

Deltaplan 2023-2025



22 maart 2024 Versie 1.1

Woord vooraf

In 2023 zijn we gestart met Dijkversterkende maatregelen en hebben we de contouren van het Deltaplan vastgesteld. Dit plan behelst de uitgangspunten voor de meerjarenstrategie en de concrete richting voor het jaar 2024-2025.

Deze uitgangspunten zijn:

1. Siriz is financieel gezond
2. Er is continuïteit van zorg- en hulpverlening
3. Er is sprake van goed werkgeverschap
4. Er is een toekomstperspectief

Elke pijler wordt nader uitwerkt op hoofdlijnen. Per pijler is ook een werkplan voor 2024 uitgewerkt. Dit wordt per kwartaal geëvalueerd door het MT.

Korte terugblik

Medio 2023 werd duidelijk dat de resultaten fors achterbleven op de begroting. Vervolgens werden de contouren voor een Deltaplan uitgewerkt. We zien dat de maatregelen die naar aanleiding daarvan in de tweede helft van 2023 getroffen zijn, steeds meer een positief effect hebben op de financiële cijfers. Daar zijn we dankbaar voor en... we zijn er nog niet. We blijven de komende jaren scherp aan de wind zeilen.

De continuïteit van onze zorg- en hulpverlening bleef gewaarborgd en de ervaren kwaliteit bleef hoog. De instroom van cliënten op basis van WMO en Jeugdwet werd echter vaak bemoeilijkt door moeizame trajecten vanuit de gemeenten. We zien dat we in 2023 te optimistisch hadden begroot. Dit hebben we aangepast in de begroting voor 2024.

We hebben in de organisatie een kleine structuuraanpassing gedaan (zie bijlage). We werken nu met twee managers Zorg en Kwaliteit, waardoor het management voor het primair proces meer nabij is als ooit te voren. Er is in plaats van een externe kracht op financiën nu een controller met een volledig dienstverband met Siriz. Hij voert tevens

coördinatorschap over de financiële bedrijfsvoering. De taken van de eerdere manager Bedrijfsvoering zijn verdeeld over verschillende functionarissen. De coördinatorsfunctie rondom communicatie, fondsenwerving en marketing is vervallen. Deze taak ligt nu bij de bestuurder.

De motivatie van onze medewerkers is onverminderd hoog gebleken. We hebben als kers op de taart een hele mooie score behaald op het medewerkerstevredenheidsonderzoek dat in het najaar van 2023 is gehouden. Dit ondanks de hoge druk op de financiën en het afscheid van een aantal collega's. Het management blijft nabij in 2024 en de lijnen blijven kort.

De merkidentiteit van Siriz heeft veel aandacht gehad. Na een interne dialoog met een dwarsdoorsnede uit de organisatie en een stakeholdersonderzoek is de missie en visie van Siriz herijkt en opnieuw geformuleerd. Deze is op 23 januari 2024 vastgesteld door de Raad van Toezicht van Siriz. Naar aanleiding van de feedback van collega's wordt deze enigszins aangepast en opnieuw voorgelegd. De definitieve versie zal worden opgenomen in dit plan.

Linda Wensink, bestuurder Siriz

Inhoudsopgave

WOORD VOORAF.....	2
1 ONZE IDENTITEIT.....	5
2 HUIDIGE CONTEXT	7
3 FINANCIËEL GEZOND	11
5 GOED WERKGEVERSCHAP.....	17
6 TOEKOMSTPERSPECTIEF	21

1 Onze identiteit

Over Siriz

Met hart en ziel verbonden met de samenleving biedt Siriz professionele ondersteuning, preventie en zorg bij onverwachte zwangerschap. Wij bieden zorg en begeleiding op maat waarbij we naast de cliënt staan. We nemen vragen en twijfels serieus. We begeleiden cliënten bij het maken van hun persoonlijke keuzes bij een onbedoelde zwangerschap en verlenen we psychosociale hulp aan vrouwen en mannen.

Dagelijks zetten onze medewerkers en vrijwilligers zich in om mensen te ondersteunen: online, op onze woonlocaties en hulpposten én bij de mensen thuis. Iedereen is welkom bij Siriz, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid.

Visie

Wij streven naar een samenleving waarin hulp bij een onverwachte zwangerschap voor iedereen bereikbaar is. Elk mens is beschermwaardig en heeft recht op compassie en ondersteuning. Wij willen een veilige haven zijn voor eenieder die hiermee te maken krijgt.

Wij geloven dat besluitvorming over het ongeboren leven zorgvuldige begeleiding verdient, passend binnen het wettelijk kader van Nederland. Hierbij geloven we in de individuele verantwoordelijkheid en de keuzevrijheid van onze cliënten en het bieden van daadwerkelijk perspectief in elke situatie.

