een meer gebruiksvriendelijk ECD, waarin de implementatie volledig op afstand heeft moeten plaatsvinden vanwege COVID-19.

Daarnaast zijn we binnen één van de regio's voor een aantal ouderen gestart met wonen en zorg. Met het zorgkantoor VGZ hebben we afspraken gemaakt om het kleinschalig wonen van een volledige PGB financiering om te zetten naar een ZIN financiering op basis van VPT. En de doelstelling is om dit concept nog verder uit te breiden. Tijdens de implementatie van het ECD hebben we geleerd hoe belangrijk het is dat we procesmatig en projectmatig denken en werken. Binnen Actief Zorg ligt de focus op continu verbeteren. Met het uiteindelijke doel dat onze klanten zo gelukkig mogelijk thuis kunnen wonen.

1. Werken vanuit geluk

Missie

Actief Zorg zet zich dagelijks in voor iedereen die thuis hulp kan gebruiken en heeft als doel een bijdrage te leveren aan het geluksgevoel van haar klanten.

Visie

Actief Zorg heeft geluk dichtbij als uitgangspunt in haar werkwijze. De GELUK-waarden zijn de basis van de manier waarop

onze medewerkers (samen)werken. Deze houding helpt het geluksgevoel van onze klanten te vergroten.

Bij alles wat we doen gaan we uit van de mogelijkheden en talenten van mensen. Onze ambitie is om de zelfregie van zowel de klanten als medewerkers te vergroten. Wij geloven dat tevreden medewerkers bijdragen aan gelukkigere klanten.



Strategie & doelen

Tijdens de strategische sessie voor 2021 is er gericht op het vaststellen van thema's en jaardoelen. In 2021 werkt er gewerkt aan de volgende thema's:

Werken vanuit de visie

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Interne groei ligt achter op de externe groei

Samenwerking en lokale verankering

Score Zorgkaart
Nederland 2021

8,4

Keurmerk PREZO



2. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning



Bij Actief Zorg werken wij vanuit geluk. Dit doen we door in te zetten op onze kernwaarden: autonomie, competentie en verbinding.

Autonomie (zelf kiezen): De klant heeft de regie. Onze medewerkers vragen hierbij door naar wat de klant écht wil, nodig heeft en belangrijk vindt.

Competentie (zelf doen): De klant doet zo veel mogelijk mee. Wat kan hij zelf?

Verbinding (samen): Verbintnissen samen met anderen maakt ons mens. Meedoen, samen zijn. Niet iedereen heeft een groot netwerk om zich heen. Dan kijken we met de klant naar wat er wel is en hoe we dat kunnen versterken.

Onze kernwaarden zetten alle drie in op de zelfredzaamheid en het activeren van klanten.

Wij gaan uit van wat een klant zelf nog kan, wat het netwerk kan of vanuit informele zorg mogelijk is. Het netwerk van de klant wordt daarbij zoveel mogelijk betrokken.

De leefwereld van onze klanten staat centraal. De invulling van bovenstaande factoren is dus maatwerk en persoonsgericht en vraagt om een doorlopende dialoog met de klant als mens.

Bij een intake vragen wij of de mantelzorger of ketenpartner(s) hierbij aanwezig is. Doel van dit gesprek is om kennis te maken en een goed beeld te krijgen van de klant, zijn wensen en zijn mogelijkheden. Tijdens de dialoog komen aan bod: het dagelijks leven, activiteiten, contacten, gezondheid en het geluk: wat is belangrijk voor de klant, waar krijgt hij energie van en hoe kunnen we daaraan bijdragen. We kijken naar wat de klant zelf kan en welke andere mogelijkheden dichtbij zijn. Afspraken over de ondersteuning leggen wij vast in het ECD van de klant. Dit doen wij in ONS Nedap.

Vanuit de kernwaarden zijn onze GELUK waarden geformuleerd: Groei, Eigen regie, Lef, Uniek en Kracht. De mensen die bij Actief Zorg werken herkennen deze gelukwaarden in hun werknemerschap.

