



JAARPLAN 2024

Zorggroep De Vechtstreek

**SAMEN BOUWEN WE
AAN
GEMEENSCHAPSKRACHT**

Vastgesteld in MT: 5 februari 2024

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inleiding	3
1. Passende zorg	3
2. Informele zorg: Familie en vrijwilligers	4
3. Zorgtechnologie	5
4. Leren en ontwikkelen: Medewerkers in de regie	6
5. Cultuur	6
6. Arbeidsomstandigheden: gezond, prettig en veilig werken	7
7. Facilitair	8
8. Bedrijfsvoering	9
9. Thuiszorg en dagbesteding	9

Voorwoord

Beste medewerkers, bewoners, familieleden, vrijwilligers en alle betrokkenen bij Zorggroep De Vechtstreek (ZDV),

Met genoegen presenteren wij u het jaarplan 2024, een leidraad voor onze gezamenlijke reis in het komende jaar. Dit jaarplan weerspiegelt niet alleen onze interne ambities maar houdt ook rekening met de landelijke uitdagingen waar de zorgsector voor staat: een toenemende vergrijzing, een toenemende zorgzwaarte van onze bewoners en minder beschikbaar zorgpersoneel.

Als zorgorganisatie worden wij geconfronteerd met een steeds veranderend landschap, waarin maatschappelijke ontwikkelingen de vraag naar zorg beïnvloeden. ZDV staat hiermee voor een uitdagende, maar bovenal inspirerende opgave: het creëren van een omgeving waarin bewoners zich niet alleen verzorgd voelen, maar ook daadwerkelijk thuis. In het jaarplan 2024 stellen we ons tot doel om nog verder te bouwen aan een warme, ondersteunende gemeenschap waarin eenieder de zorg en ondersteuning ontvangt die hij of zij verdient.

Een bijzondere focus ligt op het herstructureren van ons functiehuis om de zorgverlening te verrijken met diverse functies, rekening houdend met de noodzaak tot efficiëntie die wordt gesteld door de landelijke uitdagingen. We erkennen de cruciale rol van informele zorg en vrijwilligers, en we zullen actief samenwerken met familieleden en vrijwilligers om ons zorgaanbod te versterken.

Passende zorg, binnen de context van onze bezetting, staat centraal in ons streven naar individueel afgestemde zorg, rekening houdend met de toenemende zorgvraag en de druk op beschikbare middelen in de sector. Community care is de pijler waarop we verder bouwen, omdat we geloven dat een hechte gemeenschap de basis vormt voor welzijn.

Zorgtechnologie wordt omarmd als een middel om ons werk te vereenvoudigen en het leven van onze bewoners te veraangemen. Innovatieve oplossingen worden geïntegreerd om processen te optimaliseren en de kwaliteit van zorg te verbeteren.

Samen vormen bovenstaande thema's de ruggengraat van ons jaarplan 2024, dat niet alleen aansluit bij onze interne visie maar ook anticipeert op de bredere uitdagingen in de zorgsector. We kijken uit naar een jaar waarin we als ZDV-gemeenschap groeien, leren en elkaar inspireren en waarin we gezamenlijk een positieve impact hebben midden in deze dynamische context.

Wij wensen u vele leesplezier.

Namens het Managementteam van ZDV

Jeroen Schackman
Directeur-bestuurder Zorggroep De Vechtstreek

Inleiding

In het afgelopen jaar is op verschillende fronten gewerkt aan het versterken van onze organisatie. De afzonderlijke jaarplannen van 2023 dienden als gerichte leidraden voor specifieke aandachtsgebieden, waarbij elk plan was ontworpen om te voorzien in de behoeften en uitdagingen van dat specifieke domein. In 2024 nemen we een ambitieuze stap voorwaarts door deze diverse facetten samen te brengen in één allesomvattend jaarplan. Hierin komen niet alleen de doelstellingen voor HR, kwaliteit, en facilitair management aan bod, maar ook de bredere visie en strategie zoals vastgelegd in ons strategisch meerjarenplan.