Wij vinden het belangrijk dat specifieke begeleiding en ondersteuning beschikbaar is voor ieder die dit nodig heeft. Daarnaast vinden we bewustwording van jongeren belangrijk op het gebied van seksualiteit en intimiteit, zodat onbedoelde zwangerschappen voorkomen kunnen worden en seksuele gezondheid bevorderd wordt.

Missie

Wij bieden vrouwen en mannen professionele ondersteuning en perspectief om vanuit eigen regie weloverwogen keuzes te maken in alle fases van een zwangerschap. We bieden een luisterend oor en een open hart. We staan naast onze cliënten, zonder oordeel.

Hiertoe werken wij vanuit een liefdevolle grondhouding in een toegankelijke en veilige omgeving met specialistische zorg. Hierbij kijken we vanuit verschillende perspectieven: moeder, kind en het perspectief van de vader. Daarbij zoeken we samenwerking met andere professionele instanties en organisaties.

Daarnaast geven we voorlichting en preventielessen aan jongeren en hun ouders op het gebied van eigen grenzen in relaties, intimiteit, seksualiteit en het voorkomen van onbedoelde zwangerschappen.

Kernwaarden

1. Met hart en ziel (mensgericht)

Je kunt rekenen op ons. Ons team bestaat uit betrokken en gemotiveerde medewerkers die je zonder oordeel ondersteunen. Met onze professionele kennis, ervaring en inzicht zetten wij ons met hart en ziel voor je in. Wij zijn toegankelijk en hebben een respectvolle houding naar iedereen, ongeacht iemands achtergrond. Wij zijn er voor je.

2. Voor jou (kracht en eigen regie)

Bij een onverwachte zwangerschap komt er veel op je af. Siriz helpt jou bij het maken van weloverwogen keuzes en ondersteunt je bij allerlei zaken die kunnen spelen. Onze hulp is erop gericht dat je zo veel mogelijk op eigen kracht verder kunt. Jij beslist en wij zullen je hierin altijd steunen.

3. Met perspectief (hoop)

Alles is gericht op jouw perspectief voor de toekomst. Bij een onverwachte zwangerschap kom je voor allerlei keuzes te staan. Om tot die keuzes te komen, zetten wij onze vakkennis en ervaring voor je in. We onderzoeken met jou de hulpbronnen die jou verder kunnen helpen, zodat je met vertrouwen vooruit kunt kijken.

2 Huidige context

Cijfers: 1 op de 5 vrouwen onbedoeld zwanger

Het aantal tienerzwangerschappen in Nederland is laag, vergeleken met andere landen. En de abortuszorg in Nederland wordt gezien als één van de beste in de wereld. Toch krijgt 1 op de 5 vrouwen te maken met een onbedoelde zwangerschap. 68% van deze zwangerschappen blijkt ongewenst.

Een onbedoelde zwangerschap is een zwangerschap die ontstaat zonder dat dit de wens of planning was. Een onbedoelde zwangerschap kan ongewenst zijn, maar dat hoeft niet. En een bedoelde of geplande zwangerschap kan door een samenloop van omstandigheden toch ongewenst blijken.

Een onbedoelde of ongewenste zwangerschap kan iedereen overkomen. Twee derde van de vrouwen die onbedoeld zwanger raakt, gebruikt een vorm van anticonceptie. Uit de Jaarrapportage Wet afbreking zwangerschap (Wafz) blijkt dat bijna de helft van de vrouwen die kiest voor een abortus al één of meerdere kinderen heeft.

Aanpak 'Onbedoelde en ongewenste zwangerschap' 2023-2025

Het kabinet wil onbedoelde en ongewenste zwangerschappen voorkomen. En het hele proces van ondersteuning en zorg bij zwangerschap, abortus en geboorte verbeteren. Bijvoorbeeld door het regelen van goede laagdrempelige informatie, keuzehulp en psychische en maatschappelijke hulp bij onbedoelde zwangerschap. Dit gebeurt via de aanpak 'Onbedoelde en ongewenste zwangerschap'. De verschillende activiteiten binnen deze aanpak richten zich op een brede doelgroep: meiden, jongens, vrouwen en mannen.

Aanpak 'Onbedoelde en ongewenste zwangerschap'



Pijler 1: Voorkomen van een onbedoelde en/of ongewenste zwangerschap

- A. Collectieve preventie door gerichte (publieks)communicatie
- B. Relationale en seksuele vorming op school
- C. Gratis en toegankelijke anticonceptie voor personen in een kwetsbare situatie



Pijler 2: Informatie en ondersteuning bij onbedoelde zwangerschap

- A. Landelijk informatiepunt onbedoelde zwangerschap
- B. Keuzehulp bij onbedoelde zwangerschap
- C. Psychosociale hulp na een abortus



Pijler 3: Zorg en ondersteuning voor (aanstaande) ouders: een Kansrijke Start

Tijdige en passende zorg en ondersteuning voor en tijdens de zwangerschap en na de geboorte aan (aanstaande) ouders in een kwetsbare situatie door meer samenwerking tussen professionals uit het medisch en sociaal domein.