Score PREM 2021:

8,4

“Bij Actief Zorg werken vriendelijke en hardwerkende medewerkers”

“De medewerkers van Actief Zorg zijn zeer vakkundig en zeer respectvol”

“Er komen veel verschillende zorgverleners over de vloer”

“Ik word soms nerveus van de enorm korte tijd die beschikbaar is voor mij”

Hieruit hebben we als doelen gesteld voor 2022:

- Planning en routes inzichtelijker maken voor de klant / werken met bloktijden;
- Onze 24 uren bereikbaarheid verbeteren;
- De klant centraal stellen.

Meer aandacht voor mantelzorgers

In 2021 is mede door COVID-19 nogmaals de belangrijke taak van mantelzorgers bewezen. We hebben hier meer aandacht aan besteed. Er zijn trainingen gegeven voor alle wijkverpleegkundigen en de dag van de mantelzorger is extra belicht.

Hygiëne en infectiepreventie

In 2021 is er een overeenkomst met infectiepreventiedeskundigen van het ETZ gesloten. Dit heeft ons meer informatie en ondersteuning geboden. Daarnaast kwam de COVID-19 werkgroep wekelijks bij elkaar om

zo de ontwikkelingen bij te houden en medewerkers tijdig te informeren.

Zorgtechnologie

In 2021 hebben we stappen gemaakt door verschillende vormen van zorgtechnologie te gaan gebruiken. Gedacht kan worden aan elektronische toedienlijsten, digitaal dubbele controle en het plaatsen van cMed medicijndispensers bij klanten. In 2022 hebben we besloten om een samenwerking aan te gaan met Virtuele Thuiszorg. Een platform dat holistisch kijkt naar een eventuele zorgtechnologie vraag van de klant.

Workshop werken vanuit geluk

In 2021 hebben we binnen Actief Zorg aan alle afdelingen een workshop gegeven over het 'werken vanuit geluk'. Tijdens deze workshop stonden we stil bij de uitgangspunten van het werken vanuit Geluk en de visie van Actief Zorg. Collega's kregen handvatten over hoe je dit in je werk toe moet passen en samen met de afdeling is er een concreet plan gemaakt waar ze mee aan de slag konden.

De brancheorganisatie stimuleert de consument ook om meer bewust te worden van de veranderingen in de zorg, de eigen verantwoordelijkheid en mogelijkheden. Actief Zorg doet dit door gelijk de dialoog te voeren. We gaan de aankomende tijd gebruiken om medewerkers te stimuleren nog meer de dialoog met de klant aan te gaan.

Actief Zorg is de organisatie die het leven mogelijk maakt. Binnen V&V is dit nog wel eens lastig. 'Zorg' heeft soms een negatieve vibe. Je bent gewend om te zorgen voor, maar we zorgen niet dat iemand zichzelf kan verzorgen. Werken vanuit geluk vraagt een andere denkwijze binnen de V&V. We moeten meer naast de klant gaan staan in plaats van het over te nemen. Dit is een cultuuromslag voor zowel de klant als voor de medewerker. In 2022 gaan we starten met het project 'van zorgen voor naar zorgen dat'. Hierin gaan we aan de slag door onze medewerkers de omslag te laten maken van zorgen voor, naar naast de klant te gaan staan. Leren dat een medewerker de dialoog met de klant aangaat en kijkt naar wat ze kunnen doen voor de klant in de gegeven tijd. Onze drie kernwaarden moeten meer onder de aandacht worden gebracht.

Verbeteraars en aandachtsvelders

Per team is er een aandachtfunctionaris voor een specifiek onderdeel. Hij / zij bewaakt gedurende het hele jaar op teamniveau de interne procedure van de organisatie m.b.t. zijn/ haar aandachtsgebied. Denk aan: Veilig Incident Melden, ARBO/ergo/hygiëne, medicatieveiligheid, inwerken/werkbegeleiding en het zorgplan. Wijkverpleegkundigen hebben afgelopen jaar aandacht gegeven aan de volgende thema's

binnen hun teams: netwerken / samenwerkingspartners, Deskundigheidsbevordering/klinische lessen, Mantelzorg, Bekostiging, Indicatie en Zorgplan, Richtlijnen wet- en regelgeving

In 2021 is er vooral gewerkt vanuit de Omaha methodiek. Inmiddels zijn we gestart met de implementatie van MIKZO omdat dit veel beter aansluit bij integrale zorgverlening aan klanten.

