

Gemiva-SVG Groep
Meerjarenperspectief 2022-2025
II. Strategische Planning



1. Betekenisvol inspelen op zorgvragen

Doelstellingen	Strategie	Dashboard (KPI's)*	Acties	Eigenaar	Timing			
					2021	2022	2023	2024
<p>Cliënten Locatieafhankelijk. 90% locaties stelt jaarlijks met cliënten ontwikkelpunt vast</p> <p>Medewerkers Gemeten score tevredenheid is: 2022: 7,8 2025: 8,0 Gemeten score werkgeverschap is: 2022: 7,8 2025: 8,0</p> <p>Financieel: Onze financiële huishouding is gezond. Resultaatratio : 2%-3% Solvabiliteit: > 30%</p>	<p>Het realiseren van een betekenisvol zorgaanbod door aan te sluiten bij de behoeften van cliënten en ontwikkelingen om ons heen</p> <p><i>* Werkwijze meten en monitoren KPI's wordt uitgewerkt in 2022</i></p>	<p><i>Iedere startende zorgmedewerker volgt basismodule relevant zorgprogramma</i></p> <p><i>75% zorgmedewerkers heeft eind 2023 een verdiepende module zorgprogramma gevolgd</i></p> <p><i>Eigen regie is aantoonbaar onderdeel van de teamreflecties en het OP-gesprek</i></p> <p><i>90% locaties stelt jaarlijks met cliënten verbeterpunt vast</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> Het versterken van onze zorgprogramma's door deze verder te implementeren en door te ontwikkelen <ul style="list-style-type: none"> Afstemmen zorgprogramma's en leerprogramma's met de afdeling L&O Zorgleerprogramma's voor alle zorgmedewerkers beschikbaar stellen Brainstormsessie om te bepalen of zorgprogramma's voldoen en/ of er behoefte is aan uitbreiding of aanvulling op huidige zorgprogramma's Tweejaarlijkse evaluatie leerprogramma's (2022 en 2024) Onze zorg verbeteren door onze visie op eigen regie verder te ontwikkelen en deze aan de dagelijkse praktijk en de samenwerking in de driehoek te koppelen <ul style="list-style-type: none"> Uitwerken en duiden begrippen 'eigen regie' en 'samenwerking in de driehoek' binnen Gemiva-SVG Opstellen handvatten hoe om te gaan met spanningsveld en dilemma's rondom het begrip 'eigen regie' en 'samenwerking in de driehoek' Jaarlijks op locatie vaststellen ontwikkelpunt en opstellen plan van aanpak op basis van resultaten DvIE! <ul style="list-style-type: none"> Beschikbaar stellen kwantitatieve en kwalitatieve gegevens DvIE! In samenwerking met cliënten (-vertegenwoordiging) vaststellen ontwikkelpunt en plan van aanpak Evalueren plan van aanpak 	<p>LH</p> <p>HB</p> <p>Regio-directeur</p>	<p>Q1</p> <p>Q1</p> <p>Q1</p>	<p>Q4</p> <p>Q1</p> <p>Q1</p>	<p></p> <p>Q2</p> <p>Q1</p>	<p></p> <p></p> <p>Q1</p>



