

Tragel



SAMEN VERDER

BELEIDSVISIE 2021 – 2023

vastgesteld door de Raad van Bestuur op 1 mei 2021



www.tragel.nl



Inhoud

1	Inleiding	3
2	Clïent centraal.....	4
2.1	Thema Persoonlijke Groei	4
2.2	Thema Anders wonen.....	5
3	Medewerker.....	6
3.1	Thema Talent Ontwikkelen	6
3.2	Thema Zelfstandige Teams	7
3.3	Thema Duurzaam & Vitaal.....	8
4	Vrijwilligers en vertegenwoordigers.....	9
4.1	Thema Samen doen	9
5	Samenwerking.....	10
5.1	Tragel.....	10
5.2	Carante Groep	10
5.3	Samenwerking rond de basis	10
5.4	Zeeland Onbeperkt	11
5.5	Jeugdhulp	11
5.6	Forensische zorg	11
6	Financiën	11

1 Inleiding

We staan aan het begin van de derde beleidscyclus sinds we in 2015 een nieuwe start hebben gemaakt met een aantal vernieuwingstrajecten die we in thema's hebben vormgegeven. Sommige thema's hebben al behoorlijke resultaten opgeleverd: zo zijn de vastgoedplannen in het thema Anders Wonen al voor een belangrijk deel in stenen omgezet, hebben we binnen het thema Onderscheidend Aanbod de ambulante en forensische zorg fors uitgebreid en hebben we flink geïnvesteerd in de BBL-opleiding binnen het thema Talent Ontwikkelen. Andere thema's moeten nog verder worden ontwikkeld, zoals de afronding van projecten uit de thema's Veilige Zorg en Zelfstandige Teams. In de komende hoofdstukken worden de verschillende thema's uitgebreid toegelicht met inbegrip van de beleidsvoornemens. Sommige thema's zijn samengevoegd, anderen zijn weggevallen omdat de belangrijkste resultaten al behaald zijn.

Missie, zorgvisie en kernwaarden

Onze missie blijft onveranderd: *“Tragel ondersteunt mensen met een verstandelijke beperking opdat zij een goed leven kunnen leiden in de samenleving. Dit doen wij samen met alle betrokkenen met begeleiding, zorg, behandeling en verschillende mogelijkheden voor wonen, werk, leren en recreëren”*. Ook onze daaruit voortvloeiende zorgvisie is nog steeds actueel: *“Iedereen heeft recht op een zo gewoon mogelijk leven waarvoor hij naar vermogen zelf verantwoordelijk is en waarin hij zich veilig en onvoorwaardelijk geaccepteerd voelt”*. Dat geldt ook voor de drie kernwaarden van Tragel: *betrokken, professioneel en bijzonder*. De missie, zorgvisie en kernwaarden blijven de inspiratiebronnen en toetsstenen voor de komende beleidsperiode 2021-2023.

Van missie en visie naar thema's

De missie en zorgvisie vertalen zich in de nieuwe beleidsperiode in thema's die specifiek gericht zijn op cliënten¹, medewerkers en het netwerk van de cliënt. Cliënten willen we meer kansen bieden op eigen ontwikkeling met op vrijheidsbevordering gerichte zorg en stimulerende activiteiten (**Persoonlijk Groei**) en een zelfstandiger woonomgeving (**Anders Wonen**). Voor medewerkers staan meer eigen verantwoordelijkheid en ruimte centraal (**Zelfstandige Teams**) naast mogelijkheden om te groeien (**Talent Ontwikkelen**). Teams worden beter ondersteund door coaches en bedrijfsondersteuning (**Duurzaam & Vitaal**). Het netwerk van de cliënt willen we graag nauwer betrekken bij de inhoudelijke ontwikkeling van de organisatie (**Samen Doen**).

Aan de slag: samen verder

Een veelgehoord aandachtspunt is dat projecten onvoldoende afgemaakt worden. Om dat te doorbreken gaan we in de komende beleidsvisie door met het werken met thema's en worden bestaande en aanvullende beleidsvoornemens weer in een werkplan opgenomen. Het motto van deze beleidsvisie is daarom ook *Samen Verder*. De thema's hebben elk een eigenaar in het management en er wordt bij voorkeur per thema gewerkt met een stuurgroep, een klankbordgroep en waar nodig projectgroepen. De beleidsvoornemens worden per thema verwerkt in een opdracht aan de manager-eigenaar. In de kwartaalrapportage wordt telkens verslag gedaan van de voortgang.