3. Wonen en Welzijn

Onze klanten wonen thuis, ook in onze huizen. Wij werken vanuit de wensen en behoeften van onze klanten. We kijken naar elke unieke klant en leveren maatwerk door het opstellen van een zorgleefplan en het gesprek aan te gaan met de klant en het netwerk van de klant. Wederom staan onze kernwaarden hierin centraal.

In 2021 zijn we gestart met de implementatie van Mikzo, omdat Mikzo deze manier van werken ondersteunt. Mikzo maakt de behoefte aan allerhande thema's inzichtelijk. Hierbij kun je denken aan zingeving, invulling van de dag, zorgbehoeften. Op basis hiervan bieden wij ondersteuning op maat.

Daarnaast is er een start gemaakt met de partner Virtuele Thuiszorg. Hiermee kunnen we nog beter voorzien in de behoeften van onze klanten en ze meer in hun kracht zetten.

Huizen

Succesfactoren vanuit de huizen zijn dat we werken met bloktijden. De zorg loopt door elkaar. Dit betekent dat zowel

thuisondersteuning, begeleiding en verpleging en verzorging tegelijkertijd door elkaar heen lopen. Je bent er voor de klant en niet voor een bepaalde taak. Dit zorgt voor een fijner gevoel voor de klant. We hebben een hoge mate van klanttevredenheid gezien binnen de huizen, waardoor we in 2022 dit willen doortrekken naar klanten in de wijk.

De 24-uurs nabijheid in de wijk rondom de huizen is beter gewaarborgd doordat er continu twee personen aanwezig zijn in de huizen.

Er is een locatie waar klanten heen kunnen, in plaats van dat ze altijd moeten wachten tot wij langskomen. Dit zorgt ook voor een zinvollere daginvulling, doordat we in de huizen ook dagbesteding aan kunnen bieden.

Het is in onze huizen geclusterde thuiszorg. Dit zorgt ervoor dat het gevoel van een echt verpleeghuis nog steeds een ver van hun bed show is. Het gezinsgevoel blijft behouden, doordat er vaak een locatieverantwoordelijke inwonend is.

Medezeggenschap

Actieve en betrokken cliëntenraad: Een aantal leden van de cliëntenraad zitten er al meer dan 5 jaar in. Zij houden ons scherp op het behouden van de familiale kant van het bedrijf. Zodat we ondanks de groei, toch nog klein blijven.

Actieve en betrokken OR: We hebben gekeken naar een goed vertegenwoordigde OR. Actieve en betrokken ondernemingsraad: We hebben gekeken naar een goed vertegenwoordigde OR. Waarvan vanuit alle taken van sport binnen Actief Zorg een vertegenwoordiging is. Elk kwartaal komt de OR samen met directie om te spreken over de belangrijkste punten en hun instemmingsrecht. Daarnaast zien alle OR-leden elkaar maandelijks om tussentijds overleg te plegen.

4. Kwalitatief veilige zorg en ondersteuning

Binnen Actief Zorg willen wij onze kwaliteit hoog houden en continu verbeteren. We werken aan kwalitatief veilige zorg en de verbetercultuur. Dit doen we aan de hand van de Lean methodiek en actiepunten uit het klanttevredenheidsonderzoek en de interne- en externe audits (keurmerken).

Processen uitschrijven en evalueren

De processen worden uitgeschreven en worden voor de eerste keer na één halfjaar geëvalueerd. Daarna wordt er bepaald of de processen binnen de auditcyclus meegaan voor de evaluaties of dat eerder evalueren wenselijk is. Op deze manier richten wij een cyclus van continue verbetering in.

Keurmerken en audits

Voor de Prezo en ISO certificering worden er zowel externe als interne audits uitgevoerd. Voor de interne audits is er in 2021 één auditplan ontwikkeld voor zowel de Prezo als de ISO. Elk team heeft al een interne audit gehad in 2021, waarbij er gekeken is naar de inhoud en compleetheid van het zorgplan. Dit is besproken met de managers en de teams en er is een plan van aanpak opgesteld per team.

Actiepunten uit

klanttevredenheidsonderzoek en audits

Onze medewerkers gaan aan de slag met actiepunten vanuit onze audits en klanttevredenheidsonderzoeken. Ook worden er signalen opgepakt die worden afgegeven door de afdeling Actief Verbeteren en wordt er gestuurd op de cijfers vanuit de Zorgmonitor. Alle V&V teams hebben regelmatig team-overleggen en de wijkverpleegkundigen zijn in 2021 ook aangesloten bij de multidisciplinaire overleggen met de thuisondersteuning en begeleiding. Mede hierdoor is er een continue aandacht voor het verbeteren van de kwaliteit.

