



malderburch

Jaarplan Malderburch 2025

Kernwaarden

Wij zijn oprecht

Wij werken samen

Wij houden balans

Wij nemen verantwoordelijkheid



14 december 2024

Ken je mij als cliënt?

Ambitie - Ken de bewoner/cliënt/deelnemer aan de dagactiviteiten en familie.

In de benadering van onze cliënten staat de kwaliteit van bestaan altijd centraal in de vorm van betekenisvolle relaties, eigen regie en een zinvolle dag invulling.

Familie en vrienden zijn cruciaal voor onze cliënten. In alle fasen van zorg is de naaste een belangrijke persoon voor de cliënt én Malderburch. We kennen de zorgen van de naasten en spelen hierop in. We staan met naasten in verbinding en zorgen dat we afspraken nakomen.

1.	Informele zorg - Samen halen we het beste uit de dag! (zie projectplan)
Doel	De mindset van alle betrokkenen rondom de zorg/ het leven van een cliënt is zodanig dat iedere bewoner zijn of haar leven vorm geeft met ondersteuning vanuit het netwerk, met hulpmiddelen, vrijwilligers en aangevuld met professionals.
Actie (wat is nodig)	Vanaf Q1 planmatig uitvoering geven aan het vastgestelde Plan van Aanpak Informele zorg. Dit gebeurt aan de hand van deelopdrachten en met de ondersteuning van Waardigheid en Trots volgens de methodiek belichten, richten, inrichten en verrichten.
Eigenaar	Manager Zorg en Welzijn
Inhoudelijk verantwoordelijk	Teamleiders, sr verpleegkundigen en ambassadeurs uit de teams (nader te bepalen)
Betrokkenen	Projectgroep leden bestaand uit een divers gezelschap (zie PvA)
Resultaat thema 1	a. Eind 2025 is de implementatie en ondersteuning van de nieuwe werkwijze op alle afdelingen/woningen (uitrol en opschaling) volgens het projectplan in gang gezet. b. Zorgmedewerkers besteden 50% minder van hun tijd aan “informele” zorgtaken. c. Van 80% van de cliënten is per 1 juli 2025 vastgelegd in het zorgplan wat ze zelf nog kunnen doen; 100% in maart 2026. d. Afspraken welke ondersteuning informele zorg biedt, staan vastgelegd in 100% van de zorgplannen (en in de zorgleveringsovereenkomst). e. Effectieve inzet o.b.v. beleid Informele zorg; minimaal 80% van betrokken medewerkers, mantelzorgers en vrijwilligers ervaren het ingezette beleid als waardevol. f. Er is een aantoonbare toename van inzet van technologie(hulpmiddelen). g. 50% van het netwerk van de cliënt levert een actieve bijdragen aan ‘samen zorgen’, de afspraken zijn vastgelegd in het zorgplan. h. 50% van de vrijwilligers is onderdeel van een team en draait mee.
Start/ gereed	1 januari 2025 - 1 juli 2026
Beslag op financiële middelen	Zie begroting 2025
Stand van zaken Q1	

Ken je mij als medewerker? (1)

Ambitie - Ken elkaar en ken de medewerkers

Samen zorgen we voor werkplezier. We bieden mogelijkheden om te ontwikkelen en blijven investeren in onze expertises. We geven elkaar aandacht, vertrouwen en waardering.

Iedereen heeft invloed op zijn of haar werk en er is ruimte voor reflectie en rust.

Dit uit zich in het ondernemen van activiteiten om medewerkers aan ons te binden en te behouden, het zorgdragen van invloed op je vak als professional in het licht van Wonen, Zorg en Ondersteuning voor Ouderen (WOZO) en het Integraal Zorg Akkoord (IZA) en met het Generiek Kompas als uitgangspunt.