2. Een betekenisvolle baan

Doelstellingen	Strategie	Dashboard (KPI's)*	Acties	Eigenaar	Timing			
					2021	2022	2023	2024
<p>Cliënten Locatieafhankelijk. 90% locaties stelt jaarlijks met cliënten ontwikkel-punt vast</p> <p>Medewerkers Gemeten score tevredenheid is: 2022: 7,8 2025: 8,0 Gemeten score werkgeverschap is: 2022: 7,8 2025: 8,0</p> <p>Financieel: Onze financiële huishouding is gezond. Resultaatratio : 2%-3% Solvabiliteit: > 30%</p>	<p>Wij vergroten onze aantrekkelijkheid als werkgever door onze arbeidsmarkt-positionering te versterken, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van medewerkers te faciliteren en de aantrekkelijkheid van het vakgebied en de sector te bewaken en promoten</p> <p><i>* Werkwijze meten en monitoren KPI's wordt uitgewerkt in 2022</i></p>	<p><i>Er is evenwicht in de in- en uitstroom van medewerkers</i></p> <p><i>Toename zij-instromers. Aantal stagiaires/ leerlingen blijft stabiel en uitval daalt</i></p> <p><i>Uitval gerelateerd aan werk is minimaal</i></p> <p><i>Personeelsplanning is op orde</i></p> <p><i>Score op het thema 'sociale veiligheid' laat een positieve ontwikkeling zien</i></p> <p><i>80% medewerkers bezit digitale vaardigheid die is vereist voor functie</i></p>	<p>1. Het werven van mensen door betere arbeidsmarktpositionering en – communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gebruik data t.b.v. inzicht personeelsbehoefte, in- uitstroom en arbeidsmarktpositie • Organiseren recruitment - kennis en – instrumentarium binnen afdeling P&O • Opzetten arbeidsmarktcampagne in te kleuren naar regio • Vaststellen aanbod voor zij-instromers • Profileren bij regionale werkgeversservicepunten t.b.v. plaatsing kandidaten • Beperken uitval stagiaires en leerlingen door inzet op goede contacten met scholen en professionele begeleiding <p>2. Faciliteren van duurzame inzetbaarheid voor alle leeftijden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vaststellen, communiceren en gebruiken arbeidsvoorwaarden t.b.v. behoud en duurzame inzetbaarheid • Actief volgen loopbaan medewerker door passende werkplek en duurzame inzetbaarheid te bespreken in ontwikkelgesprek (vgl. thema 6.3) • Onderhouden en ontwikkelen van competenties ('soft skills') • Redenen uitstroom duiden d.m.v. exit onderzoek <p>3. Onderzoek naar mogelijk herontwerp van het werk</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoeken of er in de personele planning en werkverdeling winst te behalen is. • Onderzoeken wat werken binnen Gemiva-SVG aantrekkelijk maakt • Evalueren invulling en herijken van de functie van PB-er binnen ons functiehuis <p>4. Vergroten van de digitale vaardigheid van medewerkers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vaststellen minimale eisen voor het niveau van digivaardigheid • Opstellen 'ondersteuningsprogramma' op functie en niveau m.b.t. digivaardigheid • Communiceren over veranderingen rondom digitalisering 	<p>CR</p> <p>CR</p> <p>CR</p> <p>SM</p>	<p>Q4</p> <p>Q1</p> <p>Q1</p> <p>Q4</p>	<p>Q4</p> <p>Q1</p> <p>Q1</p> <p>Q2</p>		



3. Sterker door samenwerking

Doelstellingen	Strategie	Dashboard (KPI's)*	Acties	Eigenaar	Timing			
					2021	2022	2023	2024
<p>Cliënten Locatieafhankelijk. 90% locaties stelt jaarlijks met cliënten ontwikkel-punt vast</p> <p>Medewerkers Gemeten score tevredenheid is: 2022: 7,8 2025: 8,0 Gemeten score werkgeverschap is: 2022: 7,8 2025: 8,0</p> <p>Financieel: Onze financiële huishouding is gezond. Resultaatratio : 2%-3% Solvabiliteit: > 30%</p>	<p>We versterken onze zorg door een duidelijke visie op samenwerking te ontwikkelen, samenwerkingsverband en aan te gaan en afwegingskaders duidelijk te communiceren</p> <p><i>* Werkwijze meten en monitoren KPI's wordt uitgewerkt in 2022</i></p>	<p><i>Vastgestelde visie en afwegingskaders voor:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>samenwerken op inhoud;</i> <i>aanbesteden sociaal domein;</i> <i>onderaanneming</i> 	<ol style="list-style-type: none"> Het ontwikkelen van een duidelijke visie op samenwerking door te bepalen wanneer en waartoe we samenwerken <ul style="list-style-type: none"> • Visie en kaders voor samenwerken op inhoud (vgl. Karnemelksloot, Hersenz) • Visie en (evaluatie) kaders voor (gezamenlijk) aanbesteden sociaal domein • Visie en kaders m.b.t. onderaanneming • Jaarlijkse reflectie in op en bespreking van relevante toekomstige trends m.b.t. financiering en contractafspraken in Q2 • Jaarlijkse reflectie op en bespreking van relevante (externe) ontwikkelingen m.b.t. zorginhoud en leren in Q3 Opzetten samenwerking met regionale GGZ (indien gewenst) <ul style="list-style-type: none"> • Behoeftte op het gebied van GGZ per regio in kaart brengen. • Samenvatting opstellen en voorstel voor opzetten samenwerking met GGZ. 	<p>BH MvH MH</p> <p>RvB</p> <p>RvB</p> <p>PvT</p>	Q4	Q1		



