

Kwaliteitsplan 2023

Carintreggeland



Inhoudsopgave

Voorwoord	01
Hoofdstuk 1 Carintreggeland in het kort	02
Hoofdstuk 2 Waardevol Leven	03
Hoofdstuk 3 Waardevol Werken	06
Hoofdstuk 4 Een gezonde organisatie.....	08

Voorwoord

Voor u ligt het kwaliteitsplan 2023 van Carintreggeland. Dit jaar ziet het plan er anders uit. In voorgaande jaren stonden we uitgebreid stil bij lopende activiteiten. Dit jaar beschrijven we enkel de nieuwe ontwikkelingen die een bijdrage leveren aan de verdere invulling van onze visie op waardevol leven, waardevol werken en een gezonde organisatie.

Het plan reikt verder dan alleen de verplichting vanuit het kwaliteitskader verpleeghuiszorg omdat we meer zijn en doen dan verpleeghuiszorg. Het is een plan voor heel Carintreggeland. We besteden aandacht aan de verpleeghuiszorg, maar ook aan wijkverpleging, dag- en thuisbegeleiding en herstelzorg. Verschillende geledingen binnen de organisatie hebben een rol gespeeld bij de totstandkoming, waaronder ook de centrale cliëntenraad, de ondernemingsraad en de Verpleegkundige Adviesraad.

Carintreggeland werkt met een vernieuwde verantwoordingscyclus, die is gebaseerd op dit kwaliteitsplan, de projectenkalender en de bijbehorende begroting. De drie onderleggers geven aan wat onze planning is voor

2023. De documenten worden door de procesgroepen: verpleeghuiszorg, wijkverpleging, dag- en thuisbegeleiding en herstelzorg vertaald in een jaarplan met daarin doelen en kritische prestatie indicatoren (kpi's). Elk kwartaal legt de procesgroep verantwoording af aan de raad van bestuur over de behaalde resultaten en stuurt waar nodig bij. De manager legt vervolgens in zijn eigen plan vast hoe hij de doelen en kpi's binnen zijn eigen teams concretiseert.

Carintreggeland kiest voor een ambitieus plan. Ontwikkelingen in de zorg, een krappe arbeidsmarkt en toenemende kosten zorgen ervoor dat veel wordt gevraagd van onze medewerkers. We hebben als organisatie een gezonde uitgangspositie en deskundige en talentvolle collega's. We vertrouwen erop dat we samen met alle betrokkenen die uitdaging aan kunnen om daarmee de ondersteuning en zorg aan onze cliënten zo passend mogelijk te kunnen verlenen.

Hoofdstuk 1

Carintreggeland in het kort

carint
reggeland

BLZ
02

Wie we zijn

Wat ons bindt is hoe we het doen en wie we zijn.
Wij zijn Carintreggeland.

Wat ons bindt

Vooruitstrevend,
Creatief, Moedig,
Toonaangevend,
Vertrouwen

Hoe we het doen

Moedig,
Onderscheidend,
Zorgvuldig, Veilig,
Gastvrij, Persoonlijk,
Humor en een klein
beetje rebels

Wie we zijn

Vernieuwend,
Proactief, Bravoure,
Creatief, Gangmaker,
Trots

Met:

4.240
medewerkers

3.627 vast
170 stagiaires
442 leerlingen

1.900
vrijwilligers



Ondersteunen we:

6.842
cliënten

1.331 verpleeghuiszorg
3.950 wijkverpleging
962 dag-thuisbegeleiding
137 herstelgerichte zorg
462 eerstelijns behandeling

Dit doen we in Twente:

22 Verpleeghuizen
1.416 Plaatsen
2 Locaties Geriatrische Revalidatie Zorg
55 Teams wijkverpleging
21 Locaties dagbegeleiding
10 Teams thuisbegeleiding



Bekijk al onze
locaties
Klik hier >

Onze omzet **204 miljoen**

Bekijk onze
jaarrekening
Klik hier >

Onze bedoeling



Carintreggeland biedt professionele ondersteuning op het gebied van zorg, wonen, gezondheid en welzijn, met oog voor ieder mens. Voor mensen, door mensen!