Meldingen

Binnen Actief Zorg betekent kwaliteit dat onze klanten en medewerkers tevreden zijn. Het uitgangspunt is om de klant- en medewerkersreis (en daarmee de tevredenheid) continu te verbeteren.

In 2021 is het Meldpunt geïmplementeerd. Binnen het Meldpunt registreren wij meldingen rondom klant incidenten (en huiselijk geweld), medewerker incidenten, privacy incidenten, en klachten, ongenoegen en complimenten.

Vanuit het Meldpunt worden rapportages automatisch uitgedraaid en vanuit daar geanalyseerd.

Speerpunten in 2021

- Alle medewerkers en klanten kunnen meldingen maken
- Meer inzetten op evalueren en leren van meldingen door gebruik van functies van het meldingssysteem

Instrumenten

- Kwartaalrapportage
- Kwartaalanalyse
- Prisma-light analyse
- Aandachtfunctionaris

Resultaten

Klant incidenten meldingen

- Totaal 598 meldingen
 - 45% medicatie
 - 26% vallen, stoten en knellen
 - 5% grensoverschrijdend gedrag

Medewerker incident meldingen

- Totaal 35 meldingen
 - 17% vallen, stoten en knellen
 - 17% agressie

- 14% onveilige situatie
- 14% fouten
- 11% grensoverschrijdend gedrag

Klachten, ongenoegen en complimenten

- 2 klachten
- 15 ongenoegen
- 4 complimenten
 - 12 ongenoegen van de klant
 - 1 klacht van de klant
 - 3 ongenoegen van de medewerkers
 - 1 klacht van een medewerker
 - 4 complimenten van medewerker

In het jaar 2020 zijn er in totaal 26 meldingen binnengekomen van klachten en ongenoegen. Dit betekent een daling in 2021 van 19% ten opzichte van 2020.

Arbo/hygiëne

We zijn een samenwerking met het ETZ aangegaan, op het gebied van infectiepreventie. Er is een kaart ontwikkeld die medewerkers kunnen gebruiken wanneer zij bezig zijn met medicatie. Voor de klant is het dan zichtbaar dat de medewerker zich moet concentreren. En de richtlijnen rondom medicatieveiligheid staan daarop.

5. Leren en ontwikkelen

Groei is een van de kernwaarden van Actief Zorg. Binnen het dagelijkse werk is er voor alle zorgverleners voldoende tijd en ruimte om te leren en te ontwikkelen. Door middel van feedback, intervisie en scholing.

In 2021 is er gewerkt volgens onze opleidingsplannen voor de Verpleging en Verzorging. Helaas zijn als gevolg van de pandemie alleen de hoogstnoodzakelijke scholingen doorgedaan (in de oorspronkelijke vorm), door de Coronapandemie. Andere trainingen zijn helaas geannuleerd of hebben online plaatsgevonden in een aangepaste vorm.

In 2021 is onderzocht of Goodhabitz, een platform met cursussen en trainingen, passend is voor Actief Zorg en haar medewerkers. Het platform biedt verschillende cursusmogelijkheden voor alle medewerkers om zichzelf te ontwikkelen. Het is nog niet geïmplementeerd, maar het heeft mogelijkheden.

Het komende jaar (2022) wordt voor de afdeling opleidingen een overgangsjaar. Ze werken aan een nieuwe visie en vormgeving van opleiden en ontwikkelen, zodat ze de organisatie beter kunnen ondersteunen. De kwaliteitsdoelstelling voor scholingsplannen voor alle dienstverleningen is niet volledig behaald in 2021. Daarom wordt er in 2022 hierop voortgeborduurd door het veranderen van de visie en meer integraal werken. Mede door integraal te gaan werken voor alle dienstverleningen wil de afdeling beter aan de behoeften van de medewerkers kunnen voldoen.

In 2021 is het format voor de jaargesprekken aangepast om het meer aan te laten sluiten bij de visie van de organisatie. In het nieuwe format wordt er gekeken naar de ontwikkeling van de medewerker op basis van de gelukwaarden.