De samenwerking buiten onze eigen organisatie is van cruciaal belang om onze doelen te kunnen halen. Daarom staan we daar in deze beleidsvisie ook bij stil.

¹ Daar waar cliënten staat, worden zowel bewoners als cliënten bedoeld.

2 Cliënt centraal

2.1 Thema Persoonlijke Groei

Voortvloeiend uit de zorgvisie brengen we de thema's Veilige Zorg en Maatschappelijk Ondernemen uit de vorige beleidsvisie samen in het nieuwe thema Persoonlijke Groei. Wij geloven er in dat elke cliënt mogelijkheden heeft om te groeien, hoe klein de stapjes ook zijn. Met Persoonlijke Groei geven we aan dat de cliënt en zijn persoonlijke ontwikkeling centraal staat. Onze generieke ondersteuning, zorg en behandeling passen we individueel toe. Om dat te kunnen doen, brengen we de basis verder op orde én versterken en vernieuwen we.

2.1.1 De basis op orde

Belangrijk onderdeel uit de zorgvisie is het je onvoorwaardelijk geaccepteerd voelen. Met de invoering van Triple-C hebben we enkele jaren geleden een belangrijke stap gezet in de richting van een overkoepelende benaderingsmethode. Triple-C is een middel om een doel te bereiken: persoonlijke groei waarvan vrijheidsbevordering in plaats van -beperking een vanzelfsprekend onderdeel moet zijn. Inmiddels hebben we goede stappen gezet, maar om de grondhouding Triple-C daadwerkelijk in het DNA van Tragel te verankeren, is nog een extra inspanning nodig. Daar maken we dan ook ruimte voor.

Wat hier direct mee te maken heeft, is de afronding van de zorgprogramma's en de invoering van de Wet zorg en dwang (Wzd). Voor de verschillende groepen cliënten heeft er een vertaling plaatsgevonden in zorgprogramma's. Die zullen in de komende periode definitief ingevoerd worden waarna ze met behulp van regelmatige evaluaties onderhouden worden. Dit geldt ook voor de invoering van de Wzd. We ronden dit af en houden onszelf scherp met regelmatige evaluaties.

Tenslotte is er de nachtzorg. Aan het einde van de beleidsperiode is er sprake van een stabiele situatie met moderne, betrouwbare techniek toegesneden op wat voor de cliënt nodig is om in de nacht te kunnen slapen. Die techniek is de basis waarmee een competente zorgcentrale én een competent nachtzorgteam, waar nodig in samenwerking met anderen, zorgt voor een rustige en veilige nacht.

2.1.2 Versterken

We versterken waar we goed in zijn: ondersteuning in de wijk en specialistische zorg en behandeling als er meer nodig is. Om te kunnen versterken is het nodig om de samenwerking binnen specialistische zorg en behandeling en binnen de wijk te intensiveren maar ook daartussen. Dit gaat dan bijvoorbeeld over voorwaarden op het gebied van wonen, dagbesteding en deskundigheid maar ook over criteria voor opname en doorstroming met als doel cliënten sneller op de plek te plaatsen waar ze de optimale begeleiding kunnen ontvangen. De zorgprogramma's zijn de basis voor opnames en interne doorstroming. Persoonlijk groei vraagt om ruimte voor instroom, doorstroom en terugstroom. Daarom worden daarover scherpere afspraken gemaakt tussen de specialistische begeleiding en de wijk. We kijken daarbij ook naar exclusiecriteria: wat willen we én wat kunnen we. We willen immers waarmaken wat we de cliënt beloven.

De afgelopen jaren hebben we veel extra middelen gekregen voor specialistische begeleiding (meerzorg). Die middelen zijn in beginsel tijdelijk en bedoeld om de begeleiding te kunnen stabiliseren. Vanwege de tijdelijkheid is er de noodzaak om voor alle meerzorgplannen al bij aanvang na te denken hoe we terug kunnen naar de oorspronkelijke situatie.

Belangrijk is dat alle voorwaarden voor persoonlijke groei goed gewaarborgd zijn. Dat geldt ook voor alle behandelingsmogelijkheden inclusief de medische zorg. Met name de medische zorg staat erg onder druk. In Zeeland Onbeperkt wordt hard gewerkt aan een intensievere samenwerking voor het werven en behouden van medische zorg. Binnen die samenwerking wordt ook gedacht aan extra ondersteuning via een specialistisch ondersteuningsteam en de oprichting van een specialistische unit. Meer hierover in hoofdstuk 5.

