



KADERBRIEF 2022

Samenspel in netwerken **Met onze verslavingsdeskundigheid bouwen** **aan een gezond, sociaal en veilig** **Noord-Brabant**

Definitieve versie, 03-08-2021
Vastgesteld door de Raad van Bestuur, Novadic-Kentron

Inleiding

Deze kaderbrief is de aftrap voor de jaarlijkse beleids- en begrotingscyclus voor NK. De kaderbrief schetst de ambities van NK, benoemt de thema's die extra aandacht verdienen en geeft de financiële ruimte waarbinnen we onze plannen moeten realiseren. De kaderbrief is de basis voor de jaarplannen van de teams en RVE's.

De kaderbrief en de jaarplannen beschrijven de koers voor 2022. Ze geven samen met de begroting **richting** aan de beleidsontwikkeling en de specifieke activiteiten voor het komende jaar.

De inhoud van de kaderbrief, de koers die we uitzetten, komt niet uit het niets. We beginnen niet ieder jaar opnieuw met ons werk, maar we **borduren voort** op wat we al doen en wat we al hebben. Onze missie, visie en strategie blijven centraal staan:

*“NK draagt bij aan een **gezond, sociaal en veilig Noord-Brabant** door het bieden van **goede, verantwoorde** en passende **verslavingskunde**. Samen, met de verschillende onderdelen van onze organisatie, met onze ketenpartners en met onze partners in het netwerk van Zorg van de Zaak, **creëren we nieuwe kansen** voor cliënten en medewerkers. We willen dat onze cliënten zich **fijn behandeld** voelen, dat we voor onze medewerkers een **inspirerende werkgever** zijn en dat de **kwaliteit** van onze geleverde zorg en diensten goed en soms zelfs **toonaangevend** is. We hebben oog voor onze **maatschappelijk toegevoegde waarde** en de **financiële gezondheid** van onze onderneming.”*

Leidende principes

Herstelondersteunend werken

In ons handelen staan de doelen en wensen van de cliënt centraal. Herstel gaat niet alleen over gebruik, maar over alle levensgebieden. De cliënt houdt de regie over zijn of haar herstelproces; de professional, ervaringsdeskundige en ervaringsvrijwilliger ondersteunen daarbij.

Passende zorg¹

We benutten optimaal digitale mogelijkheden en volgen landelijke richtlijnen en protocollen. Wij werken op basis van bewezen effectieve behandelmethodes en combineren *face-to-face* contacten met een digitaal aanbod. *Blended* behandelen en begeleiden is onze norm.

Vitale teams

Ieder team en ieder teamlid kent zijn doelen. Voor de cliënt, de medewerker, de zorgkwaliteit en het rendement. En ieder teamlid neemt vanuit intrinsieke motivatie de verantwoordelijkheid voor het – samen met het team – realiseren van die doelen. Binnen de afgesproken kaders en jaarplannen hebben teams de vrijheid om zelf te bepalen hoe ze hun doelen realiseren.

Veranderende omgeving

Bij het vaststellen van doelen en ambities voor het komende jaar moeten we steeds bekijken hoe we deze missie, visie en strategie concreet kunnen maken in een veranderende omgeving. De wettelijke kaders waarbinnen we handelen, de opvattingen over goede en gepaste zorg, de budgetten waaruit we bekostigd worden, de inhoudelijke en vormeisen die financiers aan ons stellen, de opdracht die de samenleving ons geeft: het is allemaal voortdurend in beweging. Op die ontwikkelingen, zowel inhoudelijk als organisatorisch, willen we graag aansluiten. Voor het gemeentelijk domein geldt bijvoorbeeld dat de financiering onder druk staat als gevolg van bezuinigingen en budgetplafonds, we ervaren spanning tussen concurrentie en samenwerking met andere zorgaanbieders, er is selectie en concurrentie op lichtere problematiek, onze doelgroep wordt ouder en er is een sterke beweging om zorg 'naar voren te halen' (dus zoveel mogelijk oppakken in nulde, eerste en 'anderhalve' lijn) en het preventieakkoord uit te voeren. Daarnaast zien we een 'paradigmashift' van gezondheidszorg naar gezondheid en van een professional die vanuit eigen kracht bepaalt naar het ondersteunen van de cliënt bij eigen regie.

¹ Waar zorg staat wordt het brede NK aanbod van behandeling, begeleiding en reclassering bedoeld.

Tegelijkertijd werken we in een omgeving waarin juist steeds meer druk wordt uitgevoerd om meer cliënten met complexe problematiek en dubbele diagnoses op te nemen (NK-systeemorganisatie). Dit effect wordt versterkt doordat met het in werking treden van de Wet verplichte ggz (Wvvggz) steeds meer cliënten met zware problematiek instromen, waardoor de diversiteit in doelgroepen kleiner wordt omdat de budgetten hier niet op worden aangepast. Het risico is dat NK hierdoor te duur wordt voor financiers, te belastend voor medewerkers en te zwaar voor veel andere doelgroepen.

Een organisatie als NK moet oog houden voor die veranderingen en daar tijdig op anticiperen. Dat vraagt ontwikkelkracht, wendbaarheid en flexibiliteit van de organisatie. Daarin staan we niet alleen en dat creëert **afhankelijkheden, maar ook kansen**: NK bevindt zich als verslavingszorgorganisatie in Brabant in een dynamische omgeving waarin we samen met onze samenwerkingspartners en cliënten de best passende zorg bieden.