We moedigen u aan om de jaarverslagen van 2023 te raadplegen voor een gedetailleerde terugblik op de voortgang die we hebben geboekt op de specifieke doelen van dat jaar. Deze verslagen bieden inzicht in de concrete stappen die zijn ondernomen en de successen die we hebben behaald op het gebied van personeelsbeleid, kwaliteit (van zorg) en facilitaire dienstverlening. Deze vormen de solide basis waarop we voortbouwen in het jaar 2024

1. Passende zorg

Bij ZDV streven we naar persoonsgerichte zorg binnen de vastgestelde kaders van de personele bezetting. Deze benadering vormt een wezenlijk onderdeel van de missie om een omgeving te creëren waarin elke bewoner de zorg ontvangt die nauw aansluit bij individuele behoeften en wensen.

Van persoonsgericht naar passend

Het afgelopen jaar heeft ZDV een verandering doorgemaakt van persoonsgerichte zorg naar passende zorg. Deze overgang markeert een bewuste verschuiving in de benadering, waarbij niet alleen wordt gefocust op de unieke kenmerken en behoefte van elke bewoner, maar ook rekening wordt gehouden met de realiteit van de personele bezetting. Het doel is een evenwicht te vinden waarin de kwaliteit van zorg behouden blijft binnen de praktische mogelijkheden van de organisatie. Deze overgang is niet alleen een verandering in terminologie, maar vertegenwoordigt een dieper begrip van de behoeften van bewoners en de uitdagingen waarmee het zorgteam dagelijks wordt geconfronteerd.

In het afgelopen jaar heeft ZDV een project geïntroduceerd: het Huishoudboekje van een Zorgafdeling. Dit initiatief heeft medewerkers op onze afdelingen de mogelijkheid geboden om dieper inzicht te krijgen in de financiële stromen die hun afdeling beïnvloeden. Met dit project hebben onze medewerkers niet alleen de kans gekregen om de financiële aspecten van hun zorgafdeling te begrijpen, maar ook actief bij te dragen aan de vormgeving van het basisrooster van hun afdeling. Tot slot is er opgehaald hoe door de zorgmedewerkers naar zorg gekeken wordt, om hier later een visie mee te kunnen ontwikkelen. Dit project heeft in 2023 op alle afdelingen in locatie de Aa plaatsgevonden en zal in 2024 verder vorm krijgen.

Voortzetting van de reis

In het komende jaar zet ZDV de reis voort en verankert passende zorg dieper in de dagelijkse praktijk. De implementatie van passende zorg vereist nauwe samenwerking tussen alle betrokkenen, van zorgverleners tot familieleden en bewoners zelf. Door gezamenlijk te streven naar een evenwichtige benadering van zorg wil ZDV een omgeving creëren waarin bewoners zich niet alleen gehoord en begrepen voelen, maar ook hoogwaardige zorg krijgen die hen in staat stelt een fijn en zinvol leven te leiden.

Speerpunt 1: Het voortzetten van de transitie van persoonsgerichte naar passende zorg.

- **Afronden project 'het huishoudboekje van de zorgafdeling':**

Binnen de komende drie maanden worden bijeenkomsten op alle locaties georganiseerd om het project 'het huishoudboekje van de zorgafdeling' af te ronden en input te verzamelen, waarna op elke afdeling een nieuw basisrooster wordt vastgesteld met gelijke uur normering.

- **Opstellen en implementeren van een visie op zorg:**

In het tweede kwartaal wordt een zorgvisie opgesteld, gevolgd door implementatie in de praktijk vanaf het derde kwartaal.

- **MDO's 1x per jaar en zo nodig meer:**

Het Multidisciplinair Overleg (MDO) wordt jaarlijks georganiseerd, en indien nodig vaker, om continue afstemming te waarborgen.

- **Vastleggen van het clientverhaal voor iedere bewoner:**

Binnen de komende zes maanden wordt het clientverhaal van elke bewoner vastgelegd in het zorgdossier, als een essentieel onderdeel van de transitie naar passende zorg. Het clientverhaal wordt meegenomen in de dagelijkse zorg- en dienstverlening.

- **Optimaliseren van het inhuizingsproces:**

Het inhuizingsproces wordt geoptimaliseerd binnen de komende vier maanden door duidelijke informatievoorziening, waarbij de afdelingen regelmatig geïnformeerd worden, familieparticipatie een centrale rol heeft, en zorgbemiddeling zichzelf op de hoogte stelt van de huidige gang van zaken.

2. Informele zorg: Familie en vrijwilligers

De maatschappelijke ontwikkelingen en veranderingen in het zorglandschap dwingen ZDV ertoe om anders te werken. Het besef groeit dat ZDV niet langer in staat is om de zorg alleen te dragen. In dit tijdperk van verandering zien we informele zorg, met nadruk op familieparticipatie en vrijwilligers, als cruciale partners in het bieden van hoogwaardige zorg.

