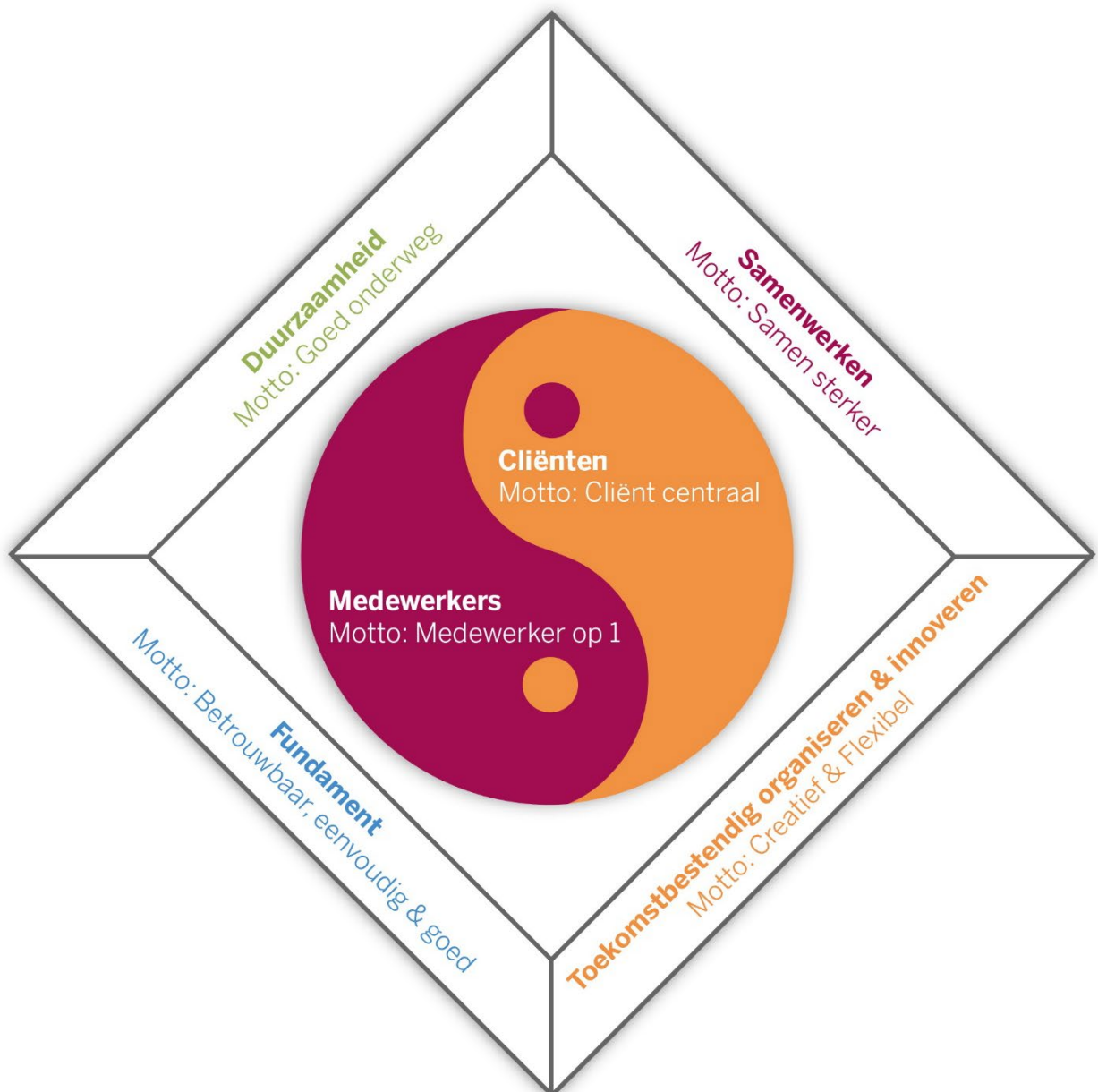


Jaarplan 2025

Cliënt centraal, medewerker op 1



Inhoudsopgave

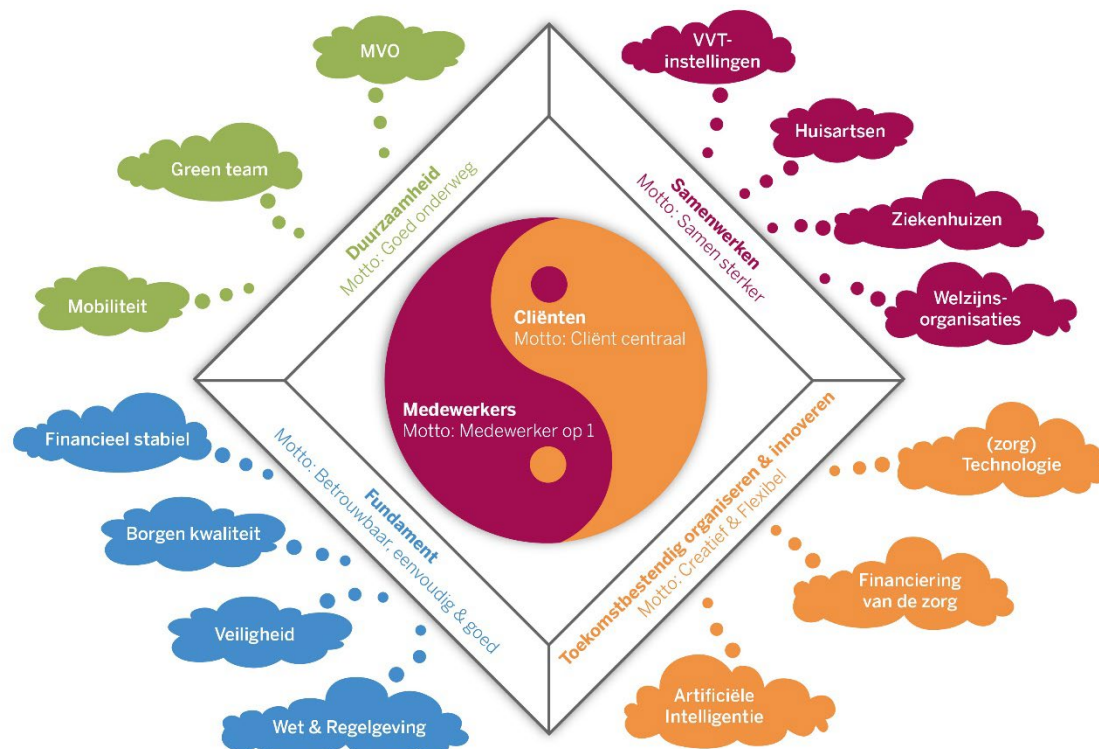
1.	INLEIDING	4
2.	MEDEWERKER OP 1, DE MEDEWERKERREIS.....	5
2.1	GEZIEN WORDEN EN WERVEN VAN MEDEWERKERS	5
2.1.1	<i>Medewerkergericht organiseren.....</i>	5
2.1.2	<i>Flexpool.....</i>	5
2.2	ONTWIKKELEN & BEHOUDEN	6
2.2.1	<i>Onderzoek toevoegen Helpenden en Helpende plus.....</i>	6
2.2.2	<i>Inrichten monitoring samenwerkingsgesprekken</i>	6
2.2.3	<i>Verder versterken medezeggenschap.....</i>	6
2.3	GEZONDHEID, VITALITEIT & VEILIGHEID	6
2.3.1	<i>Verbindend verzuim</i>	6
2.3.2	<i>Zorg Risico Inventarisatie & Evaluatie systeem</i>	6
2.3.3	<i>Goud oud, Vitaliteitsproject 55+</i>	6
2.4	DIVERSITEIT EN INCLUSIE	7
2.4.1	<i>Doelgroepgerichte werkbeleving</i>	7
3.	CLIËNT CENTRAAL, DE CLIËNTREIS.....	8
3.1	VISIE OP ZORG.....	8
3.2	ZELFSTANDIG WONEN	9
3.2.1	<i>Preventie</i>	9
3.3	ZELFSTANDIG WONEN MET HULP VAN HET NETWERK EN INFORMELE ZORG	9
3.4	ZELFSTANDIG WONEN MET HULP VAN TSN ZORG.....	9
3.4.1	<i>Volledig Pakket Thuis.....</i>	9
3.5	WONEN OP EEN TSN ZORG LOCATIE	9
3.5.1	<i>Revitalisatie Voor Anker.....</i>	9
4.	VERSTERKEN VAN EN SAMENWERKEN IN HET NETWERK.....	10
4.1	VVT INSTELLINGEN	10
4.1.1	<i>Pilot coördinatiepunt</i>	10
4.2	HUISARTSEN	10
4.2.1	<i>Academische Werkplaats Wijkverpleging.....</i>	10
4.2.2	<i>Periodiek overleg.....</i>	10
4.2.3	<i>VIPLive.....</i>	11
4.3	ZIEKENHUIZEN.....	11
4.3.1	<i>Ketenprojecten samenwerking</i>	11
4.3.2	<i>Verpleegkundige TopZorg.....</i>	11
4.4	WELZIJSORGANISATIES.....	11
5.	DUURZAAMHEID.....	12
5.1	MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN	12
5.1.1	<i>Leveranciersmanagement.....</i>	12
5.2	GREENTTEAM.....	12
5.3	MOBILITEIT	12
5.3.1	<i>Mobiliteit ondersteunende diensten</i>	12
5.3.2	<i>Mobiliteit in het werkveld.....</i>	12
6.	TOEKOMSTBESTENDIG ORGANISEREN EN INNOVEREN.....	13
6.1	(ZORG)TECHNOLOGIE.....	13
6.1.1	<i>Digitaal Zorgteam</i>	13
6.1.2	<i>Uitrol triage app.....</i>	13

