

	Beleidskaders 2025-2027 V 1; december 2024 Maatschap Orion huisartsenpraktijk
Documentbeheer en beleidsondersteuning D. Jansen	

Leeshulp

Onderstaande beleidskaders zijn binnen de maatschap van huisartsenpraktijk Orion tot stand gekomen.

De kolommen worden van links naar rechts gelezen. In kolom 1 staat het speerpunt benoemd. Het betreft onderwerpen en zorgonderdelen die de komende jaren bijzondere en/of extra aandacht van ons vragen. In kolom 2 benoemen we daarbij onze ambitie. Kolom 3 beschrijft wat we onder deze ambitie verstaan en daarmee zetten we tevens de hoofdlijnen binnen het onderwerp uit.

Dit beleidskader maakt onderdeel uit van ons beleidsplan 2025-2027. In ons beleidskader streven we geen volledigheid na maar wel een duidelijke ambitie en route daarnaartoe. Het vormt de basis voor onze jaarplannen waarin we per jaar concrete doelen gaan stellen. De jaarplannen worden geëvalueerd in een jaarreview. Dit biedt tevens een moment om na te gaan of we op koers zijn, of er van koers veranderd moet worden of dat we beleid missen.

De beleidskaders staan niet in steen gehouwen maar bieden een gezamenlijk ijkpunt. Als de ontwikkelingen en omstandigheden binnen en/of buiten de organisatie daarom vragen, moet het beleid aangepast kunnen worden.

1 Speerpunt	2 Ambitie	3 Resultaten (wat moet onze inspanning opleveren?)
1. Personeel	Orion onderscheidt zich als aantrekkelijke werkgever.	<ul style="list-style-type: none"> • Op niveau van de medewerker moet de aandacht uitgaan naar: <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. • Op niveau van de werkzaamheden moet de aandacht uitgaan naar: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Taakvariatie, ➤ Autonomie ➤ en waarderende feedback op de individuele bijdrage. • Op niveau van de organisatie gaat de aandacht uit naar: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bieden van eigen regelmogelijkheden, ➤ Gezonde werkplek, ➤ Ondersteuning en investering in ontwikkeling.
2. Ouderen- en (J)GGZ-zorg	Het leveren van proactieve, persoonsgerichte levensloopouderenzorg en (J)GGZ-zorg en het sturen op goede samenwerking met de wijk en het sociaal domein.	<p><i>Ouderen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Het goed kaderen van de interne taakherschikking tussen huisartsen, verpleegkundig specialist en praktijkondersteuners; • De blik meer naar buiten richten en de mogelijkheden binnen de wijkgerichte multidisciplinaire samenwerking optimaal benutten; • Onderzoeken van zinvolle (preventieve) interventies bij ouderen met een hoog risico op gezondheidsschade en verlies van kwaliteit van leven door functionele achteruitgang. <p><i>(J)GGZ</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Inzetten op goede samenwerking met de wijk en het sociaal domein. • Aandacht te besteden aan het regelmatig inzetten van e-health. • Het goed blijven monitoren van de personele capaciteit in onze praktijk.
3. ICT	Inzet van ICT/innovaties om onze zorgverlening veiliger en efficiënter te maken.	<ol style="list-style-type: none"> 1. De kloof tussen zorgverlener en ICT-toepassingen verkleinen door: <ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers meer digivaardig te maken om het draagvlak te vergroten • Vernieuwen van hard- en software (op basis van duurzame keuzes en regionale afstemming) 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.
4. Wijkgerichte samenwerking	Aanwezige potentieel binnen de eerstelijnszorg, de publieke gezondheidszorg en het sociale domein met elkaar verbinden en verder ontwikkelen.	<ul style="list-style-type: none"> • Agenderen van ouderenzorg, (Jeugd) GGZ en achterstandsproblematiek op de wijkgerichte agenda; • Samenwerking met andere partners in de wijk • Positioneren van wijksamenwerking ten opzichte van Regio organisatie op basis van wederzijdse afhankelijkheid en met gemeenschappelijke doelstellingen;

		<ul style="list-style-type: none"> • Idem ten opzichte van Gemeente Amersfoort; • Begrenzen waar nodig maar vooral meedoen waar dat kan.
5. Financiën	Professionaliseringslag maken in de organisatie van financiën van de praktijk.	<ul style="list-style-type: none"> • Een duidelijke begroting die ons helpt beter te sturen op financiën. • Verbetering proces boekhouding.
6. Kwaliteit	Aandacht hebben en houden voor onze werkprocessen, zowel op medisch inhoudelijk als op organisatorisch gebied en hier continue verbetering in uitvoeren volgens de PDCA-cyclus.	<ul style="list-style-type: none"> • Efficiëntie en werkplezier, waarbij de autonomie van het individu niet uit het oog wordt verloren.
7. Duurzaamheid	Duurzaamheid een prominentere plek geven in de dagelijkse werkdag.	<ul style="list-style-type: none"> • Verschillende disciplines gaan aan de slag met grotere en kleinere onderwerpen (opgehaald uit de organisatie) op gebied van praktijkgebouw, praktijkinrichting, praktijk- en consultvoering.
8. Beheer	Onderhoud aan pand en installaties in kaart brengen en stroomlijnen interne logistiek en communicatie met verhuurder en facilitaire partijen.	<ul style="list-style-type: none"> • Duidelijk plan voor het onderhoud van pand en installaties voor 2025-2027. • Heldere communicatie met externe facilitaire partijen. • Interne logistiek (oa kamerplanning) op orde houden.