

elver

elk verhaal telt



Ontwikkelplan 2021

Inhoudsopgave

INLEIDING		3
HOOFDSTUK 1	DE BEDOELING: WAAR STAAN WE VOOR ALS ELVER?	4
	Missie	4
	Visie	4
	Onze werkwijze	4
HOOFDSTUK 2	DE BUITENWERELD VAN ELVER	8
HOOFDSTUK 3	WELKE MARKTPOSITIE KIEZEN WE ALS ELVER?	10
HOOFDSTUK 4	ONTWIKKELPUNTEN ELVER	12
	5.1 Kwaliteit van zorg	12
	5.2 Kwaliteit van medewerkers	14
	5.3 De bedrijfsvoering	14
HOOFDSTUK 5	TOT SLOT	16
BIJLAGE I	KADERS	18
BIJLAGE 2	EXTERNE ONTWIKKELINGEN	20
	2.1 Vanuit politiek perspectief	20
	2.2 Vanuit een economisch perspectief	20
	2.3 Vanuit het sociale perspectief	21
	2.4 Vanuit technologisch perspectief	23
BIJLAGE 3	CONCLUSIE RAPPORT MARKTORIËNTATIE	24
BIJLAGE 4	VOOR WIE ZIJN WE ER?	26

INLEIDING

Het is tijd voor een nieuw ontwikkelplan. Het vorige plan is in 2018 gemaakt voor de periode van 2018 tot en met 2020. Vele ontwikkelingen hebben zich in deze tijdsperiode voorgedaan. Er is gewerkt aan de speerpunten uit dit plan, succesvol en minder succesvol.

Inmiddels is er voortschrijdend inzicht en er zijn nieuwe externe ontwikkelingen. Al met al een goed moment voor reflectie en een moment om de koers te herijken. We hebben bewust gekozen voor de term ontwikkelplan. De dynamische externe omgeving, nieuwe inzichten en de constante dialoog met cliënten, cliëntvertegenwoordigers en andere belanghebbenden maakt dat we willen overstappen naar werkvormen en termen die weergeven dat we constant leren, reflecteren en richting geven. Toch is dit ontwikkelplan ook een "doorontwikkelplan", waarin we verder werken aan reeds opgepakte speerpunten en deze borgen.

Belangrijke input voor dit ontwikkelplan zijn de kwaliteitsrapporten van Elver. Jaarlijks schrijven we in deze rapportages de bevindingen van de reflecties op de bouwstenen van het kwaliteitskader van de gehandicaptenzorg en van daaruit ontstaan ontwikkelpunten die onderdeel worden van het ontwikkelplan Elver.

In dit ontwikkelplan hebben we de missie en visie, ofwel de bedoeling, herschreven. Niet omdat we onze missie en visie hebben herzien, wel om hem nog kernachtiger en concreter te maken. Juist omdat we in een constant veranderende omgeving zitten, is het van groot belang om helder en concreet te zijn in de bedoeling van de organisatie. Dit geeft voor alle betrokkenen bij Elver richting en houvast in het handelen en laat zien aan de buitenwereld wie we zijn en wat we doen.

HOOFDSTUK 1

De bedoeling: waar staan we voor als Elver?

MISSIE

Elver heeft als missie:

Er zijn om bij te dragen aan een gelukkig bestaan voor mensen met een verstandelijke beperking.

'Er zijn' betekent dat we er **onvoorwaardelijk zijn, alert en aandachtig**.

VISIE

We willen voor iedere cliënt een zo goed mogelijk leven creëren. 'Elk verhaal telt' en het verhaal van ieder mens is uniek. Wat is belangrijk voor een cliënt? Hoe zorgen we er met elkaar voor dat iemand zoveel mogelijk de regie houdt over zijn of haar leven? Zinvol de dag invult? Samen gaan we op zoek, ook wanneer iemand zich moeilijk kan uitdrukken. De verwanten en het netwerk van onze cliënten beschouwen we hierbij als natuurlijke partners.

In de zorg voor onze cliënten willen wij hen de vrijheid bieden om te komen tot de grootst mogelijke zelfontplooiing die voor hen mogelijk is.

De naam Elver staat voor 'Elk verhaal telt'. Het gaat daarbij om verhalen van cliënten en hun verwanten, maar ook om de verhalen van medewerkers, vrijwilligers en andere betrokkenen. We luisteren met aandacht en begrip naar elkaar en naar datgene wat belangrijk is om bij te dragen aan een gelukkig bestaan voor cliënten van Elver.

zich altijd welkom voelen en kunnen komen wanneer de cliënt dat wil. We vragen aan naasten en aan vrijwilligers om een bijdrage te leveren aan een gelukkig bestaan van cliënten. Wij helpen cliënten om relaties op te bouwen en te onderhouden die zowel praktische als emotionele steun kunnen bieden. Er is aandacht voor het omgaan met genegenheid en intimiteit. We stimuleren deelname aan de samenleving door kansen op participatie te benutten in het wonen, werken en vrijetijdsbesteding. Begeleiders zijn alert op het aanleren van vaardigheden die nodig zijn voor de gewenste participatie.

ONZE WERKWIJZE

- **Samen met vrienden, familie en gemeenschap**

Professionals, cliënten en verwanten van cliënten vormen een driehoek (cliënt-verwant-begeleider/behandelaar). In deze driehoek worden afspraken gemaakt over hoe het leven van de cliënt invulling krijgt en hoe er wordt samengewerkt in die driehoek. We vinden het belangrijk dat familie en vrienden



Daarnaast willen wij een 'goede buur' zijn voor de omwonenden van een woonlocatie van Elver.

- **Eigen regie en gewoon leven.**

De cliënt kan (zo nodig met hulp van een wettelijk vertegenwoordiger) eigen keuzes maken en zijn leven invullen op persoonlijke wijze. De vraag hoe de cliënt zijn leven ervaart wordt regelmatig gesteld. Uiteraard op een manier die aansluit bij de mogelijkheden van de cliënt om daar uitdrukking aan te geven. Elke cliënt heeft een individueel ondersteuningsplan. Alle relevante professionals (begeleiders en behandelaars) zijn betrokken bij het plan. Elke cliënt heeft een persoonlijk begeleider die als eerste aanspreekpunt fungeert en die de cliënt heel goed kent.

Uitgangspunt is: 'een zo gewoon mogelijk leven', waarbij de dagelijkse dingen zoals boodschappen doen, samen koken en eten, het huishouden doen, zoveel mogelijk met of in nabijheid van cliënten plaatsvindt. Daarbij is er aandacht voor de balans tussen activiteit, ontspanning en rust.

- **Zelfstandig Werkende Teams**

Elke cliënt is uniek ('elk verhaal telt!') en de kwaliteit van de ondersteuning wordt bepaald in de onderlinge relaties binnen de driehoek cliënt-verwant-professional. Het is belangrijk dat professionals maximaal eigen regelvermogen hebben en worden ondersteund in hun professioneel werken. We werken met kaders en zo min mogelijk regels en zoveel mogelijk ruimte voor professionals en teams om hun eigen werk te organiseren.

Teamcoaches ondersteunen zelfstandig werkende teams in hun functioneren en ontwikkeling. Managers maken afspraken met teams over de te leveren kwaliteit en een gezonde bedrijfsvoering. Ze faciliteren door richting en kaders te geven en ruimte te laten door eigenaarschap neer te leggen bij de teams en vakmensen de ruimte te geven om zelf aan de slag te gaan. Een weergave van de kaders binnen Elver is te vinden in bijlage 1.

- **Multidisciplinair werken**

Begeleiders en behandelaars werken nauw met elkaar samen in de driehoek (cliënt-verwant-begeleiders/behandelaars). Iedereen brengt zijn eigen expertise in vanuit het vak en werkt samen om een goede ondersteuning te bieden aan de individuele cliënt en om een prettig leefklimaat voor de groep cliënten te creëren.