6.1.3	<i>Spraakgestuurd rapporteren.....</i>	13
6.1.4	<i>Datagedreven zorg.....</i>	13
6.1.5	<i>Behoud voorsprong pijler 3 Groninger Kracht.....</i>	14
6.2	FINANCIERING VAN DE ZORG	14
6.2.1	<i>Ontwikkelen Subsidieteam.....</i>	14
6.3	ARTIFICIËLE INTELLIGENTIE.....	14
6.3.1	<i>Onderzoek naar inzet AI.....</i>	14
7.	FUNDAMENT	15
7.1	FINANCIEEL STABIEL	15
7.1.1	<i>Beheerste procesaanpassingen.....</i>	15
7.1.2	<i>Verbeterde managementinformatie</i>	15
7.2	BORGEN (ZORG)KWALITEIT	15
7.2.1	<i>Kwaliteitsmanagementsysteem.....</i>	15
7.2.2	<i>Implementatie intern auditteam.....</i>	15
7.2.3	<i>Implementatie beleid inzet aandachtsvelders</i>	16
7.2.4	<i>Portfolio-, programma en projectmanagement</i>	16
7.3	VEILIGHEID	16
7.3.1	<i>Crisisteam</i>	16
7.4	WET- & REGELGEVING.....	16
7.4.1	<i>Generiek kompas</i>	16
7.4.2	<i>NEN 7510</i>	16
7.4.3	<i>Rapporteren op duurzaamheid</i>	16

1. Inleiding

In afstemming met ADG heeft TSN Zorg haar strategie voor de periode 2025-2029 vastgesteld. Deze zogenaamde meerjarenstrategie zet uiteen wat TSN waarom wil doen. Dit jaarplan gaat in op hoe TSN op delen van die strategie in 2025 stappen wil zetten. De meerjarenstrategie 2025-2029 biedt de context waarbinnen de jaarplannen worden uitgevoerd en met welk doel. Dit jaarplan moet daarom in samenhang met die meerjarenstrategie worden gelezen.

De kern van ons werk bestaat uit passende zorg voor mensen in kwetsbare omstandigheden, in hun eigen huis of in een woonzorglocatie. Deze zorg en verpleging wordt verleend door onze zorgmedewerkers. Daarmee zijn de medewerkerreis en de cliëntreis het hart van ons werk. Ze verhouden zich als yin en yang, apart met een eigen focus en stijl en toch ook onlosmakelijk met elkaar verbonden omdat de één bestaat voor de ander. Daarom zeggen we ook: onze medewerker staat op 1 én onze cliënt staat centraal.



Figuur 1: Thema's en domeinen 2025-2029

De medewerkerreis en de cliëntreis worden omgeven door vier en: duurzaamheid, samenwerken, toekomstbestendig innoveren en organiseren en ons fundament. De domeinen zijn ieder van belang en van invloed op ons werk. De domeinen passen bij onze missie en visie en sluiten aan op de kernwaarden van TSN. TSN communiceert over de realisatie van dit jaarplan met haar collega's, medezeggenschapsraden, bestuurder en Raad van Commissarissen.

