

# Jaarplan 2024

## In 2024 bouwen we samen verder aan een *nieuw* Nieuw Unicum

In 2024 bouwen wij, met alle bewoners, hun naasten en/of mantelzorgers en medewerkers, aan een nieuw Nieuw Unicum. Dit is een Nieuw Unicum waar bewoners een warm thuis vinden en waar ze kwalitatief goede zorg, behandeling en dagbesteding krijgen, die bijdraagt aan hun kwaliteit van leven. Een instelling waar ook naasten en/of mantelzorgers zich welkom, gehoord en gezien voelen. Onze medewerkers maken dit mogelijk. Voor hen moet Nieuw Unicum een plek zijn waar zij met plezier werken en zich verder kunnen ontwikkelen.

In 2023 zijn we gestart met het weer gezond maken van Nieuw Unicum. Voor 2024 hebben we een ambitieus jaarplan opgesteld. Want er is werk aan de winkel! We gaan door met het verbeteren van de kwaliteit van zorg, de inrichting van de organisatie, de bedrijfsvoering en niet in de laatste plaats met onze omgangsvormen.

We hebben vertrouwen in het nieuwe Nieuw Unicum. Omdat Nieuw Unicum en haar bewoners uniek zijn. Omdat warm, toegewijd en professioneel in het DNA zit van onze medewerkers. Omdat Nieuw Unicum een lange en rijke historie heeft en daarmee een stille kracht. En misschien wel het belangrijkste, omdat we -bewoners, naasten en/of mantelzorgers, medewerkers, Bewonersraad, Ondernemingsraad en Raad van Toezicht- het samen willen, samen kunnen en samen doen.

Maaïke de Vries en Anne-Marie Jasper-van Nellen  
Raad van Bestuur Nieuw Unicum  
December 2023



# In 2024:

## is dit Nieuw Unicum

Nieuw Unicum is en blijft een zelfstandige instelling. We bieden 24 uur per dag 7 dagen per week zorg, behandeling en dagbesteding aan volwassenen met progressieve MS (Multiple Sclerose) en NAH (Niet-Aangeboren Hersenletsel). Onze medewerkers werken hierbij nauw samen, oftewel multidisciplinair. We werken in 2024 aan een officiële erkenning van Nieuw Unicum als MS Expertisecentrum. Hoewel de locaties van Nieuw Unicum in Zandvoort en Haarlem liggen, komen onze bewoners uit heel Nederland.

## bieden wij

- Langdurig verblijf met behandeling en/of dagbesteding voor cliënten met een Wlz-indicatie;
- Logeren of deeltijdverblijf voor cliënten met een Wlz-indicatie;
- Multidisciplinaire screening voor cliënten met progressieve MS en NAH;
- Poli voor psychologie en paramedische zorg voor cliënten met progressieve MS en NAH.

We onderzoeken of we MS Zorg op afstand opnieuw kunnen aanbieden.

## houden we rekening met

Net als veel andere zorginstellingen hebben ook wij last van een tekort aan zorgmedewerkers. Daarbij blijven de kosten van de zorg stijgen, terwijl onze inkomsten niet meegroeien. Dit vraagt om andere manieren van organiseren en samenwerken.

## zijn dit onze doelen

- We, bewoners, naasten en/of mantelzorgers en medewerkers, gaan respectvol met elkaar om in een open cultuur;
- We gaan verder met het professionaliseren van de kwaliteit van zorg, behandeling en ondersteuning door te werken op basis van beroepsrichtlijnen en landelijke protocollen, het versterken van de verpleegkundige inhoud op de hoven en buitenlocaties, scholing en multidisciplinair werken;
- Dagelijks smaakvolle, versbereide maaltijden voor onze bewoners dankzij het nieuwe concept Eten & Drinken;
- Een passend en vernieuwend dagbestedingsbeleid;
- Het versterken van Bedrijfsvoering en ICT, en het op orde krijgen van de financiën.



