



JAARPLAN 2023

*Klaar voor de toekomst,
Samen ontwikkelen we verder*



Voorwoord

Stichting Nova Kind-Jeugdcentrum (verder Nova genoemd) heeft sinds de start in 2019 heeft samen met ons mooie team gewerkt om de missie en visie waar te maken en zich te positioneren op de zorgkaart. Ons jaarplan geeft beknopt een overzicht weer waar wij op dit moment mee bezig zijn, en wat er volgend jaar gepland staat. In vier jaar tijd zijn er vier prachtige locaties neergezet, met elk met zijn eigen doelgroep en expertise. Naast de zorg die geboden wordt op de verschillende locaties is de ambulante hulpverlening van Nova uitgevloegen naar verschillende gemeenten zoals Amsterdam, Ronde Venen, Stichtse Vecht, Woerden, Oudewater, Amstelveen, Utrecht, Ouder-Amstel en Zaanstad.

In dit jaarplan hebben we onze strategische speerpunten 2023-2026 en doelstellingen voor het jaar 2023 opgenomen. Een jaar waarin we op basis van onze ambities en uitgangspunten weer mooie stappen hopen te zetten in de verdere ontwikkeling van Nova. Dit doen we vanuit het uitgangspunt ieder mens de mogelijkheid heeft zich te ontwikkelen en met onze missie, visie en kernwaarden in als uitgangspunt. De kwaliteit van zorg staat altijd voorop. De kernwaarden vormen de identiteit van Nova en vormen onze bedrijfscultuur. De visie draagt uit wat onze toekomstdroom is en hoe wij de toekomst in de komende jaren vorm willen geven.

Het jaar 2023 staat in het teken van hoofdthema 'professionalisering en verbetering'. Samen ontwikkelen we verder. Het doel is om de missie en visie voort te dragen in het veranderend zorglandschap en Nova toekomstbestendig te maken. Samen zorgen en samen bouwen aan een stabiele basis. Waar Nova voor staat, de zorg we leveren en daarbij letten op de zakelijke kant daarvan. De doelgroep blijft in alles dat we doen centraal staan. Het bieden van persoonsgerichte en kleinschalige zorg staat centraal bij Nova. Zorg die voldoet aan de eisen en randvoorwaarden vanuit het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg (2023-2028).

Het jaarplan speelt in op de verzwaring die we waarnemen in de zorgvraag, wisselingen in het team en de eisen die dit stelt aan onze medewerkers en de organisatie. We onderzoeken de mogelijkheden om de kwaliteit van zorg en werken te verhogen. Daarnaast richten we ons in het plan op het bevorderen van werkplezier, het stimuleren van betrokkenheid en het vergroten van doelmatigheid, duurzaamheid en ondernemerschap.

Het werken aan kwaliteit van zorg is een onlosmakelijk onderdeel van alles wat we doen. Voor 2023 hebben we er daarom voor gekozen om het kwaliteitsplan en het jaarplan te combineren. Dit bevordert de helderheid over onze jaar doelen en de belangrijkste projecten in 2023. Alleen via de inzet van ons mooie team kunnen de doelen en ambitie uit dit jaarplan gerealiseerd worden. Daar gaan we samen voor in 2023 (en komende jaren)!

Rowan, Lester en Amber Bijeman
Raad van Bestuur



1. NOVA PROFIEL

1.1 Missie en kernwaarden

Missie

'Samen doelgericht naar de toekomst kijken'. Nova draagt zorg voor de ontwikkeling van kinderen, jongeren en hun omgeving. Het doel is de ontwikkeling van kinderen en jongeren in een sfeer van warmte, positiviteit en veiligheid. Nova biedt zorg op maat, inventariseert in wat nodig is en biedt hulp die het beste aansluit in de vorm van begeleiding, coaching en behandeling. Nova kijkt naar de mogelijkheden en niet naar de belemmeringen. Gezocht wordt naar mogelijkheden om de ontwikkeling te stimuleren. Begrip, rust, veiligheid, structuur en inzicht hebben in de problematiek zijn hierbij belangrijke speerpunten. Nova heeft als uitgangspunt om zelfredzaamheid en autonomie van kinderen en jongeren te bevorderen, zodat zij zo zelfstandig mogelijk leren functioneren.

Visie

'Iedereen heeft de mogelijkheid om zich te ontwikkelen'. Nova staat volledig achter de visie dat iedereen de mogelijkheid heeft om zich te ontwikkelen. Het hebben van een achterstand, probleem of beperking beïnvloedt het leven en hoe de toekomst verder verloopt. Maar hoe ermee om te gaan is een keuze. Nova helpt u en uw kind om doelgericht naar de toekomst te kijken. Door inzet van de juiste combinatie van begeleiders en therapeuten, methoden en middelen worden vaardigheden bijgebracht welke leiden tot een positieve ontwikkeling.

Kernwaarden

Onze waarden zijn de basis voor hoe we iedere dag ons werk doen en met elkaar zorg verlenen. We vragen iedere medewerker over onderstaande waarden na te denken, er met elkaar over te praten en er betekenis aan te geven in het dagelijkse werk. In onze koers gaat Nova uit van de volgende vijf uitgangspunten:

1. Samen

'Samen staan we sterk'. In Nederland zijn vele instanties en initiatieven die zich bezighouden met zorg en welzijn voor kinderen en jongeren. Nova wil haar krachten zoveel mogelijk met die andere partijen bundelen. Daarom is Nova aangesloten bij 'Samen in de Zorg Nederland' (Sizon). Sizon is een samenwerkingsverband van kleinschalig georganiseerde zorgorganisaties. Niet alleen met onze collega's van verschillende disciplines in het team, maar ook daarbuiten: met relevante collega's, andere zorgverleners én met de mensen die voor de cliënten belangrijk zijn. Met elkaar komen we tot de beste keuzes en oplossingen in de zorg. Samen kunnen we de

meest complete en beste oplossing bieden voor zorgvragen die de onze doelgroep heeft. Dit doet team Nova inmiddels met 65 zorgtoppers, van onze vrijwilligers, zorgcoördinatoren, chauffeurs en gedragswetenschappers tot onze therapeuten, pedagogisch medewerkers, pedagogisch begeleiders, pedagogisch specialisten en backoffice. En niet te vergeten: **samen** met de ouder/verzorger(s) en andere betrokkenen. Het team heeft één doel: zorg op maat met ons team om de zorg te leveren waar Nova voor staat.

2. Positiviteit

Nova zet het realiseren van mooi werk (klimaat) en positiviteit voorop. Het is van belang dat team Nova in een prettige omgeving kan werken zodat het team kan doen waar het goed in is: het aanbieden van deskundige zorg op maat. Daarnaast is zowel de visie als de missie van Nova gericht op het feit dat Nova samen 'doelgericht naar de toekomst kijken' en dat 'iedereen de mogelijkheid heeft om zich te ontwikkelen'. Nova kijkt naar hetgeen wat kinderen en jongeren wél kunnen en vinden een positieve insteek hierin erg belangrijk. Nova kijkt naar de mogelijkheden en niet naar de belemmeringen. Door inzet van de juiste combinatie van begeleiders (begeleidingsstijl) en therapeuten, methoden, interventies, en middelen worden vaardigheden bijgebracht welke leiden tot positieve ontwikkeling.