- **Vakmanschap en werkplezier**

De kwaliteit van de zorg is direct verbonden aan de kwaliteit van de medewerkers. We vertrouwen op het vakmanschap en de deskundigheid van onze medewerkers. Medewerkers nemen zelf verantwoordelijkheid voor behoud en verbeteren van hun kennis en kunde en geven zelf vorm en inhoud aan de kwaliteit en veiligheid van zorg. Onlosmakelijk is daaraan verbonden dat Elver professionals goed faciliteert in deze verantwoordelijkheid en vakmanschap en dat we het mogelijk



maken dat medewerkers kunnen blijven leren en ontwikkelen.

We stimuleren en maken het mogelijk dat teams en individuele professionals hun specifieke kennis en kunde kunnen bijhouden en kunnen delen met collega's, evenals hun ervaringen in kwaliteitsverbeteringen. Medewerkers zijn deskundig en toegerust om werkzaamheden adequaat uit te voeren. Het is duidelijk aan welke eisen medewerkers moeten voldoen ten aanzien van diploma's, kennis en kunde van methodieken en professionele richtlijnen en standaarden. Reflecteren op zorg is nodig om te onderzoeken of goede zorg wordt verleend en om te analyseren of de zorg zich voldoende richt op de vrijheid van de cliënt om te komen tot zelfontwikkeling. We zijn ons ervan bewust dat er regelmatig ethische vraagstukken zijn. Bijvoorbeeld over de mate van vrijheidsbeperking, het verantwoord risico nemen om de eigen regie en ontwikkeling te stimuleren enzovoort. We vinden het belangrijk om welbewust en sensitief om te gaan met deze vraagstukken en het gesprek hierover tussen professionals en met verwanten goed te voeren en te faciliteren.

Gezond, met plezier en vitaal je werk kunnen doen vinden we belangrijk. Ook op dit thema vertrouwen we op de eigen verantwoordelijkheid van de teams en de medewerkers. We combineren dit met goede faciliteiten en ondersteuning vanuit Elver. Er is een constante dialoog over hoe we dat doen.

• Support biedt ondersteuning

We doen het samen bij Elver. Mensen in het primaire proces werken samen met de mensen in de ondersteuning en allemaal zijn we gericht om een bijdrage te leveren aan de missie van Elver.

Supportdiensten werken faciliterend en hanteren een coachende stijl van ondersteuning in de contacten met hun collega's in het primaire proces.

• Organisatie ontwikkelen doen we samen

Onze bedoeling, missie, visie en dit ontwikkelplan vormen het uitgangspunt voor alle ontwikkelingen. Daarbij hanteren we de volgende drie leidende principes in organisatieontwikkeling en inrichting van de ondersteuning:

- 1 eenvoud
- 2 gericht op ondersteuning van het primaire proces
- 3 gebaseerd op vertrouwen

Zo vroeg mogelijk en zo veel mogelijk werken we vanuit breed samengestelde kringen aan organisatieontwikkeling, zodat vanuit diverse achtergronden meegedacht en meegewerkt wordt aan de gewenste ontwikkelingen. We hebben een voorkeur voor een "agile" aanpak (flexibel en wendbaar werken door een stap voor stap aanpak met constante evaluatie en zo nodig aanpassing) bij organisatieontwikkeling.

• Innovatie en technologie

Innovatie is de invoering van een nieuwheid, een nieuw idee, dienst, proces of een combinatie daarvan. Dat kan technologisch zijn of niet-technologisch. We vinden het belangrijk om te innoveren omdat het een bijdrage kan leveren aan een gelukkig bestaan van cliënten en omdat het het werk voor de medewerkers leuker en makkelijker kan maken. We gebruiken gemakkelijke, begrijpelijke en helpende technologie en ICT. Technologische ontwikkelingen gaan zeer snel. Met een open houding, de blik naar buiten en in samenwerking met anderen pikken we datgene eruit wat het meeste bijdraagt aan een plezierig leven voor onze cliënten en/of het plezierig en handig werken voor medewerkers.

• Samen onder één dak bij Elver

Er is ruimte en vrijheid om per locatie/woongroep/dagbestedingsgroep zelf met oplossingen te komen en verbeteringen door te voeren. Want elk team/locatie is in

zijn samenstelling van cliënten uniek en elk verhaal telt. Elver is een samenstelling van verschillende woon- en dagbestedingslocaties voor verschillende doelgroepen.

Er zijn afspraken die voor heel Elver gelden en die ons met elkaar verbinden. Dat zijn de kaders, onze gezamenlijke visie en onze gewoontes en rituelen. Dat maakt dat er een gezond "wij van Elver" gevoel aanwezig is naast het "eigen gezicht" van een locatie.

- **Goede gebouwen waarin plezierig gewoond en gewerkt wordt**

Elver heeft voor verschillende doelgroepen een huisvestingsconcept. Hierin is balans tussen eigen regie en privéruimte voor cliënten en de nabijheid van anderen. Wij vinden het belangrijk dat de woonomgeving mooie elementen bevat, schoon is, een

- **Gezonde financiële resultaten**

We geven niet meer geld uit dan dat we binnen krijgen en streven naar een bescheiden jaarlijks rendement. We zijn ons ervan bewust dat het budget van Elver de som is van cliëntgebonden budgetten. Om die reden vinden we het vanzelfsprekend dat een zo maximaal mogelijk deel van dit budget wordt ingezet in het primaire proces.

- **Maatschappelijk verantwoord ondernemen**

We zijn ons bewust van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid en de verantwoordelijkheid om goed om te gaan met de beschikbare publieke gelden. Evenals het in ons gestelde vertrouwen om goede zorg en ondersteuning te bieden aan kwetsbare burgers. We verantwoorden



aangenaam klimaat heeft, veel licht binnenlaat en dat er contact is met de omgeving buiten. Alle locaties waar cliënten verblijven en medewerkers werken zijn veilig (brandveiligheid, voldoen aan Arbo-regels). Verbetering van de duurzaamheid van gebouwen is een belangrijk doel bij de nieuwbouwplannen en de herhuisvesting.

- **Kwaliteitskader**

We werken conform het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg 2017-2022 en onderschrijven het belang om processen in te richten op basis van continu reflecteren en leren.

ons in het directe individuele contact met cliënten en verwanten. Op organisatieniveau verantwoorden we ons door middel van het (financiële) jaarverslag, het kwaliteitsrapport en publicaties zoals het Elver magazine en de Elver wooncourant.

Er vindt regelmatig overleg plaats met belanghebbenden, zodat we als Elver kunnen vertellen wat we doen en willen en we kunnen horen wat belanghebbenden ervan vinden. We zijn gericht op samenwerking met partners die kunnen bijdragen aan de maatschappelijke verantwoordelijkheid.

HOOFDSTUK 2

De buitenwereld van Elver

Dit ontwikkelplan is begin 2021 geschreven. Op dat moment zijn de volgende ontwikkelingen en trends in onze externe omgeving het meeste relevant (een meer uitgebreid overzicht van de belangrijkste externe ontwikkelingen is weergegeven in bijlage 2).