# Hoe gaan we onze doelen bereiken?

## We doen er alles aan om medewerkers te werven en te houden

Onze medewerkers moeten met plezier hun werk kunnen doen. Daarbij is een goede balans tussen werk en privé belangrijk. In 2024:

- Werken we aan een fijne leer- en werkomgeving voor nieuwe zij-instromers;
- Binden we ZZP'ers aan ons door ze flexibiliteit en werkzekerheid te bieden - in loondienst;
- Organiseren we scholing, training en coaching;
- Voorkomen we verzuim en bevorderen we herstel en re-integratie;
- Vernieuwen we het functiehuis;
- Brengen we rust in de roosters door centraal te plannen en te roosteren.

Met het project Anders werken stimuleren we sociale-, zorg- en technologische innovatie die medewerkers ondersteunt bij het geven van dagelijkse zorg aan bewoners. Het is mogelijk dat we in de toekomst ook een beroep doen op mantelzorgers en vrijwilligers voor ondersteuning.



## We voelen ons verantwoordelijk

We leggen verantwoordelijkheden en bevoegdheden neer bij medewerkers met de juiste kennis en kunde. Dus op of zo dicht mogelijk bij de werkvloer. Dit houdt ook in dat medewerkers eigenaarschap tonen, zich verantwoordelijk voelen voor hun functie, rol en taken. Leidinggevendens zijn verantwoordelijk voor hun team, medewerkers, de zorg voor bewoners én de inkomsten en uitgaven van de afdeling.

## We geven heldere kaders en grenzen

De Raad van Bestuur geeft samen met de leidinggevenden een duidelijke richting aan. Onze medewerkers hebben de ruimte om zich te ontwikkelen en beter te worden in hun werk. We bieden ze de kans om ideeën te delen. Hierbij krijgen ze gevraagd en ongevraagd begeleiding, bijvoorbeeld door collega's. We staan naast onze medewerkers; met een koel hoofd en een warm hart. Op tijd om hulp vragen en leren van fouten helpt om samen de gewenste resultaten te halen.



## We bouwen aan een nieuw Nieuw Unicum

In 2024 gaan we door met 'Bouwen aan een nieuw Nieuw Unicum'. Het afgelopen jaar is het Bouwteam, bestaande uit medewerkers, bewoners en mantelzorgers, verschillende keren samengekomen. We bespraken hoe Nieuw Unicum er in 2025 idealiter uit moet zien. Uitgangspunt is dat het een plek moet zijn waar bewoners met plezier wonen en waar medewerkers professioneel zorg en ondersteuning bieden. En dat er een open, respectvolle cultuur is waarin we samen werken aan samenwerken. Er zijn vijf thema's benoemd die we in het Bouwteam verder uitwerken, namelijk: omgangsvormen, eigenaarschap, samenwerking, binden & boeien en kwaliteitszorg.

Het thema omgangsvormen hebben we al uitgewerkt. Dit is hoe we met elkaar willen omgaan:

- We hebben tijd en aandacht voor elkaar;
- We groeten, maken contact en zien naar elkaar om;
- We helpen een collega waar het kan;
- We mogen en kunnen grenzen stellen;
- Nieuwe en/of tijdelijke krachten sluiten we in, niet uit;
- We zijn open en eerlijk naar de ander;
- We mogen elkaar aanspreken op de kwaliteit van het werk;
- We blijven rustig bij het geven en ontvangen van feedback;
- We spreken vanuit onszelf, niet voor een ander;
- We houden ons aan de feiten;
- We letten op ons taalgebruik;
- We zoeken naar oplossingen.

## We werken multidisciplinair samen

Vanaf 2024 werken de zorgteams, de teams Medisch, Paramedisch en Psychosociaal en het team Dagbesteding multidisciplinair samen in MDTO's; Multi Disciplinaire Team Overleggen. Het Overgangs-MT maakt plaats voor het nieuwe Managementteam. Hierin zitten, naast de Raad van Bestuur, ook alle leidinggevenden, Zorg, Dagbesteding, Behandeling, Staf, het Projectbureau en de nieuw aangestelde bestuurssecretaris.

## We hebben meer grip op zorg, behandeling en dagbesteding

Al onze zorgmedewerkers en behandelaren werken op basis van (beroeps)richtlijnen en landelijke protocollen. Als het nodig is, volgen ze hiervoor aanvullende trainingen. We intensiveren de inzet van de huidige verpleegkundig consulenten, werkbegeleiders en de kwaliteitsverpleegkundige op de hoven en buitenlocaties. We gaan verder met het ontwikkelen van passende dagbesteding voor onze bewoners. Het belang van goede handhygiëne en hygiëne bij de verzorging van bewoners blijven we onder de aandacht brengen.