3. Deskundigheid

Kwalitatief goede zorg bieden, dat is het uitgangspunt van Nova. Nova voldoet aan de Governancecode 2022 en WNT en zijn daarnaast HKZ-gecertificeerd. Om dat te kunnen garanderen zorgen we ervoor dat medewerkers opgeleid zijn en dat zij in een prettige omgeving kunnen werken. Hierdoor kunnen zij doen waar zij goed in zijn. Nova werkt in kleine teams en hebben de kennis en mogelijkheden om snel en flexibel de beste zorg voor u op te starten. Team Nova bestaat uit echte professionals die bevlogen, goed gekwalificeerd en ervaren zijn. Het team van Nova is optimaal betrokken en inhoudelijk deskundig. Continuïteit van zorg, inzet en flexibiliteit staan voorop. Door scholing en bijscholing kan team Nova zorg van de kwaliteit leveren. Nova blijft daarin ontwikkelen en het team is bevoegd en bekwaam. We houden ons aan de geldende regels en aan de afspraken die gemaakt zijn.

4. Betrokkenheid

Nova staat voor betrokkenheid op alle vlakken. Onze werkwijze is open en persoonlijk. Team Nova is betrokken, beschikbaar en betrouwbaar. In onze zorg speelt betrokkenheid en autonomie een grote rol. Kinderen en jongeren hebben net als volwassenen een

zekere autonomie, die toeneemt met de leeftijd. Ook hebben zij net als volwassenen recht op informatie (op maat), recht op een eigen mening en moeten persoonlijk kunnen instemmen met zorgbeslissingen op basis van de informatie die ze hebben gekregen. Goede zorg en ondersteuning komen tot stand in de dialoog tussen de medewerker en cliënt, met zijn familie, mantelzorger en sociale netwerk. In gesprek met de cliënt wordt duidelijk welke verantwoordelijkheid de cliënt zelf neemt, samen met zijn netwerk en wat nodig is aan zorg en ondersteuning van de medewerkers.

5. Creativiteit

Om zorg te bieden die aansluit bij de kinderen en jongeren is creativiteit nodig. Hierbij kun je denken aan het inzetten van creatieve hulpmiddelen tijdens de therapie of het coachen van kinderen. Nova staat ervoor dat niet één vaste behandelmethode aansluit bij kinderen en jongeren, maar dat een combinatie tot de beste groei leidt. Nova werkt met hulpverleners die expertise hebben op verschillende gebieden en investeert daardoor in (bij)scholing van het team. Maatwerk vraagt flexibiliteit en creativiteit, om zo buiten de bestaande protocollen denken en methoden en interventies combineren. We zijn flexibel, toegankelijk, overzichtelijk en innovatief. De lijnen zijn kort en er is echte aandacht voor de cliënten. Dat kan omdat Nova als kleinschalige zorgorganisatie het anders willen en het ook anders doen. Geen beleidsafdelingen en geen managementlagen. Op deze manier blijft Nova creatief en flexibel en is Nova in staat om mee te denken. Kortom anders organiseren zodat er meer tijd kan naar de zorg. Tijdens de intake worden de interesses van het kind uitgevraagd. Deze interesses worden creatief ingezet tijdens het behandeltraject om meer bij hen aan te sluiten, hun interesse te wekken, aandacht te vangen en hen te motiveren voor de zorg/hulpverlening. Ook kan hun interesse leiden tot een goed beloningssysteem. Creativiteit komt daarnaast terug in de thema's waarmee Nova werkt. Elke maand is er een ander thema waaraan de werkmomenten en doelen gekoppeld worden.

1.2 Zorgaanbod en werkwijze

Nova is een gespecialiseerd centrum voor alle kinderen, jongeren, ouders en betrokkenen die hulp nodig hebben, met én zonder beperking. Wij helpen kinderen, jongeren en hun omgeving te groeien in hun eigen tempo. Samen doelgericht naar de toekomst kijken, daar staat Nova voor. Wij bieden zorg op maat en kijken naar wat écht nodig is. Ons aanbod is breed en wordt op maat samengesteld in overleg met verschillende deskundigen in een persoonlijk zorgplan. Nova heeft een divers zorgaanbod en door middel van de inzet van begeleiding,

coaching en/of behandeling op maat en in het tempo dat bij hen past, helpen wij kinderen en jongeren op weg naar hun eigen ontwikkeling en zelfstandigheid. De groei in ontwikkeling en het welbevinden van elk kind staat bij ons centraal. Wij bieden zorg op maat en kijken naar wat écht nodig is. Ons aanbod wordt op maat samengesteld in een persoonlijk zorgplan samen met de ouders, kind en therapeuten. Nova denkt mee, vanuit de mogelijkheden en de positie van het kind. Samen doelgericht naar de toekomst kijken.

Bij Nova wordt uitgegaan van de krachten van de kinderen en jongeren. Door de inzet van de juiste combinatie van begeleiding, therapeuten, methoden en middelen worden vaardigheden aangeleerd die leiden tot ontwikkeling. Wij zoeken naar mogelijkheden om de ontwikkeling zo ver mogelijk te brengen. Nova biedt een speelse, uitdagende en stimulerende omgeving, waarbinnen kinderen en jongeren zich (spelenderwijs) kunnen ontwikkelen. Wij bieden dagbehandeling, naschoolse begeleiding/ behandeling, thuisbegeleiding, schoolbegeleiding, trainingen, coaching, therapie en behandeling, onderzoek en diagnostiek en ouderbegeleiding en opvoedondersteuning. Hierbij maken wij gebruik van verschillende methodieken, aangepast op de zorgvraag. De druk op de zorg- en welzijnssector is groot. Toch heeft Nova afgelopen jaar het zorgaanbod weten uit te breiden met therapie gericht op Rhythmic Movement Training International (RMTi) en Movement Based Training (MBT). Ook wordt de methodieken leespraat en competentiegericht werken verder verkend en mogelijk geïmplementeerd binnen Nova. Nova had als doel om voor elke doelgroep en leeftijdsklasse binnen Nova een locatie te hebben waarbij zorg op maat geboden kon worden. Nova heeft het doel gericht op groei in aantal behandelgroepen behaald. Nova heeft komend jaar geen ambitie om nieuwe locatie(s) te openen. Binnen de ambulante tak zal Nova nog doorgroeien tot het gestelde plafond.

Zie voor meer informatie over Nova, zie onze website: <https://novacentrum.nl/aanbod/>

1.3 Locaties en werkgebied

Nova heeft momenteel vier locaties binnen Amsterdam Zuidoost (groep Mars, Jupiter en Pluto) en Landsmeer (Groep Zon) met daarin kantoor- en overlegruimtes waarin zorg op maat wordt geboden. Daarnaast is er in het tweede kwartaal van 2022 een locatie geopend in Landsmeer waarin ruimte wordt aangeboden aan groep Zon. Hierdoor is er tevens ruimte gecreëerd voor groep Pluto om te groeien. Ambulant biedt Nova zorg in Amsterdam en Utrecht en omstreken, denk hierbij aan Nigtevecht, Ouderkerk aan de Amstel, Diemen, Maarssen en Breukelen.