Speerpunten uit te werken in de jaarplannen 2022

Op weg naar het jaarplan 2022 bouwt deze kaderbrief voort op de thema's die in 2021 zijn vastgesteld en die de leidraad voor ons handelen blijven vormen:

1. We breiden verslavingspreventie verder uit.
2. We bevorderen herstel en positieve gezondheid.
3. We intensiveren de ambulante zorg.
4. We gaan verder met digitale zorg.
5. We kiezen voor nieuwe doelgroepen.
6. We stimuleren netwerkzorg.
7. We gaan door met vitale teams en ontwikkeling van professionaliteit.
8. We gaan verder met het verhogen van de kwaliteit van onze dienstverlening.
9. We verhogen onze aantrekkelijkheid als werkgever.
10. We werken samen aan een professionele cultuur.

In 2022 lichten wij de volgende thema's extra uit:

1. We investeren in medewerkers

Onze medewerkers maken het verschil! We kunnen onze ambities alleen realiseren met **trotse en vitale medewerkers** die samenwerken in vitale teams. Daarom is het belangrijk om in onze medewerkers te investeren. In hun vakmanschap (kennis en kunde), persoonlijke ontwikkeling en in de samenwerking binnen de verschillende interne en externe netwerken. We besteden aandacht aan ieders professionele identiteit en de gezamenlijke reflectie daarop. Maar we vragen ook van iedereen een open, nieuwsgierige houding en de bereidheid om samen te leren.

De besturingsfilosofie van **vitale teams** waar NK enkele jaren geleden voor heeft gekozen, heeft nog veel (onbenutte) mogelijkheden in zich om medewerkers de benodigde professionele ruimte en verantwoordelijkheid toe te kennen. Hierop willen we voortbouwen.

Samen worden we zo steeds beter in wat we doen. Op deze manier bouwen we steeds verder aan vitale teams, waar mensen bij willen horen, waarin ze zich thuis voelen en waarin ze hun vakmanschap kwijt kunnen.

Onderwerpen die we in dit kader in 2022 verder uitwerken:

- Inwerkprogramma nieuwe medewerkers (*onboarding*)
- Inzetbaarheid
- Inhoudelijk leiderschap
- Vitale teamontwikkeling

2. Minder 'systeemorganisatie', meer netwerkzorg

De grootste uitdaging waar NK voor staat, is om binnen de samenwerking met ketenpartners steeds minder de zorg over te nemen maar ambulante zorg toe te voegen en alleen als dat nodig is tijdelijk zorg over te nemen door middel van opname.

We gaan daarom **focus aanbrengen in onze dienstverlening**, zodat we de 'schaarste' van personeel en middelen zo effectief en slim mogelijk kunnen inzetten voor de doelgroepen die we bedienen. We onderzoeken en verkennen doelgroepen, aantallen en werksoorten in ons werkgebied om vast te stellen waar we in 'collectieven' samenwerken en waar we op basis van vraag en aanbod beschikbaar en toegankelijk zijn.

We bouwen aan **nieuwe netwerken in de nulde, eerste en tweede lijn**. In plaats van te focussen op één moment en plaats van de cliënt in zijn of haar leven, kijken we naar de hele 'burgerreis'. De cliënt is niet alleen 'patiënt', maar ook burger in de maatschappij, werknemer, enzovoorts. Daarmee sluiten we beter aan op de eigen kracht van de cliënt, eigen regie en zowel het eigen netwerk als het bredere netwerk waarin NK opereert.

Onderwerpen die we in dit kader in 2022 verder uitwerken:

- samenwerking zorgnetwerken;
- adherentiegebied per regio (differentiatie beschikbaarheid en toegankelijkheid van aanbod);
- interne samenwerking over grenzen afdelingen heen op basis van doelgroepen (samenspel behandeling en begeleiding).

3. We ontwikkelen nieuwe kansen

We onderzoeken waar en hoe we nieuwe kansen kunnen benutten. Daarbij kijken we naar de **cliënten met chronische, complexe problemen** en hoe we voor 'werkend Nederland' een goede of nog betere *business partner* kunnen worden, om te voorkomen dat cliënten chronisch verslaafd raken. Jeugd en jongeren horen hier vanzelfsprekend bij: zij zijn het toekomstige 'werkend Nederland'. We zetten in op **preventie en vroegsignalering**, als NK met onze netwerkpartners in Brabant en/of samen met onze collega's in het netwerk van Zorg van de Zaak.

Door meer aandacht voor 'werkend Nederland' wil en kan NK haar kennis en kunde beschikbaar stellen voor het bedrijfsleven (voorkomen uitval en eerder starten met ondersteuning) en voor het opzetten van **poli's met kort geprotocolleerde behandelingen** (fysiek en digitaal) voor eenvoudige problematiek. Zo voorkomen we dat mensen (langdurig) uit het arbeidsproces vallen en maken we terugkeer mogelijk. Vanuit die bredere gezondheidszorg ontstaat er een win-winsituatie door actieve participatie van NK binnen het Zorg van de Zaak netwerk.

NK is een **duurzaam gezonde organisatie**. Dit blijkt uit onze vitale teams, ons gezonde rendement en aan ons vermogen om nieuwe kansen te creëren. Duurzaam gezond betekent voor NK ook bijdragen aan de doelstellingen uit het klimaatakkoord (Green Deal Zorgsector). In 2030 is de landelijke norm 49% CO2-reductie en in 2050 98%. Op basis van de bestaande plannen zit NK in 2030 op 32% CO2-reductie. Hier liggen kansen. In 2022 starten we met het ontwikkelen van een eigen visie op duurzaamheid langs de pijlers uit het jaarplan duurzaamheid van de Nederlandse GGZ (<https://www.denederlandseggz.nl/nieuws?themes=206>).

Onderwerpen die we in dit kader in 2022 verder uitwerken:

- aanbod kortgeprotocolleerde zorg;
- duurzaamheid;
- marketing.