## We hebben meer grip op kwaliteit

Het verbeteren van de kwaliteit van zorg is en blijft heel belangrijk. Daarom brengen we ons kwaliteitssysteem op orde. Hierin staan de richtlijnen en protocollen, oftewel de afspraken van hoe we hier werken. In 2024 introduceren en implementeren we een uniforme manier van werken ('de drill'). Hierdoor ontstaat er houvast en rust en kunnen medewerkers zich richten op wat er werkelijk toe doet, namelijk goede zorg verlenen. We sturen op het halen van kwaliteitsdoelen en verbetermaatregelen. In februari doen we mee aan de Landelijke Prevalentiemeting Zorgkwaliteit (LPZ). Ook werken we aan certificering door een landelijk erkend keurmerk.





## We hebben meer grip op bedrijfsvoering

De ondersteunende teams, Bedrijfsvoering en ICT, brengen we weer op orde. Zo stellen we een businesscontroller aan die het bestuur en de leidinggevenden ondersteunt en adviseert. We hebben in kaart gebracht wat er precies wanneer en hoe moet gebeuren (=planning-en-controlcyclus). Dit helpt ons om ontwikkelingen goed te volgen en bij te sturen. We voeren een nieuw roosterbeleid in. Voor onderhoud en vervanging van gebouwen en installaties stellen we een huisvestings- en een onderhoudsplan op. Ook komt er een plan om onder meer het energieverbruik duurzamer te maken. In 2024 willen we onderzoeken of er geschikte digitale oplossingen zijn voor contant geld. Verder verbeteren we de hardware van onze informatiesystemen en telefonie. We kijken hoe we privacygevoelige informatie beter kunnen beveiligen.

## We werken aan erkenning: MS Expertisecentrum en Kennisnetwerk MS

We hebben veel kennis en ervaring met het verzorgen en behandelen van mensen met MS. Dit is waardevol en willen we delen. Daarom werken we aan erkenning als MS Expertisecentrum door de CELZ (Commissie Expertisecentra Langdurige Zorg). Samen met andere zorginstellingen vormen we vanaf 2024 het Kennisnetwerk MS in de langdurige zorg. Dit netwerk is tegelijk het Kenniscentrum waar kennis over MS wordt ontwikkeld. Het Kenniscentrum is een (nog op te richten) vereniging met leden. Nieuw Unicum wordt lid als DEC (Doelgroep Expertise Centrum). Een DEC heeft alle zorgdisciplines in huis die belangrijk zijn bij mensen met progressieve MS. Ook biedt een DEC verblijf, zorg, behandeling en mogelijkheden voor wetenschappelijk onderzoek. De overige leden van het Kennisnetwerk zijn REC's (Regionale Expertise Centra). Ook het Kennisnetwerk MS in de langdurige zorg werkt in 2024 aan erkenning door de CELZ. We werken hierbij nauw samen met andere MS-organisaties en zorginstellingen.



## We brengen onze financiën op orde

Het is belangrijk dat Nieuw Unicum weer financieel gezond is. We kunnen natuurlijk niet meer geld uitgeven dan er binnenkomt. Daarom houden we samen met alle leidinggevenden onze inkomsten en kosten in de gaten. We hebben voor 2024 een begroting gemaakt. Hier zien we dat we niet alle wensen kunnen vervullen. We moeten dus keuzes maken.



## Hoe zit het met onze gebouwen?

In 2024 openen we de vernieuwde dagbestedingslocatie De Boerderij. Een aantal gebouwen op de hoofdlocatie is toe aan nieuwbouw. Dit is een flinke investering waarvoor we veel geld, plannen en toestemming nodig hebben. We werken het komend jaar aan een forse verbetering van onze exploitatie, zodat we de middelen voor huisvesting vrijspelen voor de nodige investeringen. Om ons hier op voor te bereiden, zorgen we dat er in de tussentijd een goed plan komt voor alle panden (huur en eigendom).

### **| Dit is een uitgave van Nieuw Unicum**

[niewunicum.nl](https://niewunicum.nl)

[info@niewunicum.nl](mailto:info@niewunicum.nl)

tel. 023 - 576 1212