

Visie

Samen met het kind en zijn omgeving zorgen voor een veilig (t)huis, waar het kind zichzelf kan zijn, waar het zich kan ontwikkelen en zich geliefd voelt. We zetten het kind hierbij centraal.

Missie

Elk gezin is uniek. Met oprechte betrokkenheid zetten we het kind centraal om een veilige thuissituatie te creëren. We kijken samen wat hiervoor nodig is. Vanuit vertrouwen en verbinding met het (gezins)systeem bieden wij een professionele bijdrage, zodat het kind zich adequaat kan ontwikkelen.

Onze medewerkers doen waardevol en intensief werk. Zij voelen zich veilig binnen een warm en open werkklimaat, waarin ze de ruimte krijgen om zich optimaal te ontwikkelen en terug kunnen vallen op collega's.

Succesbepalende Factoren

1. Financieel gezonde organisatie
2. Methodisch en systematisch werken, met in acht neming van Verbindend gezag, Signs of Safety, positieve gezondheid, de richtlijnen van het NJi en de presentietheorie: aandachtig, betrokken, deskundig en praktisch aansluiten bij de behoeftes van de zorgvrager
3. Tevredenheid, vertrouwen en betrokkenheid van professionele medewerkers, die zich verbonden en veilig voelen bij Anacare en bij elkaar
4. Tevredenheid, vertrouwen en bekendheid bij cliënten, ketenpartners en financiers/gemeenten

1. Leiderschap

- Veiligheid van medewerkers en cliënten de hoogste prioriteit geven binnen de bedrijfsvoering
- KMS werkend houden zodat kwaliteitszorg wordt geboden en de ISO certificering gecontinueerd wordt
- Het MT heeft een voorbeeldfunctie en is zich hiervan bewust
- Anacare richt zich in 2023 op groei van de organisatie en verdere professionalisering met kwaliteitswinst als doel
- Het MT stuurt jeugdzorgwerkers uniform aan
- Het MT stuurt op financiën en een betere balans tussen directe en indirecte kosten
- Het beleid wordt door alle leidinggevendenden uniform uitgevoerd

3. Management van medewerkers

- Het functioneren van medewerkers wordt getoetst aan de hand van competenties uit het competentieprofiel jeugdzorgwerker van het NJi
- Medewerkers werken systematisch, procesmatig en doelmatig en maken hierbij gebruik van het KMS
- 80 % van de jeugdzorgwerkers is HBO geschoold (in het sociaal of medisch domein)
- Medewerkers worden volgens de verantwoorde werktoedeling ingezet
- Tenminste 1,5 % van de omzet wordt besteed aan scholing
- Medewerkers krijgen (verplichte) scholingsmogelijkheden aangeboden om zich optimaal te ontwikkelen (volgens het scholingsplan)
- De veiligheid van medewerkers wordt maximaal gegarandeerd door bij elke cliënt de veiligheidsrisico's in te schatten en een veiligheidsplan/veiligheidsafspraken op te stellen
- De aanbevelingen uit de pilot "Veilig werken" van de FCB worden ingebed binnen de organisatie
- Bewaken van personeelslasten
- De positie van de OR is efficiënt ingebed binnen de organisatie

2. Strategie en Beleid

- Maximale cliënt- en medewerker veiligheid garanderen
- Groei: elk team heeft 10 medewerkers en (minimaal) 1 praktijkbegeleider
- Verder professionaliseren en ketenpositie behouden
- Digitale cliënten- en medewerker dossiers worden verder ontwikkeld en werken optimaal
- Overheadkosten optimaliseren
- Beleid wordt mede bottom up ontwikkeld

4. Management van Middelen

- We maken meer gebruik van elkaars kwaliteiten (informatie delen)
- Het kwaliteitsmanagementsysteem is gericht op beheersing en verbetering van de bedrijfsvoering binnen de organisatie, met als doel het continu verbeteren van de kwaliteit
- Door een intensieve samenwerking met ketenpartners bieden wij de juiste zorg en wordt onnodige zorginzet voorkomen
- Efficiëntie bewaken in de bedrijfsvoering door gebruik te maken van het dashboard en de rapportages uit onze softwaresuite (ONS) en rapporten uit het HRM pakket (Nmbrs)
- Inzet van innovatieve middelen, zoals CHAT GPT en Bard
- Zichtbaarheid van Anacare vergroten via social media (o.a. communicatieplan/newsfeeds en advertentiecampagne voor nieuwe medewerkers)
- Zichtbaarheid vergroten door werkplekken te realiseren op meerdere uitvoeringslocaties