Een plek in de samenleving vinden, heeft te maken met de mogelijkheden om te wonen, te werken, te leren en ook te recreëren. Dagbesteding en werk kunnen daarin een belangrijke rol spelen. We maken een organisatiebrede visie op dagbesteding en werk en bekijken welke vormen van dagbesteding nadere uitwerking vragen. Daarbij horen ook de boerderijen en buurtkamers. Zowel boerderijen als buurtkamers zijn mogelijkheden om het contact met de samenleving te onderhouden. Overwogen wordt of we als Tragel niet een maatschappelijk doel moeten nastreven als dienstbaarheid naar die samenleving.

2.1.3 Vernieuwen

In de wijk en in de specialistische begeleiding blijven we vernieuwen zodat we persoonlijke groei blijvend kunnen waarmaken. Dat kan breed zijn door het aanbod te verbreden of individueel met het aanpassen van de ondersteuning of het aanbieden van een training. De Tragel Academie zullen we daarom verbreden met een aanbod voor cliënten, vertegenwoordigers en vrijwilligers. Vertrekpunt is altijd de vraag die een cliënt of een groep cliënten ons stelt.

Zorgdomotica (slimme technologie in de woning) zal een rol krijgen. We kennen het al vanuit de nacht maar zullen ook onderzoeken wat het overdag kan bijdragen voor cliënten. We gaan dat doen vanuit een visie op de inzet van zorgtechnologie en met behulp van een innovatieteam.

Bij de vernieuwing hoort ook een moderne digitale werkplek waarmee de medewerker tijd, plaats en middel onafhankelijk zijn werk kan doen waardoor er zoveel mogelijk tijd voor de cliënt overblijft.

Beleidsvoornemens Persoonlijke Groei

- De basis op orde: grondhouding Triple C | zorgprogramma's | invoering Wzd | nachtzorg.
- Versterken: aanbod en samenwerking binnen en tussen begeleiding in de wijk en specialistische begeleiding | dagbesteding en werk.
- Vernieuwen: ondersteuning, zorg en behandeling op geleide van de vraag | Tragel Academie | zorgdomotica/zorgtechnologie | moderne digitale werkplek.

2.2 Thema Anders wonen

Veel cliënten hebben een woonwens om door te groeien naar begeleid zelfstandig wonen, anderen willen graag levensloopbestendig oud worden in de eigen (groeps)woning. Anders wonen blijft daarom ook in deze beleidsperiode één van de hoofdthema's. Daarbij hebben we zowel aandacht voor woonbegeleiding in appartementsgebouwen verspreid over de regio als voor levensloopbestendige groepswohnungen voor specialistische begeleiding op centrale locaties in de gemeentes Sluis, Terneuzen en Hulst. Met name is er aandacht voor het toekomstbestendig maken van de oudste groepswohnungen in wijk de Sterre.

Per regio zijn, op basis van het Strategisch Vastgoedplan, de vastgoedkaarten zo goed als gereed. De laatste vastgoedkaart wordt in 2020 afgerond. In een vastgoedkaart is aangegeven welke ontwikkeling het vastgoed in een regio door zal maken: renoveren, nieuwbouw, afstoten of een combinatie daarvan. In 2021 zullen we het Strategisch Vastgoedplan dat een looptijd heeft die gelijk is aan de looptijd van de Beleidsvisie, waar nodig actualiseren. Hier ligt ook een verbinding met de routekaarten uit het thema Duurzaam & Vitaal.

In het Strategisch Vastgoedplan en de daarvan afgeleide vastgoedkaarten hanteren we een aantal uitgangspunten. De huisvesting moet toekomstbestendig zijn, we bouwen voor een lange gebruiksperiode. We gaan zoveel mogelijk uit van reguliere woningbouw zodat huisvesting gedurende de gebruiksperiode voor verschillende gebruikers geschikt is. En de huisvesting moet ook, als het gaat om locaties buiten wijk de Sterre in Clinge, door onze partners eenvoudig in de reguliere woningmarkt terug te brengen zijn als wij er geen gebruik meer van maken. Voor het bestand oudere woningen dat we in eigendom hebben, zoeken we naar de beste oplossingen om ze toekomstbestendig te maken.

Op deze manier willen we in Oostburg, Terneuzen, Hulst en Clinge aan het einde van de beleidsperiode duurzaam en toekomstbestendig vastgoed hebben óf perspectief hebben op de datum waarop dat gerealiseerd wordt. In de uitvoering ervan werken we nauw samen met onze vastgoedpartners: de woningcorporaties in de regio en de gemeenten.