- De zorg staat hoog op de politieke agenda vanwege corona, de arbeidsmarktproblematiek en de stijgende overheidskosten. In maart 2021 zijn de verkiezingen en de uitkomst van deze verkiezingen zijn zeer relevant voor het vervolg van het landelijk zorgbeleid en specifiek voor de gehandicaptenzorg. Hoe dan ook zal er beleid gevoerd moeten worden om de stijgende zorguitgaven te beteugelen. Hoe dat gaat gebeuren en in welke mate valt moeilijk te voorspellen.
- Mede als gevolg van de persoonsvolgende bekostiging en uitbreiding van de mogelijkheden in zorgvormen, zijn er veel nieuwe kleinschalige organisaties en ouderinitiatieven ontstaan. Ook omdat we in een tijd leven dat de behoefte aan individueel maatwerk en eigen regie groot is. Daarnaast is er een ontwikkeling te zien van realisatie van kleinschaligheid binnen grotere organisaties.
- De betaalbaarheid van de pensioenen voor nu en in de toekomst staan onder druk. Het pensioenstelsel wordt aangepast. In 2021 en 2022 worden de pensioenpremies verhoogd met 2.3% (1.5% in 2021, 0,8% in 2022).
- De NZa heeft in 2020 voor het eerst een Monitor "zicht op gehandicaptenzorg 2020" uitgebracht https://puc.overheid.nl/nza/doc/PUC_308164_22/1/. Samenvattend zijn de volgende veranderingen in het zorggebruik zichtbaar: duidelijke toename van meerzorg die de beschikbare budgetten overschrijdt; afname van de lagere en toename van de hogere zorgzwaartepakketten; toename van integrale prestaties met dagbesteding en behandeling. Ook zijn er veranderingen in het profiel van de zorggebruikers. Jongere cliënten maken steeds meer gebruik van een persoonsgebonden-budget (PGB) en dus steeds minder van zorg in natura.
- De VGN heeft een aansprekende, nieuwe toekomstvisie gemaakt voor de gehandicaptenzorg <https://www.vgn.nl/documenten/visiedocument-2030-inclusief-agenda>. Elver herkent zich in deze visie en de daarbij behorende ambities.
- Mensen met een verstandelijke beperking worden steeds ouder. Deze vergrijzing kenmerkt zich door specifieke behoeften en aandachtspunten waarop ingespeeld moet worden.
- De scholingen, opleidingen en expertiseontwikkeling ten aanzien van mensen met een verstandelijke beperking ontwikkelt zich steeds sneller. Er zijn inmiddels meerdere (academische) werkplaatsen voor leven met een verstandelijke beperking, gekoppeld aan diverse universiteiten en hogescholen.
- De ontwikkeling naar meer rechten en zeggenschap van cliënten en hun vertegenwoordigers gaat gestaag door en krijgt verankering in nieuwe wetgeving zoals de nieuwe Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen 2018 en de Wet zorg en dwang.
- Eind 2019 heeft Elver een marktonderzoek laten verrichten naar de ontwikkelingen in de verstandelijke gehandicaptenzorg. Hieruit komt naar voren dat het aantal



mensen met een VG zorgprofiel (1 t/m 8) de afgelopen jaren op landelijk niveau is gestegen. Dat is ook het geval in het werkgebied van Elver en de schil daaromheen. Het lijkt erop dat een groot aantal mensen met een verstandelijke beperking een potentiële woonvraag heeft in de regio. Verder is er een sterke groei te zien onder jongeren (< 18 jaar) met verblijf in Nederland en met een vraag naar met name groepswonen in studio's. In bijlage 3 is de conclusie van dit onderzoek opgenomen.

- Het gebruik van technologie wordt vanzelfsprekend. Door corona is het gebruik van technologische mogelijkheden voor communicatie en zorg op afstand in een

stroomversnelling geraakt. Daarnaast wordt er volop en steeds meer gebruik gemaakt van specifieke zorgtechnologie zoals zorgdomotica, diagnostische technologie, data analyse, enzovoort.

- Het maatschappelijke debat over technologische mogelijkheden en e-health ten opzichte van het belang van menselijke nabijheid wordt volop gevoerd. Het is van belang om hier een goede balans in te vinden.
- In de Achterhoek bestaan verschillende samenwerkingsverbanden gericht op technologische innovaties. Elver is betrokken bij Inrichting MIJNPGO 3.0 Achterhoek (persoonlijke gezondheid omgeving) en TZA Achterhoek.

HOOFDSTUK 3

Welke marktpositie kiezen we als Elver?

Elver is een maatschappelijke organisatie die grotendeels gefinancierd wordt uit de Wet langdurige zorg (Wlz). Vanuit die context vinden we het logisch om samen te werken en kennis te delen met andere zorgorganisaties. Anderzijds realiseren we ons dat er sprake is van 'marktwerking' in de sector. Cliënten kunnen kiezen uit meerdere aanbieders. Het is belangrijk dat Elver een duidelijk profiel heeft, klantgericht is en dit kenbaar maakt. Vandaar deze beschouwing op welke marktpositie we willen innemen.

Elver streeft naar behoud en versterking van haar positie als een zorgaanbieder die goed is in opvang van cliënten met een matige tot ernstige meervoudige beperking (de EVB+ doelgroep) en cliënten die behoefte hebben aan een intensieve begeleiding. Dat geldt voor alle diensten zoals wonen, dagbesteding, behandeling, logeren, ambulante begeleiding enzovoort.

Binnen Elver onderscheiden we vier doelgroepen van cliënten (zie bijlage 4 voor een uitgebreide beschrijving, dit betreft de primaire doelgroep cliënten, we bieden logeren en dagbesteding voor een bredere doelgroep):

- 1 Cliënt met een ernstige verstandelijke - en meervoudige beperking
- 2 Cliënt met een ernstige verstandelijke beperking die intensieve begeleiding nodig heeft
- 3 Cliënt met een matige tot ernstige verstandelijke beperking die woont op een locatie in een wijk, stad of dorp
- 4 Cliënt met een matige verstandelijke beperking gecombineerd met gedragsproblematiek en/of psychiatrische problematiek

We ervaren toenemende concurrentie van andere aanbieders in de Achterhoek en Arnhem en omgeving die zich richten op cliënten met een verstandelijke beperking. Daarbij valt op dat meerdere organisaties hun aanbod verruimen naar cliënten met een zwaardere zorgzwaarte, inclusief behandeling. Deze aanbieders organiseren de behandeling voor een deel zelf en soms kopen ze een deel van de behandeling in bij andere aanbieders

en/of samenwerkingsverbanden van behandelaren.

Deze aanbieders, met de ambitie tot groei in capaciteit en verzwaring in ZZP's, willen behandel diensten inkopen bij Elver. Hier komen we aan tegemoet, ook al zijn we ons ervan bewust dat dit de concurrentiepositie van deze aanbieders versterkt ten opzichte van Elver. Daarmee geven we de beschikbaarheid van de behandel expertise voor mensen met een verstandelijke beperking (ongeacht waar en bij wie ze wonen) de hoogste prioriteit. We geloven in de kracht van een breed samengestelde en deskundige behandel dienst, ook als een aantrekkelijke werkplek voor behandel professionals. Het behandel centrum van Elver is het regionale expertisecentrum voor mensen met een verstandelijke beperking en meer specifiek de EVB+ doelgroep. Deze positie willen we behouden en versterken.

Goede huisvesting is belangrijk voor behoud en versterking van de marktpositie van Elver. Elver vernieuwt dan ook haar huisvesting op grote schaal in de komende jaren. Mede op basis van het marktonderzoek is de verwachting dat er groei in het aantal cliënten mogelijk is, omdat er vraag vanuit de markt komt. Gekoppeld aan de lopende nieuwbouwprojecten verwacht Elver dan ook de komende jaren met zo'n 10% te groeien.

Elver heeft een ruim, breed en gevarieerd aanbod aan mogelijkheden voor dagbesteding. Het aantal deelnemers dagbesteding is de afgelopen jaren gegroeid. Cliënten die bij Elver wonen hebben bij voorkeur ook dagbesteding bij Elver. Elver heeft legio mogelijkheden. In het algemeen mogen we ervan uitgaan dat het cliënten ten goede komt als ze wonen en dagbesteding bij dezelfde zorgorganisatie hebben. De interne communicatie is veel makkelijker, behandeling gebeurt vanuit hetzelfde perspectief en ook meer indirecte zaken, zoals het vervoer zijn veel beter te stroomlijnen.

Elver heeft ruime mogelijkheden om kinderen en jeugdigen en hun ouders te ondersteunen. Er zijn Kinderdagcentra en meerdere mogelijkheden voor stageplaatsen voor



jeugdigen met een verstandelijke beperking die via stages ontdekken wat later passend werk/dagbesteding kan zijn. Er zijn intensieve contacten met speciaal onderwijs. Verbinding en samenwerking met de scholen is van essentieel belang. In het belang uiteraard van de cliënten zelf en voor de noodzakelijke instroom van nieuwe cliënten.

Elver wil in haar hele regio mogelijkheden aanbieden voor logeren en part-time wonen. Er is regelmatig vraag naar logeeropvang en part-time wonen en het kan een voorfase zijn tot volledig wonen bij Elver. Deze mogelijkheden sluiten aan op een toenemende behoefte aan een flexibel persoonsgericht aanbod voor relatief jonge mensen met een beperking en hun familie.