4. Bouwen aan kennis & expertise

Doelstellingen	Strategie	Dashboard (KPI's)*	Acties	Eigenaar	Timing				
					2021	2022	2023	2024	
<p>Cliënten Locatieafhankelijk. 90% locaties stelt jaarlijks met cliënten ontwikkelpunt vast</p> <p>Medewerkers Gemeten score tevredenheid is: 2022: 7,8 2025: 8,0 Gemeten score werkgeverschap is: 2022: 7,8 2025: 8,0</p> <p>Financieel: Onze financiële huishouding is gezond. Resultaatratio : 2%-3% Solvabiliteit: > 30%</p>	<p>Wij vergoten onze kennis en expertise door het creëren van een stimulerende leer- en ontwikkelcultuur, het investeren in de toegankelijkheid van interne en externe kennisdeling, het aantrekken van de juiste mensen en het aangaan van relevante samenwerkingen</p> <p><i>* Werkwijze meten en monitoren KPI's wordt uitgewerkt in 2022</i></p>	<p><i>Standpuntbepaling 'waar we binnen Gemiva-SVG van zijn'</i></p> <p><i>Adviesrapport of hoe we een data gedreven organisatie willen worden t.b.v. primair proces</i></p>	<p>1. Onderzoek naar complexe zorg binnen Gemiva-SVG</p> <ul style="list-style-type: none"> Nader omschrijven wat met complexe zorg of complexiteit van gedrag of problematiek wordt bedoeld en aangeven over welk soort ondersteuningsvragen dit betrekking heeft Opstellen advies t.a.v. welke situaties en op welke plekken kennis en kunde wordt gemist in de praktijk en dit advies bespreken in het MO Formuleren vervolgacties met betrekking tot het organiseren of binnenhalen van benodigde kennis en kunde om met complexe zorg om te gaan. <p>2. Onderzoeken of we beschikbare data uit ons primair proces kunnen benutten voor uitbreiding van kennis & expertise</p> <ul style="list-style-type: none"> Inventariseren (passende) voorbeelden datagedreven (zorg-) organisaties Inzicht krijgen in aanwezige data vanuit de huidige systemen Bepalen doel gebruik data Specificatie van vraagstukken waar door gebruik van aanwezige data kennis kunnen ontwikkelen Eventuele vervolgacties afstemmen binnen ISG en aan laten sluiten bij prioriteiten uit thema 'Slim gebruik maken van technologie'. 	<p>Regio-directeur</p> <p>RR</p>		Q1	Q1		