Dit is inclusief een multifunctioneel centrum in wijk de Sterre in Clinge. Dit nieuwe gebouw is er voor iedereen: het biedt mogelijkheden voor cliënten voor behandeling en ontspanning maar ook voor ontmoeten en (samen)werken van medewerkers en het ontvangen van bezoekers en vertegenwoordigers.

Beleidsvoornemens Anders Wonen

Continue actualiseren en uitvoeren vastgoedkaarten Strategisch Vastgoedplan.

3 Medewerker

De medewerker staat centraal in drie thema's: Talent Ontwikkelen, Zelfstandige Teams en Duurzaam & Vitaal.

3.1 Thema Talent Ontwikkelen

Tragel opereert in één van de moeilijkste arbeidsmarktregio's in Nederland, voelt de maatschappelijke opgave om iedereen in de regio te kunnen helpen en heeft daardoor grote vraagstukken om medewerkers te behouden en nieuwe medewerkers aan te trekken. Dan is het extra belangrijk om scherp te houden op welke wijze je je als organisatie aantrekkelijk kan positioneren. Algemene opvatting was en is dat talent ontwikkelen de kern van aantrekkelijkheid van Tragel moet zijn en blijven. Dat begint bij het behoud van medewerkers en zet zich door in de werving. Vandaar dat in het thema Talent Ontwikkelen zowel activiteiten op het gebied van behoud, werving als opleiding bij elkaar gebracht worden.

3.1.1 Behoud medewerkers

Behoud van medewerkers krijgt prioriteit en alle aandacht in het thema Talent Ontwikkelen. Dan gaat het om nabijheid, luisteren naar en oplossen van vraagstukken en het voelen van persoonlijke ruimte. En ook het onderdeel "Opleiden" van Talent Ontwikkelen is mede gericht op het behoud van medewerkers.

3.1.2 Werving

We zetten breed in op het werven van medewerkers en blijven dat doen zolang het aantal vacatures daar aanleiding voor blijft geven. We doen dat langs vier lijnen (in volgorde van belangrijkheid):

1. Behoud medewerkers (zie paragraaf 3.1.1 en het thema Zelfstandige Teams)
2. Uitbreiding BBL-opleiding (zie paragraaf 3.1.3)
3. Interne doorstroming
4. Werving

Talent Ontwikkelen is de medewerker-variant van Persoonlijke Groei. Mogelijkheden om van perspectief te veranderen, bijvoorbeeld door intern door te stromen, dragen daaraan bij. We stimuleren doorstroom naar organisatieonderdelen die prikkelen en uitdagen.

De werving is primair gericht op Nederland en Vlaanderen en secundair op Spanje. Dit laatste is afhankelijk van het (gebrek aan) succes van de werving in Nederland en Vlaanderen. In alle gevallen worden teams nauw betrokken bij het zoeken van geschikte kandidaten en het beoordelen van competenties van belangstellenden. Er komt een scherp plan voor aanstellen en inwerken (onboarding). Ook zullen we kijken naar een plan voor aanvullende secundaire arbeidsvoorwaarden, het bemiddelen voor wonen en vervoer en ruimte voor grote contracten. Ten slotte onderzoeken we, mede op initiatief van de Ondernemingsraad, de mogelijkheden om oudere medewerkers langer aan de organisatie te verbinden.

3.1.3 Opleiden

We hebben in 2020 gekozen voor een uitbreiding van de interne BBL-opleiding naar twee groepen per jaar (45 opleidingsplaatsen). Gelet op de verwachte lange duur van de arbeidsmarktproblematiek ligt dit niveau van opleidingscapaciteit voor de komende jaren vast. Er wordt een BBL-plan opgesteld waarbij alle noodzakelijke voorwaarden voor de interne opleiding worden vastgelegd. Dan gaat het ook om de randvoorwaarden zoals voldoende opleidingsplaatsen in de organisatie, de dekking van de boventaligheid in de begroting en de maatregelen voor begeleiding van leerlingen.

Daarnaast ontwikkelen teams eigen opleidingsplannen om de medewerkers in het team te kunnen laten groeien. De teams kunnen daarbij gebruik maken van de modules die de Tragel Academie aanbiedt. De opleidingsplannen van de teams zijn meerjarig, zodat voor de medewerkers perspectief ontstaat op hun eigen ontwikkeling.