Elver heeft een aantal gezinshuizen en is betrokken bij een aantal ouderinitiatieven. Deze continueren we. We staan open voor nieuwe vragen vanuit ouderinitiatieven. Deze vragen zullen we beoordelen op aansluiting

bij de missie en visie van Elver, of er sprake kan zijn van een duurzame relatie, goed werkgeverschap en of het financieel rendabel is.

Elver is actief in de samenwerkingsverbanden die er zijn in de regio voor crisisopvang en de bereikbaarheid van de Artsen voor verstandelijke gehandicapten (AVG). Ook zijn we actief in verschillende landelijke kennisnetwerken. We vinden het belangrijk om kennis te delen.

In de Achterhoek is Elver goed bekend. Relatief gezien zijn we daar een grote zorgaanbieder en een grote werkgever. In Arnhem en Laag-Soeren gaan we actief onze naamsbekendheid verbeteren.

Als werkgever wil Elver bekend staan als de organisatie met marktconforme (secundaire) arbeidsvoorwaarden en uitstekende faciliteiten voor persoonlijke ontwikkeling, waar je gezond en met plezier kunt werken.

HOOFDSTUK 4

Ontwikkelpunten Elver

Van belang is om de hiervoor genoemde uitgangspunten, ontwikkelingen, marktpositie en zienswijzen concreet te vertalen naar praktische punten die we binnen Elver oppakken om ons verder te ontwikkelen en onze kwaliteit te verbeteren.

Daarvoor gebruiken we de indeling - kwaliteit van zorg - kwaliteit van medewerkers - kwaliteit van bedrijfsvoering. Deze indeling sluit aan bij onze werkwijze van voorgaande jaren. Door het wederom te gebruiken wordt het herkenbaar en navolgbaar.

Dit Ontwikkelplan is ook input en uitgangspunt voor de Regio-ontwikkelplannen en Team-ontwikkelplannen. Dat betekent niet dat in de Regio-ontwikkelplannen en Team-ontwikkelplannen alle punten genoemd staan die ook in het Elver-ontwikkelplan staan. Het is juist de bedoeling dat elk team en elke regio zijn eigen plan maakt en daardoor aansluit bij wat de hoogste prioriteit heeft in de regio of in het team.

Er zijn echter wel een aantal ontwikkelingen waar iedereen mee te maken heeft of krijgt, bijvoorbeeld het gebruik van Puur of de invoering van de Wet zorg en dwang. Er zijn ook verschillen, zoals het wel of niet te maken krijgen met nieuwbouw.

Door zo met ontwikkelplannen te werken komt het door ons gewenste maatwerk voor medewerkers en cliënten tot stand én werken we samen aan dezelfde bedoeling.

Periodiek wordt de voortgang van de ontwikkelplannen geëvalueerd, zodat alle betrokkenen bij Elver de voortgang kunnen volgen. Evaluatiemomenten worden ook gebruikt om naar trends en ontwikkelingen in de externe omgeving te kijken en te bezien of we nog steeds de goede dingen goed doen.

Hieronder geven we de ontwikkelpunten weer die we vanaf 2021 gaan oppakken. Ook de voornemens uit het Kwaliteitsrapport van Elver van 2019 zijn hierin verwerkt, evenals de reflectie op de stand van zaken ten aanzien van het Ontwikkelplan Elver 2020.

4.1 KWALITEIT VAN ZORG

• Elektronische zorgdossiers Puur en Ysis

We blijven werken aan het goed kunnen gebruiken van Puur, ons nieuwe elektronische zorgdossier, en Ysis, ons nieuwe behandeldossier. En daarbij gaat het niet alleen over hoe je het dossier invult maar ook hoe de dossiers het methodisch en multidisciplinair werken kunnen ondersteunen en de samenwerking in de driehoek.

PUUR.

• Wet Zorg en Dwang

De implementatie van de Wet zorg en dwang gaan we afronden in 2021.

• Gewoon Leven

Nog meer teams werken vanuit de uitgangspunten 'Gewoon Leven'. Er is nog verbetering mogelijk onder andere door renovatie en nieuwbouw en de ondersteuning van de teams in de verandering naar bijvoorbeeld het meer zelf verrichten van huishoudelijke werkzaamheden.

• Dagbesteding

De inzichten vanuit het Vilans onderzoek naar dagbesteding gaan we onder andere verwerken in plannen waardoor de samenwerking tussen wonen en dagbesteding kan verbeteren, door maatwerk in dagbesteding en tussen wonen en dagbesteding nog meer mogelijk te maken, door de speciale expertise van medewerkers dagbesteding te ondersteunen enzovoorts. Voor alle deelnemers dagbesteding wordt een nieuwe beeldvorming gemaakt voor de dagbeleving.

Ook onderzoeken we voor cliënten die bij ons wonen maar elders dagbesteding hebben, welke dagbesteding voor hen het best passend is.

- **Medicatieveiligheid**

De puntjes op de 'i' worden gezet in het verbeterplan ten aanzien van de medicatieveiligheid.

- **Kinderdagcentrum en onderwijs**

We werken verder aan de doorontwikkeling van het kinderdagcentrum en de samenwerking met het speciaal onderwijs voor de optimale ontplooiing van kinderen en jeugdigen met een verstandelijke beperking.

- **Regionaal Expertisecentrum**

De verdere doorontwikkeling van het Behandelcentrum van Elver als regionaal expertisecentrum voor de Achterhoek.

- **Ontwikkelpannen**

Het werken met ontwikkelplannen groeit, maar is nog minder gemeengoed dan gewenst. We blijven dit stimuleren en faciliteren.

- **Nieuwe huisvesting**

Heel fijn dat de eerste nieuwbouw voor bewoners is gerealiseerd. De komende jaren volgt er steeds meer. In 2021 wordt de nieuwbouw aan de Holterweg in gebruik genomen en begin 2022 de eerste nieuwe woningen in Arnhem.

- **Academische Werkplaats leven met een verstandelijke beperking**

Elver is sinds 2021 lid van de Academische Werkplaats leven met een Verstandelijke Beperking van de Universiteit Tilburg. Aan deze samenwerking wordt in 2021 vorm en inhoud gegeven.

- **Innovatie-impuls**

Elver is deelnemer aan de Innovatie-Impuls Gehandicaptenzorg. Een landelijk samenwerkingsverband geïnitieerd door het ministerie van VWS. In dit project wordt een nieuwe technologie geïmplementeerd die begeleiders en behandelaars in de sector meer zicht geeft op de kwaliteit van de slaap van bewoners.

- **Naamsbekendheid**

We werken actief verder aan het verbeteren van onze naamsbekendheid, met name in de regio Arnhem.

- **Cliëntcommunicatie**

We investeren in heldere en duidelijk communicatie met cliënten. Zodat we hen nog beter kunnen informeren, betrekken en daarmee in de gelegenheid stellen eigen keuzes te maken.

4.2 KWALITEIT VAN MEDEWERKERS

• Kennis en kunde

De uitvoering van het plan om kennis en kunde van medewerkers over Laccs, EIM/BOL en Triple-C te verfrissen en te versterken wordt voortvarend ter hand genomen.

• Arbeidsmarkt

Er is een speciaal ontwikkelplan in wording gericht op instroom en behoud van personeel. Dit bevat meerdere speerpunten zoals een aansprekend onboarding-programma opzetten waardoor nieuwe medewerkers goed landen bij Elver en willen blijven. Dit plan is voor geheel Elver, maar wel met bijzondere aandacht voor de medewerkers die werkzaam zijn op de gedragsintensieve groepen. Weliswaar maakt HR dit ontwikkelplan, maar we realiseren ons dat de doelstelling alleen behaald kan worden vanuit een grote gezamenlijke inspanning en verantwoordelijkheid.

• Elver klassen

De eerstvolgende nieuwe Elverklas wordt opgestart in februari 2021.

• Persoonlijke ontwikkeling

We realiseren mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling, onder andere door medewerkers te betrekken bij beleidsontwikkeling en projecten (bijvoorbeeld superusers InPlanning,



Puur, enz.) en door het starten van traineeships voor onder andere staf/managementfuncties en door scholingsmogelijkheden te optimaliseren.