Afgelopen jaar is onderzocht hoe het MTO beter aansluit op de visie van Actief Zorg. Er is een nieuwe vragenlijst ontwikkeld en uitgezet. In de nieuwe lijst wordt vooral gemeten hoe het staat met de bevlogenheid van de medewerkers. Dit is een betere indicator dan tevredenheid.

Cijfer MTO 2021:

8,2

Met een responspercentage van 69%!

**Medewerkerstevredenheidsonderzoek
Thuisondersteuning
2021**



Algemene tevredenheid
8,2



NPS: 40,17

Zou jij Actief Zorg aanraden?

69%

**Respons-
percentage**

7,4

Bevlogenheid
en werkgeeluk

8,8

Veiligheid

"Hoger dan een 10 kan niet!"

"Tip: Lekker ambitieus en ondernemend blijven, zonder die Brabantse gemoedelijkheid te verliezen."

"Ik zou wel wat meer verbinding willen met mijn leidinggevende."



Zelfs wanneer er vragen gesteld worden over de medewerkerstevredenheid beginnen medewerkers over de klant.

Ze vertellen hoe het beter kan, wat fijn is voor de klant en wat als positief ervaren wordt. Dit laat zien hoe bevlogen onze medewerkers zijn!

Bevoegd en bekwaam

Dankzij e-learning van LearnlinQ en het gebruik van de Vilans protocollen

Leerlingen

Op 1 januari 2021 waren er 27 leerlingen in dienst bij Actief Zorg
(Dit is 18% van de V&V medewerkers)

MDO

Wijkverpleegkundigen sluiten aan bij de multidisciplinaire overleggen met de thuisondersteuning en begeleiding.

Digicoaches

Start met een proef met digicoaches om medewerkers digivaardiger te maken en te ondersteunen

6. Leiderschap, governance en management

Monitoren en meten

In 2021 wilden we de zorgmonitor inrichten en ervoor zorgen dat managers de gewenste informatie krijgen om hierop te sturen. Concreet wilden we ook vier keer per jaar de cijfers bespreken in de team-overleggen. Het systeem hebben we ingericht en er zijn hiervoor bepaalde KPI's vastgesteld. Echter is het systeem nog niet dusdanig ingericht dat de cijfers maandelijks met de managers besproken kunnen worden. In 2022 willen we het systeem verder optimaliseren, zodat we daadwerkelijk op de cijfers kunnen gaan sturen.

Voortgang missie

In 2021 zijn er filmpjes gemaakt over de vijf geluk waarden en wat die voor onze mensen betekenen. Deze worden aangeboden tijdens het inwerk traject.

Daarnaast is er intern gewerkt aan het beter laten landen van de missie. Er zijn workshops werken vanuit geluk gegeven aan al het indirecte personeel. De senior coördinatoren hebben deze workshop vertaald naar de coördinatoren.

Nu de teamvergaderingen in 2022 weer fysiek doorgaan, kunnen de coördinatoren ook deze vertaalslag van de workshop verder overbrengen naar het directe personeel.

In 2022 wordt een pakkender presentatie van 'Geluk Dichtbij' gerealiseerd. Daarnaast zou wellicht een vorm met meer interactie beter zijn: stellingen/vragen die tijdens de kick-off tot een dialoog leiden, waarin geluk dichtbij aan de hand van praktijkvoorbeelden wordt toegelicht.

Interne communicatie optimaliseren

Daarnaast is een stagiair Bedrijfskunde met de interne communicatie aan de slag gegaan. Hij heeft onderzoek gedaan naar mogelijkheden om de communicatie te verbeteren door middel van designthinking. Hij is oplossingsgericht aan de slag gegaan met de volgende ideeën:

- Spiegelbijeenkomsten; deze worden inmiddels uitgevoerd en leveren nieuwe inzichten op.
- Matrix interne communicatie; het concept is opgesteld en ligt nu bij de afdeling communicatie. Nieuwe communicatiekanalen als Spotler, Obi4Wan en Yammer worden op dit moment ingericht om te gebruiken en zullen daarna worden toegevoegd aan de Matrix Interne Communicatie.
- Maillijst geheel Actief Zorg; deze is inmiddels verwijderd.
- Goede ideeën bord; in de praktijk is het niet zo succesvol, omdat er ook digitale versies van zijn die meer mensen bereiken.