Pijler 4: Onderzoek en monitoring

- A. RIVM monitor, integratie met monitor Kansrijke Start
- B. ZonMw kennisprogramma
- C. Nieuw, aanvullend onderzoek

Pijler 1 Een onbedoelde zwangerschap voorkomen

De aanpak focust ten eerste op de fase waarbij er nog geen zwangerschap (conceptie) is en de manieren om onbedoelde en/of ongewenste zwangerschap te voorkomen. Zo wil het kabinet alle mensen die in de vruchtbare leeftijd zijn laten nadenken over hun kinderwens. Is er op dit moment een kinderwens? En zo niet, wat zijn de mogelijkheden om een zwangerschap te voorkomen?

Dat gebeurt met:

1. Seksuele vorming op scholen middels de Stimuleringsregeling Gezonde Relaties en Seksualiteit.
Deze regeling die tot eind 2025 loopt, stimuleert en ondersteunt scholen die aandacht willen besteden aan relaties en seksualiteit. Siriz geeft in dit kader preventielessen aan verschillende soorten scholen.
2. Gratis en toegankelijke anticonceptie voor personen in een kwetsbare situatie.
Personen in een kwetsbare situatie hebben vaak een gebrek aan financiële middelen om de anticonceptie te bekostigen. Of een gebrek aan gezondheidsvaardigheden en kennis om aan anticonceptie te komen en deze correct te gebruiken. Om onbedoelde en/of ongewenste zwangerschappen en (herhaalde) abortussen te voorkomen, zijn er extra maatregelen om gratis en toegankelijke anticonceptie beschikbaar te maken. Uit onderzoek blijkt dat individuele counseling het meest effectief is. Een aantal abortusklinieken voeren nu een pilot uit om deze counseling in hun aanbod op te nemen.

3. Publiekscommunicatie over misvattingen rondom onbedoelde zwangerschap en over correct en passend anticonceptiegebruik. Inmiddels is de trend dat er steeds meer natuurlijke anticonceptiemethoden worden gebruikt. Siriz neemt dit mee in haar preventieprogramma.
4. Siriz doet mee aan het programma Nu Niet Zwanger. Dit is een laagdrempelig programma dat voor iedereen, overal in Nederland, beschikbaar is. Aan de basis van het programma staan de professionals. Zij gaan vanuit hun vertrouwensrelatie met hun cliënt het gesprek aan over kindwens, seksualiteit en anticonceptie. Zij worden daarvoor getraind door de aandachtsfunctionarissen.

Pijler 2 Informatie en ondersteuning bij onbedoelde zwangerschap

Niet alle onbedoelde of ongewenste zwangerschappen zijn te voorkomen. Daarom vindt het kabinet goed vindbare en kloppende informatie en hulp voor iedereen die dit nodig heeft belangrijk. In 2022 is de website van het informatiepunt Onbedoeld Zwanger vernieuwd. Siriz wordt vermeld op deze website. De website geeft algemene informatie over onbedoelde zwangerschap. Ook is er een chat- en telefoonlijn die 7 dagen per week 24 uur per dag bereikbaar is. Het informatiepunt kan zwangeren ook doorsturen naar hulpverleners en organisaties die verder ondersteunen bij het maken van een keuze (keuzehulp).

Per 1 juli 2023 is er een landelijk netwerk voor hulp na een abortus. Dit is voor vrouwen en mannen die psychosociale problemen ervaren vanwege een abortus. De hulp is gratis. Vrouwen en mannen kunnen zonder doorverwijzing van de huisarts deze hulp krijgen. Siriz is een van de toelaten partners in het netwerk om deze hulp te kunnen bieden. Onze medewerkers worden hier door het FIOM op geschoold. Voor huisartsen is er een e-learning ontwikkeld over wat ze kunnen doen en betekenen voor een patiënt die onbedoeld zwanger raakt. Zo kunnen zij zwangeren goed informeren en doorverwijzen voor de juiste hulp. De Leidraad huisartsenzorg bij een onbedoelde zwangerschap is in opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport vernieuwd. Er is nu meer aandacht voor voorlichting over de hormonale anticonceptiemiddelen. De verwijzingsmogelijkheden, onder andere naar keuzehulp, zijn geactualiseerd. Siriz benadert regionaal ook huisartsen voor mogelijke verwijzingen.