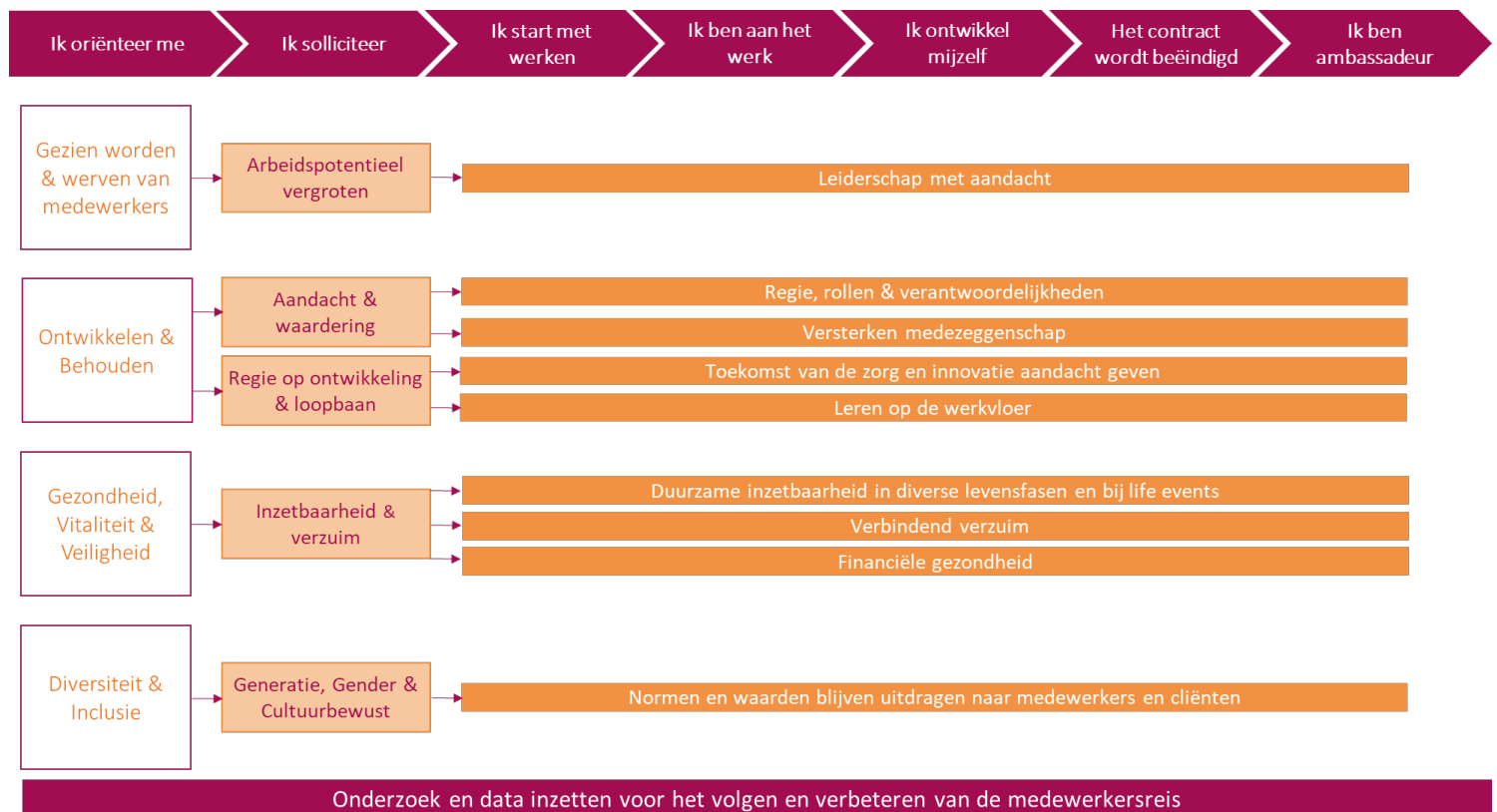
Binnen de ADG holding is er een specifieke focus op samenwerking binnen de CSRD thema's. CSRD staat voor Corporate Sustainability Reporting Directive, een Europese richtlijn die bedrijven verplicht om een duurzaamheidsrapportage uit te brengen.

Door de handen ineen te slaan met andere werkmaatschappijen, bundelen we onze krachten rond concrete thematiek die mensen, bestuur en duurzaamheid aangaat.

2. Medewerker op 1, de medewerkerreis

Onze medewerkers blijven bij TSN op 1 staan. Zij maken het verschil en zijn onze trots! Het zijn onze medewerkers die vanuit hun professionaliteit bijdragen aan het realiseren van onze missie en visie.

We nemen onze medewerkers mee in een veilige en duurzame reis. Belangrijke thema's daarbij zijn: gezien worden & werven, ontwikkelen & behouden, gezondheid, vitaliteit & veiligheid, en bovenal: je mag zijn wie je bent.



Figuur 2: Kernthema's van de medewerkerreis

2.1 Gezien worden en werven van medewerkers

2.1.1 Medewerkergericht organiseren

Met het project Medewerkergericht organiseren spelen we in op de rooster- en planningswensen van onze zorgprofessionals. In 2023 hebben we deze wensen in kaart gebracht, waarna we ons in 2024 hebben gericht op het vertalen van deze wensen naar procedures en systeeminrichting. Vanaf het laatste kwartaal starten we een pilot met enkele wijkteams. Een groot deel van 2025 gebruiken we om van de resultaten te leren en een definitieve aanpak te formuleren. De brede uitrol start eind 2025 en loopt door in 2026.

2.1.2 Flexpool

We onderzoeken voor welke vaardigheden op welke (piek) momenten een flexibele inzet vereist is. Met deze resultaten gaan wij op zoek naar medewerkers die flexibel inzetbaar willen zijn. Zij vormen de interne flexpool. Zo gaan we inhuur van uitzendkrachten en zelfstandigen tegen. Daarbij stelt het ons in staat een goede werkomgeving te bieden voor studenten met een bijbaan, mensen die specifieke wensen hebben voor de combinatie werk en privé of zelfstandig ondernemers die naast hun eigen onderneming ook deels in de zorg willen werken. Hierdoor kunnen we nieuwe

doelgroepen aanboren. Onze gedachten gaan uit naar een tweetal pilots. Een intramuraal in de Ebbingepoort en een extramuraal in de teams in Twente. Dit onderzoek is nauw gerelateerd aan het project Medewerkergericht organiseren, op basis van het onderzoek kunnen we de inrichting vanaf 2026 starten.

2.2 Ontwikkelen & behouden

2.2.1 Onderzoek toevoegen Helpenden en Helpende plus

We onderzoeken nut en noodzaak om extra functies, zoals Helpende en Helpende plus, toe te voegen aan het functiehuis wijkverpleging zoals we dit al in woonzorg hebben gedaan. Bij een toevoeging zullen wij tevens onderzoeken hoe wij de inzet van deze extra functies kwalitatief en kwantitatief kunnen ankeren. Daarbij wordt er onderzocht wat de beste functiemix is. Welke verhouding aan HBO/MBO, VIG en helpende is de ideale mix om goede en passende zorg te leveren tegen de laagst mogelijke loonkosten. De juiste verhouding is ook belangrijk om met het aankomende personeelstekort de juiste zorg te leveren door medewerkers met de juiste kwalificaties.

2.2.2 Inrichten monitoring samenwerkingsgesprekken

Voor goed werkgeverschap zijn samenwerkingsgesprekken essentieel. In 2025 zetten we in op een goede monitoring van het aantal te bereiken gesprekken: 33% van onze medewerkers.