Werkafspraken

- In 2021 hebben we het projectenbeheer aangepast. Onze projectaanpak is vanaf heden ingericht volgens het DMAIC model.
- De lijn heeft de verwachtingen naar ondersteunende diensten toe besproken, deze worden verwerkt in een samenwerkingsoverkomst. Deze wordt aan het einde van 2022 opnieuw geëvalueerd.
- Vanaf eind 2021 zijn er een aantal wijzigingen geweest in de organisatiestructuur. Deze wijzigingen zijn mede aangebracht om de interne schotten te verkleinen en in te spelen op de zwakten en bedreigingen van de organisatie.

7. Personeelssamenstelling

Gelukkige medewerkers zorgen voor gelukkige klanten. Onze medewerkers zijn de spil van Actief Zorg en daarom is goed werkgeverschap een van onze speerpunten.

Medewerkers

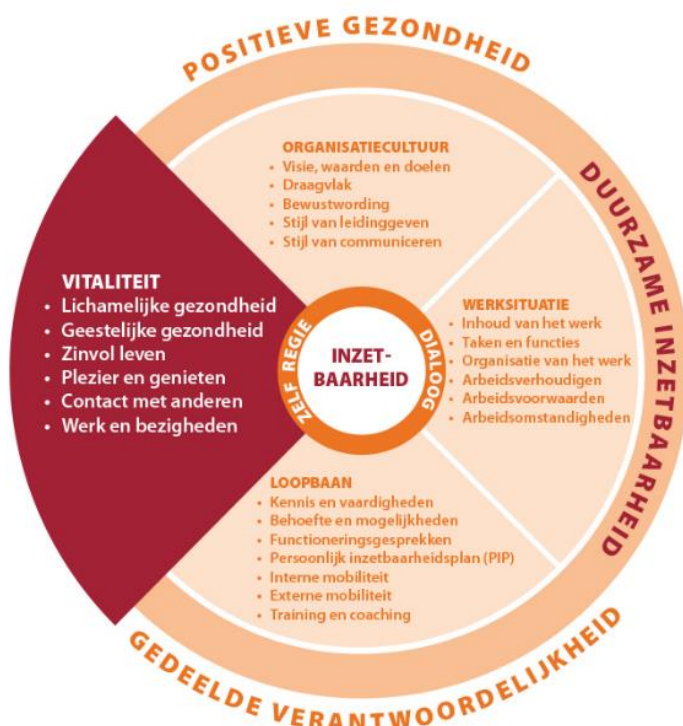
In 2021 zijn er 58 medewerkers uit dienst gegaan. Hiervan is 55% op eigen verzoek uit dienst gegaan. Van deze 58 medewerkers heeft 29.3% een exitgesprek gehad.

In 2021 hebben we veel input gehaald uit de exitgesprekken die gevoerd zijn. Zij waren onder andere tevreden over:

- Het zelfstandige werken;
- Het gevoel hebben van een kleine organisatie;
- Band met en de waardering van klanten.

Ook vinden wij het belangrijk dat wij ons continu verbeteren. Dus ook verbeterpunten zijn meegenomen in deze exitgesprekken:

- Uitdagendere zorg;
- Gezond roosteren;
- Langer inwerken.



Met betrekking tot het langer inwerken hebben we het doel om in 2022 een betere samenwerking te hebben tussen de afdelingen; P&O, Opleidingen en Werving & Selectie. Ook streven we naar één integrale medewerkersreis waarin het inwerken goed geborgd wordt.

Omdat al enkele jaren bekend is dat de vraag naar personeel zowel kwantitatief als kwalitatief groter zal zijn dan het aanbod, zijn er veel verschillende acties uitgezet.

Duurzame inzetbaarheid: In 2021 is een projectgroep Duurzame Inzetbaarheid gestart. Vanuit deze groep is het hier getoonde model opgesteld vanuit waar Actief Zorg acties inzet om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten.