Pijler 3 Zorg en ondersteuning voor (aanstaande) ouders: een Kansrijke Start

Er zijn mensen in een kwetsbare situatie die besluiten een onbedoelde zwangerschap te voldragen. Zij hebben vaak extra ondersteuning nodig tijdens en vlak na de zwangerschap. Zo krijgt het kind een kansrijke start. Voor deze ondersteuning werkt Siriz in elke regio nauw samen met het actieprogramma Kansrijke Start. Dat programma richt zich op de eerste 1000 dagen van het mensenleven: vanaf 10 maanden voor de geboorte tot ongeveer 2 jaar na de geboorte. Deze periode is namelijk heel belangrijk voor de rest van het leven.

Siriz vangt vrouwen en hun kinderen op in haar zorglocaties. Ook is er ambulante hulp beschikbaar voor moeder en kind vanuit de WMO en de Jeugdwet.

Siriz heeft financiële steun aan jonge moeders tot 27 jaar vanuit de gelden van het voormalig Tienermoederfonds ter beschikking. Hiervoor worden door hulpverlenende instanties aanvragen gedaan.

Pijler 4 Onderzoek en monitoring

Het RIVM doet onderzoek naar onbedoelde en ongewenste zwangerschap. Binnen het Kennisprogramma Onbedoelde zwangerschap en kwetsbaar (jong) ouderschap werken organisaties en gemeenten aan verschillende onderzoeken. Het doel is om onbedoelde zwangerschappen te voorkomen en om zwangeren bij onbedoelde zwangerschap te ondersteunen.

Daarnaast is er het leernetwerk KOOZ (Kwetsbaar Ouderschap Onbedoelde Zwangerschap). Hierin ontmoeten onderzoekers, professionals en ervaringsdeskundigen elkaar. Ze werken samen, vergelijken onderzoeksresultaten en leren van elkaar. Ook onderzoeken ze de factoren die leiden tot een onbedoelde zwangerschap. En worden de ervaringen van vrouwen en mannen die zorg en ondersteuning hebben bij onbedoelde en/of ongewenste zwangerschap en abortus onderzocht. Met de resultaten van deze onderzoeken, kan de zorg worden verbeterd.

Siriz is betrokken bij diverse vormen van onderzoek en werkt hieraan mee waar mogelijk.

3 Financieel gezond

Strategisch doel

Er wordt een solide financiële basis gegenereerd door middel van het verkrijgen van meer inkomsten, verhogen van de omzet en het verminderen van de kosten.

Hoe?

Dit zal worden bereikt door:

- 1) Het inzetten op verhoging van de productie bij de hulpposten, bedbezetting op de zorglocaties en de preventielessen;
- 2) Het identificeren van nieuwe marktkansen;
- 3) Het verbeteren van operationele efficiëntie;
- 4) Het handhaven van kostenbesparende maatregelen zoals is gestart in 2023;
- 5) Het ontwikkelen van een duurzaam financieel beleid.

1. Het inzetten op verhoging van de productie bij de hulpposten, bedbezetting op de zorglocaties en meer preventielessen

De verhoging van de productie in de verschillende regio's is onderdeel van het werkplan 2024. Hierbij wordt ingezet op verhoging van het aantal gemeentelijke beschikkingen (WMO en Jeugdwet) en de Open House inkomsten van VWS inzake keuzehulpgesprekken en post-abortus hulp en het goed benutten van de hiervoor beschikbare uren. Daarbij is er aandacht voor een versterking van de merkidentiteit van Siriz en het verbeteren van de toegang voor de verschillende doelgroepen. Getracht wordt om de instroom te versnellen door aanpassing van de werkprocessen en het verder uitbouwen van de relaties in de regio's.

De behoefte aan preventielessen worden vanuit verschillende perspectieven geanalyseerd en op basis hiervan vindt een update plaats van de inhoud en de vorm van de lessen. Ook worden de beroepskrachten en vrijwilligers hierin verder getraind. De productiecijfers worden per kwartaal langs het specifieke afwegingskader gehouden om besluiten te nemen die nodig zijn voor een (uiteindelijk) betere productie. Dit start

met de peildatum 1 maart 2024. Hierbij wordt gekeken of er per zorgvorm 8% gegroeid is ten opzichte van september 2023.

2. Het identificeren van nieuwe marktkansen

Er wordt systematisch gewerkt aan het identificeren van nieuwe marktkansen die worden onderbouwd met gericht marktonderzoek, concurrentieanalyse en consumentenonderzoek. Voor nieuwe franchisenemers geldt dat de afweging wordt gemaakt op basis van het eerder ontwikkeld instrument voor franchisenemers. Dit wordt nader uitgewerkt bij de pijler Toekomstperspectief. Daarnaast wordt ingezet op deelname aan regionale verbanden om meer gezamenlijk te kunnen optrekken naar specifieke doelgroepen. In 2024 wordt deelname gerealiseerd voor de regio Utrecht, Noord-Nederland en de Veluwe.