2.2.3 Verder versterken medezeggenschap

De ervaren positieve effecten van medezeggenschap van onze clients, bewoners en medewerkers vertegenwoordigd via OR en VAR is aanleiding het project Versterken Medezeggenschap ook in 2025 een vervolg te geven. Dat betekent aandacht voor de verbinding. Regelmatig vinden overleggen plaats met de verschillende medezeggenschapsorganen over ontwikkelingen in de wijkverpleging, de woonzorg of brede ontwikkelingen binnen onze organisatie. In deze overleggen wordt gesproken over en advies gevraagd aan voor het medezeggenschapsorgaan belangrijke beleidsonderwerpen of vraagstukken. Ook vinden informele gesprekken plaats tussen (delegaties van) medezeggenschap en management over ontwikkelingen in de wijkverpleging, de woonzorg of onze organisatie. Daarnaast werken we, met hulp van de ambtelijk secretaris, aan zichtbaarheid van de raden en het betrekken van medewerkers met polls of ad hoc denktanks over actuele onderwerpen.

2.3 Gezondheid, Vitaliteit & Veiligheid

2.3.1 Verbindend verzuim

We houden vast aan de ingezette koers waarbij we blijven inzetten op het bespreekbaar maken van verzuim in lijn met de gedragsmatige visie. Aanvullend zetten we vol in op actieve preventie en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Dat doen we door het brede aanbod van diensten door Zorghulp te stimuleren. De leidinggevenden vervullen hier een cruciale rol. Verder willen we beter oog houden voor significante levensgebeurtenissen omdat deze impact hebben op de veerkracht en belasting van onze medewerkers.

2.3.2 Zorg Risico Inventarisatie & Evaluatie systeem

Het opstellen van een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie is ook in de zorg essentieel om de veiligheid en gezondheid van medewerkers te waarborgen. Na de start binnen woonzorg gaan we aan de slag met de wijkteams. Onze adviseur Veiligheid en Vitaliteit zal ons hierin begeleiden.

2.3.3 Goud oud, Vitaliteitsproject 55+

We starten met een nieuw vitaliteitsprogramma voor medewerkers boven de 55 vanwege hun hogere en langdurige ziekteverzuim. Hopelijk kan dit met subsidie in het kader van de

Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid & Eerder Uittreden maar is hier niet van afhankelijk. We starten met een vrijwillig Periodiek Medisch Onderzoek. We schatten in dat ongeveer 25% van de doelgroep wil deelnemen, maar hopen natuurlijk op meer. Op basis van de resultaten creëren we een specifiek programma op maat voor deze doelgroep, gericht op vitaliteit en gezondheid. Hierbij kijken we ook naar factoren als arbeidstevredenheid, aanwezigheidsmotivatie en de verzuimgelegenheid. Dit is bekend als de gedragsmatige visie. Een team bestaande uit MT-leden, locatie- en teamleiders zal de ontwikkelingen en actuele zaken volgen en bespreken.

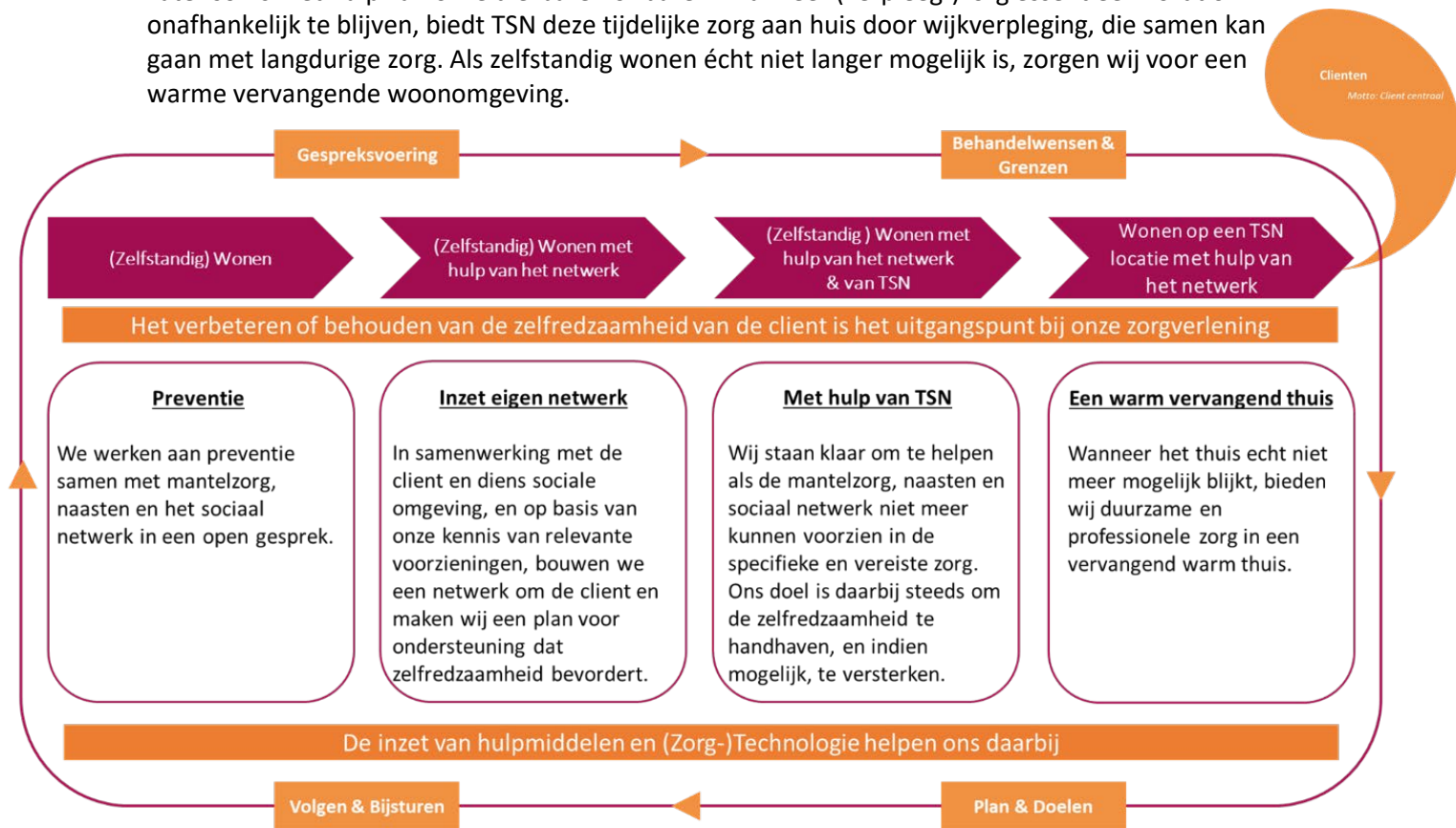
2.4 Diversiteit en Inclusie

2.4.1 Doelgroepgerichte werkbeleving

We starten met het project voor en door TSN-medewerkers jonger dan 30 jaar met als doel specifieke aandacht voor jongeren en werk. Hoe ervaren zij hun (eerste) baan, hoe kunnen zij vanuit de 'grassroots', het persoonlijk fundament, adviseren over een voor hen goed, veilig en interessant werkklimaat voor jonge collega's. We starten met een kleine pilot.

