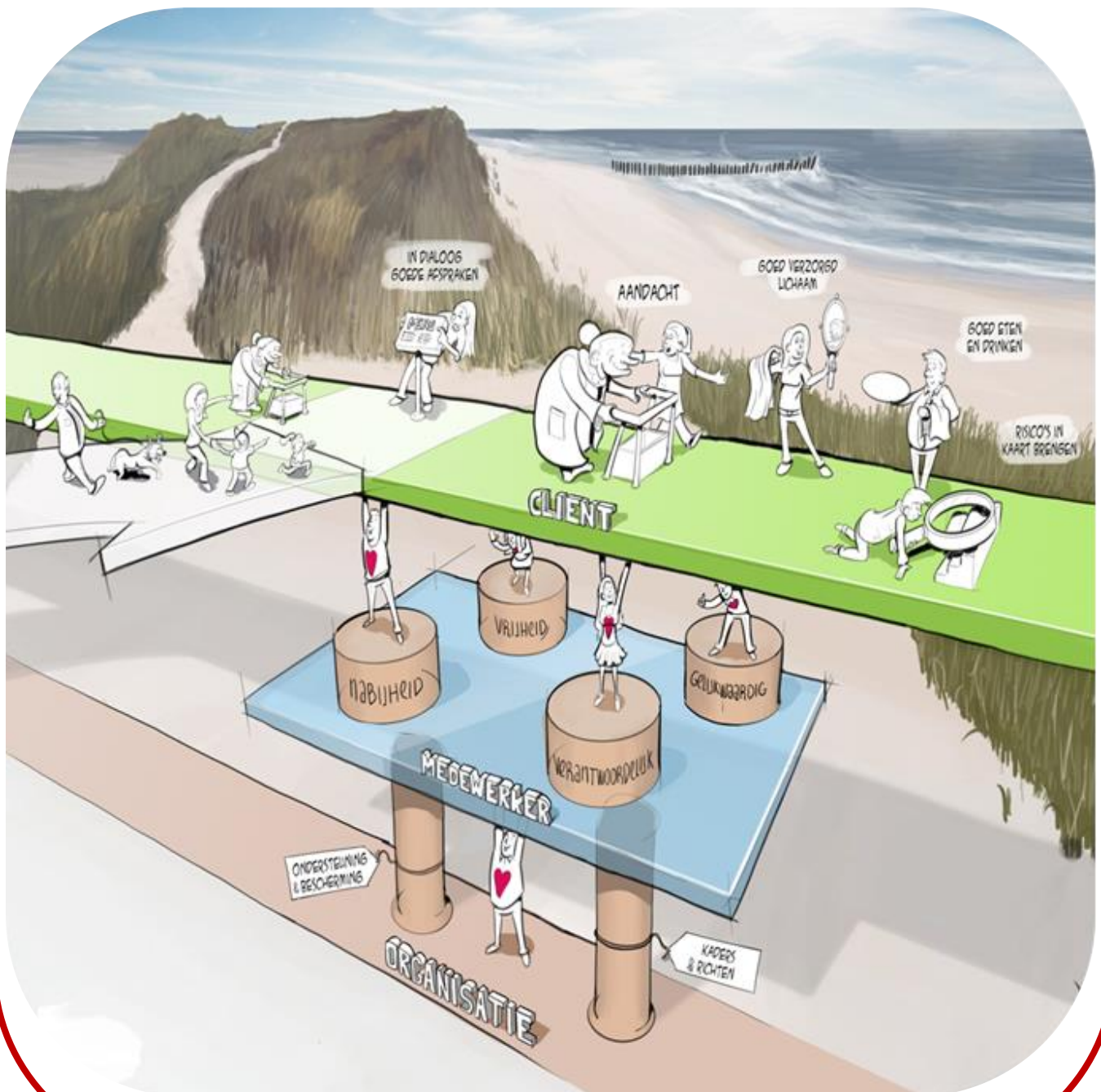


SVRZ Kaderbrief 2018

SAMEN VERDER



Inhoudsopgave

1. VISIE	2
2. DE KEUZES VAN SVRZ VOOR 2018	3
2.1 Inleiding	3
2.2 Cliënt	4
2.2.1 Meer ruimte voor het verhaal	4
2.2.2 Meer ruimte voor betekenisvolle rollen	4
2.2.3 Meer ruimte voor vrijheid	4
2.2.4 Meer ruimte voor feedback	5
2.3 Medewerker	6
2.3.1 Meer ruimte voor flexibiliteit	6
2.3.2 Meer ruimte voor ontwikkeling	6
2.3.3 Meer ruimte voor een goed gesprek	6
2.4 Organisatie	7
2.4.1 Meer ruimte voor leren en verbeteren in de praktijk	7
2.4.2 Meer ruimte voor nieuwe verhoudingen en nieuwe werkwijzen	7
2.4.3 Meer ruimte voor informatieveiligheid	7
3. ARBEIDSMARKT	9
4. FINANCIËLE CONTEXT	10