Het verhaal van iedere cliënt is voor ons het vertrekpunt. Vanuit dit verhaal bieden wij passende, betekenisvolle en veilige zorg, ondersteuning en advies. Met als doel dat de cliënt, binnen de mogelijkheden die de cliënt heeft, een zo waardevol mogelijk leven kan leiden. We sluiten daarbij aan op datgene wat in de leefomgeving van de cliënt aanwezig is. Voor we starten met zorg kijken we eerst naar wat iemand zelf kan, waar een mantelzorger bij kan ondersteunen en

hoe iemand ondersteund kan worden met hulpmiddelen of zorgtechnologie. Dat draagt bij aan eigen regie en zelfstandigheid. Dat doen we vanuit onze visie op Waardevol Leven en Waardevol Werken. Cliënten en collega's staan centraal. De nadruk - bij cliënten én medewerkers - ligt op veerkracht, eigen regie, eigen mogelijkheden, talenten, kwaliteit van leven, zingeving en aanpassingsvermogen. Dit is gebaseerd op het gedachtegoed van positieve gezondheid en sluit aan op: Waardevol Leven en Waardevol Werken.

We werken vanuit vijf strategische thema's: Anders professionaliseren, anders participeren, anders netwerken, anders wonen en anders digitaliseren.

Bekijk onze
visie
Klik hier >

Onze Thema's



ANDERS
PROFESSIONALISEREN



ANDERS
WONEN



ANDERS
PARTICIPEREN



ANDERS
NETWERKEN



ANDERS
DIGITALISEREN

Tevreden over onze kwaliteit



8,9

voor onze
verpleeghuiszorg



9,1

voor onze
wijkverpleging

Meer over Carintreggeland?
carintreggeland.nl

Kijk op Zorgkaart
Nederland
Klik hier >

Hoofdstuk 2

waardevol *leven*



Door te werken vanuit onze visie dragen we bij aan het vermogen van mensen om met de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen in het leven om te gaan. We hebben het niet alleen over lichamelijke gezondheid, maar ook over het dagelijks functioneren, zingeving, meedoen, mentaal welbevinden en kwaliteit van leven. De focus ligt op het samenwerken met de cliënt in zijn of haar omgeving, waarbij hij regie houdt over zijn bestaan. Dit betekent dat de medewerker een ander gesprek voert met de cliënt, een gesprek dat uitgaat van veerkracht.

De eerste stappen om te werken volgens onze visie op Waardevol leven en Waardevol werken, hebben we geformuleerd in ambities gebaseerd op strategische thema's die zijn aangegeven in hoofdstuk 1.

In 2023 ligt de focus op de volgende onderwerpen.

1. Vergroten van zelfredzaamheid van de cliënt

De komende jaren zal er veel veranderen en dat vraagt om aanpassingen in de benadering van en zorg voor onze cliënten. De meeste ouderen zijn goed in staat zelf te bepalen wat zij nodig hebben om te kunnen leven zoals ze dat willen. In onze visie is het nemen van eigen beslissingen het uitgangspunt bij waardevol ouder worden. Technologie en digitalisering zijn daarbij essentieel. De rol van de zorgprofessional verandert. Mantelzorgers nemen steeds meer uitvoerende zorgactiviteiten op zich, de professionele zorg is aanvullend en wordt zoveel mogelijk ondersteund door hulpmiddelen en zorgtechnologie. Zorgprofessionals richten zich in eerste instantie op het versterken van het zelfmanagement van de cliënt in zijn sociale netwerk.