1.4 Aanbestedingen

Aanbestedingen voor jeugdhulp zijn essentieel voor Nova. Gunning van contracten en subsidies is nodig om ook in de (nabije) toekomst hulp te kunnen blijven geven in de gebieden waar Nova actief is. De complexiteit van de aanbestedingen en het aantal aanbestedingen neemt jaarlijks toe. Doel is daarom om ons te laten ondersteunen door een specialist voor de aanbestedingen die dit jaar open komen te staan, waaronder enkelvoudige jeugdhulp voor de gemeente Amsterdam. In toenemende mate zien dat gemeenten separaat van de regio een aanbesteding uitschrijven voor ofwel hun volledige opdracht ofwel voor bepaalde zorgsoorten en dat gemeenten vragen steeds vaker integrale levering of kiezen voor populatiebesteding. Als kleinschalige zorg stichting maakt dit de inkoop voor bepaalde aanbesteding niet mogelijk omdat er door grote instanties juridische intensiteiten gaan vormen. Wel liggen er kansen op het gebied van bijvoorbeeld onderaannemerschap en/of maatwerk overeenkomsten zoals binnen niet ingekocht aanbod.

2. JAARPLAN

2.1 Plannen voor 2023

Elke dag opnieuw draagt ons team bij aan de ontwikkeling voor onze doelgroep. Met elkaar maken we Nova een kwalitatief hoogwaardig Kind-Jeugdcentrum op het gebied van gehandicaptenzorg en jeugdzorg. We zijn hier trots op. Door oog te hebben voor de doelgroep en te luisteren naar ons team voegen we waarde toe. Dat is een continu proces. Het jaarplan, waarmee we willen inspireren en mobiliseren, is tot stand gekomen met bijdragen vanuit de gehele organisatie. Door terug te kijken naar 2022 maar ook 2021, 2020 en ons startjaar 2019 zijn vanuit onze missie en meerjarenbeleid nieuwe ambities bepaald. Deze zijn in dit hoofdstuk beschreven. Dit met als hoofddoel dat Nova eind 2026 toekomstbestendig en positief verder kan ontwikkelen met daarbij kwalitatieve zorg op maat als uitgangspunt.

2.2 Meerjarenplan

Het meerjarenbeleidsplan vormt de basis voor onze doelen en activiteiten voor het komende jaar. De financiële vertaling van onze activiteiten zijn opgenomen in meerjarenraming en worden per jaar meegenomen in de begroting.

Meerjarendoelen 2023-2026

Het meerjarenbeleid voor de komende drie jaar van Nova onderscheidt drie meerjaren doelen die zijn gericht op het realiseren van onze missie.

Meerjarendoel 1:

Gezamenlijk verder ontwikkelen.

Werken aan de ontwikkeling van onze doelgroep is een gezamenlijke taak. Nova werkt naar teams die hun eigen doelen bepalen en bereiken. We zijn als organisatie nooit uitgeleerd en zijn gericht op verbeteren naar aanleiding van feedback en inbreng van medewerkers, klachten, fouten of vergelijkingen met anderen. Goede kwaliteit van zorg, aansluiten op en bijdragen aan hoogwaardige kennis en expertise, investeren in onze medewerkers als dragers van kwaliteit en zorginhoudelijk leiderschap staan daarbij centraal. De afgelopen jaren is Nova organisch uitgegroeid tot vier locaties. De focus zal komende tijd liggen op professionaliseren en verder uit te bouwen wat er al is. Motivatie hierbij is om de huidige behandelgroepen te stabiliseren, en het zorgaanbod te verstevigen qua methoden, kwaliteit en interventies. Na een onzekere tijd in de maatschappij met COVID-19 en in Voor 2023 zijn drie jaardoelen geformuleerd. Deze jaardoelen zijn gericht op het realiseren van het meerjarenplan van Nova. Een aantal subdoelen zijn afgestemd op uitkomsten van audits en controles. De

een tijd waarin personeelstekort centraal staat willen wij koesteren wat er is. We leren op een methodische manier van successen en klachten, incidenten en calamiteiten. Samen zorgen we voor een optimale leeromgeving waarin we leren van ieders kennis en ervaring en verschillende perspectieven. Dit om de stichting zo toekomstbestendig mogelijk te maken en verstevigen op strategisch niveau.

Meerjarendoel 2:

Duurzaam en vernieuwend bezig zijn.

De in omvang en complexiteit toenemende zorgvraag afgezet tegen de krapte op de arbeidsmarkt en de grenzen aan de financierbaarheid van de zorg, maken aandacht voor innovatie noodzakelijk. Nova heeft een visie en beleid geformuleerd op het realiseren van een duurzame bedrijfsvoering. Als het gaat om duurzaamheid kijken we naar alle kanten van onze diensten, producten en processen. We zijn ons bewust van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid en dragen bij aan goede, duurzame en betaalbare zorg. We stellen ons daarbij toetsbaar op en voeren continu verbeteringen door in ons handelen. De komende jaren lopen de arbeidstekorten nog meer op. Arbeidstekort is een probleem dat vele oorzaken kent. Namelijk door: toename van de zorgvraag, vergrijzing van het arbeidspotentieel, onvoldoende inzet van zorgtechnologie en werkgeverschap dat een andere vorm van leiderschap vraagt. Het is daarom belangrijk om als stichting vernieuwend bezig te zijn. Verantwoord werken staat hierbij centraal. Betere en efficiëntere zorg en aantrekkelijke arbeidsomstandigheden. We ondersteunen (persoonlijk) leiderschap, eigenaarschap en teamontwikkeling. Met elkaar zorgen we voor een werkomgeving waar werkplezier en vitaliteit tellen.

Meerjarendoel 3:

Profileren en kennis delen.

Leren met en van anderen. We zijn trots op de kracht van Nova maar we kunnen niet alles alleen. Het netwerk maakt ons sterk. We werken intensief samen. Niet alleen met ketenpartners in de zorg maar ook met andere partijen maken we deel uit van de maatschappij. Samenwerking brengt ons verder. Intervisie en beraad over dilemma's in zorg, werk en organisatie, zijn structureel gepland en een gewaardeerd onderdeel van het samenwerken binnen teams.

2.3 Jaardoelen 2023*

doelstellingen zijn gebaseerd op het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg (2023-2028) vanuit de governance.