• Gezond samenwerken

Het programma Gezond samenwerken wordt doorgezet met de ambitie dat alle teams in 2021 op enige wijze actief zijn geweest in dit programma.

• Elver vitaal

Het initiatief Elver vitaal voor medewerkers wordt doorgezet met de ambitie dat in 2021 meerdere activiteiten zijn uitgevoerd.



4.3 DE BEDRIJFSVOERING

• ICT- ontwikkeling

De ontwikkelpunten die genoemd staan in de rapportage nulmeting ICT Elver worden uitgewerkt. Zoals informatiebeveiliging, verbetering netwerk en wifi dekking en afronden Google migratie.

• Herinrichting ondersteunende processen

Er zijn nog een aantal lopende projecten. Ook worden er nieuwe projecten opgestart die gericht zijn op procesverbetering. Allemaal vanuit de uitgangspunten eenvoud, gericht op het primaire proces en op basis van vertrouwen. Lopende projecten zijn onder andere het inkoopproces, verbreden functionaliteit van het Meldpunt, één centraal loket/receptie, verbetering HR processen zoals contractmutaties en



werving en selectie. Nieuwe projecten zijn onder andere modernisering zorgdomotica en vernieuwing telefonie.

- **Cliëntparticipatie**

De participatie van cliënten in supportdiensten zoals de wasserij, horeca, tuinonderhoud, repro/receptie wordt vergroot.

- **ZZP-sturing**

Inkomsten en uitgaven vanuit de ZZP moeten uiterlijk in 2023 in evenwicht zijn. Voor de organisatieonderdelen wonen, dagbesteding en behandeling geldt dat uiterlijk in 2023 de kosten de opbrengsten niet meer overschrijden.

- **Duurzaamheid**

Duurzaam werken kent vele facetten zoals hoe het gebruik van energie te beperken, voedselverspilling tegen te gaan, aanschaf van duurzaam geproduceerde materialen en zo meer. Elver gaat in 2021 haar vervolgagenda maken om te werken aan duurzaamheid door antwoord te geven op de vragen: Waar staan we nu, waar willen we naar toe in de komende jaren, zodat er een duidelijke roadmap ontstaat voor Elver hoe we hier in de komende jaren mee aan de slag gaan. Duurzaam werken vraagt van iedereen bewustzijn en inspanning. We ontwikkelen onze duurzame strategie samen met cliënten, medewerkers, verwanten en stakeholders.

HOOFDSTUK 5

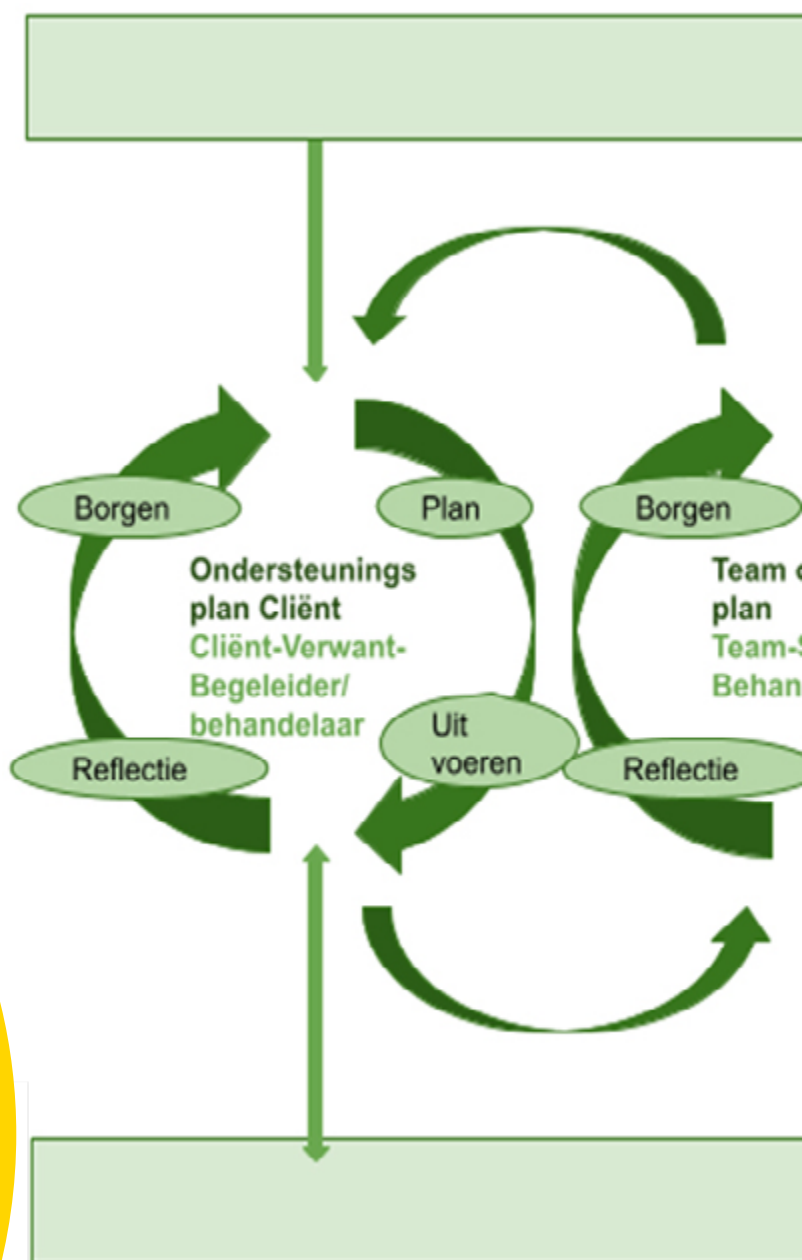
Tot slot

Zoals eerder gezegd hebben we bewust gekozen voor de term ontwikkelplan. Want we willen ons steeds verder ontwikkelen en constant leren, reflecteren en richting geven. Daarnaast hebben we ook onze plannen in dit document vastgelegd. Daarmee geven we helderheid over de te varen koers en een werkwijze en organisatie die daarbij past. Periodiek wordt de voortgang van het ontwikkelplan door het managementteam besproken en geëvalueerd. Bezien wordt welke resultaten zijn behaald, welke in- en externe ontwikkelingen er zijn en of er aanleiding is tot aanpassing of bijstelling van het plan. Ook de ontwikkelplannen op regio- en teamniveau worden besproken en geëvalueerd. Elke manager heeft periodiek met ieder team reflectiegesprekken. Periodiek wordt de voortgang ook besproken met de ondernemingsraad, de cliëntenraad en raad van toezicht.