5. Management van Processen

- (Bijna) incidenten van cliënten en medewerkers en meldingen van onvrede worden gemeld. Calamiteiten worden geanalyseerd door de MIC commissie, opgenomen in het verbeterregister, geanalyseerd en passende acties worden genomen
- Interne audits worden ingezet om verdere professionalisering van de jeugdzorgwerkers en de organisatie te realiseren
- Het beleid van de organisatie wordt besproken met de OR
- De RIE (Risico Inventarisatie en evaluatie) vindt tweejaarlijks plaats
- De verantwoorde werktoedeling geeft de afspraken weer over het werk en de verantwoordelijkheden van de medewerkers
- Processen worden (mede) bewaakt door de praktijkbegeleiders om de kwaliteit te verbeteren
- Het primair proces (in de dossier) wordt gestroomlijnd voor alle teams aan de hand van de aanbevelingen uit het project dat geleid wordt door een gedragswetenschapper

7. Medewerkers

- Medewerkers voelen zich gewaardeerd en werken met plezier
- Medewerkers voelen zich veilig
- Medewerkers voelen zich verbonden met Anacare
- Medewerkers hebben een goede balans tussen werk en privé
- Medewerkers kunnen zich voldoende ontplooiën
- Het scholingsplan is uitgevoerd
- Medewerkers worden naar behoren gehonoreerd en goed gefaciliteerd. Waar mogelijk worden secundaire arbeidsvoorwaarden verbeterd
- Anacare staat bekend als werkgever met een goed werkklimaat, laag ziekteverzuim (<4%) en weinig verloop
- Medewerkers zijn bevoegd en bekwaam en krijgen de kans om zich SKJ te registreren

6. Klanten en Partners

- Cliënten hebben inzage in hun eigen digitale dossier d.m.v. Caren
- De AVG is onderdeel van de bedrijfsvoering bij Anacare
- Het cliënttevredenheidsonderzoek wordt in Q1 afgenomen. De uitkomsten worden geanalyseerd en er worden verbetervoorstellen geformuleerd
- De resultaten van de cliënttevredenheid, bij het afsluiten van het jeugdzorgtraject in ONS, zijn geanalyseerd en er worden verbetervoorstellen geformuleerd
- Overleg met de cliëntenraad vindt minimaal 2x per jaar plaats
- Het MT onderhoud en versterkt contacten met ketenpartners en verwijzers

8. Maatschappij

- Anacare staat in de omgeving bekend als aanbieder waar veilige, gecertificeerde kwaliteitszorg wordt geboden
- Milieubewuste bedrijfsvoering, door onder andere papierarm werken
- Anacare biedt werkgelegenheid aan medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt
- Anacare biedt werkgelegenheid aan zij-instromers
- Anacare biedt stageplaatsen aan
- Via Social media wordt deelgenomen aan een platform waar minder bedeelde ondersteund kunnen worden
- Anacare biedt cliënten van PSW de mogelijkheid tot dagbestedingsactiviteiten
- CO2 uitstoot verlagen door op meerdere uitvoeringslocaties werkplekken te realiseren en hierdoor de reiskilometers te verlagen

9. Bestuur en financiers

- De gemiddelde "tijd voor zorg" van jeugdzorgwerkers is 75
- Er zijn goede contacten met de inkopers en zorgteams van de gemeentes
- Anacare is een financieel gezonde organisatie
- Verplichte jaarstukken zijn opgesteld en verstuurd
- Met de Kracht van Dichtbij (enkele kleinere innovatieve zorgorganisaties) gezamenlijk aanbesteden in 2023, voor Ambulante Jeugdhulp en Ontwikkeling, in Zuid-Limburg
- Aanbesteden voor WMO in Midden Limburg
- Voorbereiden op de aanbesteding Jeugd in Midden Limburg in 2024
- Deelnemen in de kopgroep voor het realiseren van de ontwikkelopdracht in Noord Limburg
- Het Kader goed bestuur (juli 2020) is afdoende ingeregeld