Speerpunten:

- Het voeren van het andere gesprek gebaseerd op het gedachtegoed van Positieve Gezondheid
- Het anders inzetten van het netwerk van de cliënt
- Het vergroten van de inzet van hulpmiddelen en zorgtechnologie

2. DZEP: Start van een afdeling voor mensen met zeer ernstig probleemgedrag

Samen met Liberein en TMZ ontwikkelt Carintreggeland intramurale capaciteit voor een tijdelijk verblijf voor cliënten met dementie en zeer ernstig probleemgedrag (D-ZEP) in de regio. Het verblijf richt zich op goed omgaan met probleemgedrag en met terugkeer naar de eigen woonsituatie als doel. Binnen Carintreggeland is onderzocht of we hiervoor een afdeling (12 plekken) kunnen realiseren. De ontwikkeling hiervan heeft in 2022 aandacht gehad en is in nu in een afrondende en besluitvormende fase. De drie organisaties werken inmiddels samen als D-ZEP Alliantie Twente. De D-ZEP Alliantie Twente is als samenwerkingsverband kandidaat voor de status van een Regionaal Expertise Centrum (REC). We streven ernaar dat eind 2023 de drie intramurale afdelingen gericht op de doelgroep Dementie en (zeer) ernstig probleemgedrag kunnen starten.

Daarnaast is sinds september 2021 voor dezelfde doelgroep een regionaal consultatieteam D-ZEP beschikbaar. Het uitgangspunt is de cliënt in de eigen woonsituatie te begeleiden om tijdelijke opname op een D-ZEP afdeling te voorkomen. Het consultatieteam is niet specifiek WLZ-zorggerelateerd en het wordt deels gefinancierd uit de regionale transitiegelden. Het team wordt in 2023 gecontinueerd en de werkwijze wordt doorlopend geëvalueerd.

Speerpunt:

- Starten van de intramurale afdeling gericht op de doelgroep Dementie en (zeer) ernstig probleemgedrag

Hoofdstuk 2

waardevol *leven*



3. Behalen van status Regionaal Expertisecentrum (REC-status) voor Gerontopsychiatrie (GP)

Carintreggeland wil gespecialiseerde zorg bieden aan oudere cliënten met psychiatrische problematiek. Het betreft cliënten die niet langer behandeld kunnen worden bij Mediant, Dimence, RIBW of Tactus. Binnen de locatie Eugeria is een clustering van 36 bedden ingericht voor gerontopsychiatrie. Carintreggeland streeft ernaar deze zorg verder te professionaliseren door het behalen van de REC status. Hierbij ligt de focus enerzijds op het vertalen van het zorgprogramma GP naar een methodische werkwijze op de afdelingen GP+, daarnaast is het de bedoeling dat er capaciteit beschikbaar is om andere organisaties te ondersteunen bij de zorg voor complexe cliënten door het delen van informatie. Deze ondersteuning geldt niet alleen voor de regio, ook op landelijk niveau wordt kennis actief gedeeld. Inmiddels is het vertalen van het zorgprogramma afgerond en zijn voldoende medewerkers opgeleid om volgens de laatste stand van praktijk en wetenschap te kunnen werken.

Speerpunten:

- Het verkrijgen van de status regionaal expertisecentrum Gerontopsychiatrie (REC GP) eind 2023
- Het ontwikkelen en verwerven van een regionale consultatiefunctie
- Deelname aan wetenschappelijk onderzoek in samenwerking met de Universiteit Utrecht

4. Creëren van meer VPT-plekken en daarbinnen het concept Hofwonen vormgeven in samenwerking met woningcorporaties

Ouderen zijn gesteld op hun eigen woning en woonomgeving en willen daar zo lang mogelijk blijven wonen. Om dat mogelijk te maken, zijn er woonvormen nodig die het midden houden tussen 'thuis' en verpleeghuis. Te denken valt aan woonzorgconcepten als bijvoorbeeld Hofwonen waar wonen, zorg en welzijn geïntegreerd worden aangeboden. Deze ontwikkeling in wonen, werken we uit in samenwerking met woningcorporaties. In de nieuwe woonvormen kunnen ouderen zelfstandig wonen en eenvoudig een beroep doen op een passende service-infrastructuur.