Beleidsvoornemens Talent Ontwikkelen

Behoud medewerkers (Zelfstandige Teams) | interne doorstroom | werving | opleiden

3.2 Thema Zelfstandige Teams

Enkele jaren geleden hebben we gekozen om verder te gaan met zelfstandige teams. Belangrijke overwegingen waren dat de teams het beste weten wat nodig is voor cliënten, en dat daarmee de kwaliteit van zorg bepaald wordt. Maar ook dat teams dan ruimte moeten krijgen om de noodzakelijke voorwaarden daarvoor te realiseren. In de afgelopen beleidsperiode zijn daarvoor contactpersonen gevonden voor de verschillende domeinen (kwaliteit, financiën, facilitair, personeel en communicatie) en er zijn domeinkaarten ontwikkeld waarin de taken van team, manager en ondersteuning zijn vastgelegd.

Begin 2020 is het project zelfstandige teams en de daarbij behorende besturingsfilosofie geëvalueerd. Er blijkt een breed draagvlak om door te gaan met de zelfstandige teams, maar wel is het nodig aanvullende maatregelen te treffen. Een van de belangrijkste is om enkele centraal gepositioneerde teamcoaches aan te stellen die teams moeten ondersteunen in hun ontwikkeling naar zelfstandigheid. Onder meer is het de bedoeling dat ze teams helpen om hun teamontwikkelplan op- of bij te stellen. Daarnaast wordt een Servicepunt vanuit de bedrijfsondersteuning samengesteld dat functioneert als een frontoffice voor de dagelijkse ondersteuning.

De domeinkaarten blijven van kracht als richtlijnen voor de taakverdeling. Daarnaast is het nodig om de rollen, verantwoordelijkheden en het samenspel van manager, eerste begeleider en team tegen het licht te houden en waar nodig passend te maken bij de ruimte die nodig is om de teams zelfstandig te laten werken. Dit zal onder

de noemer “Samen doen = samen verder: hoe het gaat werken” leiden tot bijstelling van de besturingsfilosofie en organisatorische consequenties.

Het team is de thuisbasis van de medewerker. In het team neemt aandacht voor elkaar een belangrijke plaats in. Het team heeft en krijgt nadrukkelijker een rol in het behoud en tevredenheid van medewerkers door met elkaar te werken aan zaken als persoonlijke ontwikkeling, reflectie en preventie van verzuim.

Daarvoor willen we ook het traject In Dialoog benutten waarmee we medio 2020 starten. Een jaarlijkse gesprekscyclus van team, manager en bestuurder met als onderwerp de teamontwikkeling. Deze gesprekken moeten helpen om vraagstukken binnen de teams op te lossen en de tevredenheid van medewerkers te vergroten. Om de tevredenheid continue te bewaken, onderzoeken we de mogelijkheden om per kwartaal zelf de tevredenheid te peilen en signalen binnen te krijgen.

Beleidsvoornemens Zelfstandige Teams

Teamontwikkeling | behoud medewerkers | teamcoaches | Servicepunt | besturing | gesprekscyclus team – manager - bestuurder

3.3 Thema Duurzaam & Vitaal

Duurzaamheid is voor ons geen nieuw onderwerp. Als er sprake is van vervanging, bijvoorbeeld bij onderhoud of investeringen, handelen we conform de Europese Energie-Efficiency Richtlijn EED en eventuele andere richtlijnen die van toepassing zijn. Ook maken we al duurzame keuzes zoals in de nieuwbouw in Clinge (2018/2019): warmtepomp, zonnepanelen, peak-shaving en de toepassing van LED-lampen. En we hebben als partner in de Carante Groep samen met brancheorganisatie VGN in 2018 de “Green Deal Duurzame Zorg voor een Gezonde Toekomst” getekend. Deze richt zich op het terugdringen van de CO₂-uitstoot en energietransitie, meer circulair werken, schoon water en een gezonde leefomgeving. De Green Deal sluit aan bij het mondiale Klimaatakkoord Parijs 2015 waarin is afgesproken dat de EU in 2030 minimaal 40% minder moet uitstoten.