3. Cliënt centraal, de cliëntreis

Het leven is een individuele reis waarbij ieder zijn eigen weg moet vinden. Naarmate we ouder worden, veranderen wijzelf en onze omgeving. Dit beïnvloedt ook onze ondersteuningsbehoeften. In deze reis onderscheiden wij vier belangrijke momenten. Aanvankelijk wonen we zelfstandig thuis. Later soms met hulp van onze dierbaren of burens. Wanneer (verpleeg-)zorg essentieel wordt om onafhankelijk te blijven, biedt TSN deze tijdelijke zorg aan huis door wijkverpleging, die samen kan gaan met langdurige zorg. Als zelfstandig wonen écht niet langer mogelijk is, zorgen wij voor een warme vervangende woonomgeving.



Figuur 3: Kernthema's van de cliëntreis

Ongeacht het moment staan onze cliënten en bewoners, en de zorg die zij nodig hebben, centraal. Nu en in de toekomst. Voor hen blijven we de zorg leveren vanuit ons uitgangspunt generalistisch waar het kan, specialistisch waar het moet. Welke stappen wij in 2025 zullen gaan zetten wordt hieronder toegelicht.

3.1 Visie op zorg

Onze zorgvisie is opgebouwd rond drie centrale thema's: Proactieve zorg, of zoals de Engelse afkorting officieel is Advance Care Planning (hierna: ACP, waarmee TSN nadrukkelijk niet actieve levensbeëindiging nastreeft), Positieve gezondheid en Reablement. Deze zijn nog niet breed bekend bij onze medewerkers. 2025 staat daarom in het teken om deze drie thema's verder te verankeren in onze dagelijkse praktijk. Het is essentieel dat alle collega's de inhoud begrijpen en toepassen in hun dagelijkse zorgwerkzaamheden. Bovendien moet de aanpak aansluiten op onze op OMAHA-gebaseerde methoden en vereist het ook aandacht voor de vastlegging in zorgplannen en -dossiers van onze cliënten. Een enorme klus en daarmee een belangrijk vervolg van het project Van vonkjes naar brandend vuur, die flink wat inzet zal vergen.

3.2 Zelfstandig Wonen

3.2.1 Preventie

In de thuiszorg richt preventie vanuit onze professie zich op het verbeteren van de gezondheid en het welzijn van bewoners. Daarmee wordt hun zelfstandigheid om thuis te wonen verlengd, rekening houdend met fysieke en sociale factoren. Wij richten ons op preventieve huisbezoeken, ook bekend als wijkverpleegkundige adviesgesprekken, om vroegtijdig problemen te identificeren en erger te voorkomen. Interdisciplinaire samenwerking tussen zorg, welzijn en wonen is hierin essentieel. We streven naar nauwere banden tussen huisartsen, wijkverpleegkundigen, gemeentes en hun visie op woonzorg, en we volgen de initiatieven van woningbouwverenigingen.

3.3 Zelfstandig wonen met hulp van het netwerk en informele zorg

Onze zorg is niet alleen gebaseerd op professionele kennis en hulpmiddelen, maar ook op bijdragen van informele zorgverleners zoals mantelzorgers, familieleden en vrijwilligers. We brengen de informele zorgverleners rondom cliënten in kaart bij de start van onze zorgverlening en betrekken hen waar mogelijk. We streven ernaar de betrokkenheid van informele zorg tegen 2025 te verbeteren en dit verder te implementeren in de zorgplannen, met aandacht voor herziening van de scholing omtrent de inzet van deze vorm van zorg.

3.4 Zelfstandig wonen met hulp van TSN Zorg

3.4.1 Volledig Pakket Thuis

We zetten volop in op het doorontwikkelen van zorg volgens het Volledig Pakket Thuis (hierna: VPT)-zorg. Onze inzet gaat uit naar het borgen van VPT-zorg in een volledige bezetting van Oosterparkheem en het beproeven van de gespikkelde vorm in tenminste twee andere wijkteams.

3.5 Wonen op een TSN Zorg locatie

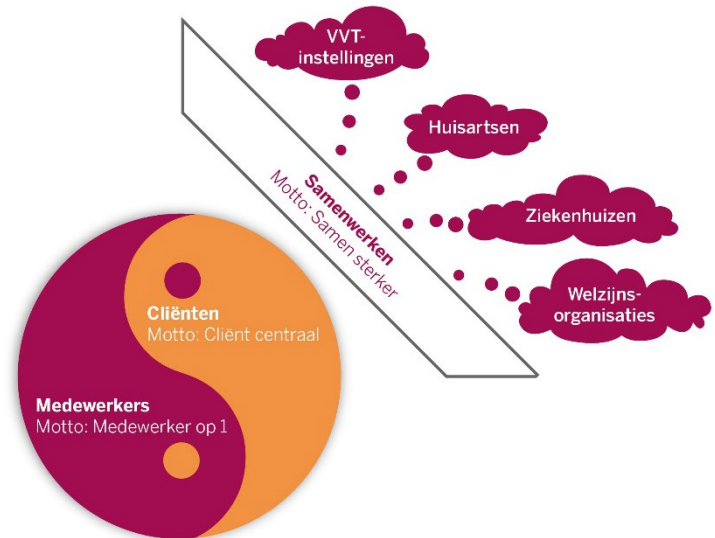
3.5.1 Revitalisatie Voor Anker

De start van de revitalisatie zal naar verwachting zijn in het voorjaar van 2025. Daarmee komt na een lange periode van voorbereiding dit project in een andere fase. Met de kennis van het moment van schrijven van dit plan, staat de verhuizing naar Olderlough in Slochteren gepland voor april 2025. Dat betekent dat eind 2026 de beoogde oplevering van het nieuwe Voor Anker gepland staat.

4. Versterken van en samenwerken in het netwerk

Motto: Samen sterker

Om passende zorg nu en in de toekomst te kunnen garanderen is samenwerken onontbeerlijk. Met andere (zorg)partijen bundelen we onze krachten in de zorg voor de kwetsbare medemens. Immers, we hebben vaak met dezelfde inwoners te maken. Door samen te werken versterken we onze positie omdat TSN veel ontwikkelingen niet alleen kan dragen. Daarbij werken we mee aan de juiste zorg op de juiste plek, aan steeds betere en afgestemde zorg in de keten dat meerwaarde heeft voor zowel onze cliënten als onze medewerkers. De specifieke acties voor 2025 worden hieronder benoemd.



Figuur 4: Domein Samenwerken

4.1 VVT Instellingen

4.1.1 Pilot coördinatiepunt

In onze werkgebieden richten de verschillende VVT-regiovisies zich op de verbetering van samenwerking tussen wijkverplegingsorganisaties in de betreffende provincie. Allen voorzien de inrichting van regionale coördinatiepunten voor de zorgvraag. TSN neemt deel aan Groninger Kracht, waar pijler 5 een coördinatiepunt voor Noord Groningen vormgeeft. In 2025 krijgt dit een concreet vervolg.