3. Het verbeteren van de operationele efficiëntie

Hierbij worden niet alleen de werkprocessen tegen het licht worden gehouden, maar ook goedkoper alternatief voor het vastgoed in Gouda wordt gezocht voor zowel de zorglocaties als het kantoor per 2025. Hiervoor worden specifieke Programma's van Eisen opgesteld naar aanleiding van de te onderscheiden cliëntprofielen.

4. Het handhaven van de kostenbesparende maatregelen zoals is gestart in 2023

We blijven op de kleintjes letten naast de eerder ingezette maatregelen om geen formatie uit te breiden en te zoeken naar efficiëntere woonoplossingen.

5. Het ontwikkelen van een duurzaam financieel beleid

Het ontwikkelen van een duurzaam financieel beleid vergt tijd, inzet en betrokkenheid van alle betrokkenen. Het is echter een essentiële stap om de financiële gezondheid van Siriz op langere termijn te waarborgen. We zijn dankbaar voor de gulle gaven die we elk jaar weer ontvangen vanuit de VBOK. Toch bieden ook hier de resultaten uit het verleden

geen garanties voor de toekomst. Hierbij is daarom de insteek dat Siriz minder afhankelijk wordt van donaties en giften (waaronder die van de VBOK).

We verduurzamen financieel door:

- 1) Periodieke analyse van de huidige financiële situatie: dit omvat het maandelijks evalueren van de inkomsten, uitgaven, schulden, cashflow en andere financiële aspecten. Op basis van de begroting monitoren we maandelijks in hoeverre de financiële doelen zijn behaald en wat dit doet met de prognose voor de rest van het jaar.
- 2) Identificeren van de financiële strategieën en de bijbehorende risico's op het terrein van het verminderen van kosten, het optimaliseren van operationele processen, het diversifiëren van inkomstenstromen, het investeren in duurzame projecten, etc. Daarbij worden korte- als langetermijnstrategieën onderscheiden. Hierbij wordt een keer per half jaar een risicoanalyse gemaakt en bijgesteld. Dit vindt plaats in april en in september, zodat het mee kan worden genomen in het jaarwerk.
- 3) Het implementeren en monitoren van het beleid: Dit omvat het vaststellen van duidelijke richtlijnen en procedures, het toewijzen van verantwoordelijkheden, het regelmatig evalueren hiervan en het bijsturen waar nodig. Hierbij wordt tevens gebruikgemaakt van de resultaten aanbevelingen van de accountantscontroles waardoor de administratieve organisatie wordt verbeterd.
- 4) Het communiceren en betrekken van medewerkers: alle medewerkers zijn betrokken bij de financiële resultaten en begrijpen wat er van hen wordt verwacht. Dit betreft het beleid, de doelen en de strategieën en het betrekken van medewerkers bij het proces. In het primair proces doen we dat met een maandelijks inzage in de cijfers. Er wordt specifiek gestreefd naar 65% declarabiliteit en 95% bedbezetting aan het eind van het jaar. Er worden workshops en regelmatige updates gegeven om zaken goed te begrijpen en eigenaarschap hierin te bevorderen.

5) Continu evalueren, analyseren en verbeteren. We houden de trends en ontwikkelingen in de gaten, passen het beleid aan waar nodig en blijven zoeken naar nieuwe mogelijkheden om de financiële gezondheid van Siriz te verbeteren. We hanteren een afwegingskader waarmee metingen in maart, september en december worden geanalyseerd om conclusies te trekken voor de te volgen scenario's.

Uitgangspunten voor 2024

1. De begroting voor 2024 dient uiteindelijk op 0 uit te komen.
2. Organisatie-breed blijven we de maatregelen van 2023 uitvoeren en zetten we gericht in op reductiekosten huisvesting van het kantoor, kantoorkosten en de inzet van ZZP-ers. We blijven binnen de begroting. Het eigen vermogen blijft voldoende om minimaal een jaar aan al onze verplichtingen te kunnen voldoen.
3. We werken aan een passende strategie voor fondsenwerving en marketing waardoor we de niet door de overheid gefinancierde activiteiten kunnen blijven financieren.