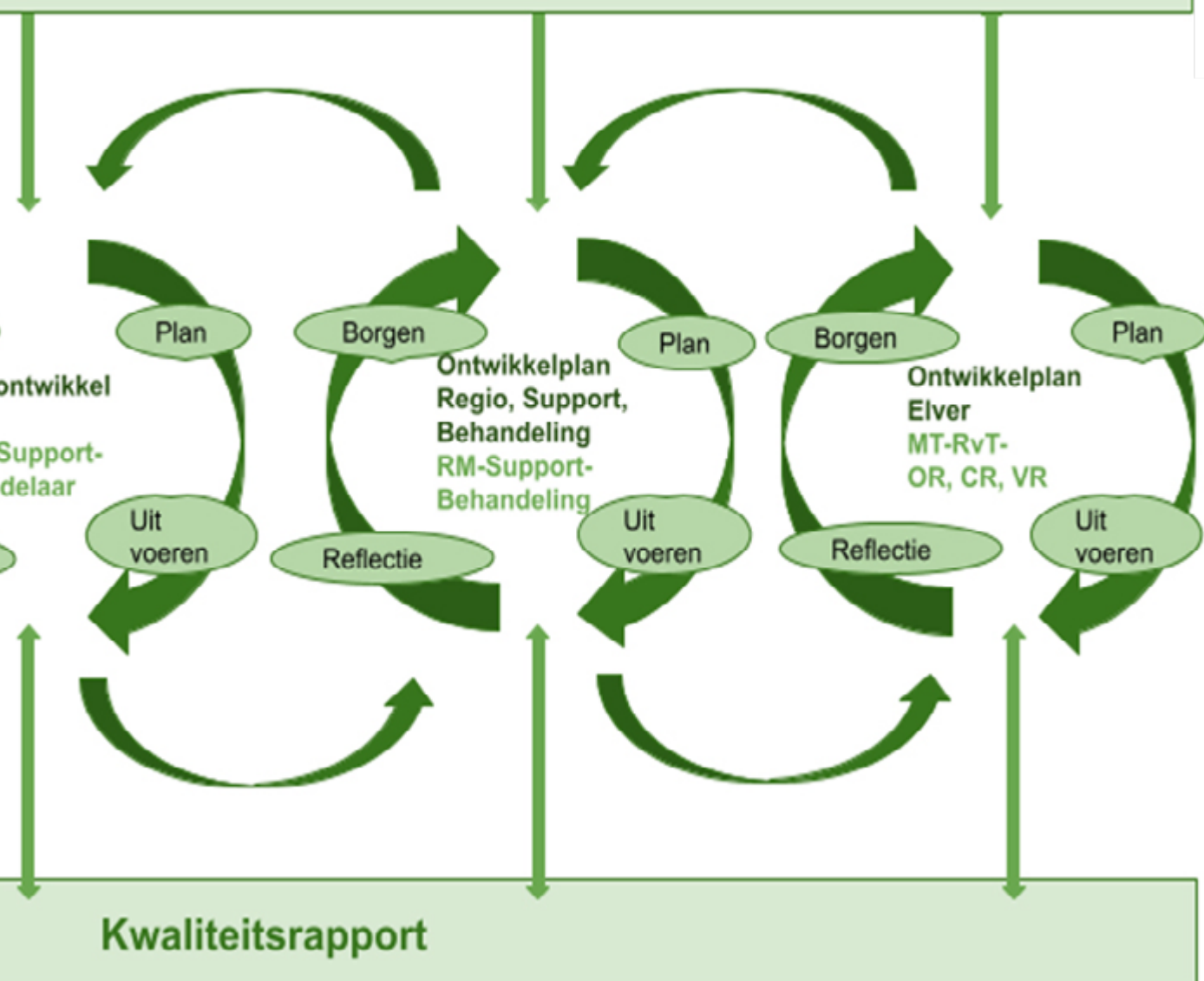
Dit ontwikkelplan bevat een nieuwe koers, maar is op veel onderdelen een voortzetting van een weg die we als Elver al eerder zijn ingeslagen. Onze ambitie voor de toekomst is groot. Dat vraagt om goede samenwerking en een gepassioneerde inzet van onze medewerkers. Die samenwerking, inzet en bevlogenheid is aanwezig en vormt een stevig fundament voor onze ambities. We hebben

een prachtige opdracht in de ondersteuning van mensen met een verstandelijke beperking die we samen en met beide handen aanpakken.

Naast het ontwikkelplan werken we met een begroting. We zijn het werken met een begroting aan het doorontwikkelen naar het werken met een financieel ontwikkelplan. Daarin volgen we de financiële stand van zaken via een constante monitoring met behulp van zogenaamde rolling forecasts. Deze laatste stellen ons ook in staat om met toekomstscenario's te werken.



Missie, Visie en Kaders



BIJLAGE 1

Kaders

Bij Elver werken we met InPlanning. Elk team maakt met elkaar afspraken over wensen, vrije dagen, ed. Soms maakt de roosteraar het rooster, soms vindt zelfroostering plaats. Bij Elver werken we met de jaarurensystematiek, het aantal uren dat je op jaarbasis werkt. Dit kan betekenen dat je de ene maand meer en de andere maand minder werkt. Iedereen kan zijn eigen rooster/vakantieuren/PBL zien in de InPlanning app of op je Chromebook en eventuele mutaties indienen.

ZZP = zorgzwaartepakket. Dit beschrijft de zorg die de cliënt nodig heeft. Bij Elver hebben we cliënten in ZZP 3 t/m 8. Het is belangrijk dat goed gekeken wordt of de cliënt nog de goede ZZP heeft, de indicatiebewaking. Ook is het belangrijk om te kijken of de cliënt in aanmerking komt voor toeslagen, bv meerzorg of epilepsie. Samen met je manager maak je afspraken over het aantal uren dat je kunt inzetten.

Bizon (Webkasbankboek) is het bijhouden van alle bank- en kasmutatie op de woning/dagbesteding. Budgetten vanuit Elver (exploitatiekosten) staan hierin, de groepen kunnen hun uitgave bewaken t.o.v. het budget. Voor de cliënt kan men een begroting invullen, zodat ook de uitgave van cliënten bewaakt kan worden.

Zij ondersteunen ons:

- Coaches
- Support
- Behandeling

Elver is een lerende organisatie. We bieden verschillende scholingen aan, sommige scholingen zijn verplicht, sommige scholingen kun je als team volgen, sommige scholingen zijn voor je individuele ontwikkelingen, enz. Alle scholingen vind je in het leerplein.

Als team maak je een ontwikkelplan per jaar, hier beschrijf je samen aan welke doelen je wilt werken. Doelen kunnen betrekking hebben op vakontwikkeling in het team, het Gewoon Leven, Gezond en Veilig werken, prettig wonen, etc. Als je collega ziek is zorg je dat er contact blijft en handel je zoals we dat binnen Elver afgesproken. Samen zorg je ervoor dat vergaderingen goed verlopen, hierover maak je afspraken met je manager.

Dit is ons team en we werken vanuit:

- Elk verhaal telt, het individu staat centraal
- We leveren de beste mensgerichte zorg
- We willen voor elke cliënt een zo geweldig leven, eigen keuzes en een zinvolle dagbesteding
- De verwant en het netwerk van de cliënt
- Wij bieden ontwikkelingsgerichte ondersteuning
- Wij zijn financieel gezond en hebben een positieve impact op de samenleving



planning

- Roostering
- Vakantieplanning

financiën

- ZZP bekostiging
- Indicatiebewaking
- Budgettering



collega's

- Teamontwikkeling
- Scholing
- Ontwikkelplan
- Werving en selectie
- Teamsamenstelling
- Leerling/ stagiaires begeleiden
- Praktijk assessor
- Locatie-overleg
- Voorzitten vergaderingen
- Notuleren vergaderingen
- Jaarplanning vergaderingen
- Taakverdeling
- Ziekteverzuim



cliënt o
dit regelt
kwaliteit
in de d

Deze visie:

Centraal
Zorg en behandeling
Voor en plezierig mogelijk
Aanvulling
Zijn natuurlijke partners
Ondersteuning gericht op

Gemotiveerde medewerkers

Zij geven de kaders aan:

- Raad van Bestuur
- Management

Elver:

Ieder mens, elk team heeft kaders nodig, tot hoever kan een team gaan en waar is het team verantwoordelijk voor. Wat is de speelruimte waarbinnen het team zelf keuzes kan maken. Binnen deze speelruimte kan elk team zelfstandig de zorg geven waar de cliënt om vraagt. Hierbij gaat het zowel om directe als indirecte zorg.

samenwerking

- Familie/mantelzorgers (Ondersteuningsplan)
- Vrijwilligers/buurt
- Andere teams binnen Elver
- Contactpersoon OR/ergo coach/ tandarts/HR
- Externe contacten

PUUR.

Puur is ons zorgdossier. Eenvoud, toegevoegde waarde en vertrouwen staan centraal. Het ondersteunt jou als begeleider om de cliënt goed te kunnen begeleiden. Puur ondersteunt het samenwerken in de driehoek. De cliënt kan betrokken worden bij zijn eigen plan.