2.	Werken met aandacht en werkplezier
Doel	Elke medewerker is gekend en verbonden aan Malderburch.
Actie (wat is nodig)	a. Professionele ontwikkeling: Ontwikkelen van leerpaden voor medewerkers en aanbieden van verschillende vormen van leren (scholing, coaching, reflectie, train de trainer enz.). b. Inzetbaarheid Vergroten van gezondheid en vitaliteit en realiseren van verzuimreductie om medewerkers duurzaam aan het werk te houden. c. Teamscan Ontwikkelen van een gespreksmodel (teamscaan) om leidinggevende en team het goede gesprek te laten voeren over inzet van talent en deskundigheid.
Eigenaar	Manager H
Inhoudelijk verantwoordelijk	Manager Zorg en Welzijn en alle leidinggevend
Betrokkenen	Praktijkopleider (opleiding), adviseur Verzuim en Preventie en de sr kwaliteitsadviseur
Resultaat thema 2	a. Professionele ontwikkeling ○ Het nieuwe Leermanagementsysteem is op maat en op functieniveau ingericht, met de mogelijkheid tot uitbreiding, passend bij de thema's die spelen binnen Malderburch (denk aan elearning Vitaliteit en gespreksvaardigheden). Q1 2025 in basis gereed. ○ Het skillslab is Q1 2025 ingericht door een afvaardiging van zorgmedewerkers om het leren en ontwikkelen te faciliteren. b. Inzetbaarheid ○ Het verzuim in geheel 2025 is gemiddeld 8,5%. ○ Het ontwikkelgesprek, gebaseerd op het huis van werkvermogen, wordt jaarlijks aantoonbaar gevoerd tussen leidinggevende en elke medewerker. ○ De samenwerking in de driehoek tussen casemanager, Arbodienst en leidinggevende leidt met gerichte interventies tot de juiste begeleiding van medewerkers in verzuim, ter voorkoming van langdurig verzuim.

	○ De Arbocommissie is eind Q1 opnieuw vorm gegeven en in werking met vertegenwoordiging van diverse functionarissen (hoofd BHV, ergo coaches, teamleden). ○ De Zorg RI&E is eind Q1 2025 uitgevoerd. c. Teamscan (instrument) ○ De medewerker is ingezet op talent en deskundigheid op de plek waar deze het meest van waarde is om passende zorg waar te maken. De looplijsten van project Slim Plannen! zijn hier vanuit rolduidelijkheid ondersteunend aan. ○ Aan de hand van het te ontwikkelen instrument Teamscan voert het team jaarlijks een teamscan uit om te toetsen of het werkplezier vergroot is.
Start/ gereed	Januari 2025 - december 2025
Beslag op financiële middelen	Zie begroting (Leermanagementsysteem en skillslab) Ontwikkelkosten teamscan ca. € 1000,-
Stand van zaken Q1	

Ken je mij als medewerker? (2)

3.	Leiderschap en samenwerking
Doel	Malderburch ontwikkelt een leiderschapsprogramma voor alle leidinggevendenden (MT en teamleiders) waardoor collectief en individueel ontwikkeling plaats gaat vinden op leiderschap en samenwerking in 2025.
Actie (wat is nodig)	a. Uitdragen van visie op leiderschap (vastgesteld 12 maart 2024) en vormgeven van het leiderschapsprogramma voor MT en middenkader. Vanuit het thema leiderschap richting geven aan het kwaliteitskompas VVT en GHZ gericht op zorg en welzijn. b. Optimaliseren van de informatievoorziening (communicatie) in- en extern. c. Op een efficiënte manier samenwerken en communiceren waardoor de (door)ontwikkeling van teams en individuen plaatsvindt.
Eigenaar	Bestuurder, manager Zorg en Welzijn en manager HR
Inhoudelijk verantwoordelijk	Manager Zorg en Welzijn i.s.m. manager HR
Betrokkenen	Extern trainingsbureau (nader te onderzoeken), MT en TL
Resultaat	Leiderschap a. Inzet extern bureau dat leiderschapsprogramma op maat ontwikkelt voor TL+MT € 15.000,- / Q1 2025. Individuele leiderschapsontwikkeling opstellen, passend bij de leerdoelen € 10.000,- Q2-Q4 2025: ○ Nulmeting leerdoelen ○ Individueel leertraject bepalen ○ Gerichte ondersteuning/coaching (maatwerk) ○ Training Wet Verbetering Poortwachter TL (december 2024). ○ Training gespreksvaardigheden TL, samen met TL Huize Rosa (februari 2025). b. De in- en externe informatievoorziening (communicatie) is optimaal passend vanuit leiderschap en gerichte samenwerking. c. Coaching en advies efficiënt samenwerken vanuit driehoeken. € 35000,-/Q2- Q4 2025 Coaching teamontwikkeling € 15000,-/Q2-Q4 2025.
Start/ gereed	1 januari 2025 – 31 december 2025.
Beslag op financiële middelen	€ 75.000,- PM.
Stand van zaken Q1	