Speerpunt:

- Het vergroten van het aantal VPT plekken door middel van geclusterd wonen in één gebouw verbonden aan een nabij gelegen verpleeghuis. In dit gebouw kunnen alle bewoners VPT ontvangen maar het is ook mogelijk dat enkelen hiervan gebruik maken.



Hoofdstuk 2

waardevol *leven*

carint
reggeland

BLZ
05



5. Bieden van ruimte en vrijheid

Steeds meer mensen met dementie die onder de reikwijdte van de Wzd (Wet zorg en dwang) vallen, blijven thuis wonen. Het kan voorkomen dat deze cliënten tegen hun zin hulp krijgen bij persoonlijke verzorging of begeleiding. Daarnaast zetten mantelzorgers steeds meer (toezichthoudende) technologie in, hetgeen eveneens ingrijpt in de persoonlijke levenssfeer van de cliënt. Daarom zijn medewerkers in de ambulante setting genoodzaakt stil te staan bij de keuzes die zij maken in deze situaties. Hoewel nog niet alle rollen in de ambulante setting duidelijk zijn, gaan we over tot implementatie van de Wzd. Essentieel bij deze ontwikkeling is de samenwerking tussen verschillende disciplines die betrokken zijn bij de cliënt.

De intramurale zorg draagt bij aan het bieden van ruimte en vrijheid voor de cliënt door implementatie van het open deuren beleid. We willen onze cliënten zoveel mogelijk in staat stellen om zowel binnen als buiten de gebouwen te bewegen. Door bijvoorbeeld leefcirkels te creëren, zijn we in staat de juiste veiligheid en zorg te bieden aan onze cliënten. Een leefcirkel is een zo groot mogelijke leefruimte waarbinnen een cliënt zich met behulp van technologie vrij kan bewegen.

Tot nu maakt Carintreggeland gebruik van eerste generatie akoestische en sensorische bewakingssystemen. Deze systemen voldoen niet langer aan onze visie op vrijheid en veiligheid. Bovendien blijkt uit onderzoek dat dit soort systemen veelvuldig meldingen genereren die achteraf 'vals' blijken te zijn. Een zogenaamd derde generatie systeem biedt de cliënt meer ruimte zich te bewegen binnen zijn leefcirkel. Binnen zo'n systeem kan voor elke cliënt een profiel worden ingesteld. Dit betekent dat de zorgprofessional aan kan geven wanneer hij een melding over een cliënt wil ontvangen. Daarnaast willen we dat alle meldingen, dus ook van bijvoorbeeld: GPS, slim incontinentiemateriaal of de Wolk Heupairbag binnenkomen op één smartphone-applicatie.

Speerpunten:

- Vergroten van kennis van de Wet zorg en dwang in verpleeghuiszorg, wijkverpleging en dag- en thuisbegeleiding. En het borgen van deze kennis bij huidige en nieuwe medewerkers
- Creëren leefcirkels voor cliënten binnen verpleeghuizen
- Implementatie zorgoproepsysteem

Hoofdstuk 3

waardevol *werken*



Waardevol Werken staat voor alles wat voor een medewerker bijdraagt aan goed, veilig en prettig kunnen werken. Voor onze medewerkers gelden dezelfde uitgangspunten als voor onze cliënten. Er is aandacht voor hun gezondheid, welbevinden, talenten en mogelijkheden. We faciliteren de eigen regie over het werk en geven aandacht aan preventie, gezondheid en duurzame inzetbaarheid, waarbij we uitgaan van ieders eigen verantwoordelijkheid. Er zijn verschillende factoren die van invloed zijn op Waardevol Werken. Ze zijn onderverdeeld in vijf hoofdpijlers: dagelijks leven, dagelijks gezond, dagelijks werk, dagelijkse cultuur en dagelijks leren. Ook hier geldt dat werken volgens onze visie stap voor stap gaat. De focus ligt hierbij op het voeren van het andere gesprek tussen medewerkers onderling. We volgen daarbij de ambities die gebaseerd zijn op de strategische thema's van hoofdstuk 1.