Elver heeft op organisatorisch niveau afspraken op het gebied van:

- ZZP bekostiging
- Ziekteverzuim
- Medicatie
- Verpleegkundige handelingen
- Aanname externe medewerkers
- BHV
- Zorgtechnologie
- Huisvesting
- (verplichte) Scholing
- Afspraken met zorgkantoor
- Ondersteuning werving & selectie
- Zorgbemiddeling
- Plaatsing leerlingen/stagiaires
- Wet Zorg en Dwang
- Inkoop
- Up to date Teamkompas
- PR en communicatie

Centraal
het team
ontstaat
driehoek

In MijnElver vind je alle documenten die te maken hebben met jou als medewerker, denk aan verlof, ziekte, salaris, jouw dossier. In MijnElver kun je iets vragen, melden en bestellen.

n je wilt
one
er hebben
met elkaar.

Dit bereiken wij

- Tevreden cliënt
- Tevreden medewerker
- Tevreden ketenpartners
- 95% van de medewerkers is gezond
- Opbrengsten en kosten zijn in balans



BIJLAGE 2

Externe ontwikkelingen

Dit ontwikkelplan is eind 2020 geschreven. Op dat moment zijn de volgende ontwikkelingen en trends in onze externe omgeving relevant.

2.1 VANUIT POLITIEK PERSPECTIEF

- De zorg staat hoog op de politieke agenda vanwege corona, de arbeidsmarktproblematiek en de stijgende overheidskosten. In maart 2021 zijn de verkiezingen en de uitkomst van deze verkiezingen zijn zeer relevant in het vervolg van het landelijk zorgbeleid en specifiek voor de gehandicaptenzorg. Hoe dan ook zal er beleid gevoerd moeten worden om de stijgende zorguitgaven te beteugelen. Hoe dat gaat gebeuren en in welke mate valt moeilijk te voorspellen.
- Er bestaat politiek draagvlak voor vermindering van bureaucratie. Het blijkt in de praktijk lastig te zijn om dit te realiseren, gezien het feit dat er aanhoudende klachten blijven komen van zorgprofessionals over de 'administratieve rompslomp' in Nederland.
- In de politiek lijkt er een tendens te zijn om de marktwerking meer te reguleren. Bij de inkoop Wmo en Jeugdzorg bemerken we een streven bij gemeenten om het aantal aanbieders te beperken.
- Mede als gevolg van de persoonsvolgende bekostiging en uitbreiding van de mogelijkheden in zorgvormen, zijn er veel nieuwe kleinschalige organisaties en ouderinitiatieven ontstaan. Ook omdat we in een tijd leven dat de behoefte aan individueel maatwerk en eigen regie groot is. Daarnaast is er een ontwikkeling te zien van realisatie van kleinschaligheid binnen grotere organisaties.
- Discussies in hoeverre het huidige zorgstelsel (Wmo, Jeugdwet, Zvw en Wlz) goed functioneert zijn er volop. Waarschijnlijk leidt dit niet tot ingrijpende herzieningen. Wel leidt het tot initiatieven en samenwerkingsvormen waarin geprobeerd wordt deze indeling te

overstijgen, met de bedoeling om de toegankelijkheid en de inhoud van de zorg en behandeling voor cliënten goed in te richten. Een voorbeeld daarvan is de gezamenlijke regionale visie die in de regio Achterhoek is opgesteld voor zorg en gezondheid op initiatief van Menzis: <https://www.menzis.nl/over-menzis/-/m/publieke-sites/over-menzis/paginas/bestanden/regio/regiovisie-2030-achterhoek.pdf>

2.2 VANUIT EEN ECONOMISCH PERSPECTIEF

- De toegankelijkheid, de kwaliteit en de betaalbaarheid van het Nederlandse zorgstelsel staan onder druk. De huidige organisatie van de zorg is zowel qua beroep op de arbeidsmarkt als overheidsfinanciën niet houdbaar. Bij ongewijzigd beleid is de voorspelling dat in 2040 één op de vier mensen in de zorg moet werken om in de toenemende zorgvraag te voorzien.
- Corona veroorzaakt een zeer onzekere economische situatie.
- Door corona staan sectoren zoals horeca, evenementen en cultuur erg onder druk en er lijkt een stroom werknemers op gang te komen vanuit die sectoren naar de zorg. Of dit een duurzaam effect heeft op de arbeidsmarkt in de zorg moet nog blijken, maar er lijkt sprake te zijn van een positief effect gezien de aanmeldcijfers voor opleidingen in de zorg.
- De steun voor een verhoging van de salarissen in de zorg lijkt toe te nemen. Groot knelpunt daarbij is de betaalbaarheid vanuit de overheid en de gevolgen die dat heeft voor belasting en premies en inkomens van alle Nederlanders.
- De betaalbaarheid van de pensioenen voor nu en in de toekomst staan onder druk. Het pensioenstelsel wordt aangepast. In 2021 en 2022 worden de pensioenpremies verhoogd met 2.3% (1.5% in 2021, 0,8% in 2022).

- De NZa heeft in 2020 voor het eerst een Monitor zicht op gehandicaptenzorg 2020 uitgebracht https://puc.overheid.nl/nza/doc/PUC_308164_22/1/. Samenvattend zijn de volgende veranderingen in het zorggebruik zichtbaar:
 - duidelijke toename van meerzorg die de beschikbare budgetten overschrijdt;
 - afname van de lagere en toename van de hogere zorgzwaartepakketten;
 - toename van integrale prestaties met dagbesteding en behandeling.
 Ook zijn er veranderingen in het profiel van de zorggebruikers. Jongere cliënten maken steeds meer gebruik van een persoonsgebonden-budget (PGB) en dus steeds minder van zorg in natura.

2.3 VANUIT HET SOCIALE PERSPECTIEF

- De VGN heeft een aansprekende, nieuwe toekomstvisie gemaakt voor de gehandicaptenzorg <https://www.vgn.nl/documenten/visiedocument-2030-inclusief-agenda>. Elver herkent zich in deze visie en de daarbij behorende ambities
- Mensen met een verstandelijke beperking worden steeds ouder. Deze vergrijzing kenmerkt zich door specifieke behoeften en aandachtspunten waar op ingespeeld moet worden.
- Maatschappelijk is er een bewustzijn dat onze 'verzorgingsstaat' een gezamenlijke verantwoordelijkheid is en inzet vraagt.

Zowel burgers als het bedrijfsleven zijn steeds vaker bereid een bijdrage te leveren om het leven van mensen met een beperking te veraangename.

- Meerdere rapporten en adviezen zijn geschreven die gaan over de vraag hoe zorgpersoneel te werven en te behouden voor de sector. Benadrukt wordt dat anders omgegaan moet worden met het waarderen en erkennen van zorgverleners. Ook is het van belang om regelruimte en medezeggenschap te organiseren en vakmanschap te ontwikkelen en te faciliteren naast goede arbeidsvoorwaarden. Zie de volgende rapporten: <https://www.raadrsv.nl/binaries/raadrsv/documenten/publicaties/2020/11/10/applaus-is-niet-genoeg/Advies+RVS+Applaus+is+niet+genoeg.pdf> en <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2020/10/31/advies-commissie-werken-in-de-zorg-over-behoud-en-betrokkenheid-van-zorgprofessionals/advies-commissie-werken-in-de-zorg-over-behoud-en-betrokkenheid-van-zorgprofessionals.pdf> en <https://www.vgn.nl/system/files/2020-10/Arbeidsmarktverkenning%20Gehandicaptenzorg%2C%20oktober%202020.pdf>

- De ontwikkeling naar meer rechten en zeggenschap van cliënten en hun vertegenwoordigers gaat gestaag door en krijgt verankering in nieuwe wetgeving zoals de nieuwe Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen 2018 en de Wet zorg en dwang.
- De scholingen, opleidingen en expertiseontwikkeling ten aanzien van mensen met een verstandelijke beperking ontwikkelt zich steeds sneller. Er zijn inmiddels meerdere (academische) werkplaatsen voor leven met een verstandelijke beperking, gekoppeld aan diverse universiteiten en hogescholen.
- In de eerste coronagolf is in de gehandicaptenzorg de Dagbesteding in eerste instantie grotendeels gestopt. De effecten daarvan zijn in meerdere organisaties onder de loep genomen, zo ook bij Elver. Vilans heeft onderzoek gedaan bij Elver.
- Eind 2019 heeft Elver een marktonderzoek laten verrichten naar de ontwikkelingen in de verstandelijke gehandicaptenzorg.