Uitgangspunten 2024 en verder

4. Er is een balans in inkomsten (financiering vanuit de overheden en scholen t.o.v. fondsen/giften) waardoor we minder afhankelijk worden van giften.
2023: 60/40
2024: 65/35
2025: 70/30
2026: 75/35
2027: 80/20
5. Fondsenwerving Siriz gaat omhoog, waarbij giften VBOK behouden worden dan wel relatief minder worden. We starten meer fondsenwerving op in de regio's via de kerken.
Verhouding fondsen Siriz t.o.v. VBOK (indien blijvend aparte entiteiten)
2023: 20/80
2024: 25/75
2025: 30/70

2026: 35/65

2027: 65/30

4 Continuïteit in onze zorg- en hulpverlening

Continuïteit zorg- en dienstverlening

We bieden een professionele en betrouwbare zorg- en dienstverlening aan onze cliënten, ongeacht de omstandigheden. We streven ernaar om continuïteit te waarborgen door middel van systemen, professionele medewerkers en een proactieve aanpak.

Om dit te bereiken, zullen we investeren in het volgende:

- 1) Processen en technologieën die de communicatie en informatie-uitwisseling en veiligheid verbeteren, zoals het elektronische cliëntendossier en andere systemen. Deze systemen zullen ervoor zorgen dat belangrijke informatie altijd beschikbaar is. We werken aan een verfijning van de analyses en doen aanpassingen waar dat wenselijk is.
- 2) Voorzien we onze medewerkers van de nodige training en middelen vanuit specifieke clientprofielen om adequaat te reageren en noodsituaties en verstoringen in de dienstverlening. Dit omvat het opstellen van duidelijke protocollen en het regelmatig oefenen van crisissituaties. We werken voor cliënten met risicotaxaties. Door proactief te zijn en voorbereid te zijn op mogelijke verstoringen, kunnen we de continuïteit van de zorg en dienstverlening waarborgen.
- 3) We werken nauw samen met andere zorgverleners en instanties om een geïntegreerd zorgnetwerk te creëren. Door informatie en middelen te delen, kunnen we ervoor zorgen dat cliënten naadloos kunnen worden overgedragen tussen verschillende zorgverleners en geen hiaten ontstaan in de zorg. We sluiten hiervoor contracten met partijen, waarbij we de kwaliteitseisen borgen evenals een passende uitwisseling borgen rondom de beschikkingen. We maken gericht keuzes in de regio's omtrent aanbestedingen.

- 4) We werken op basis van de visie op kwaliteit en hebben we daarbij de benodigde instrumenten gekozen, zodat we onze visie waar kunnen maken. We starten dit jaar met het gericht inzetten van ervaringsdeskundigheid. Hiermee willen we een hoge kwaliteit van zorg en dienstverlening bieden, ook in uitdagende omstandigheden. We zullen blijven innoveren en verbeteren om ervoor te zorgen dat onze cliënten altijd kunnen rekenen op onze zorg en ondersteuning.

5 Goed werkgeverschap

Binnen het thema Goed werkgeverschap focussen we op vier belangrijke thema's:

1. Duurzame inzetbaarheid

We beogen dat medewerkers (inclusief vrijwilligers) zich kunnen wijden aan datgene wat hen echt drijft. We willen hen ondersteunen, zowel op het werk als in het vinden van de juiste balans voor persoonlijke zaken die aandacht behoeven. Vanuit het gedachtengoed van Positieve Gezondheid zorgt dit voor meer vitaliteit en draagt dit bij aan duurzame inzetbaarheid. Door onze Krachtgesprekken en het regelmatige contact tussen leidinggevende en medewerkers voeren we het 'andere' gesprek. Zo komen we achter de drijfveren van onze medewerkers en stimuleren de eigen regie. We vinden het belangrijk dat medewerkers zich daarbij veilig en geborgen voelen. We willen dat ze blij zijn met de inhoud en de betekenis van het werk. We willen dat ze voldoende autonomie ervaren en ontwikkelingsmogelijkheden kunnen benutten.

In 2024 zullen we de gesprekscyclus en de daarbij horende krachtgesprekken steeds verder implementeren en dit medio 2024 evalueren. Ook formuleren we een visie en beleid op de vrijwillige inzet.

We gaan uit van aandacht voor ontwikkelingsmogelijkheden en het leren op verschillende manieren. Een ideaal opleidingstraject bestaat uit een combinatie van formeel en informeel leren. Formeel leren, zodat alle benodigde theorie is behandeld en informeel leren, zodat kennis direct in de praktijk gebracht wordt en organisatie specifieke kennis opgedaan wordt. We gaan hierbij uit van het model van Jennings: het 70-20-10 leermodel biedt een overzicht van de manieren waarop medewerkers bijleren. In dit referentiemodel wordt gesteld dat 70% van wat we leren uit praktijkervaring komt (informeel), 20% door interactie met collega's (informeel) en 10% uit klassikale opleidingen buiten het werk (formeel leren). Zo bieden we onze medewerkers een geïntegreerde leerervaring die prestatieondersteuning, kennisuitwisseling en formele training bevat. We hebben dit principe vertaald in ons plan Leren en Ontwikkelen 2023-2025. Het onderwerp wordt periodiek besproken in het Krachtgesprek.