Met het thema duurzaam & vitaal zorgen we voor de strategische verankering van het onderwerp. Het is onze routekaart op weg naar duurzaamheid. We kiezen er bewust voor om daarbij niet alleen te kijken naar het milieu maar ook naar de mens: duurzaam én vitaal. Zo willen we komen tot duurzaam vastgoed door duurzaam te onderhouden en duurzaam te bouwen met oog voor een gezonde leef- en werkomgeving. Tot duurzame bedrijfsvoering door onder andere lokaal in te kopen, circulair te werken, groene energiebronnen toe te passen, groen te vervoeren en minder en schoner afval te produceren. En dat alles voor en met mensen die zich vitaal en gezond voelen. Op deze manier verlagen we onze voetafdruk op aarde en dragen we bij aan een gezonde levensstijl en duurzame inzetbaarheid.

Het thema valt samen met het Wlz-zorginkoopkader voor de jaren 2021 – 2023 waarin duurzaamheid een van de kernelementen is. Ook voor ons heeft de beleidsvisie een horizon in 2023. Maar voor het thema duurzaam & vitaal willen we, in lijn met de Green Deal en het Klimaatakkoord en onze eigen strategische personeelsplannen, verder kijken. We richten de blik op 2030 en daarna.

We gaan door met het maken van duurzame en vitale keuzes. Maar voor strategische verankering is meer nodig. We doen dat in de komende drie jaar in drie stappen: bewustwording, faciliteren en organiseren én doen.

3.3.1 Bewustwording

Het eerste jaar gaan we vooral werken aan bewustwording. Wat houdt het thema in? Wat betekent duurzaam en vitaal en wat kan en moet ik ermee? We delen voorbeelden, voorbeeldgedrag en werken aan draagvlak. Aan het

einde van het jaar hebben we drie routekaarten: duurzaam vastgoed, duurzaam werken en duurzaam leven. Die zullen we in de jaren erna uitvoeren.

3.3.2 Faciliteren en organiseren

Routekaarten zijn mooi maar het gaat om de uitvoering. Dat gaan we, met uitzondering van de zaken die we centraal regelen (bijvoorbeeld: vastgoed en ICT), vooral lokaal doen. Locaties, cliënten, vertegenwoordigers en teams gaan zelf aan de slag met de uitvoering. We zullen dat centraal faciliteren zodat er op de locatie geen tijd besteed hoeft te worden aan uitzoekwerk, verantwoording en dergelijke.

3.3.3 Doen

In het derde jaar bereiken we de strategische verankering in ons denken en doen. Duurzaamheid en vitaliteit is onderdeel van al onze strategische plannen én de uitvoering ervan: vastgoed, personeel, bedrijfsvoering enzovoort. We voldoen aan de regelgeving of liggen op koers om eraan te voldoen als einddata daarvan in de toekomst liggen. En we hebben mentaal en fysiek vitale cliënten met een vitaal netwerk en vitale medewerkers.

Beleidsvoornemens Duurzaam & Vitaal

Bewustwording: met routekaarten inhoud geven aan het thema | Faciliteren en organiseren: uitvoeren routekaarten | Doen: strategische verankering.

4 Vrijwilligers en vertegenwoordigers

4.1 Thema Samen doen

Het motto van Tragel is SAMEN doen! Dat is niet voor niets. We geloven in samenwerken met en voor de mensen waar wij voor werken. We geloven ook dat samenwerken voor het voortbestaan van Tragel van cruciaal belang is. We willen dan ook voor iedereen voor wie wij werken én met wie wij werken een aantrekkelijke en betrouwbare samenwerkingspartner zijn.

Wij waarderen de inzet van vrijwilligers en vertegenwoordigers zeer. Cliënten vinden dat zeer waardevol en het draagt bij aan het beeld van Tragel als een organisatie die zich nauw verbindt met de directe omgeving. Graag willen we niet alleen cliënten en medewerkers, maar ook vrijwilligers en vertegenwoordigers nauwer betrekken bij de ontwikkeling van Tragel. Dan gaat het niet alleen om het meenemen van vrijwilligers en vertegenwoordigers in inhoudelijke ontwikkelingen via de Tragel Academie, maar ook bij vraagstukken die voor cliënten zeer belangrijk zijn, én die voor een belangrijk deel buiten de formele verantwoordelijkheid van Tragel vallen: vakanties, recreatie en ontspanning en last but not least mentorschap. Daartoe is een commissie Samen Doen opgericht onder verantwoordelijkheid van de Stichting Vrienden van Tragel.

Mentorschap is een essentiële voorwaarde, zeker voor cliënten voor wie dit niet via de familie geregeld kan worden. We willen graag familie en vertegenwoordigers rondom een locatie met elkaar in gesprek brengen om samen met elkaar het mentorschap voor cliënten te waarborgen. Als dat behulpzaam is willen we de oprichting van een vereniging faciliteren die onder andere deze taak op zich kan nemen.