**Het jaarplan laat nog ruimte over voor de resultaten uit het jaarverslag.*

1: We gaan samen voor kwaliteit en stabiliteit

Subdoel 1.1 Openen van kantoorruimte in Amsterdam Zuidoost	Nova zal in 2023 geen nieuwe behandelgroep openen. Wel zal er gekeken worden naar een kantoorruimte (met voorkeur op loopafstand van de locaties in Amsterdam). Door de groei van de locaties is er ruimtegebrek ontstaan waar alle medewerkers kunnen werken en overleggen.
Subdoel 1.2 Ambulant cliënten aantal neemt toe tot 100 cliënten	Op het ambulante gebied is er ambitie voor een kleine groei. Momenteel ontvangen er circa 70 cliënten ambulante zorg. In het jaar 2023 wilt Nova maximaal groeien tot 100 cliënten. Het maximum is gesteld om de caseload beheersbaar te maken voor de huidige zorgcoördinatoren en gedragswetenschappers en de zorgkwaliteit te borgen.
Subdoel 1.3 Positionering als aantrekkelijke werkgever met oprechte aandacht	Nova wil zich als goede werkgever positioneren. Nova wil collega's binden en boeien. Dat begint al bij de werving van een nieuwe medewerker. Door vanaf dat moment oprechte aandacht te hebben, een introductie te bieden en ruimte te geven voor het inwerken, biedt Nova iedere nieuwe medewerker een goede start (zie subdoel 2.4). Ook blijft Nova de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers verder stimuleren en waar mogelijk interne mobiliteit en/of doorgroeimogelijkheden bieden of creëren. Hiervoor is het aangaan van de dialoog noodzakelijk. Iedere medewerker heeft tweewekelijks een incheck moment met zijn betrokken zorgcoördinator, elke maand teamoverleg en elk half jaar een ambitiegesprek met bestuur en zorgcoördinator. Oog voor het team is hierbij van belang. Er is een groot tekort aan zorgprofessionals door krapte op de arbeidsmarkt. Het werven van nieuwe collega's heeft daarom ook in 2023 onverminderd de aandacht. Nova is trots op haar team en medewerkers. Het zijn (zorg)professionals met passie voor hun vak. Door oprecht geïnteresseerd te zijn, goed te luisteren en aandacht te hebben voor collega's, kan Nova haar medewerkers optimaal ondersteunen. Daarnaast is er specifiek aandacht voor verminderen van het langdurig ziekteverzuim (ambitie: reductie met 20% ten opzichte van 2022, van 7,9% naar 6,3%), het verlagen van het uitstroompercentage, het uitbouwen van opleidingsmogelijkheden en het verhogen van het percentage medewerkers dat trots is op Nova centrum. Tevens wilt Nova de arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker maken. Onderzocht gaat worden waar de behoefte ligt bij de medewerkers en wat er financieel en praktisch gezien haalbaar is. Nova heeft in het jaar 2022 een doorgroeimogelijkheid ontwikkeld voor pedagogisch medewerkers (MBO). Twee medewerkers zijn doorgegroeid naar deze senior functie. In het jaar 2023 wilt Nova gaan kijken om doorgroeimogelijkheden te ontwikkelen voor pedagogisch begeleiders (HBO) en pedagogisch specialisten (WO). Binnen Nova zal er ook gekeken worden om de backoffice te vergroten en meer administratieve taken te geven. Op deze manier wordt het bestuur ondersteund. Tevens wordt gekeken of er er medewerkers aangenomen kunnen worden in een ondersteunende functie zoals activiteitenbegeleiders zodat de begeleiders zich meer bezighouden met de zorg en de ontwikkeling van de cliënten in plaats verzorgende en schoonmaaktaken.
Subdoel 1.4 Oprichten van een auditcommissie	De kwaliteit van zorg staat bij Nova voorop. Het jaarlijks uitvoeren van een interne audit draagt hierin bij. Er zal een auditcommissie opgericht worden zodat de interne audits op een goede manier uitgevoerd worden. Nova vindt het belangrijk dat de auditcommissie zal bestaan uit werknemers met verschillende achtergronden, functies en werkzaam zijn op verschillende locatie en/of ambulante.
Subdoel 1.5 Een goede basis creëren voor medezeggenschap van de medewerkers	Eind 2022 in de ondernemingsraad (OR) opgericht om medezeggenschap van de medewerkers een meer centrale plek te geven binnen de organisatie. Het is belangrijk dat de medezeggenschap van de medewerkers goed verankerd wordt in de organisatie. Er zal een goede basis worden gecreëerd voor de OR. Elk kwartaal dient er een OR bijeenkomst plaats te vinden. De inhoud van deze bijeenkomst dient gericht te zijn op het verbeteren van de organisatie. Het bestuur zal adviesvragen neerleggen bij de OR waarna het advies serieus wordt meegenomen in de keuzes die gemaakt worden. Gekeken gaat worden of de OR en bestuur kan aansluiten bij een OR bijeenkomst van een andere organisatie zodat hiervan geleerd kan worden bij de implementatie binnen Nova. Tevens zullen de OR leden een cursus volgen om meer kennis te vergaren over beleid en medezeggenschap.

2: We focussen ons op duurzaam organiseren.

<p>Subdoel 2.1 De speelruimten buiten zijn van alle locaties zijn duurzaam verbeterd</p>	<p>In 2023 willen we de tuinen/buitenruimte van de locaties Groeneveen 6, Groeneveen 160E en Landsmeer verbeteren. Dit willen we verbeteren op basis van het ontwikkelingsdoel van het jaarverslag 2021. Aan het verbeteren van de buitenruimte zitten hoge kosten verbonden. Daarvoor zal verspreid over het jaar 2023 twee tuinen, en indien mogelijk drie tuinen aangepakt worden. De tuin/buitenruimte van Groeneveen 6 is gepland in het eerste kwartaal van 2023. De geschatte kosten van Groeneveen 6 ligt op €20.000. De tuin/buitenruimte van Groeneveen 160^E is gepland in het tweede/derde kwartaal van 2023. Geschatte kosten liggen rond de €100.000. De tuin/buitenruimte van Landsmeer 120J is gepland in kwartaal vier van 2023, indien mogelijk. De geschatte kosten ligt op €200.000.</p>
<p>Subdoel 2.2 Het bestuur focust op deskundigheidsbevordering d.m.v. training, coaching en samenwerking.</p>	<p>Het is van belang dat het bestuur van Nova tevens verder ontwikkelt en professionaliseert. Het is daarom belangrijk dat het bestuur na de opstartfase in contact komt met andere bestuursleden en door middel van scholing, coaching en samenwerking doorontwikkeld in zijn of haar bestuursrol om Nova toekomstbestendig te maken. Daarnaast zal het bestuur een cursus volgen gebaseerd op het vergroten van leiderschap i.v.m. de groei van de organisatie.</p>
<p>subdoel 2.3 Meer focus op (her)gebruik en circulair en maatschappelijk verantwoord inkopen.</p>	<p>Naast contact onderhouden met de basisscholen welke materialen doneren blijven wij gebruik maken van circulair en maatschappelijk inkopen bij bijvoorbeeld kringloopwinkels voor materialen. Wanneer materialen worden aangeschaft wordt er gelet op duurzaamheid en verantwoorde materialen. Ook wordt er een strenger beleid opgeteld over het printen met het oog op papier gebruik en vergroten van digitaal gebruik. Dit jaar zijn er op elke locatie thema bakken gerealiseerd zodat de thema materialen hergebruikt kunnen worden. Zo gaat dit in 2023 ook voor themagerichte dagen gedaan worden zoals de feestdagen sinterklaas en kerst.</p>
<p>Subdoel 2.4 Optimaliseren van bedrijfsprocessen</p>	<p>Het declaratieproces binnen Nova verloopt door middel van productie agenda's. Deze dienen elke maand ingevuld te worden voor zowel Amsterdam als Utrecht. Deze productie agenda's worden gedeeld met Favier Advies, de cliëntadministratie die het vervolgens verwerkt in VECOZO. De huidige declaratie cyclus is gevoelig voor fouten, zoals het ontbreken van cliënten in de productie agenda. Het proces en de controle vergt veel tijd en past niet langer bij de omvang van de organisatie. Daarom zal er gekeken worden naar een nieuwe werkwijze met behulp van Pluriform. Dit zal naar verwachting accurater moeten worden en tijd moeten besparen. Om de declaratie cyclus te verbeteren zal er externe expertise worden ingeschakeld en zal er een plan gemaakt worden met alle betrokkenen partijen</p>
<p>Subdoel 2.5 Verbeteren van het werkklimaat.</p>	<p>De locaties Groeneveen 160, Groeneveen 6 en Kruitberg kunnen erg warm worden in de zomer. dit ondanks de UV werende folie en zonwering die in 2021 en 2022 zijn geplaatst. Daarom zullen de mogelijkheden na worden gegaan voor een (zo duurzaam mogelijk) airco systeem om de werkomstandigheden te verbeteren en ook de omgeving voor de cliënten en medewerkers zo optimaal mogelijk te maken. De geschatte kosten voor de locaties Groeneveen ligt tussen de €2.200 en €3.000 euro. De geschatte kosten voor Kruitberg ligt tussen de €5.000 en €7.000 euro. In het jaar 2023 willen we graag de locatie Landsmeer bestickeren net als de andere locaties. Daarnaast willen we de ramen beplakken met anti inkijk en zonwerende folie. Geschatte kosten van de bestickering liggen op €7.000. De anti inkijk en zonwerende folie ligt op een geschatte kosten van hiervan liggen op €12.000.</p>
<p>Subdoel 2.6 Medewerkers worden zo duurzaam mogelijk ingezet om het verzuim terug te dringen</p>	<p>We willen meer zicht te krijgen op het verzuim binnen Nova door in het arbodienst portaal in te richten in verschillende afdelingen. Op deze manier wordt verwacht dat er meer zicht is op het verzuim per afdeling. Gekeken kan worden wat maakt dat het verzuim per afdeling verschilt (bijvoorbeeld mate van zorgintensiteit, leeftijd van de doelgroep etc.) en invloed van de zorgcoördinator in het verzuim. Risico's kunnen op deze manier eerder signaleerd worden. Het onderwerp werkdruk en verzuim zal maandelijks op de agenda van de team overleggen komen te staan. Er wordt meer ingezet op ondersteunende taken zoals schoonmaak om de begeleiders te verlichten en er meer tijd en aandacht is voor het bieden van zorg.</p>