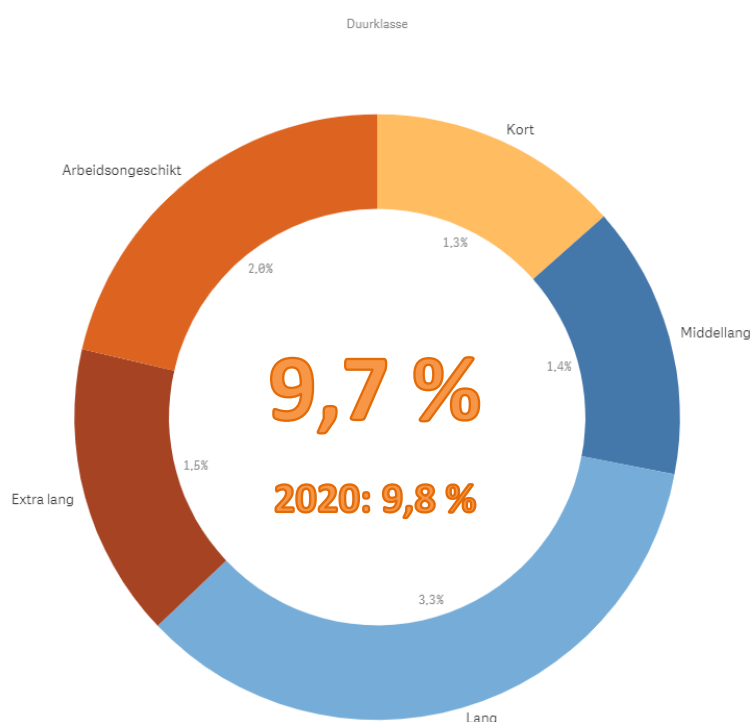
Regionaal is Actief Zorg aangesloten bij de werkgeversorganisaties. Deze hebben allen een Regionaal Actieplan Aanpak tekorten (RAAT) opgesteld. In deze actieplannen worden maatregelen beschreven waaronder het sectorplan plus (extra geld voor scholen V&V medewerkers) als plannen om meer zij-instromers aan te trekken. Actief Zorg sluit hier zo veel mogelijk bij aan.

Er wordt veel aandacht besteed aan intern opleiden.

Naast het binnenhalen van medewerkers is het behoud natuurlijk net zo belangrijk. In 2021 zijn we gestart met een digitale werving- en onboardingsprocedure door de komst van het wervingsportaal. Dit maakt het solliciteren voor sollicitanten laagdrempelig, duidelijk en eenduidig.

Verzuim

We zien een minimale daling van ons gemiddeld verzuim. Ons doel voor 2022 is om ons verzuim te verlagen naar 7%. Dit willen we gaan behalen door middel van een verzuimonderzoek en opvolgend een procesoptimalisatie dat uitgevoerd wordt door een externe organisatie.



8. Vooruitblik

In 2021 hebben we mooie stappen gemaakt. Maar we hebben nog genoeg te doen. Eind 2021 zijn er verschillende strategische sessies geweest. Door middel van een SWOT- en stakeholdersanalyse hebben we een strategische missie en visie voor de komende 5 jaar vastgesteld. Hierin zijn 3 hoofddoelen geformuleerd, te weten:

- Actief Zorg biedt een passende werkplek voor elke potentiële medewerker
- Wij laten onze klanten zo lang en gelukkig mogelijk thuis wonen
- Actief Zorg is toonaangevend in de samenleving

Dit willen we bereiken door ons onder andere bezig te houden met onderstaande punten.

Eén klantreis voor heel Actief Zorg

Door te gaan werken met bloktijden wat zorgt voor een fijnere klantbeleving van zorg

Eenduidige aanpak samenwerking binnen Actief Zorg

Door alle taken van zorg onder te verdelen in regio's en geen aansturing meer laten plaatsvinden vanuit zorgsoort maar vanuit regio.

Eenduidige aanpak wijk- en familiegericht werken

De eenduidige aanpak en samenwerking leidt tot wijkgericht werken. In 2022 starten hier 2 proeftuinen voor.

Een passende werkplek voor iedere (potentiële) medewerker om lang en gelukkig te werken binnen Actief Zorg

We maken één Actief Academie voor al onze medewerkers.

In 2022 onderzoeken we hoe wij een werkplek kunnen worden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Toekomstbestendig en financieel gezond georganiseerd

- Innovatie op klantreis
- Betere urenregistratie
- Verlaging ziekteverzuim
- Productiviteitsverbetering
- Implementatie van ISO 27001