Daarnaast hebben we eind 2023 de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) geïmplementeerd. Dit is het belangrijkste document voor het arbobeleid. Hierin brengen we in kaart welke risico's werknemers lopen bij hun werkzaamheden. In het bijbehorende plan van aanpak geven we aan hoe deze risico's aangepakt gaan worden en welke mogelijke vervangingsvraag hierbij vraagt om nadere interventies.

2. **Zeggenschap en persoonlijk leiderschap**

We gaan uit van positief samenwerken aan onze gezamenlijke doelen. Ook dit krijgt ruime aandacht in onze overlegstructuur, waarbij we voldoende ruimte geven om elkaar kritisch te bevragen en onze successen te delen. We geven medewerkers de gelegenheid om mee te denken op onderwerpen waar zij zich betrokken bij voelen. We werken daarom graag in 'duo's' vanuit aanvullende talenten en in 'kringen'. Dit laatste vanuit het principe 'wie het weet mag het zeggen' in plaats van boven opgelegde oplossingen. Medezeggenschap wordt zo steeds meer (samen) zeggenschap. Hierbij blijven de kaders belangrijk. Dit zien we terug in de jaarlijkse kaderbrief en in verschillende beleidsstukken, werkbeschrijvingen en protocollen.

Onze overlegstructuur wordt elk jaar in Q3 geëvalueerd om zo aanpassingen te kunnen doen die ons samenwerken bevorderen.

In 2024 wordt gezocht naar een mogelijkheid om Dilemmatafels en Teamkracht Besprekingen te combineren als één intervisievorm. De frequentie van het regio-overleg wordt teruggebracht naar één keer digitaal per kwartaal.

Om samen goed te kunnen reflecteren op zaken die de bedrijfsvoering betreffen, is er volledige transparantie in stuurinformatie. Per zorgvorm wordt dit weergegeven aan de collega's en samen wordt gekeken welke oplossingen er zijn voor vraagstukken die zich hierin laten zien.

De Medezeggenschap van de clienttevredenheid (CR), overlegstructuur (OR) en vrijwilligersbeleid (VR) krijgen steeds meer vorm op specifiek gekozen thema's. De OR

kiest haar eigen thema's en kan er ook voor kiezen om medewerkers hierin mee te laten denken. De afgelopen jaren kreeg dit steeds meer vorm vanuit een specifieke adviesaanvraag rondom een bepaald thema. Om hun eigen referentiethema goed te kunnen aanvullen, kunnen hiervoor themagroepen en kwartaalbijeenkomsten worden benut. In 2024 zal dit vooral gevraagd worden op thema's als ervaringsdeskundigheid, de gesprekscyclus, strategie, OR en VR.

3. Strategische personeelsplanning

Met strategische personeelsplanning wordt hier bedoeld dat we onze medewerkers zo inzetten dat de doelstellingen van Siriz behaald worden op de meest efficiënte manier. Dit geldt voor alledaagse planning, maar ook met het oog op de toekomst. Het gaat dan om de juiste functie-mix per zorgvorm, gezond roosteren, functiedifferentiatie, en flexibiliteit in het afschalen en opschalen van formatie.

In 2024 geldt dat we:

- a) Gewenste en passende functie-mix vaststellen, blijvend binnen de bestaande formatie;
- b) HBO mw1 en 2 in functiebeschrijvingen uitwerken;
- c) Jaarsystematiek implementeren
- d) In plan van aanpak van de RI&E geven we aan of de mogelijke vervangingsvraag vraagt om nadere interventies.
- e) ZZP-inzet alleen bij (tijdelijke) noodzaak tot specifieke deskundigheid;
- f) Gerichte inzet op vrijwilligers.

4. Nieuwe medewerkers

Ondanks dat we (nu) geen formatiegroei verwachten, kan het zijn dat we vanuit het vertrek van medewerkers alsnog nieuwe medewerkers zullen werven. Het is dan belangrijk dat we zicht hebben op de medewerker van vandaag en van de toekomst en hier onze werving en onboarding goed op aan laten sluiten.

We werken met gerichte inwerkprogramma's. Onze onboarding begint al vóór de eerste werkdag en betreft het gehele inwerktraject van nieuwe medewerkers. Vanaf het tekenen van het contract tot de eerste werkdag (preboarding), tijdens de eerste dagen en weken

in de nieuwe functie (introductie & oriëntatie), tot het moment dat een werknemer volledig gesetteld is (integratie). We zien dit als een allesomvattend tweerichtings proces dat ontworpen is om kennis te delen, waarden over te dragen, connecties op te bouwen en te zorgen voor overeenstemming. Zo willen we hartverbindingen maken waarbij medewerkers vanuit zelfvertrouwen, zich onderdeel voelen van het team, zich betrokken voelen en ambassadeur kunnen zijn van Siriz.