3: We verbeteren zowel de interne als externe communicatie

Subdoel 3.1 Opzetten en implementeren van eenduidig cliënttevredenheidsonderzoek	Binnen Nova worden verschillende cliënttevredenheid instrumenten ingezet. De reden hiervoor is dat verschillende financieringsvormen dit vereisen (zoals de JW en WLz). Er wordt daarom een aandachtsfunctionaris aangesteld die de mogelijkheden zijn op dit gebied nagaat, bewaakt en evalueert. Voorkeur gaat uit naar één instrument die bij elke cliënt, zorgaanbod en financieringsstroom aansluit. Het cliënttevredenheidsonderzoek dient een actieve rol te krijgen in de zorgcyclus om de zorg beter te analyseren op micro, meso en macro niveau.
Subdoel 3.2 Verbeteren leiderschap en zelfsturing teams	Elke locatie heeft zijn eigen leidinggevende op het gebied van coördinatie en persoonlijke ontwikkeling (zorgcoördinator) en op het gebied van kwaliteitszorg (gedragswetenschapper). We zorgen ervoor dat medewerkers de juiste basiskennis hebben om veilig en verantwoord te starten met werken bij Nova door het inwerkprogramma te verbeteren en nauwlettend te volgen. Daarnaast ligt de focus op het behouden van de medewerkers in een markt waarin er momenteel veel wisselingen zijn. Hierbij is sturing op goede werksfeer, uitdaging, loopbaanmogelijkheden en aanwezigheid van de leiding op de werkvloer van belang. Doordat Nova werkt in kleine teams en elke groep zijn eigen zorgcoördinator en gedragswetenschapper heeft wordt iedere hulpverlener gezien. Belangrijk is dat elke medewerker zich gehoord voelt en kan meedenken. Elkaar aanmoedigen, inspireren en actie met waardengedreven leiderschap bezig zijn om zo te focussen op positieve waardering. Tot slot gaan we op zoek naar een manier om teams te helpen meer te leren van dingen die goed gaan (gebaseerd op het gedachtegoed van Safety II).
Subdoel 3.3 Vergroten interne communicatie binnen de teams.	De focus ligt op het vergroten van de interne communicatie binnen de verschillende teams, zowel binnen de locaties als ambulante. Het doel is dat medewerkers op een plezierige wijze in verbinding gaan staan met elkaar. Dit zodat zij meer inzicht hebben in elkaars specifieke expertises en werkzaamheden en kunnen kennis en ervaring delen. Een van de verbeteringen dat geïmplementeerd wordt is het werken in koppelpartners in het ambulante team. Verwacht wordt wanneer gewerkt wordt in een koppel (twee ambulante hulpverleners) dat de communicatie onderling verbeterd wordt, er meer zicht is op elkaars expertise en werkzaamheden en zij van elkaar kunnen leren en met elkaar kunnen meedenken. De communicatie in de teams van de behandelgroepen wordt verbeterd door de betrokkenheid van de zorgcoördinatoren. De zorgcoördinatoren hebben de volledige focus op de behandelgroep en de aansturing van de teams doordat zij geen andere caseload hebben. Communicatie zal maandelijks besproken worden tijdens de teamoverleggen om bespreekbaar te houden hoe het verloopt en wat er beter kan binnen de teams. De interne communicatie is onderwerp van gesprek binnen de ondernemingsraad (OR). De OR zal gevraagd worden om mee te denken hoe de interne communicatie nog meer verbeterd kan worden.
Subdoel 3.4 Vergroten van externe communicatie via social media en netwerken.	Nova heeft in het jaar 2022 zijn eerste stappen gezet om haar zichtbaarheid op social media te vergroten. Beoogde impact hierbij is; goede verbinding met belangrijke stakeholders, vergroten van samenwerking, delen van onze kennis en expertise en een hogere naamsbekendheid. Zo is onze website vernieuwd, de communicatie uitbesteed aan Spiceminds en mede hierdoor is Nova nu ook te vinden op Instagram, en worden er regelmatige berichten geplaatst op alle platformen om kennis maar ook successen te delen. Nova wil in het jaar 2023 dit uitbreiden naar nog meer externe zichtbaarheid en zich meer kenbaar maken in de zorgwereld. Om de externe zichtbaarheid te vergroten met behulp van de website en social media is het belangrijk om visuele content te verzamelen. Er zal een draaiboek voor visuele content opgesteld worden in samenwerking met een professionele fotograaf. Op deze manier kan er geschikte content verzameld worden wat gebruikt kan worden voor de website en social media. Ook het contact met andere zorgorganisaties zal meer worden opgezocht en zal er deel worden genomen aan netwerkbijeenkomsten, markten en gekeken worden naar deelname aan (brancheverenigingen).