In het afgelopen jaar heeft ZDV stappen gezet om de samenwerking met familieleden en vrijwilligers te versterken. Een belangrijk aspect van deze vooruitgang is de implementatie van verbeterde informatievoorzieningen. Familieleden en vrijwilligers hebben nu betere toegang tot relevante informatie, wat hun betrokkenheid vergemakkelijkt. Deze betrokkenheid is minder vrijblijvend: van elk bewoner wordt in het zorgdossier vastgelegd wat familieleden bij zullen dragen aan de zorg- en dienstverlening.

Vooruitkijkend naar 2024, zullen we op basis van onze (nog te ontwikkelen, zie H1) visie op zorg nauwgezet onderzoeken waar de inzet van familieleden en vrijwilligers het meest waardevol kan zijn. De weg naar effectieve samenwerking met familie en vrijwilligers zal niet zonder uitdagingen zijn, maar met de inzet van alle betrokkenen streven we naar een gemeenschap waarin formele- en informele zorg nauw samenwerken.

Speerpunt 2: Visie en beleid op informele zorg verder uitwerken en implementeren. Dit doen we door:

- **Mantelzorgavond:**

In het tweede kwartaal wordt een mantelzorgavond georganiseerd met als doel minimaal 50 deelnemers te bereiken. Op deze avond wordt de nieuwe visie op zorg besproken.

- **Training voor EVV-ers:**

Voor eind 2024 voltooien alle EVV-ers een training over familieparticipatie (o.a. gesprekstechnieken), die in eerste kwartaal wordt gestart.

- **Thema-avond familieparticipatie voor zorgmedewerkers:**

Een thema-avond voor zorgmedewerkers wordt georganiseerd in het derde kwartaal, met als doel een aanwezigheidspercentage van minimaal 80%.

- **Wervingscampagne voor nieuwe vrijwilligers:**

Een wervingscampagne voor nieuwe vrijwilligers wordt gelanceerd binnen zes weken, met als streefdoel het aantrekken van minimaal 10 nieuwe vrijwilligers binnen drie maanden.

- **Bijeenkomst werkgroep familieparticipatie:**

In het eerste kwartaal komt de werkgroep familieparticipatie opnieuw bijeen om concrete mogelijkheden te identificeren voor het betrekken van familieleden die niet aanwezig waren op de mantelzorgavond.

3. Zorgtechnologie

ZDV omarmt de mogelijkheden van zorgtechnologie als een krachtig hulpmiddel om zowel het welzijn van onze bewoners te vergroten als de dagelijkse taken van onze medewerkers te vereenvoudigen. In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe ZDV zich inzet voor het implementeren van zorgtechnologieën die gericht zijn op het bevorderen van bewegingsvrijheid voor bewoners en het bieden van ondersteuning aan onze medewerkers.

Bewegingsvrijheid voor onze bewoners

Op al onze locaties zijn de deuren van de afdelingen in 2023 nog gesloten. Het implementeren van de leefcirkels in 't Nieuwe Kampje is stil komen te liggen door een wisseling in techniekleverancier. Er wordt steeds vaker geëxperimenteerd met bewoners die met een GPS naar buiten kunnen. Het initiatief in de aanschaf ligt hierbij nog altijd bij de familieleden.

Ondersteunende technologieën voor medewerkers

Naast het verbeteren van de levenskwaliteit voor bewoners erkent ZDV de waarde van zorgtechnologie in het vereenvoudigen van de taken van onze medewerkers. In 2024 zal ZDV verder in kaart brengen welke technologieën hieraan kunnen bijdragen.

Speerpunt 3: Inventariseren en implementeren van technologische ontwikkelingen binnen ZDV.

- Implementeren van het GPS-systeem voor bewegingsvrijheid op alle locaties.
- In kaart brengen welke extra technologieën kunnen bijdragen aan de eigen regie van de client of ter ondersteuning van de zorgmedewerker.

4. Leren en ontwikkelen: medewerkers in de regie

De zorg verandert en daarmee ook de manier waarop wij naar opleidingen, trainingen en cursussen kijken. Het is van belang medewerkers hierbij een rol te laten spelen.

