



## **JAARPLAN 2025**

## Inleiding

Voorliggend jaarplan dient als overzichtsdokument om onze beleidsvoornemens 2025-2027 door de jaren te plannen.

Het jaarplan is geen star harnas waarin onze op te pakken activiteiten vastgelegd zijn. Het zal dynamisch ingezet worden en terugkomen als onderlegger op praktijk- en maatschapsoverleggen. Daarbij kan het document gebruikt worden om na te gaan of we op koers liggen of om hier juist weloverwogen van af te wijken.

Het jaar 2025 brengt voor Orion, naast onze dagelijkse taak om huisartsenzorg te leveren, nog een aantal andere uitdagingen.

Zo willen we de wijkgerichte zorg verder ontwikkelen naar een concrete en effectieve samenwerking. De oplopende werkdruk vraagt blijvend onze aandacht voor wat betreft het creëren van een aantrekkelijke en gezonde werkomgeving (voor personeel maar ook voor eigenaren) en ook de werving van nieuw personeel in een krappe arbeidsmarkt. Daarnaast geven we verdere uitvoering aan de gekozen interventies binnen het MTVP-plan (Meer Tijd voor de Patient).

Ons jaarplan 2025 is ambitieus maar wel opgesteld met oog voor de realiteit. Dit betekent dat we alert zijn op haalbaarheid en ons laten leiden door urgentie en opbrengst voor onze patiënten en medewerkers.

De deelambities worden op deze plek op hoofdlijnen en globaal geformuleerd, als aanzet om later in het jaar in detail uitgewerkt te worden. In de volgende jaarreview kijken we dan terug in hoeverre en met welke activiteiten we aan een bepaalde ambitie hebben gewerkt. Er zijn in dit jaarplan 1 speerpunten toegevoegd naast degenen die in het beleidsplan 2025-2027 zijn opgesomd, te weten beheer. De reden hiervan is het te verwachten onderhoud aan het pand en/of installaties waarvoor we een duidelijk plan willen hebben.

SPEERPUNT	BELEIDSAMBITIE 2025-2027	TE REALISEREN IN 2025
<p><b>Personeel</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Op niveau van de medewerker moet de aandacht uitgaan naar balans privé/werk, ontwikkelmogelijkheden op basis van capaciteit en talenten en de ruimte om het werk zo uit te voeren dat er werkwaarde voor de individuele medewerker gecreëerd kan worden.</li> <li>- Op niveau van de werkzaamheden moet de aandacht uitgaan naar taakvariatie, autonomie en waarderende feedback op de individuele bijdrage.</li> <li>- Op niveau van de organisatie gaat de aandacht uit naar bieden van eigen regelmogelijkheden, een gezonde werkplek, ondersteuning en investering in ontwikkeling.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Binnen de assistentenformatie moet de eerder gecreëerde ruimte in de formatie voor het ontwikkelen van additionele taken gegarandeerd worden. <i>Activiteiten:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inregelen externe ondersteuning bij beperkte bezetting assistentes.</li> <li>• (nieuwe) Stagiaire BBL opleiden en behouden.</li> </ul> </li> <li>• Teamgevoel behouden. <i>Activiteiten:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• meer ruimte voor uitjes en organisatie inhoudelijke teamtraining via maatwerkprogramma duurzame inzetbaarheid SSFH.</li> </ul> </li> <li>• Onderwerpen scholing bepalen voor diverse disciplines waarbij intrinsieke motivatie van het individu maar ook de toegevoegde waarde voor de praktijk in het oog worden gehouden.</li> <li>• Meer inzetten op interne oplossingen bij onderbezetting huisartsen.</li> <li>• Overzicht creëren in de functiesamenstelling van het personeel via skillmixinstrument.</li> </ul>
<p><b>Ouderen- en (J)GGZ-zorg</b></p>	<p><i>Ouderen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het goed kaderen van de interne taakherschikking tussen huisartsen, verpleegkundig specialist en praktijkondersteuners;</li> <li>- De blik meer naar buiten richten en de mogelijkheden binnen de wijkgerichte multidisciplinaire samenwerking optimaal benutten;</li> <li>- Onderzoeken van zinvolle (preventieve) interventies bij ouderen met een hoog risico op gezondheidsschade en verlies van kwaliteit van leven door functionele achteruitgang.</li> </ul> <p>(J)GGZ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inzetten op goede samenwerking met de wijk en het sociaal domein.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verdere invulling van de functie VS vormgeven</li> <li>• Samenwerking/communicatie Koperhorst verbeteren.</li> <li>• Frequentie en kwaliteit ACP/POFA gesprekken verhogen.</li> <li>• Deelname projecten osteoporose en valpreventie via wijsamenwerking.</li> <li>• NIS ouderenzorg in gebruik nemen.</li> <li>• Deelname aan bijeenkomsten met specialist ouderen.</li> <li>• Actief zicht houden op initiatieven vanuit de wijsamenwerking (oa Parkinson)</li> <li>• Monitoren gebruik Karify (ehealth ((J)GGZ).</li> <li>• Op de hoogte blijven van herstellenetwerken</li> </ul>