3. KWALITEITSPLAN

3.1 Visie op kwaliteit

Binnen de gehandicaptensector bestaat een gedeelde visie op goede zorg: persoonsgerichte zorg die bijdraagt aan de kwaliteit van bestaan van mensen met een beperking. Dit is uitgewerkt in acht domeinen (model van Schalock en Verdugo) die relevant zijn voor iemands kwaliteit van bestaan, namelijk: lichamelijk welbevinden, psychisch welbevinden, betekenisvolle contacten en relaties, deelname aan de samenleving, persoonlijke ontwikkeling, materieel welzijn, zelfbepaling, en belangen. Deze uitgangspunten staan tevens centraal in het individuele zorgplan van elke cliënt die bij Nova in zorg is en wordt elk half jaar door de gedragswetenschapper, mentor, betrokken therapeut(en) en (ouders en betrokkenen van de) cliënt geëvalueerd. De uitgangspunten van deze visie op kwaliteit zijn tevens uitgewerkt in het pedagogisch beleid van Nova en gericht op het vergroten van het kwaliteit en de doelgroep hun eigen leven rekening houdend met eigen regie. Nova geeft inzicht in haar kwaliteit met behulp van het kwaliteitsbeeld in de vorm van een voortgangsbericht. Bij het bieden van verantwoorde en deskundige zorg door professionele gelden een aantal randvoorwaarden. Deze hebben betrekking op het gebruik van kwaliteitsinformatie, de kwaliteit van het team, de invulling van governance en werkgeverschap en leiderschap. De wijze van de PDCA-cyclus en continu leren en verbeteren komen terug in het kwaliteitsplan.

Leiderschap, governance en goed bestuur

Goede aansturing en leiderschap is van wezenlijk belang voor goede zorg. De belangrijkste opdracht voor de zorgcoördinatoren van Nova is dat zij niet alleen 'coördineren' maar ook zorgen voor goede inhoudelijke begeleiding en toerusting van de medewerkers, zodat zij samen kunnen leren en verbeteren. De Raad van Bestuur wil de cultuur waarin samen leren en verbeteren centraal staat, actief stimuleren en ondersteunen. Relevante strategische beleidsbeslissingen worden daarom genomen in afstemming met de raad van toezicht, cliëntenraad en de medezeggenschapsraad. Tevens is er een structureel overleg met de therapeuten en gedragswetenschappers, waarbij ruimte is om advies te geven aan het bestuur.

Rol en positie interne organen en toezichthouders

Er wordt een gewijzigde organisatiestructuur eind 2022 geëvalueerd met de medezeggenschapsstructuur. Met betrekking tot de cliëntenmedezeggenschap zal de cliëntenraad actief blijven. Van belang is dat de cliëntenraad doorgaat in de frequentie dat zij samenkomen en zichtbaar blijven binnen de organisatie. Er is een OR opgericht om

medezeggenschap voor medewerkers te creëren. Deze raad bestaat uit werknemers van Nova die namens het personeel overleggen met het bestuur. Op deze wijze kunnen werknemers inspraak hebben en zij bijdragen aan het goed functioneren van de organisatie. De OR komt op voor de belangen van het personeel in een onderneming of organisatie. De OR mag meedenken over bedrijfseconomische en sociale onderwerpen en kan door advisering of instemming invloed hebben op de bedrijfsvoering. Zo kan deze raad een bijdrage leveren aan het goed functioneren van de organisatie. Ze ondersteunen de raad van bestuur door kritisch mee te kijken, maar ook mee te denken over de toekomst van de organisatie. Na afloop van het eerste kwartaal van 2023 evalueren we de ervaring met de OR en wordt gekeken hoe de OR een meer centrale plaats kan krijgen binnen de organisatie. Het bestuur heeft periodiek overleg met de raad van toezicht. Om de wijze van toezicht houden te verbeteren zijn de verantwoordelijkheden en taken van zowel de raad van bestuur en raad van toezicht vastgelegd in portefeuille. De raad van toezicht bijeenkomsten worden effectiever benut aangezien de kwaliteitscommissie en de auditcommissie samen komen om de raad van toezicht bijeenkomst voor te bereiden. Er zal meer ruimte komen voor het bespreken van strategische doelen en kritische vragen. Jaarlijks komen leden van de raad van toezicht op werkbezoek op de locaties van Nova om voldoende zicht te houden op de kwaliteit en meer zichtbaar te zijn binnen de organisatie.

3.2 Kwaliteitskompas

Dit kwaliteitsplan is de basis voor het kwaliteitsbeeld. Het kwaliteitsbeeld volgt in het jaarverslag. Dit is gebaseerd op het kwaliteitskompas (2023-2028). Het kwaliteitskompas bestaat uit vier bouwstenen. Dat zijn aanknopingspunten om dagelijks te werken aan kwaliteit en zicht te krijgen op kwaliteit.



3.3 Systembeoordeling en kwaliteitsinstrumenten

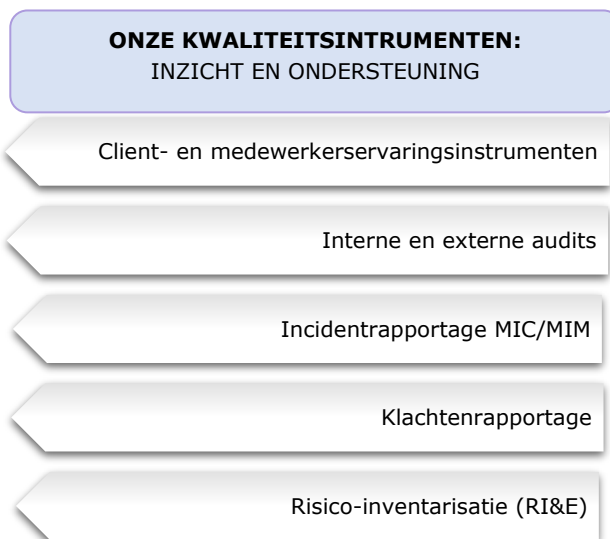
Het zorgproces (bouwsteen 1) staat centraal als het gaat om de kwaliteit van zorg. De uitgangspunten vanuit de visie op zorgverlening vanuit Nova betreffen:

- * De hulp sluit altijd aan bij de vraag van het systeem, we bieden maatwerk.
- * We stemmen de hulp altijd af met wat nodig is in het systeem, op school en in de buurt.
- * Nova maakt samen met het systeem één plan.
- * We kijken altijd naar mogelijkheden, oplossingen en de gewenste situatie.
- * We werken opbrengstgericht, dat betekent dat we samen duidelijke doelen opstellen, de voortgang volgen en evalueren, zodat kan worden bepaald wat goed gaat en wat beter kan.
- * Veiligheid en warmte staat voorop.
- * Eén vaste begeleider/mentor staat het systeem bij.
- * Nova gebruikt effectieve en betrouwbare interventies, therapieën en methodieken.
- * Eigen kracht is de basis, ouders en kinderen zijn zelf de expert op het gebied van wat de best passende oplossing is.