Bekwaam=inzetbaar

In een tijd van personeelsschaarste is het cruciaal om anders naar opleiden te kijken. Door het project “Bekwaam is inzetbaar” te starten, gaan we met werkgroepen kijken naar onze manier van opleiden.

In begin van 2024 zetten wij drie werkgroepen op:

1. Werkplekleren
2. Van vinken naar vonken
3. Leereenheden

Hierbij wordt een afvaardiging van collega’s uit alle functies uitgenodigd om deel te nemen. We starten met de werkgroep “Werkplekleren”. Waarin we gaan onderzoeken hoe we van elkaar op de werkplek kunnen leren en wat daarvoor nodig is.

In de werkgroep “Van vinken naar vonken” willen we samen met collega’s kijken naar bekwaam en bevoegd blijven voor de voorbehouden handelingen, en hoe we dat voor collega’s eenvoudiger kunnen maken.

In de laatste werkgroep “Leereenheden” onderzoeken we wat het voor onze organisatie zou betekenen als we gaan werken met het aanbieden van leereenheden uit volledige opleidingen. Tevens kijken we in hoeverre dit collega’s kan stimuleren om door te groeien dan wel op welke wijze meer zij-instromers aangetrokken kunnen worden. Elke werkgroep komt tot een actieplan en zal dit aan het MT overdragen.

Implementatie Competent

Vanaf februari zal er gestart worden met het werken met *Calibris Competent*. Dit is een leerlingvolgsysteem voor BOL en BBL studenten binnen SZDV die minimaal een BPV-periode hebben van 10 weken. Hiermee wordt feedback gegeven, een digitaal dossier gevormd en inzichtelijke gemaakt voor betrokkenen zoals leidinggevenden, student, werkbegeleider en praktijkopleider. In januari zullen er trainingen plaatsvinden voor de betrokkenen.

Leerjaaraanbod

Eind 2023 is het leerjaaraanbod met alle collega’s gedeeld. In dit aanbod is zichtbaar welke trainingen en cursussen er door ZDV in 2024 aangeboden worden. Medewerkers kunnen hierop zelf vooruitplannen en zich inschrijven op het leeraanbod wat op hen van toepassing is. Zij hebben inzicht in welke verdiepingstrainingen aangeboden worden en hebben zo de mogelijkheid om hun kennis en kunde te onderhouden en uit te breiden.

5. Cultuur

In het licht van de personeelsschaarste, vindt ZDV het belangrijk dat medewerkers zich gehoord en gezien voelen. Vanaf indiensttreding tot aan pensioen. We bouwen verder aan een cultuur waarin collegialiteit, ruimte, flexibiliteit en waardering belangrijke pijlers zijn. In 2023 zijn er randvoorwaarden vanuit de organisatie gecreëerd om hier met elkaar over in gesprek te blijven. Dat betekent dat we ook blijven investeren in versterking van (persoonlijk) leiderschap. Van leidinggevenden als het gaat om het geven van de goede aandacht en tijdige signalering van zowel successen als risicofactoren. Van medewerkers vragen wij eigen regie om behoeften kenbaar te maken ten aanzien van bijvoorbeeld leren en ontwikkelen, versterking vitaliteit en behoud werk-

privébalans. In 2023 is gestart met het belang te onderzoeken van een gecentraliseerd intranet, waar alle relevante informatie toegankelijk is op één plek en iedereen als vanzelfsprekend zijn of haar weg toe vindt wat in 2024 verder wordt vormgegeven.

Een belangrijk speerpunt voor 2024 is dan ook het vergroten van betrokkenheid van medewerkers.

- We organiseren door het jaar heen themagerichte werkgroepen waarin de medewerkers kunnen meedenken. In het eerste kwartaal vinden personeelsbijeenkomsten plaats waarbij het doel o.a. is om medewerkers mee te nemen in de ontwikkelingen en belangrijke thema's uit het jaarplan.
- We brengen een hernieuwde Gedragscode onder de aandacht en zien erop toe dat deze nageleefd wordt.
- We geven doorlopend vorm aan onze nieuwe arbeidsmarktcampagne en blijven onze *onboarding* voor nieuwe medewerkers evalueren en verbeteren. Zo organiseren we ieder kwartaal een introductiebijeenkomst voor nieuwe medewerkers en wordt in het 1e kwartaal de Exittool vernieuwd en toegepast om ons de feedback van vertrekkende collega's ter harte te nemen.
- De communicatievoorziening in het algemeen wordt verbeterd: zowel op intranet als in de nieuwsbrieven. Nieuws vanuit de locaties kan beter gebundeld, zodat alle afdelingen en locaties op de hoogte zijn van ontwikkelingen van de hele organisatie en we vragen input van medewerkers.
- We brengen structuur aan in terugkerende onderwerpen op agenda's van werkoverleggen.