Het grootste risico voor 2023 is onvoldoende inzetbaarheid van personeel. Carintreggeland kampt evenals andere zorgorganisaties met een hoog verzuim en met onvoldoende instroom van nieuwe medewerkers. Dat zorgt voor druk op de zorg in de teams. Om nieuwe medewerkers aan te trekken en huidige medewerkers te behouden, worden we uitgedaagd om de zorg anders te organiseren en te professionaliseren. Hiermee beogen we het ziekteverzuim te verminderen, de inzetbaarheid te verhogen en werkplezier van medewerkers te vergroten.

In 2023 ligt de focus op de volgende onderwerpen.

1. Meer oprechte en persoonlijke aandacht voor medewerkers

Op een krappe arbeidsmarkt is het werkgeluk van onze medewerkers cruciaal voor de reductie van uitstroom en het verhogen van inzetbaarheid. Door de inzet van recruiters krijgen zowel de potentiële als bestaande medewerkers (interne mobiliteit) meer persoonlijke aandacht. Recruiters volgen nieuwe medewerkers de eerste drie maanden en ondersteunen hen waar nodig. Huidige medewerkers worden uitgedaagd zich verder te ontwikkelen en/of eventueel door te stromen naar een andere werkplek. Daarnaast ondersteunen recruiters teams en planners door het analyseren van knelpunten binnen het team en het meedenken over oplossingen.

Speerpunten:

- Het evalueren van het (veilig) leerklimaat binnen teams, zodat medewerkers ruimte krijgen zich te ontwikkelen en het geven en ontvangen van feedback vanzelfsprekend wordt
- Het vergroten van de invloed die de medewerker heeft op zijn eigen ontwikkeling en inzetbaarheid, door het voeren van het andere gesprek over Waardevol werken waarbij hulpmiddelen zoals de uitkomsten van de monitor Waardevol Werken en de ontwikkelgesprekken gebruikt (kunnen) worden.
- Het binden van medewerkers aan de organisatie. De uitkomsten van de exit-enquête, waaronder de belastende factoren, worden gebruikt om verbeterpunten door te voeren
- Doorontwikkeling van het planningsproces waardoor een medewerker in afstemming met het team en de planner meer regie krijgt over zijn rooster.
- Doorontwikkeling van Careflex (interne uitzendbureau)



Hoofdstuk 3

waardevol *werken*



2. Werven en inzetten van medewerkers op basis van competenties herinrichting BIG-beleid

De arbeidsmarkttekorten maken dat we op een andere manier moeten gaan kijken naar inzet van medewerkers. Daarbij willen we gebruik maken van ieders competenties en talenten. In de praktijk zien we dat een aantal potentiële medewerkers niet beschikt over de juiste diploma's, maar wel bekwaam is om een functie uit te oefenen. Dit geldt bijvoorbeeld voor een verzorgende die wel bekwaam is bepaalde handelingen uit te voeren, maar hiervoor niet de juiste bevoegdheid heeft, omdat hij beschikt over een 'oud' diploma. Door het aanbieden van op maat gemaakte begeleiding en scholing wordt het mogelijk deze medewerker aan te stellen op een gelijkwaardig niveau als bijvoorbeeld de verzorgende IG. Dit geldt niet voor beschermde functies zoals de verpleegkundige aangezien hier volgens de wet BIG een geldend diploma en BIG registratie noodzakelijk is.

Speerpunten:

- Anders vormgeven van toetsing van handelingen, waarbij de regie komt te liggen bij de medewerker.
- Vergroten regie op deskundigheidsbevordering door de medewerker.
- Verruimen van uitvoeren van handelingen door helpenden plus en verzorgenden.
- Werven en inzetten van medewerkers op basis van competenties.
- Opleiden van medewerkers op basis van competenties.
- Introduceren van werkpleklers op meerdere locaties.
- Anders kijken naar de huidige functiemix door functiedifferentiatie.
- Vergroten van kennis over toepasbaarheid van hulpmiddelen en zorgtechnologie.