We vertalen dit als volgt in 2024:

- a) In vacaturestop in 2024, tenzij functionaris (tijdelijk) vervangen moet worden, o.b.v. positieve verwachtingen ten aanzien van (verwachte) productie en financiële resultaten.
- b) We werken per functie inwerkprogramma's uit, inclusief buddyschap.
- c) We werken met stagiaires op locaties en op het vakgebied HR.
- d) Verdere implementatie krachtgesprekken (inclusief carrièrepad die we ook meenemen in de gesprekscyclus).
- e) Jaarlijks Medewerkers Tevredenheidsonderzoek en follow up.
- f) Meerjarig plan Leren & Ontwikkelen. Daarbij is het uitgangspunt dat we binnen de begroting blijven. Wat in 2024 niet kan, indien mogelijk in 2025 honoreren.
- g) Inzet van 4 stagiaires op zorglocaties inclusief HR-stagiaire.

6 Toekomstperspectief

Sterk merk

Voor een succesvolle toekomst van Siriz is het belangrijk om een sterk merk te zijn en zichtbaar aan te (blijven) sluiten op de behoeften van onze samenleving. De missie en visie wordt verder vertaald er wordt in Q1 een plan gemaakt om de merkidentiteit te implementeren.

Behoeften in de samenleving

We analyseren hiertoe periodiek wat de huidige en toekomstige behoeften en trends zijn in de wereld van onbedoelde zwangerschappen en dienovereenkomstig te plannen en te investeren. Dit betreft maatschappelijke trends, demografische veranderingen, technologische ontwikkelingen, en veranderende zorgbehoeften en verwachtingen van cliënten. Door deze factoren te analyseren en te begrijpen, anticipeert Siriz op toekomstige behoeften en kan hierop het aanbod aanpassen om aan die behoeften te voldoen.

Concreet gaan we in 2024 in op de trends:

- a. Toename abortussen tussen 25-35, meer ervaren onveiligheid;
- b. Vergroten weerbaarheid in intimiteit en seksualiteit (ook voor AZC's etc.);
- c. Omgaan met seksuele gezondheid en het anticonceptie issue;
- d. Gerichte (vernieuwende) preventielessen ook voor ouders.

Input van interne en externe stakeholders

We luisteren naar de stem van de cliënten(raad), medewerkers en onze stakeholders en gebruiken hun input en feedback bij het ontwikkelen van toekomstige strategieën. We vertalen de input van de onderzoeken in dit kader in 2024 en stellen een passende follow up vast en voeren deze uit.

Innovatie kan op onderdelen verder ingezet worden met behulp van extra externe financiering in de vorm van bijvoorbeeld projectsubsidies.

Klantreizen

Door een cliëntgerichte benadering te hanteren en de behoeften en wensen van de doelgroep centraal te stellen, borgen we een passend aanbod. We werken de komende twee jaar Klantreizen uit voor de verschillende cliëntprofielen. We onderzoeken de mogelijkheden voor een stagiair hiervoor. We zoeken in 2024 specifieke huisvesting waarbij we beschut en beschermd wonen kunnen combineren. Ook kijken we opnieuw naar de mogelijkheden voor Stellenopvang.

Instroom cliënten

Door een boost te geven aan onze merkidentiteit op onze socialmediakanalen, zullen we met gerichte mediacampagnes onze naamsbekendheid vergroten en meer aanmeldingen generen van cliënten. Ook zal de ingezette slag om een korte doorlooptijd in de aanmelding en de regionale activiteiten in dit kader verder worden aangescherpt.

Verdergaande samenwerking

We onderzoeken op welke wijze we in de regio's kunnen samenwerken om de instroom, doorstroom en uitstroom van cliënten verder te bevorderen. Daarbij is al een begin gemaakt met deelname aan (zorg)corporaties. Daarnaast kunnen we ervoor kiezen om samen te werken met andere zorginstellingen om kosten te delen en efficiënter te werken. Dit kan bijvoorbeeld door inzetten van een gerichte oriëntatie op het vormen van een samenwerkingsverband(en) of het aangaan van een fusie.

Tenslotte

1. Externe inkomstenbronnen: Siriz kan ervoor kiezen om extra externe inkomstenbronnen te benutten. Dit kan bijvoorbeeld door het aantrekken van investeerders of het verkrijgen van extra subsidies. Bij het voorbereiden op besluitvorming winnen we advies van onze eigen financiële experts en accountant.
2. We onderzoeken de mogelijkheden voor extra dienstverleningsvormen, zoals de inzet van de functie behandeling bij psychosociale problematiek .
3. Het marketing en fondsenwervingsbeleid wordt uitgewerkt in Q1.