Hieruit komt naar voren dat het aantal mensen met een VG zorgprofiel (1 t/m 8) de afgelopen jaren op landelijk niveau is gestegen. Dat is ook het geval in het werkgebied van Elver en de schil daaromheen. Het lijkt erop dat een groot aantal mensen met een verstandelijke beperking een potentiële woonvraag hebben in de regio. Verder is er een sterke groei te zien onder jongeren (< 18 jaar) met verblijf in Nederland, met een vraag naar met name groepswonen in studio's.

2.4 VANUIT TECHNOLOGISCH PERSPECTIEF

- Het gebruiken van technologie wordt vanzelfsprekend. Door corona is het gebruik van technologische mogelijkheden voor communicatie en zorg op afstand in een stroomversnelling geraakt. Daarnaast wordt er volop en steeds meer gebruik gemaakt van specifieke zorgtechnologie zoals zorgdomotica, diagnostische technologie, data analyse, enz.
- De ontwikkeling in technologische mogelijkheden gaat razendsnel. Het adaptief vermogen van gebruikers loopt niet altijd samen op met deze ontwikkelingen, waardoor potentiële goede technologische innovaties vaak moeizaam landen in de praktijk.
- Het maatschappelijke debat over technologische mogelijkheden en e-health ten opzichte van het belang van menselijke nabijheid wordt volop gevoerd. Het is van belang om hier een goede balans in te vinden.
- Het gebruik van technologie op allerlei gebied veroorzaakt vraagstukken over de inrichting en het beheer van de infrastructuur en veroorzaakt extra kosten. Kosten die veelal voor de baten uit gaan.
- In de Achterhoek bestaan verschillende samenwerkingsverbanden gericht op technologische innovaties. Elver is betrokken bij Inrichting MIJNPGO 3.0 Achterhoek (persoonlijke gezondheid omgeving) en TZA Achterhoek.



BIJLAGE 3

Conclusie rapport marktorientatie

Tot slot

Conclusies

De resultaten gepresenteerd in dit rapport kunnen worden gebruikt ter opening van nieuwe woonlocaties te openen.



Algemene ontwikkelingen in de verstandelijke gehandicapte

Het aantal mensen met zorgprofiel VG (1 t/m 8) is in de afgelopen jaren in het werkggebied van Elver en de aangrenzende gemeenten (de schil) gestegen. Dit is vooral door de woonvraag hebben in het werkggebied/de schil op dit moment onder jongeren (< 18) met verblijf in Nederland. Een 'goed toeval' naar groepswonen in studio's.



Groei in cliënten

De nettogroei per jaar in wooncliënten bij Elver fluctueert (minstens) 5 nieuwe wooninitiatieven geopend, maar ook 5 wooncliënten. Markteffect raadt Elver daarom ook aan om een nettogroei, en op welke termijn wilt men dit bereiken in cliënten hierbij zeker in gedachten.



Concurrentie

Het lijkt erop dat er meerdere concurrenten zijn die zich hier duidelijk mee profileert. Hier ligt een uitdaging om extra onder de aandacht kunnen brengen in

Markteffect 

ondersteuning van de strategische keuzes om wel al dan niet

inzorg

gelopen jaren op landelijk niveau gestegen. Dit is ook het geval in het (chil). Het lijkt erop dat ongeveer 4000 mensen een potentiële nt. Verder zien we voornamelijk een zeer sterke percentuele groei eken' voor Elver, aangezien dit de doelgroep is met de grootste vraag

ueert gemiddeld tussen de 0 en 2%. In het afgelopen decennium zijn al r deze lijken geen significante impact te hebben gehad op het aantal netto an om haar doelstellingen in groei goed uit te denken: Gaat de 10% over ealiseerd hebben? Is 10% een realistisch streven? Neem ook de uitstroom

zijn die groepswonen aanbieden, maar er is geen enkele aanbieder die en kans voor Elver: gezien de vraag naar groepswonen zou zij deze dienst haar marketing uitingen.

BIJLAGE 4

Voor wie zijn we er?

We zijn er voor mensen met een verstandelijke beperking en hun naasten. Cliënten maken gebruik van de Wet langdurige zorg. Binnen Elver onderscheiden we op dit moment de volgende doelgroepen cliënten (voor logeren en dagbesteding is de doelgroep breder).

1 De cliënt met ernstige verstandelijke- en meervoudige beperking

De ernstig verstandelijk en meervoudig beperkte (EVMB) cliënt heeft een intensieve zorg- en begeleidingsvraag met een grote afhankelijkheid van begeleiders. Medische ondersteuning en behandeling en nabije nachtzorg zijn van belang. Dagbesteding op maat wordt in nabijheid van of in de woning aangeboden.

De behandelaars en de begeleiders werken vanuit de LACCS visie (visie op goed leven m.b.t. Lichamelijk welbevinden, Alertheid, Contact, Communicatie en Stimulerende tijdsbesteding).

2 De cliënt met een ernstige verstandelijke beperking die intensieve begeleiding nodig heeft

De begeleidingsintensieve cliënten zijn over het algemeen ernstig verstandelijk beperkt, vertonen daarnaast complex gedrag en hebben intensieve begeleiding en ondersteuning nodig. Deze cliënten hebben de nabijheid nodig van zowel begeleiders als ook van behandelaars met expertise in gedrag. Alle betrokken professionals werken vanuit het Triple-C gedachtegoed. Triple-C gaat uit van een onvoorwaardelijke ondersteuningsrelatie waarbij de focus ligt op afstemmen op de menselijke behoeften, een betekenisvolle daginvulling met mogelijkheden voor competentieontwikkeling van de cliënt en anders kijken naar probleemgedrag; anders kijken, anders denken, anders doen.



3 Cliënten met een matige tot ernstige verstandelijke beperking die wonen op locaties in een wijk, stad of dorp

De cliënten met een matige tot ernstige verstandelijke beperking wonen veelal in kleinschalige locaties gelegen in een woonwijk. De begeleiding is dagelijks aanwezig en beschikbaar op de locatie. De sociale context van de omgeving heeft een meerwaarde voor de cliënt.

Het in stand houden of verbeteren van sociale vaardigheden en zelfredzaamheid maken onderdeel uit van de begeleiding die aan deze cliënten wordt gegeven. Behandelaars zijn op afstand beschikbaar. Er wordt gebruik gemaakt van verschillende behandelmodellen zoals Triple-C, EIM/BOL en LACCS.

Cliënten zijn in staat om zelfstandig of met begeleiding te reizen waardoor zinvolle en ontwikkelingsgerichte dagbesteding op maat en verspreid in de regio kan worden aangeboden. Wonen en werken zijn expliciet van elkaar gescheiden. Voor jongere cliënten is scholing, stage of aangepast werk mogelijk. Jobcoaches begeleiden bij externe werkplekken.

4 Cliënten met een matige verstandelijke beperking gecombineerd met gedragsproblematiek en/of psychiatrische problematiek

De begeleiding is vaak individueel, gericht op het reguleren van het gedrag en het bieden van veiligheid en structuur. Ontwikkeling stimuleren en participatie is een begeleidingsdoel. De inzet van behandelaars is op afstand beschikbaar. Niet planbare inzet is nodig bij calamiteiten.

Het wonen in groepsverband heeft toegevoegde waarde omdat de begeleiding 24 uur in een directe nabijheid kan zijn en cliënten een woonomgeving biedt waarin sociale redzaamheid ontwikkeld kan worden. Cliënten zijn in staat om zelfstandig of met begeleiding te reizen waardoor zinvolle en ontwikkelingsgerichte dagbesteding op maat en verspreid in de regio kan worden aangeboden. Wonen en werken zijn expliciet van elkaar gescheiden. Voor jongere cliënten is scholing, stage of aangepast werk mogelijk. Jobcoaches begeleiden bij externe werkplekken.

Betrokken professionals maken gebruik van de behandelmodellen Triple-C en EIM/BOL. EIM/BOL is een methode waarmee algemene (denk)vaardigheden worden aangeleerd die de cliënt helpt zijn zelfredzaamheid te vergroten.