Voor meer informatie over het zorgproces zie: <https://novacentrum.nl/werkwijze/>

Nova maakt bij het verbeteren van de kwaliteit van zorg en het zorgproces gebruik van diverse kwaliteitsinstrumenten voor de systeembeoordeling; in- en externe kwaliteitsmetingen, klachtenrapportage, meldingen van incidenten en tevredenheidsonderzoeken (bij zowel cliënten als medewerkers). Dit is van belang om inzicht in kwaliteit te generen (bouwsteen 4). De systeembeoordeling wordt jaarlijks verricht en beschreven in het jaarverslag. Bestuur,

toezicht en medezeggenschap hebben een belangrijke plaats binnen Nova. We willen een transparante organisatie zijn, die binnen wettelijke kaders en richtlijnen in dialoog werkt aan verbetering en ontwikkeling. Doel van de systeembeoordeling is om onderbouwde conclusies te trekken over de effectiviteit van het kwaliteitssysteem en de mate waarin het lukt om het kwaliteitsbeleid en de beoogde doelstellingen te realiseren. Uit de analyses worden verbeteracties geformuleerd welke terugkomen in het verbeterregister.



Cliëntervaringsinstrumenten en medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

Om de tevredenheid van medewerkers te meten wordt gebruikt gemaakt van verschillende manieren. Maandelijks vinden er één op één gesprekken plaats met de groepsbegeleiders en zorgcoördinator en het teamoverleg met het gehele team. In de gesprekken en overleggen is er ruimte om te delen waar een ieder tegenaan loopt en wat er eventueel kan verbeteren op de behandelgroep. Deze input koppelt de zorgcoördinator terug aan het bestuur. Tevens vinden er maandelijks overleggen plaats met de gedragswetenschappers en supervisie waarin ook ruimte is om met elkaar te spreken over wat er goed gaat en wat er kan verbeteren. Jaarlijks wordt de medewerkerstevredenheid gemeten met een geanonimiseerde enquête. Daarnaast wordt de tevredenheid op verschillende gebieden zoals werkklimaat en samenwerking uitgevraagd tijdens de jaarlijkse beoordelings- en ontwikkelgesprekken.

Voor cliënten en de verzorgers worden de instrumenten Dit vind ik Ervan (DVIE) en de CEM+ gebruikt. CEM+ wordt toegepast bij kinderen waarvan de zorg vanuit de gemeenten wordt gefinancierd (Jw). Dit is verplicht vanuit de gemeenten en loopt ook via het systeem vanuit de gemeente. Via het uitzetten van deze instrumenten onder cliënten en

medewerkers volgt Nova de waardering als organisatie en als werkgever. Op basis van de bevindingen worden waar nodig verbetermaatregelen getroffen. (Betrokkenen van) cliënten kunnen op laagdrempelige wijze terecht bij de klachtenfunctionaris voor de opvang, bemiddeling en afhandeling van ongenoegens en klachten. Naast ongenoegens en klachten ontvangt en registreert de klachtenfunctionaris ook complimenten over de kwaliteit van de zorg- en dienstverlening. Er kunnen ook klachten worden aangegeven bij de backoffice, gedragswetenschappers, zorgcoördinatoren mentoren en het bestuur. De resultaten geven inzicht in de meest aantrekkelijke kanten van het werken bij Nova en de belangrijkste verbeterpunten. Voor het jaar 2023 zal er getoetst worden of de cliënt tevredenheidsonderzoeken ook aan de verwachtingen van cliënten en verzorgers voldoen. Belangrijk dat de toegepaste instrumenten ook geëvalueerd worden. Eveneens zal onderzocht worden wat de ervaringen van de medewerkers zijn van het jaarlijkse MTO. Geëvalueerd zal worden wat de ervaringen zijn en wat er verbeterd kan worden voor het MTO met ingang van 2023.

Interne en externe audits

Binnen Nova vinden zowel interne als externe audits plaats. Elke audit wordt op een ander gebied getoetst. Voor de externe audits schakelt Nova de organisatie Kiwa in om de kwaliteit van de organisatie te toetsen. Nova heeft in 2021 het kwaliteitsmanagementsysteem (HKZ) certificaat Zorg en Welzijn behaald zonder verbeterpunten. Het certificaat is drie jaar geldig. Jaarlijks vindt er een periodiek audit binnen om opnieuw te kijken of de organisatie aan alle eisen voldoet, eveneens of alle organisatorische wijzigingen goed zijn geborgd. In het jaar 2022 heeft deze plaatsgevonden en zijn er opnieuw geen verbeterpunten gesignaleerd. In het jaar 2023 zal er opnieuw een periodieke audit plaatsvinden om te toetsen of Nova alsnog aan de voorwaarden voldoet. De interne audit is in 2022 verricht door de raad van toezicht. Om te voorkomen dat de raad van toezicht onderdeel wordt van het kwaliteitssysteem van Nova zullen zij in de toekomst geen interne audit meer uitvoeren. Voor de interne audit zal Nova een auditcommissie op te richten met medewerkers vanuit verschillende functies en locaties.

Incident Rapportages MIC/MIM

De gedragswetenschappers schrijven elk kwartaal een incidentrapportage van de MIC meldingen die gedaan worden binnen hun caseload. Het bestuur schrijft elk kwartaal een MIM rapportage.

Klachtenrapportage

Het klachtenbeleid van Nova heeft als uitgangspunt dat onenigheid wordt uitgepraat zoals dat in een normale sociale

omgang ook zou gebeuren. Door het bespreken en oplossen van ontevredenheid te normaliseren wordt een bijdrage geleverd aan de zorgverlening en worden klachten voorkomen. Het klachtenbeleid is opgenomen in het kwaliteitshandboek (waar het team altijd toegang toe heeft) en voor (ouders/betrokkenen van) cliënten in de informatiegids die wordt gedeeld bij de start bij Nova. De klachtencommissie is in 2021 en 2022 ongewijzigd. Nova biedt de bezwaarmogelijkheid bij de onafhankelijke klachtencommissie Stichting Landelijke Klachtencommissie gezondheidszorg (ECKG). Daarnaast is een onafhankelijk vertrouwenspersoon Nienke Wiersma voor zowel (naasten van) cliënten als voor team Nova beschikbaar. Wanneer een klacht binnenkomt wordt dit uitgewerkt in de klachtenrapportage. Elk jaar worden de rapportages uitgewerkt in het jaarverslag. De klachtenrapportage wordt tevens gebruikt voor het opstellen van jaar- en verbeterdoelen en wordt gebruikt voor het verbeterregister.

Risico-inventarisatie (RI&E)

Veiligheid staat bij het werken met een kwetsbare doelgroep altijd centraal. Een omgeving die veiligheid voor mensen met een beperking bevordert op fysiek, sociaal en emotioneel vlak. Tevens is het essentieel dat er in de zorg gezond en veilig gewerkt kan worden. Medewerkers kunnen blootgesteld worden aan fysieke belasting, werkdruk en agressie. Om deze reden voert Nova jaarlijks een RI&E uit. De RI&E helpt om de veiligheid te vergroten van de verschillende locaties. De RI&E brengt de arbeidsrisico's in kaart en kan de kans op ongelukken en verzuim verkleinen. Nova maakt gebruik van de ZorgRie om de RI&E in kaart te brengen. De ZorgRie bestaat uit digitale vragenlijst per categorie. Aan elke vraag zijn risico's, prioriteiten en maatregelen gekoppeld. Op deze manier kunnen de rapportages tijdens de RI&E intelligent worden opgebouwd. Na het invullen van vragenlijsten ontvangen we een plan van aanpak. Binnen Nova vinden we het belangrijk direct aan de slag te gaan met de verbeteracties uit het plan van aanpak. De verbeteracties worden bijgehouden in ZorgRie zodat de plan van aanpak up-to-date is.