4.2 Huisartsen

4.2.1 Academische Werkplaats Wijkverpleging

TSN is een samenwerkingsverband aangegaan met de Academische Werkplaats Wijkverpleging (hierna: AWW). De AWW integreert drie TSN-initiatieven: het preventieve huisbezoek (3.2.1), het intensiveren van de samenwerking met huisartsen (4.2.2) en de oprichting van beeldzorgteams (6.1.1), alle gebundeld onder de vlag van telemonitoring. Door deze initiatieven te ontwikkelen en uit te voeren in samenwerking met het AWW, bestendigt TSN haar positie als systeemspeler en wordt financiering ervoor mogelijk gemaakt.

4.2.2 Periodiek overleg

TSN streeft er als systeemspeler naar om de samenwerking tussen huisartsen en wijkverpleegkundigen te bevorderen. Dit is cruciaal voor preventieve en genezende zorg. TSN houdt regelmatig overleg met DokNoord om de voortgang van deze samenwerking en projecten zoals Gezonde Groninger en Groninger Kracht te evalueren en zodoende synergie te benutten en mogelijkheden te creëren. In samenwerking met DokNoord wil TSN ook onderzoeken of regionale bijeenkomsten gericht op het versterken van de communicatie en samenwerking tussen praktijkondersteuners en wijkverpleegkundigen haalbaar is. Het doel van deze bijeenkomsten is het stimuleren en bevorderen van wijkgerichte preventie door huisartsen en de samenwerking met gemeentes op het gebied van welzijn en Wmo.

4.2.3 VIPLive

VIPLive (regionaal gezondheidsplatform) ondersteunt een betere regionale samenwerking voor en mét patiënten. Zorgverleners kunnen met VIPLive gemakkelijker regionaal zorg afstemmen, verantwoord gegevens delen, doeltreffender zorg plannen en patiënten/ cliënten betrekken bij hun eigen gezondheid.

We streven ernaar VIPLive operationeel te maken, wat zal bijdragen aan heldere en beveiligde communicatie tussen de eerstelijnszorg en wijkgerichte preventie in samenwerking met DokNoord. TSN gaat een pilotproject implementeren om de integratie van inhoud tussen VIPLive en Nedap te testen.

4.3 Ziekenhuizen

4.3.1 Ketenprojecten samenwerking

TSN blijft zich inzetten om zowel de uitstroom vanuit het ziekenhuis als om de instroom in de eerste lijn te verbeteren qua planning en zo (onnodige) zorg te voorkomen door goede voorlichting. Het project Beter op de Been is een goed voorbeeld van dergelijke samenwerking en fungeert in 2025 als voorbeeld voor de verkenning van nieuwe mogelijkheden om vergelijkbare trajecten op te zetten met andere ziekenhuizen dan wel -afdelingen.

4.3.2 Verpleegkundige TopZorg

TSN is een actief lid van de netwerkorganisatie Verpleegkundig Topzorg die zich inzet voor de verbetering van de wijkverpleging. Vanuit zowel de Stuurgroep als praktisch alle werkgroepen dragen wij bij. Tegen 2025 werken we volgens een vernieuwd convenant dat naadloos aansluit op onze aanpak: Generalistisch waar het kan, Specialistisch als het moet. Centraal hierin staat het uitgangspunt dat ziekenhuis verplaatste zorg als Medisch-Technisch Handelen (hierna: MTH)-zorg wordt beschouwd, terwijl alle andere zorgvormen generalistisch zijn en in de wijkteams thuishoren. Het is de verwachting dat alle zorginstellingen zich in deze richting zullen ontwikkelen.

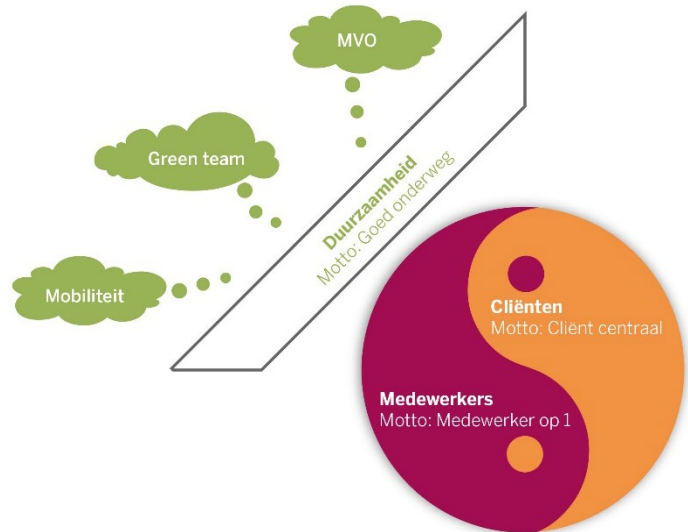
4.4 Welzijnsorganisaties

De focus van samenwerken in de eerste lijn is de afstemming van Wmo-zorg van gemeenten en de activiteiten van welzijnsorganisaties en levert zo een bijdrage aan de optimalisatie van de juiste zorg op de juiste plaats. Preventieve huisbezoeken worden structureel ingericht. Hierbij is het essentieel om regelmatig in gesprek te blijven om de sociale kaart aan te vullen en te benutten. TSN draagt proactief bij aan het vormgeven van woonzorgvisies en aan de eisen die wijkverpleging stelt voor toekomstige thuiszorg, in lijn met bestaande ontwikkelingen in verschillende gemeentes in de provincie.

5. Duurzaamheid

Motto: Goed onderweg

Met de keuze voor duurzaamheid benadrukken we dat dit onderwerp vrijwel alle onderdelen en ontwikkelingen binnen onze organisatie raakt. Ons doel is om zorg voor toekomstige generaties beschikbaar en toegankelijk te houden. Daar hoort vanzelfsprekend een schone wereld bij en gezonde medewerkers maar ook betaalbare en toegankelijke zorg en voldoende beschikbaarheid van medewerkers. In 2025 gaan we aan de slag met de volgende onderwerpen en projecten.



Figuur 5: Domein Duurzaamheid

5.1 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

5.1.1 Leveranciersmanagement

In het verlengde van ons inkoop- en contractbeleid vernieuwen wij ons leveranciersmanagement. Wij zullen een proces ontwerpen waarmee elke contracteigenaar in staat wordt gesteld om de leveranciersgesprekken te voeren, vast te leggen en te monitoren. Daarbij versterken we niet alleen sturing op de afspraken maar ook op de milieubelasting van onze leveranciers.

5.2 GreenTeam

Het Green Team adviseert, initieert en coördineert duurzaamheidsprojecten en -initiatieven. De insteek is om praktisch en pragmatisch op verschillende onderdelen door de hele organisatie aandacht te vragen voor andere keuzes in het kader van duurzaamheid. Daarbij sluiten we aan bij ideeën en plannen die al eerder zijn verzameld en werken we met veel kleine stapjes aan een grotere beweging. Hiertoe behoort ook het samen werken aan de CSRD-audit.