6. Arbeidsomstandigheden: Gezond, Prettig en Veilig werken

Om zorg te kunnen bieden aan onze bewoners zijn vitale medewerkers van belang. We hebben in 2023 meer nadruk gelegd op sturen op duurzame inzetbaarheid en dat dit een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker is. We hebben oog voor preventie: we streven ernaar om aan de voorkant van verzuim te blijven. Verzuim staat nooit op zichzelf; er is slechts een klein percentage medisch. We houden dus focus op wat beïnvloedbaar is. Als er sprake is van arbeidsongeschiktheid zorgen we voor de kortste terugkeer naar duurzaam werk, bij voorkeur in eigen functie.

Een belangrijk speerpunt voor 2024 is om meer bewustwording te creëren rondom invloed op eigen vitaliteit en inzetbaarheid.

- We geven medewerkers inzicht in de beschikbare interventies m.b.t. fysiek, mentaal en sociaal-emotioneel welzijn maar ook met betrekking tot persoonlijke ontwikkeling: waar kun je als medewerker terecht als je op een willekeurig moment vastloopt in je werk of als je wilt werken aan je ontwikkeling en zorgen dat alle informatie beschikbaar is op intranet.
- Leidinggevendenden worden getraind om inzicht te krijgen in herkenning van vroegsignalen.
- Ergocoaches, de preventiemedewerker en interne vertrouwenspersoon worden gepositioneerd zodat medewerkers op een laagdrempelige manier hulp kunnen vragen als dat van toepassing is.
- We sturen actief op inzetbaarheid. Streefcijfer verzuim is 7 % en per kwartaal staan we stil bij de factoren waar we invloed op hebben.
- We hebben jaarlijks overleg met alle specialisten uit onze providerboog en organiseren uiterlijk in het 2e kwartaal een themamiddag voor deze doelgroep voor het uitwisselen van trends en ontwikkelen.

- We zien toe op uitvoering en naleving van protocollen en procedures m.b.t. verzuim en ongewenst gedrag (MIC/MIM analyses, borging vervolgacties a.d.h.v. gerichte trainingen).
- In het 3e kwartaal maken we een start met het ontwikkelen we een visie om roken te ontmoedigen (bewoners, medewerkers, bezoekers) ter voorbereiding op dat alle zorginstellingen op termijn rookvrij moeten zijn.

7. Facilitair

Duurzaam

Het verminderen van de Co2 uitstoot en het streven naar duurzaam beleid is cruciaal voor het welzijn van ons allen. Zo gaan we een aantal concrete stappen zetten om tot 50% CO2 reductie te komen in 2030. Door duurzame maatregelen te bevorderen, dragen we niet allen bij aan milieubescherming, maar ook aan energiebesparing. Duurzaamheid vereist een voortdurende inspanning en betrokkenheid op alle niveaus binnen ZDV.

De volgende stappen staan voor 2024 op de agenda;

- Het opleveren in juli 2024 van de CO2 routekaart i.s.m. de Woningstichting
- Het behalen van het bronzen keurmerk van de milieuthermometer zorg
- Het tegengaan van verspilling van eten en drinken.

Contractbeheer/contractmanagement

Contractmanagement is van groot belang voor ons, omdat het helpt bij het effectief beheren van de contracten gedurende hun looptijd. Goed contractmanagement draagt bij aan de efficiëntie van de organisatie. Het helpt bij het minimaliseren van de risico's, het verbeteren van relaties en het beter benutten van kansen.

Hiervoor zullen we;

- Het 1^e kwartaal 2024 gaan werken met contractbeheermodule.
- Prestatiemeting leveranciers (top 10 kritieke leveranciers) voor einde 2024
- Jaarlijkse evaluatie met leveranciers (top 10 kritieke leveranciers) voor einde 2024

ICT-veiligheid

ICT-veiligheid verwijst naar de beveiliging van informatie- en communicatietechnologie (ICT) systemen. Het is een brede term die betrekking heeft op het beschermen van computers, netwerken, gegevens en andere digitale middelen tegen ongewenste toegang, aanvallen, schade of diefstal. n.a.v. het security assessment door Promax in 2023 wordt er een plan van aanpak gemaakt in het 1^e kwartaal 2024.