5. Slim gebruik van technologie

Doelstellingen	Strategie	Dashboard (KPI's)*	Acties	Eigenaar	Timing			
					2021	2022	2023	2024
<p>Cliënten Locatieafhankelijk. 90% locaties stelt jaarlijks met cliënten ontwikkel-punt vast</p> <p>Medewerkers Gemeten score tevredenheid is: 2019: 7,7 2022: 7,8 2025: 8,0 Gemeten score werkgeverschap is: 2019: 7,7 2022: 7,8 2025: 8,0</p> <p>Financieel: Onze financiële huishouding is gezond. Resultaatratio : 2%-3% Solvabiliteit: > 30%</p>	<p>Wij verbeteren onze zorg door slim gebruik te maken van digitalisering en technologie, hier een duidelijke visie op te hebben en te investeren in de digitale vaardigheden van onze medewerkers</p> <p><i>* Werkwijze meten en monitoren KPI's wordt uitgewerkt in 2022</i></p>	<p><i>Visie zorgtechnologie vindbaar op intranet</i></p>	<p>1. Visie op zorgtechnologie afronden en communiceren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Publieksversie opstellen van vastgestelde visie 'zorgtechnologie • Communiceren visie op zorgtechnologie binnen de organisatie 	SM	Q2	Q2		
		<p><i>Vastgesteld innovatiebudget</i></p>	<p>2. Gebruik innovatiebudget en materialen t.b.v. experimenten met technologie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onder aandacht brengen, faciliteren en verbinden zorginnovaties • Opstellen projectplannen incl. financiële uitwerking van experimenten door projectteam en indienen bij ISG • Voorstel projectteam zorginnovatie nut/ noodzaak zorgtechnologie en inbedding binnen organisatie 	SM		Q1	Q1	
		<p><i>Evaluatieverslag pilot</i></p>	<p>3. Innoveren op het gebied van digitale dagbesteding</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek vanuit pilot naar mogelijkheden om digitale dagbesteding aan te bieden 	NR	Q4	Q2		
		<p><i>Verkleinen ecologische voetprint</i></p>	<p>4. Inzet op Duurzaamheid</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opstellen en uitvoeren CO-2 reductiekaart t.b.v. verbeteringen op locaties • Ondersteunen locaties bij bewust energiegebruik, scheiden afval en koken en gebruik duurzame schoonmaak producten 	V&F	Q4			Q4

6. Optimaliseringsagenda 2021-2022

Doelstellingen	Strategie	Acties	Eigenaar	Timing			
				2021	2022	2023	2024
Cliënten Locatieafhankelijk 90% locaties stelt jaarlijks met cliënten ontwikkel-punt vast Medewerkers Gemeten score tevredenheid is: 2022: 7,8 2025: 8,0 Gemeten score werkgeverschap is: 2022: 7,8 2025: 8,0 Financieel: Onze financiële huishouding is gezond. Resultaatratio : 2%-3% Solvabiliteit: > 30%	1. Het waardevolle onderhouden, aanvullen en expliciteren	Afgerond					
	2. Slepende kwesties aanpakken	1. Heroverwegen aanpak reductie verzuim 2. Herpositioneren en her-ontwikkelen van de (samenstellende) onderdelen van de afdeling L&O tot competente 'facilitators' van een helder en samenhangend Gemiva-SVG scholingsbeleid 3. Formuleren helder beleid inzetbaarheid expertise en menskracht B&O 4. Formuleren heldere en uniforme pakketten van taken en verantwoordelijkheden waarop P&O consulenten aanspreekbaar zijn 5. Onderzoek de lacunes in verwachting en aanbod van de P&O consulenten en kom met een concreet plan van aanpak hoe te komen tot meer uniformiteit, kwaliteit, een helder verwachtingspatroon en goede samenwerking met de organisatie.	GG CR JH CR CR	Q1 Q1 Q1 Q1 Q1	Q1 Q1 Q1 Q1 Q1		
	3. Het goede gesprek voeren	1. Schrijven voorstel voor aanpak nieuw stelstel voor 'ontwikkelgesprekken' 2. Organiseren adequate toerusting voor effectieve gespreksvoering en dossiervoering rond onvoldoende functionerende medewerkers	CR CR	Q1 Q1	Q2 Q1		
	4. Onze strategie verrijken	Afgerond					
	5. Herpositionering overleg managers, staf en bestuur	Afgerond					