Bedrijfsvoering en innovatie

Ambitie: Bedrijfsvoering en innovatie – Zo doen wij dat hier!

Wij streven naar een organisatie die helder, efficiënt en effectief is ingericht, met inzichtelijke en voorspelbare kosten. Leveranciers zijn niet slechts leveranciers, maar waardevolle partners die bijdragen aan de zorgondersteuning. Door strategische afspraken en een duidelijke visie creëren we rust, overzicht en een toekomstbestendige organisatie waarin tijd, middelen en financiën optimaal worden benut. Samen werken we aan innovatie en efficiëntie, wat bijdraagt aan de missie van Malderburch.

4. Bedrijfsvoering en innovatie - Zo doen wij dat hier!	
Doel	De facilitaire organisatie is duidelijk, efficiënt en effectief ingericht. Kosten zijn inzichtelijk en voorspelbaar. Leveranciers zijn meer dan leverancier alleen. Malderburch heeft behoefte aan partners die een verlengstuk zijn van de ondersteuning aan de zorg.
Actie (wat is nodig)	a. Vaststellen van de visie op inkoop. b. Beschrijven van taken, rollen en verantwoordelijkheden van de ondersteunende diensten. c. Organiseren van inhoudelijke, strategische afspraken inclusief prijsafspraken met leveranciers, die zoveel als mogelijk voldoen aan de eisen/wensen van Malderburch. d. Beschrijven van concepten betreffende diverse soorten dienstverlening.
Eigenaar	Bestuurder i.s.m. de teamleider Facilitair (op thema's bepaald).
Inhoudelijk verantwoordelijk	Teamleider Facilitair
Betrokkenen	Taakverantwoordelijke medewerkers, projectleden en al dan niet tijdelijk externe projectondersteuning.
Resultaat	a. De visie op inkoop is vastgesteld - Q1 2025. b. Taken, rollen en verantwoordelijkheden van de ondersteunende diensten zijn beschreven. Inzicht en regie op de processen en huidige situatie. Waar nodig is een tijdelijke structuur geïmplementeerd - Q1 2025. c. Minder verspilling van tijd, middelen/materialen en financiën. d. Rust en overzicht voor leidinggevende, medewerkers en overige stakeholders op het gebied van diverse soorten dienstverlening.
Start/ gereed	Start januari 2025, gereed eind 2026.
Beslag op financiële middelen	Besparing eind 2026 € 82.000,- per jaar (voor voeding en medische- en verpleegkundige hulpmiddelen)
Stand van zaken Q1	

Ken je netwerkpartners en onze expertise

Ambitie - We gaan samenwerkingsrelaties aan vanuit het belang van de cliënt.