3. Jouw contract, jouw keuze (Het Potentieel Pakken: benutten van potentieel op de arbeidsmarkt)

Ons huidige potentieel aan medewerkers kan beter benut worden. In 2022 is binnen een aantal intramurale locaties de pilot 'Jouw contract, jouw keuze' uitgerold. In de pilot is onderzocht of door het aanbieden van grotere contracten meer rust in het werk gecreëerd wordt en of doordat de betrokkenheid en het werkplezier verbeteren. De resultaten van de pilot waren positief, daarom wordt in 2023 deze manier van werken geïmplementeerd binnen alle zorgteams. Om medewerkers zo goed mogelijk in te zetten is de functie van planner geïntroduceerd. De planners gaan met medewerkers in gesprek over het bewust kiezen voor een contract dat bij hen past. Zij kijken ook naar bestaande werkwijzen binnen een team of locatie en overleggen in hoeverre langere diensten en bijvoorbeeld het werken binnen twee teams tot de mogelijkheden behoren. Aangezien de functie van planner een nieuwe functie is, worden ook zij met behulp van een ontwikkelprogramma ondersteund.

Speerpunt:

- Uitrol 'Jouw contract jouw keuze' binnen elk zorgteam



Hoofdstuk 4

Een gezonde organisatie



Carintreggeland wil een wendbare organisatie zijn die de belofte ten aanzien van waardevol leven en waardevol werken waarmaakt en continuïteit daarin borgt. Te denken valt aan: verbindend en inspirerend leiderschap, doelmatigheid en doelgericht opereren, een lerende organisatie, samenwerking met netwerkpartners en gezond voor mens en milieu.

In 2023 ligt de focus op de volgende onderwerpen.

1. Inkomsten en uitgaven in balans

Het zorglandschap verandert en dat daagt ons uit na te denken over de huidige manier van werken. De vraag naar zorg en het aanbod van personeel is niet balans. Er wordt meer zorg gevraagd dan we met het huidige personeelsbestand kunnen bieden, daarom moeten we de zorg anders organiseren. Carintreggeland heeft een goede uitgangspositie om de benodigde veranderingen door te voeren. De visie en ambities sluiten goed aan op de transitie en bieden voldoende aanknopingspunten om de uitdagingen aan te gaan. De basis is op orde, er is expertise, creativiteit en betrokkenheid om kansen die er liggen te benutten.

Het financiële resultaat staat in alle zorgprocessen onder druk. Een hoog ziekteverzuim, leegstand in enkele verpleeghuizen en een teruglopend aantal cliënten in de wijkverpleging zijn hiervoor als oorzaken aan te wijzen. Daarnaast zal in 2023 een aantal wijzigingen in de bekostiging van de zorg plaatsvinden, waardoor de druk hoger wordt en de urgentie de zorg anders te organiseren nog meer toeneemt.

Speerpunt:

- Een goed onderbouwde geconsolideerde begroting met een positief resultaat

2. Netwerksamenwerking

Samenwerking vinden we belangrijk. Samenwerking vindt plaats op alle niveaus binnen de organisatie en met verschillende samenwerkingspartners op verschillende terreinen. Door de vergrijzing, de toename van mensen die langer thuis willen blijven wonen, het tekort aan professionals, de beschikbaarheid van vrijwilligers en mantelzorgers, moeten we de zorg en ondersteuning anders organiseren. Hierbij denken we aan het zorgnetwerk rondom de cliënt, maar ook aan samenwerking met andere professionals in netwerken binnen en buiten de keten. Zo kijken we bijvoorbeeld naar het optimaliseren van de transferketen, waar de doorstroom van ziekenhuis naar verpleeghuis of wijkverpleging onder de loep wordt genomen.

Speerpunten:

- Opleveren van werkafspraken tussen Ziekenhuisgroep Twente, Carintreggeland, ZorgAccent en TriviumMeulenbeltZorg.
- Implementatie van de werkafspraken.
- Verkrijgen REC status als D-ZEP Alliantie Twente (Carintreggeland, TMZ en Liberein).