De Commissie Samen Doen heeft de laatste jaren samen met vrijwilligers en medewerkers succesvol gewerkt aan de pilot Samen op vakantie. Vanwege het succes onderzoeken we of de pilot omgezet kan worden in een definitieve subsidieregeling vanuit de Stichting Vrienden van Tragel.



Beleidsvoornemens Samen Doen

Tragel Academie voor vrijwilligers en vertegenwoordigers | mentorschap | vrije tijd en vakantie

5 Samenwerking

5.1 Tragel

Om goed samen te kunnen werken, moeten we ook in huis goed samenwerken. Een belangrijke pijler voor de interne samenwerking is individuele inspraak en collectieve medezeggenschap waarin vooral het Bewoners- en Cliëntenplatform, de Ondernemingsraad en de vertegenwoordigersraden een rol spelen.

We zien in de interne samenwerking nog twee ontwikkelpunten. De moderne digitale werkplek als hulpmiddel voor goed werken en samenwerken. En het verbeteren van het samenspel tussen de zorgteams en de teams in de ondersteuning. Beiden zijn uitgewerkt bij het thema Talent Ontwikkelen.

5.2 Carante Groep

Tragel maakt al jaren deel uit van de Carante Groep, een samenwerkingsverband van zelfstandige organisaties in de langdurige zorg. We blijven er deel van uitmaken en maken ons hard voor een sterke Carante Groep: toekomstbestendig met bijpassende besturing en uitvoeringsapparaat.

De Carante Groep is van belang voor de IT-infrastructuur en IT-ontwikkeling en kennisontwikkeling en kennis delen in brede zin. Specialismen zoals dataspecialisten, de functionaris gegevensbescherming, een specialist duurzaamheid en juridische kennis vinden we in Carante. En samen met de partners zijn we een grote partij voor leveranciers waardoor we goede afspraken kunnen maken voor de inkoop van middelen die we in onze bedrijfsvoering nodig hebben.

De activiteiten in en rond de Carante Groep vinden plaats op geleide van het gezamenlijke strategisch plan en de jaarplannen die jaarlijks een vertaling krijgen in ons eigen werkplan en de begroting.

5.3 Samenwerking rond de basis

Dichtbij huis werken we samen met collega's en partners uit het sociale domein in onder andere *Goed/leven* en *Toekomstige Zorg Zeeuws-Vlaanderen*. Gezamenlijk werken we aan gedeelde aandachtspunten voor de regio zoals de arbeidsmarkt, volume en continuïteit in de beschikbaarheid van 24-uurs ondersteuning, (nacht)zorg en behandeling en specialismen als artsen verstandelijk gehandicapten en specialisten ouderengeneeskunde.

Ook deelname in de Academische Werkplaats "Leven met een Verstandelijke Beperking" van Tranzo (Tilburg University) maakt deel uit van deze basis. In een mooie combinatie tussen wetenschap en praktijk werken we daar aan kennisontwikkeling en kennisuitwisseling. De komende jaren werken we mee aan drie dingen:

- Een Wegingskader vrijheidsbevordering: dit is een praktische tool over eigen regie en onvrijwillige zorg die naadloos aansluit bij de Wzd en die moet ondersteunen bij het vinden van alternatieven voor onvrijwillige zorg. Het onderzoek is een effectmeting van de tool.
- Een onderzoek naar de verklarende kracht van de Zelf-Determinatie Theorie (ZDT; Desi & Ryan, 2000), een stevig onderbouwde theorie over menselijke motivatie. Het onderzoek richt zich op de betekenis van de basisbehoeften aan autonomie, verbondenheid en competentie bij mensen met een lichte of matige verstandelijke beperking.
- Samen werken aan wat werkt: een onderzoek naar gemeenschappelijke werkzame bouwstenen voor zelfbepaling in de in de praktijk ontwikkelde visies en methodieken voor zorg en ondersteuning aan mensen met EMB.