SPEERPUNT	BELEIDSAMBITIE 2025-2027	TE REALISEREN IN 2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aandacht te besteden aan het regelmatig inzetten van e-health.</li> <li>- Het goed blijven monitoren van de personele capaciteit in onze praktijk.</li> </ul>	
<b>ICT</b>	<p>1. De kloof tussen zorgverlener en ICT-toepassingen verkleinen door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medewerkers meer digivaardig te maken om het draagvlak te vergroten</li> <li>• Vernieuwen van hard- en software (op basis van duurzame keuzes en regionale afstemming)</li> </ul> <p>2. De toepassingsmogelijkheden voor patiënten vergroten door innovaties op digitaal gebied scherp te monitoren en daarin keuzes te maken die passen bij onze praktijk en populatie, waar het kan in samenwerking met of gefaciliteerd door onze regio organisatie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveau digivaardigheid medewerkers behouden/verbeteren. <i>Activiteiten:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Proactief herhalen/benaderen door digicoaches</li> <li>➢ Scholing HE of intern organiseren wb M365</li> </ul> </li> <li>• Niveau digivaardigheid patiënten behouden/verbeteren met behoud van aandacht voor de minder digivaardige patiënten. <i>Activiteiten:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Inloopspreekuur patiëntenportaal via FAM gelden.</li> </ul> </li> <li>• Gebruik innovatieve software/AI onderzoeken/verhogen: <i>Activiteiten:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Pilot Juvoly spraakherkenning en samenvatting</li> <li>➢ Onderzoeken aanschaf aanmeldzuil</li> </ul> </li> <li>• Vernieuwen wachtkamerschermen</li> <li>• Nieuwe website actief onderhouden</li> </ul>
<b>Wijkgerichte samenwerking</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agenderen van ouderenzorg, (Jeugd) GGZ en achterstandsproblematiek op de wijkgerichte agenda;</li> <li>• Samenwerking met andere partners in de wijk</li> <li>• Positioneren van wijksamenwerking ten opzichte van Regio organisatie op basis van wederzijdse afhankelijkheid en met gemeenschappelijke doelstellingen;</li> <li>• Idem ten opzichte van Gemeente Amersfoort;</li> <li>• Begrenzen waar nodig maar vooral meedoen waar dat kan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deelname aan netwerkbijeenkomsten</li> <li>• Aansluiten bij discipline bijeenkomsten (praktijkmanagers, POH-S, assistentes, huisartsen)</li> <li>• Mogelijkheid deelname aan projecten, door alle disciplines, waaronder Therapietrouw, ALK, antibiotica allergie, longzorg.</li> <li>• Aandacht voor verbeteren communicatie tussen de praktijk/wijk</li> </ul>
<b>Financiën</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionalisering financiën.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begroting opstellen voor 2026 waarbij reserveringen worden gemaakt voor grote uitgaven de komende jaren.</li> <li>• Proces/kwaliteit boekhouding verbeteren</li> <li>• Onderzoeken overstap bank (zie ook duurzaamheid)</li> </ul>

SPEERPUNT	BELEIDSAMBITIE 2025-2027	TE REALISEREN IN 2025
<p><b>Kwaliteit</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Om kwaliteit van zorg te kunnen blijven waarborgen in onze drukke praktijk, vinden wij het belangrijk om aandacht te hebben en houden voor onze werkprocessen, zowel op medisch inhoudelijk als op organisatorisch gebied en hier continue verbetering in uit te voeren volgens de PDCA-cyclus.</li> <li>• Wanneer medewerkers kunnen terugvallen op protocollen, werkafspraken en overlegstructuren resulteert dit in efficiëntie maar ook werkplezier.</li> <li>• We geven dit vorm zonder oog te verliezen voor de autonomie van het individu en zetten hierbij ook in op zo veel mogelijk digitalisering van de werkprocessen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekwaamheid medewerkers op peil houden. Activiteit: <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Implementatie structurele vaardigheidsbeoordelingen</li> </ul> </li> <li>• Proces update protocollen verbeteren. Activiteit: <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Digitale workflow in Teams implementeren</li> </ul> </li> <li>• Verdieping gebruik NIS via scholingen HE.</li> <li>• Verhogen niveau agendabeheer/planning.</li> </ul>
<p><b>Duurzaamheid</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De gezondheidszorg is verantwoordelijk voor 7% van de totale CO2-uitstoot wereldwijd en dat geldt ook voor Nederland (bron E-boek: De groene huisartsenpraktijk - LHV).</li> <li>• De belangrijkste milieueffecten van de huisartsenzorg zijn medicijngebruik, energie en vervoer. Wij vinden het belangrijk om duurzaamheid een plek te geven in ons beleid.</li> <li>• Er is een duurzaamheidsplan opgesteld en wij zijn met een werkgroep van medewerkers uit verschillende disciplines al aan de slag met verschillende onderwerpen (opgehaald uit de organisatie) op gebied van praktijkgebouw, praktijkinrichting, praktijk- en consultvoering. De komende jaren willen wij stap voor stap verschillende aandachtspunten verder uitwerken en uitvoeren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitgewerkte punten uit interne scholing 2024 verder uitwerken, uitvoeren en vormgeven in duurzaamheidsplan.</li> <li>• Onderzoeken overstap energiecontract.</li> <li>• Onderzoeken overstap bank.</li> </ul>
<p><b>Beheer</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het praktijkpand is op moment van schrijven ruim 10 jaar oud waardoor verschillende zaken/installaties de komende jaren vervangen of gerenoveerd moeten worden. Denk hierbij aan het klimaatsysteem of het binnenschilderwerk. Het praktijkpand is een huurpand, echter zijn de geplaatste installaties eigendom. De verhuurder is alleen verantwoordelijk voor de casco muren en vloeren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan maken voor grote onderhouds/vervangingswerkzaamheden aan pand en installaties.</li> <li>• Monitoren kwaliteit werkzaamheden schoonmaakbedrijf.</li> <li>• Kamerplanning praktijk monitoren gezien ruimtegebrek op een aantal dagen.</li> </ul>

<b>SPEERPUNT</b>	<b>BELEIDSAMBITIE 2025-2027</b>	<b>TE REALISEREN IN 2025</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Daarnaast moeten we ook zicht houden op het logistieke deel; gezien we steeds groter worden is er steeds minder fysieke ruimte en is er meer afstemming nodig om dit goed te stroomlijnen.</li></ul>	