Hoofdstuk 4

Een gezonde organisatie



3. Heroriëntatie elektronisch cliëntdossier, leermanagementsysteem, plan- en roostersysteem en managementinformatiesysteem

Eind 2023 loopt het contract met de leverancier van het elektronisch cliëntdossier (ECD), het roosterpakket en het managementinformatiesysteem af. Daarnaast stopt de leverancier van het leermanagementsysteem (Leerplein) met aanbieden van zijn product. Aangezien het cruciale systemen zijn voor de zorg en ondersteuning is in 2022 een start gemaakt met het een heroriëntatie hierover. Het vertrekpunt hierbij is dat het systeem eenvoudig en makkelijk in gebruik is en dat het ondersteunend moet zijn aan het werken volgens onze visie. Wanneer systemen worden gewijzigd, heeft dit grote impact op alle lagen en onderdelen van de organisatie. Daarom is elke laag vertegenwoordigd in een van de klankbordgroepen. Om een goede keuze te maken voor bijvoorbeeld het (vernieuwd) ECD zijn er klankbordgroepen geformeerd voor Thuis- & Dagbegeleiding, Verpleeghuyszorg, Herstelzorg, Financiën, Extramuraal, Routeplanning, I&A, Cliëntportaal, etc.

Speerpunten:

- Vereenvoudigen en standaardisering van de primaire processen.
- Besluitvorming (vernieuwd(e) pakket(ten) eind maart 2023.
- Opstellen en implementeren van (vernieuwd(e) pakket(ten) vanaf april 2023.

4. Reductie en vereenvoudiging van kwaliteitsdocumenten

Binnen Carintreggeland zijn verschillende systemen waarin documenten opgeslagen en gepubliceerd (kunnen) worden. Om afspraken te maken op welke plek bepaalde informatie te vinden is, zijn uitgangspunten opgesteld. Het doel is ervoor te zorgen dat professionals zorg, welzijn & behandeling de benodigde afspraken en aanvullende informatie (bijvoorbeeld procesafspraken, werkinstructies) eenvoudig en snel kunnen vinden en dat deze informatie leesbaar en actueel is.

Speerpunten:

- Bepalen welke documenten in welke systemen opgeslagen worden.
- Reduceren van het aantal documenten door alleen afspraken informatie op te nemen die voortvloeien uit wet- en regelgeving of uit de eigen regels van Carintreggeland. Hierdoor krijgen professionals ruimte hun werk binnen deze kaders vorm te geven, waardoor meer eigen verantwoordelijkheid wordt ervaren.

5. Verduurzaming: aansluiten bij de Green Deal 3.0

Carintreggeland wil een toekomstbestendige organisatie zijn. De keuzes die we vandaag maken, zijn essentieel voor morgen. We nemen hierin verantwoordelijkheid door te werken aan een duurzame en gezonde toekomst. Om samen de verduurzaming in de zorg te versnellen, hebben wij de ambitie ons aan te sluiten bij de Green Deal 3.0. De Green Deal 3.0 is onderdeel en uitwerking van ambities uit het Klimaatakkoord, het Akkoord van Parijs en de Sustainable Development Goals van de VN. In samenwerking met diverse partijen worden afspraken gemaakt om de impact van de zorg op klimaat en milieu te minimaliseren.

Speerpunten:

- Vergroten bewustwording op het gebied van gezondheidsbevordering voor cliënten en medewerkers.
- Vaststellen portefeuilleroutekaart richting 2030 - 2050 met daarin een strategisch vastgoedbeheerplan ten aanzien van de verduurzaming van de vastgoedportefeuille.
- In kaart brengen van CO2-uitstoot op basis van vervoersbewegingen van medewerkers en naar aanleiding hiervan een plan uitwerken voor de vermindering.
- In kaart brengen van voedselverspilling.
- Ontwikkelen van een aanpak voor het nauwkeuriger voorschrijven en afleveren van noodzakelijke medicijnen.

carint
reggeland