Vanuit plan van aanpak zullen op basis van prioriteitsstelling de acties worden opgepakt

We voldoen eind 2024 aan de Nis-2 wetgeving

Intranet Implementatietraject, inrichting en vullen

De PR/communicatie werkgroep intranet:

Het intranet zal aan de volgende eisen moeten voldoen, toegankelijk, snel informatie kunnen vinden, geïntegreerd in huidige ICT-systemen.

Doel succesfactoren:

- Niet om intranet heen kunnen. Applicaties waar medewerkers gebruik van maken zijn alleen via intranet te vinden.
- Gefaseerde implementatie. Niet alle functies/ wensen worden in één keer geïmplementeerd.
- Er zijn aanjagers nodig die zorgen dat intranet goed gebruikt wordt (e-mail alleen bij superbelangrijk nieuws).

- Help medewerkers over de aanvankelijke drempels heen met gerichte trainingen. Laat daarbij zien hoe intranet hen ondersteunt en werk makkelijker maakt.

Tijdspad implementatie;

- Februari keuze leverancier gemaakt en offerte geaccordeerd
- 2e kwartaal inrichting van het Intranet
- 3e kwartaal start van het intranet.

8. Bedrijfsvoering

Versterken informatievoorziening aan de organisatie

In het 1e kwartaal inventariseren we de informatievoorziening aan de organisatie. In overleg met de 'afnemers' wordt bepaald welke informatie en met welke frequentie er gerapporteerd wordt. Uiterlijk het 2e kwartaal gaan we deze informatie opleveren conform de wensen. Daarnaast voeren we een verbetering door in de tijdigheid en volledigheid van de rapportages. Het streven is om zo kort mogelijk na afloop van een periode (maand/ kwartaal) te rapporteren. De opgeleverde rapportages worden besproken met de afnemers en daar waar nodig worden de afnemers geholpen in het begrijpen en gebruiken van de opgeleverde informatie.

In het 2e en 3e kwartaal inventariseren we of de 'systemen' die in gebruik zijn nog passend zijn bij de werkwijze die we voor ogen hebben. De automatisering moet helpen om de processen zo optimaal en efficiënt mogelijk te ondersteunen. Daar waar dit niet het geval is zullen we deze systemen vervangen. Mocht uit deze inventarisatie een ingrijpende wijzigingen komen dan beslaat de doorvoering hiervan mogelijk een langer periode.

Een eventueel besluit over de overname van de Merenhoef zal een grote impact hebben op de werkzaamheden van de afdelingen. Bij een positief besluit zal (waarschijnlijk vanaf het 2e kwartaal) veel energie gestoken worden in de uitbreiding van de afdeling (formatie), de invoering van de basisgegevens en het harmoniseren van de processen. Het 2e, 3e en 4e kwartaal hebben wij hier hard voor nodig om dit op orde te krijgen.

9. Thuiszorg en dagbesteding

Landelijk is het beleid om het aantal verpleeghuisplaatsen niet uit te breiden, maar langer thuis wonen mogelijk te maken met ondersteuning van mantelzorg en zorgzame buurten. Gezien de demografie van de gemeente Stichtse Vecht, die een nog hogere groei van het aantal ouderen laat zien dan landelijk, is de verwachting dat er een enorm potentieel ouderen is die in de nabije toekomst zorg en ondersteuning nodig hebben. Zorggroep De Vechtstreek heeft de ambitie om in haar kernen deze doelgroep te bedienen. Dat doet we door het aantal cliënten met thuiszorg en VPT-zorg uit te breiden, uitbreiden van het aantal deelnemers aan de dagbesteding, middels onze steunsystemen in Kockengen en Loenen aan de Vecht en het realiseren van Huizen van de Wijk. In 2024 worden de steunsystemen voortgezet en verder uitgebouwd met andere partijen in het sociale veld en Zilveren Kruis.

Voor de uitvoering van het plan om van het restaurant van de Aa een Huis van de Wijk te maken wordt (externe) financiering gezocht. Doel is om de verbouwing dit jaar te realiseren.

De drie teams die thuiszorg bieden, de dagbesteding en WMO-team voor huishoudelijke hulp worden vanaf maart door een manager thuiszorg aangestuurd.