5.3 Mobiliteit

5.3.1 Mobiliteit ondersteunende diensten

In 2024 is nieuw beleid geformuleerd. Omdat de impact op onze medewerkers fors is zien we 2025 als transitiejaar waarin het overgangsbeleid beklijft. Verder zal de ingezette koers worden verfijnd door bijvoorbeeld reizen met het openbaar vervoer nader uit te werken. Daarbij is inbreng van het Green Team dan wel medewerkers in reactie op het voorgestelde beleid welkom.

5.3.2 Mobiliteit in het werkveld

In navolging van de gehouden pilot Mobiliteit in de wijk zal nieuw beleid worden geformuleerd en een transitieplan worden opgesteld in 2025. De daadwerkelijke uitrol zal in 2026 vorm krijgen.

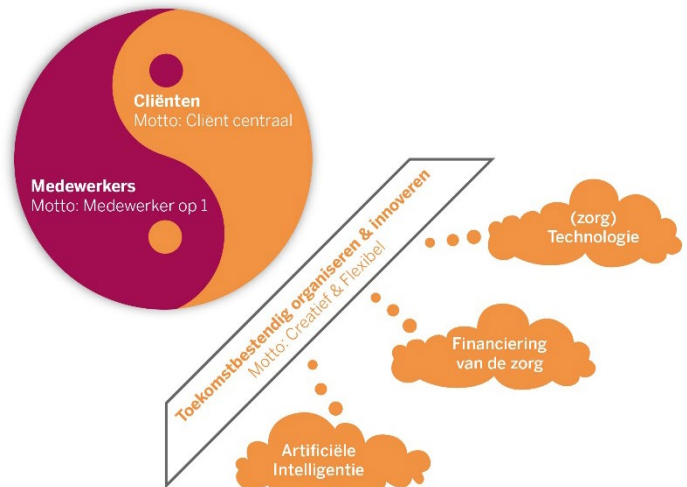


Figuur 6: CSRD gebieden

6. Toekomstbestendig organiseren en innoveren

Motto: Creatief en Flexibel

Welke kant moet het op met onze organisatie? Deze vraag is sterk verbonden met twee invalshoeken. De eerste geeft als richting: nog harder proberen om nog beter te voorspellen. De tweede pleit voor het beweeglijker of flexibeler zijn, zodat nog beter aangepast kan worden aan veranderende omstandigheden. De specifieke acties voor 2025 worden hieronder benoemd.



Figuur 7: Domein toekomstbestendig organiseren en innoveren

6.1 (Zorg)Technologie

6.1.1 Digitaal Zorgteam

TSN streeft naar een geïntegreerde en efficiënte aanpak voor het leveren van beeldzorg met een digitaal Zorgteam om de fysieke aanwezigheid van zorgprofessionals verminderen. We werken in 2025 toe naar de digitale levering van zorg aan ten minste 60 cliënten met 3 ochtendroutes en 1 avondroute. Vanuit de ervaringen met dit team draagt TSN actief bij aan onderzoek naar telemonitoring binnen de Academische Werkplaats Wijkverpleging. Telemonitoring houdt in dat cliënten hun gezondheid zelf meten en deze informatie delen met zorgprofessionals, om zo huisartsen en doktersdiensten te ontzien. Het onderzoek eindigt medio 2025 en vormt de basis voor het besluit een pilot in 2026 te starten. TSN werkt hierin graag samen met aangesloten huisartsen.

6.1.2 Uitrol triage app

De triage-app helpt zorgverleners gestructureerd triage uit te voeren, verhoogt de efficiëntie en verbetert samenwerking. In 2025 verwachten wij de app in te zetten binnen onze woonzorglocaties en onderzoeken we het potentieel voor de wijkverpleging.

6.1.3 Spraakgestuurd rapporteren

Deze methode van rapportage is effectief en zorgt voor een vermindering van de administratieve werkzaamheden. Onderzoek suggereert dat het zorgpersoneel hiermee tot 30% aan tijd kan besparen. Het streven is dat in december de helft van het personeel gebruikmaakt van spraakgestuurd rapporteren.

6.1.4 Datagedreven zorg

Het wordt steeds belangrijker zo efficiënt en effectief mogelijk te werken. Door datagedreven methoden te gebruiken en informatie uit zorgplannen optimaal te benutten, kunnen we onze werkwijze verbeteren. We zijn bezig met het ontwikkelen van een "lerend zorgsysteem", waarin praktijkervaring, onderzoek en onderwijs elkaar versterken. We richten ons in 2025 op de implementatie van een dashboard. Dit dashboard is ontworpen om beter inzicht te krijgen in de impact van interventies op zowel individueel als groepsniveau. Dit helpt bij het zoeken naar verklaringen voor variaties binnen verschillende cliëntenpopulaties en regio's, met als doel de zelfredzaamheid van ouderen te bevorderen.

6.1.5 Behoud voorsprong pijler 3 Groninger Kracht

In het kader van de derde pijler van Groninger Kracht richten we ons collectief op de implementatie van zorgtechnologie, hierin neemt TSN een prominente rol in. We zijn gecommitteerd om onze vooraanstaande rol te behouden. Door intensieve samenwerking met onze zorgtechnologie ambassadeurs en door gebruik te maken van de inzichten verkregen uit de gesprekken in het kader van Van Vonkjes naar Vuur, casusbesprekingen en interviews, gaan onze projectleiders zorgtechnologie ook richting 2025 verder ontwikkelen.

6.2 Financiering van de zorg

6.2.1 Ontwikkelen Subsidieteam

De financiering voor innovatie en ontwikkeling binnen de gezondheidszorg is steeds meer afhankelijk van subsidies. Door het creëren van een virtueel 'subsidieteam', bestaande uit TSN-experts reeds in dienst met de taak om subsidiekansen op te sporen, anticiperen we op de dynamiek van het steeds wijzigende financieringslandschap. Zo zijn we in staat om snel te reageren op zowel structurele als incidentele financieringsmogelijkheden.