3.4 Zorgcyclus

Het zorgproces (bouwsteen 1) staat centraal als het gaat om de kwaliteit van zorg. De uitgangspunten vanuit de visie op zorgverlening vanuit Nova betreffen:

- * De hulp sluit altijd aan bij de vraag van het systeem, we bieden maatwerk.
- * We stemmen de hulp altijd af met wat nodig is in het systeem, op school en in de buurt.
- * Nova maakt samen met het systeem één plan.
- * We kijken altijd naar mogelijkheden, oplossingen en de gewenste situatie.

- * Maatwerk komt terug in afspraken in het zorgplan.
- * We werken opbrengstgericht, dat betekent dat we samen duidelijke doelen opstellen, de voortgang volgen en evalueren, zodat kan worden bepaald wat goed gaat en wat beter kan.
- * Veiligheid en warmte staat voorop.
- * Eén vaste begeleider (mentor) staat het systeem bij.
- * Nova gebruikt effectieve en betrouwbare interventies, therapieën en methodieken.
- * Eigen kracht is de basis, ouders en kinderen zijn zelf de expert op het gebied van wat de best passende oplossing is.

3.5 Personeelsformatie

De kwaliteit van de zorg die wij leveren staat of valt met de beschikbaarheid van voldoende en deskundig personeel. De aanwezigheid van een kwantitatief en kwalitatief evenwichtige personeelsformatie is een voorwaarde om verantwoorde en deskundige zorg te kunnen bieden. Niet alleen de werving, maar ook het behoud van voldoende deskundig personeel wordt in de huidige arbeidsmarkt in toenemende mate een uitdaging. Omdat wij zitten in een tijd waarin sprake is van een toenemende en complexer wordende zorgvraag én krapte op de arbeidsmarkt zetten wij een aantal acties uit:

- * Veel aandacht voor het versterken van goed werkgeverschap.
- * Vergroten van de deskundigheidsbevordering en opleidingsmogelijkheden.
- * Bieden van een aantrekkelijke werkomgeving en werkklimaat.
- * Aanbieden van doorgroeimogelijkheden
- * Intervisie (extern GZ-psycholoog)
- * Persoonlijke coaching door zorgcoördinator
- * Persoonlijke coaching door HR (op aanvraag)
- * Inzet moreel beraad (op aanvraag)

Aandacht, aanwezigheid en toezicht

De inzet van medewerkers vindt plaats op basis van de zorgzwaarte en zorgbehoefte van cliënten. Hierop afgestemd is er een dagelijks dienstrooster opgesteld waardoor er altijd voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar is. Nova kent geen kwantitatieve norm van een aantal zorgverleners per groep cliënten. De verscheidenheid van cliënten en de diversiteit van zorgvraag vraagt om maatwerk per locatie en de zorgteams die hier werkzaam zijn. Hierbij is er een vaste kern van medewerkers (begeleiders, therapeuten en gedragswetenschapper) bij de cliënt betrokken. De omgeving waarbinnen wij ons werk doen is complex. Wij willen onze cliënten de best mogelijke zorg bieden en een aantrekkelijke werkgever zijn door maximaal te investeren

in onze medewerkers. Dat doen wij echter in een tijd waarin zorgorganisaties het zwaar hebben, tarieven onder druk staan, lange wachttijden in de zorg, corona pandemie en landelijk personeelstekort in de zorg. Om onze personeelsformatie blijvend af te stemmen op de zorgbehoeften van onze doelgroep maakt Nova gebruik van strategische personeelsplanning. Tevens zijn de zorgcoördinatoren verantwoordelijk gesteld voor het aantrekken van personeel voor hun eigen team/groep. Tevens wordt via social media en vacaturebanken gestuurd op deskundige begeleiders.

Specifieke kennis en vaardigheden

Nova biedt zorg aan cliënten met uiteenlopende zorgvragen, wat bij enkele cliëntgroepen naast het hebben van algemene kennis en vaardigheden vraagt om specialistische kennis. Nova voorziet hierin en heeft een zeer divers team met deskundigheid op verschillende vlakken. De formatie van Nova is hierdoor ten opzichte van 2021 aanzienlijk uitgebreid en aangepast op de doelgroep. De beschikbaarheid van een gedragswetenschapper binnen de locaties en ambulante vlak is geborgd. De kwaliteit van de professionals is van belang voor het leveren van goede zorg (bouwsteen 3). De professionele ontwikkeling van het team staat daarom centraal bij Nova. Er wordt daarom in zowel het beoordelings- en ontwikkelgesprek als de maandelijkse coaching gesprekken nagegaan waar de medewerker behoefte aan heeft, en wat de medewerker nodig heeft om de kwaliteit van zorg te verbeteren of faciliteren. Tevens wordt tijdens het beoordelings- en ontwikkelgesprek gevraagd wat de loopbaanwensen zijn van de medewerker, waar hij/zij zich verder in wenst de scholen en wat de ontwikkelwensen en leerdoelen zijn voor het komende jaar. Op deze manier wordt nagegaan wat professionals nodig hebben om hun professionele ontwikkeling vorm te geven en de kwaliteit van zorg te verbeteren. Vanuit Nova vinden we het belangrijk de juiste faciliteiten aan te bieden zoals coaching en voldoende begeleiding, studiedagen op gebied van deskundigheidsbevordering, teambuilding en (bij)scholing. In het MTO heeft het team de ruimte om hier (anoniem) op terug te komen. Hen wordt gevraagd wat zij van de ontwikkelmogelijkheden en werkomstandigheden binnen Nova vinden. Verbetermogelijkheden worden meegenomen worden in het jaarverslag/jaarplan.

Reflectie, leren en ontwikkelen

Nova stelt medewerkers in staat om te leren en te ontwikkelen en zal dit steeds meer in en om de werkplek van de medewerkers heen doen. In deze omgeving is voor medewerkers en zorg coördinator inzichtelijk in welke mate medewerkers de beschikking hebben over een actuele bevoegd- en bekwaamheid bij verplichte onderdelen zoals

omgaan met bepaald gedrag en risicovolle handelingen, maar ook bedrijfshulpverlening. Nova biedt medewerkers de mogelijkheid om te reflecteren op hun handelen door bijvoorbeeld het inzetten van intervisie door een onafhankelijke GZ-psycholoog/intervisie, individuele coaching door de zorgcoördinator en zo nodig Moreel Beraad door een lid van Raad van Bestuur. Nova zal blijvend investeren in het versterken van het leer werkklimaat binnen teams en begeleiding van stagiaires.

3.6 Openbaarheid en transparantie

Nova zal overeenkomstig het vernieuwde Kwaliteitskompas er zorg voor dragen dat het jaarverslag gecombineerd met het kwaliteitsverslag gepubliceerd zal worden op onze website. Dit verslag (het jaarplan gecombineerd met het kwaliteitsplan) wordt tevens gepubliceerd op onze website.