5.	Profilering en positionering
Doel	a. Rol en verantwoordelijkheid van Malderburch als betrokken deelnemer in de samenleving is bekend bij relevante netwerkpartners. b. Verstevenigen samenwerkingsdomeinen Nonna (Fijn Werken, Slim Samen, Goed Wonen). c. Verstevenigen samenwerking gemeente Heumen. d. Doorontwikkeling ondersteuning kwetsbare thuiswonende ouderen in de gemeente Heumen samen met Synthese.
Actie (wat is nodig)	a. Deelname aan netwerkbijeenkomsten. b. Deelname aan programmagroepen en projecten Nonna (zie agenda Nonna). c. Ontwikkelen gezamenlijk beleid op ondersteuningsvisie van het welzijn van ouderen in Heumen. d. Relatieontwikkeling Synthese en zicht op de kwetsbare thuiswonende ouderen, ook zonder WLZ-indicatie.
Eigenaar	Manager Zorg en Welzijn i.s.m. bestuurder (NOEL)
Inhoudelijk verantwoordelijk	a. Bestuurder i.s.m. Manager Zorg en Welzijn b. Bestuurder i.s.m. Manager Zorg en Welzijn c. Manager Zorg en Welzijn d. Manager Zorg en Welzijn
Betrokkenen	Team Wijkverpleging, team Dagbesteding en de staf
Resultaat	a. Malderburch is in beeld en op functionaris niveau bekend bij netwerkpartners. b. Malderburch neemt actief deel aan onderdelen van de leer/ontwikkelingsprogramma's van Nonna, Teams van de toekomst en de proeftuinen Informele Zorg van Nonna en betreft specialistische diensten samen met Nonna partners (I&T). c. Groei van dagbesteding voor ouderen van 10 extra deelnemers per week. d. Ontwikkeld aanbod zorg thuis voor MPT en ZVW met een groei van 10%.
Start/ gereed	a. Q1 2024 b. Q1-Q2 2024 c. Q3 2024 d. Q4 2024
Beslag op financiële middelen	a. Geen b. Geen c. Omzet groei op dagbesteding zichtbaar vanaf sept 2024 d. Geen
Stand van zaken Q1	

Financieel gezond

Ambitie – We zijn een financieel gezonde organisatie voor iedereen betrokken bij Malderburch

6.	Financieel gezond
Doel	Malderburch is eind 2025 een financieel gezonde organisatie.
Actie (wat is nodig)	a. Afronden van het programma Slim Plannen! waarmee gedifferentieerde niveaus van zorginzet worden gerealiseerd en waarbij zowel familie als vrijwilligers betrokken zijn. b. De inkomsten en uitgaven zijn per team in lijn met de norm. Er is continu sturing op de basisroosters, formatie en de flexibele inzet van medewerkers.
Eigenaar	Manager Zorg en Welzijn
Inhoudelijk verantwoordelijk	Teamleiders i.s.m. capaciteitsplanner
Betrokkenen	Manager Zorg en Welzijn, de teamleiders, controller en planning.
Resultaat	a. Afronden Slim Plannen! ○ Eind 2025 ondervindt de cliënt de juiste inzet op zorgniveau, uitgevoerd door verschillende betrokkenen verbonden aan de zorgvraag van de cliënt (familie, mantelzorger, vrijwilliger, zorgprofessional). De basisroosters die op 1 januari 2025 vanuit Slim Plannen! starten blijven gedurende 2025 in lijn met de vastgestelde norm. ○ De formatie is gedurende 2025 in lijn met de norm, bestaande uit 90% PIL en 10% flexibele schil. b. Inkomsten en uitgaven per team in lijn met de norm. ○ In Q1 2025 wordt de AAG-rekentool ontwikkeld als sturingstool voor teams. ○ De interne flexpool is in Q1 2025 gerealiseerd als flexibele schil. ○ De afbouw PNIL wordt vanaf jan 2025 ingezet met 25% afname per maand tot aan 10% in mei 2025 en de totale inzet PNIL in 2025 is niet meer dan 350k. ○ Het verzuim is in 2025 niet hoger dan 8,5%. ○ De uitstroom van PIL is in 2025 per maand niet hoger dan de instroom van PIL.
Start/ gereed	1 januari 2025 – 31 december 2025
Beslag op financiële middelen	Zie begroting 2025
Stand van zaken Q1	