6.3 Artificiële intelligentie

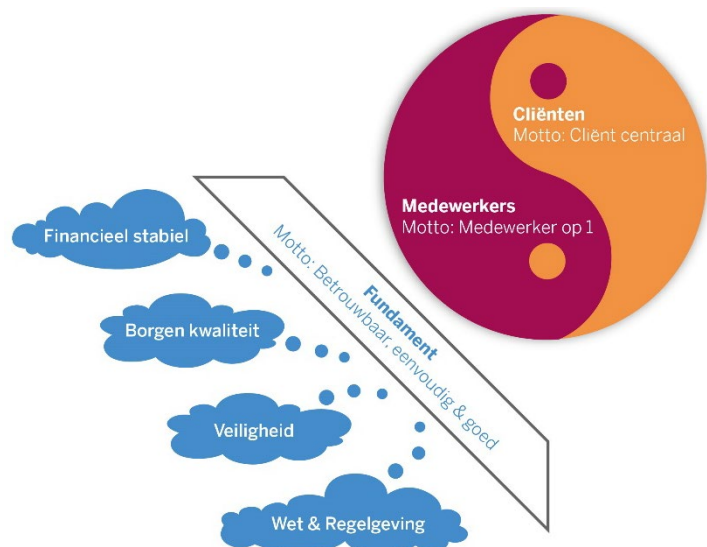
6.3.1 Onderzoek naar inzet AI

Artificiële intelligentie (hierna: AI) kan ons helpen in ons werk maar brengt ook risico's met zich mee. AI werkt nog niet altijd even goed en is niet altijd veilig in het gebruik. Tegelijk kunnen en willen we de ontwikkelingen niet negeren. In 2025 nemen we als TSN positie in over de toepassing van AI in ons werk. Door de mogelijkheden die AI ons biedt nader te onderzoeken krijgen we inzicht op welke gebieden de inzet ervan ons helpt en ook echt meerwaarde biedt. Vanuit die kennis kunnen we dan beleid maken rond de inzet en het gebruik en daaraan verbonden voorwaarden. We starten met een pilot van het gebruik van co-pilot, een Chatbot met kunstmatige intelligentie die naadloos kan integreren met onze kantoorautomatisering.

7. Fundament

Motto: Betrouwbaar, eenvoudig en goed

De domeinen van onze strategie kunnen niet zonder een stevig en stabiel fundament. Het fundament gaat onder andere over de inzet op en het beheeren en beheersen van middelen, processen van onder meer financiën maar ook kwaliteit en leiderschap. Strategie en beleid beïnvloeden het fundament en vice versa, het fundament beïnvloedt ook de strategie en het beleid. Een stabiel fundament is belangrijk voor de ondersteuning aan de zorgmedewerkers om hun werk goed te blijven doen.



Figuur 8: Domein Fundament

7.1 Financieel stabiel

7.1.1 Beheerste procesaanpassingen

TSN gaat de aanpassingen in de processen, en de daar onlosmakelijk mee verbonden aanpassingen aan de inrichting van systemen, verder structureren. Daartoe zal het wijzigingenbeheer, ook wel change management, nader worden vormgeven. Bij de inrichting is het proces het middel om het doel, de betrouwbaarheid en de kwaliteit van procesaanpassingen verder versterken, te bereiken.

7.1.2 Verbeterde managementinformatie

Weten en meten hoe de organisatie ervoor staat in de steeds sneller veranderende (zorg-)omgeving is vitaal. Dit stelt eisen aan de beschikbaarheid en de betrouwbaarheid van managementinformatie én de flexibiliteit van de levering hiervan. In 2024 heeft TSN de Business Intelligence Tool, het instrument waarmee management informatie wordt opgesteld, vervangen. In 2025 zullen wij ons verder bekwamen in de tool en de werkwijze waar nodig hierop aanpassen en inpassen in het eerdergenoemde wijzigingen beheer. Zo komen wij in de positie dat niet alleen de vereiste inzichten zoals de CSRD-rapportages worden opgeleverd, maar juist ook bestaande inzichten actueel blijven en nieuwe inzichten nog beter afgestemd op de wensen en eisen van de business.

7.2 Borgen (zorg)kwaliteit

7.2.1 Kwaliteitsmanagementsysteem

Het kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) is op NIEK ingericht onder de naam Kennisplein en Medewerkersplein. Met de vernieuwde aanpak zetten we in om het KMS actueel en op orde te krijgen. Daardoor kunnen medewerkers de juiste informatie vinden waarmee we voldoen aan de HKZ- en NEN7510 normen voor ons documentbeheer. Dit raakt ook de nieuwe BI-tool en vraagt verdere integratie van NEDAP-gegevens als het gaat om een betere afhandeling en leren van MIC/MIM-meldingen.

7.2.2 Implementatie intern auditteam

We starten met de nieuwe manier van auditeren, met een intern auditteam. Door middel van interne audits wordt getoetst in hoeverre de kwaliteitsaspecten worden behaald. We werken aan verdere implementatie door onder meer de check in te bouwen in het kwaliteitsmanagementsysteem.

7.2.3 Implementatie beleid inzet aandachtsvelders

Het document Uitwerking aandachtsvelden verbindt beleid en uitvoering. In 2025 gaan we met dit document aan de slag. Met heldere criteria komen we tot een besluit over voorzetten of stoppen van aandachtsvelden, of keuze voor nieuwe onderwerpen.

7.2.4 Portfolio-, programma en projectmanagement

In 2023 is gestart met Portfolio-, programma- en projectmanagement. Het portfoliomanagement helpt ons bij keuzes en maakt de gevolgen daarvan inzichtelijk. Met programmamanagement organiseren wij de bewaking van onze strategisch doelen zoals opgenomen in de meerjarenstrategie. Het projectmanagement voert onze (strategische) veranderingen en innovaties planmatig uit. Zo besturen en beheersen wij onze (grote) veranderingen. Vanuit de lessen die we tot nu toe hebben geleerd, passen wij de bestaande aanpak aan zodat deze beter aansluiten bij onze strategische en tactische behoeften.

7.3 Veiligheid

7.3.1 Crisisteam

Met een plan en ingeregeld team willen we voorbereid zijn op calamiteiten en crises, van binnenuit of van buitenaf. Een opnieuw ingesteld en toegerust team treedt adequaat op bij calamiteiten en crises en dat betekent tenminste een maal per jaar oefenen.

7.4 Wet- & regelgeving

7.4.1 Generiek kompas

Met de komst van het nieuwe Generiek kompas werken we aan één document voor de kwaliteit van zowel de woonzorg als de wijkverpleging. Zo houden we integraal oog voor de kwaliteit van onze zorg. Daarbij blijft ons streven een hoog niveau aan zorgkwaliteit en cliënttevredenheid. We realiseren een implementatieplan om te werken aan bewustwording, het gezamenlijk invulling geven aan de thema's van de bouwstenen, het opstellen van het kwaliteitsbeeld en het borgen van de voortgang in de jaarplancycclus van TSN.

7.4.2 NEN 7510

Informatiebeveiliging is voor TSN van levensbelang. De medewerker- en cliëntgegevens die wij bewaren, zijn onze kroonjuwelen. Wij willen op dit terrein graag transparant en aantoonbaar in control zijn. In 2024 heeft TSN de voorbereidingen getroffen door het opstellen en actualiseren van het informatiebeveiligingsbeleid. Het is onze ambitie dat TSN eind 2025 NEN7510 is gecertificeerd.

7.4.3 Rapporteren op duurzaamheid

Onder de CSRD-regelgeving dient TSN transparant te rapporteren over duurzaamheidsbeleid en duurzaamheidsresultaten. Dit gaat over de impact op sociaal, milieu en goed bestuur. Na de voorbereiding op de verplichtingen van beleid en het inrichten van administratie en rapportages op het gebied van duurzaamheid, gaan we in 2025 van start met ons eerste CSRD-bestendige jaarverslag.