5.4 Zeeland Onbeperkt

Samen met collega Gors en de afdelingen Zeeland van collega's Zuidwester, 's Heeren Loo en Philadelphia vormen we Zeeland Onbeperkt. Een samenwerkingsverband dat zich richt op kwalitatief goede en integrale zorg en ondersteuning voor mensen met een beperking en het beschikbaar en toegankelijk maken van deze zorg voor zorgvragers in Zeeland. Dit samenwerkingsverband helpt ons bij de beschikbaarheid van medische en gedragsdeskundige zorg en specialistische behandeling. Door de bijzondere ligging van Zeeland en zeker van Zeeuws-Vlaanderen, is het niet eenvoudig om goede specialisten te krijgen en te behouden. Door samen te werken, zorgen we voor volume en is specialisatie mogelijk waardoor we gezamenlijk een aantrekkelijk werkgever zijn die werk van goede kwaliteit kan bieden. Dit alles is van belang omdat continuïteit in medische en gedragsdeskundige zorg een randvoorwaarde is voor de behandelerserkenning van Tragel.

Speerpunten zijn voldoende medisch en gedragsdeskundig personeel in een samenwerkingsconstructie met voor alle partijen een gelijkwaardig speelveld. Daarnaast is het streven om uiterlijk in 2023 de gezamenlijke unit voor hoogcomplexere zorg operationeel te hebben.

5.5 Jeugdhulp

In 2019 hebben we samen met Mentaal Beter Cure BV, Expertise in Ervaren, Zeeuwse Gronden, ZorgSaam Ziekenhuis en stichting Lentekind het samenwerkingsverband Jeugd Voorop gevormd. Met succes hebben we meegedaan aan de aanbesteding jeugdhulp waardoor we sinds 2020 de regionale jeugdhulp (behandelprogramma's en intensieve begeleiding) kunnen leveren.

Provinciale jeugdhulp (hoogcomplexere hulpvragen) leveren we in onderaanneming van Juvent. De lokale ondersteuning door lichte begeleiding doen we op eigen kracht en soms uitbesteed aan enkele onderaannemers.

5.6 Forensische zorg

Een van onze specialisaties is forensische zorg. Sinds eind 2018, toen we gefuseerd zijn met stichting DOOR uit Middelburg, zijn we niet meer alleen actief in de ambulante forensische zorg maar ook met forensisch beschermd wonen. We handelen hierin onder de naam DOOR en deze naam heeft een sterke positie verworven in de veiligheidsketen.

Uiterlijk in 2023 moet de forensische zorg een gezonde loot aan de stam zijn met een goede kwaliteit en een stevige verbinding met onze overige LVB-ondersteuning, zorg en behandeling. We verkennen of we een rol kunnen spelen in de overheidsplannen om het niet doorgaan van de marinierskazerne in Vlissingen te compenseren en gaan in gesprek met collega Emergis of we daar samen in kunnen optrekken.

Beleidsvoornemens Samenwerking

Verdere versterking en versteviging van de bestaande samenwerkingen op geleide van de plannen die in die samenwerking gemaakt worden.

6 Financiën

Tragel is een financieel gezonde organisatie maar heeft de komende jaren nog een belangrijke uitdaging: een gezonde zorgexploitatie. De zorgexploitatie steunt nog teveel op de ruimte in de investerings- en vastgoedportefeuille. Deze ruimte zal in de komende beleidsperiode vooral nodig zijn voor de ontwikkeling van passende huisvesting (zie het thema Anders Wonen). Daarnaast vragen andere beleidsvoornemens ook om de nodige financiële ruimte. Daarom is het van belang om de zorgexploitatie zoveel mogelijk binnen de daarvoor

beschikbare ruimte te krijgen. We doen dat door vooral te sturen op verzuim, vacatures en de structurele inzet van PNIL. In de meerjarenbegroting zijn verschillende scenario's uitgewerkt.

Het overgrote deel van de voornemens uit deze beleidsvisie kunnen worden bekostigd uit de investeringsruimte inventaris, ICT en instandhouding gebouwen die jaarlijks in de begroting wordt opgenomen. Daarnaast investeren we in vastgoed (nieuwbouw, verbouw eigen huisvesting en huur appartementen) met als planning om deze investeringen vanaf 2023 in gebruik te kunnen nemen. Tot die tijd wordt, in 2021 en 2022, een deel van de kapitaalslastenvergoeding (€ 1.400 K) incidenteel voor organisatieontwikkeling benut. Hieronder vallen naast de afbouw van PNIL en verzuim ook uitwerkingen van deze beleidsvisie die niet uit de reguliere begroting bekostigd kunnen worden. Algemeen geldt dat voor elk plan en elke uitwerking die voortkomt uit deze beleidsvisie een business case wordt gemaakt waarvan een markt- en risicoanalyse en een financiële doorrekening standaard onderdelen zijn. Zonder business case en goedkeuring van de bestuurder kan niet met de uitvoering gestart worden.