1. VISIE

De visie van SVRZ staat als beeld op het voorblad weergegeven.

Het groene pad op de tekening is het levenspad van de cliënt¹. Wanneer een cliënt bij SVRZ komt, heeft hij² al een "heel leven" achter de rug. Een leven waarin hij allerlei ervaringen heeft opgedaan en waarin hij omringd is door familie, vrienden en mantelzorgers en waarin hij van betekenis is geweest voor anderen. Deze geschiedenis maakt de cliënt tot de persoon die hij nu is. Wanneer de cliënt bij SVRZ komt, lopen wij een stukje mee in zijn leven. Bij SVRZ maken we samen goede afspraken en komen die ook na. De cliënt ervaart dat we echte aandacht voor hem hebben. We dragen zorg voor een verzorgd lichaam en goed eten en drinken. We brengen de risico's voor de cliënt in kaart en maken daar samen met hem afwegingen en vervolgens afspraken over zodat de best passende zorg verleend kan worden.

Onze deskundige medewerkers ondersteunen, samen met familie en naasten, het levenspad van de cliënt wanneer en waar dat nodig is. En ondersteunen de cliënt bij het maken van keuzes. Hoe ze dat doen verschilt per cliënt. Maar één ding is altijd hetzelfde: onze medewerkers hebben hart voor de cliënt, hart voor de zorg en passie voor hun werk. Kernwaarden die onze medewerkers typeren zijn: nabijheid, vrijheid, verantwoordelijkheid en gelijkwaardigheid.

Om te zorgen dat onze medewerkers goede kwaliteit kunnen leveren, biedt SVRZ als organisatie bescherming en ondersteuning. Daarnaast hebben we duidelijke kaders die onze medewerkers richting geven.

¹ Daar waar in deze Kaderbrief cliënt staat, wordt de cliënt en zijn familie/sociale netwerk bedoeld.

² Daar waar *hij* staat, kunt u ook *zij* lezen.

2. DE KEUZES VAN SVRZ VOOR 2018³

2.1 Inleiding

De visie van SVRZ staat als een huis. Tijdens de Beleidsdag van 9 mei 2017 werd dit weer goed duidelijk. Op deze dag hebben 150 medewerkers aangegeven wat zij belangrijk vinden als focus voor 2018. Op welke locatie en met welke doelgroep medewerkers ook werken, de visie vormt het uitgangspunt van hun handelen. De volgende stap in de realisatie van de visie kan worden gezet: het optimaliseren van het samenspel tussen cliënt, het netwerk van de cliënt en de professional. Het faciliteren en bevorderen van dit samenspel is voor 2018 een belangrijk speerpunt voor SVRZ.

In alles wat op ons af komt, bestaat het risico dat we worden afgeleid van onze kernopdracht om samen met onze cliënten invulling te geven aan de voor hen belangrijke waarden in het leven. Dit jaar willen we onze focus weer leggen op eenvoud en gaan we ons zoveel mogelijk beperken tot punten die er werkelijk toe doen voor onze cliënten.

In 2018 start voor SVRZ een nieuwe ronde om het hoogst mogelijke kwaliteitskeurmerk van PreZo te behouden. PreZo heeft de aanpak enigszins vernieuwd en wij zijn daar heel blij mee. Want de nadruk van de audits komt steeds meer te liggen op praktijkbezoek en gesprekken met cliënten, medewerkers en vrijwilligers. Dit geeft volgens ons het meest betrouwbare beeld van kwaliteit.

SVRZ staat altijd klaar voor onaangekondigde bezoeken van de inspectie, een auditorganisatie of een visitatie door een collega organisatie. Dit geeft ons niet alleen duidelijkheid over hoe we er op een bepaald moment voor staan bij SVRZ, maar levert ook input om te blijven leren en verbeteren.

In januari 2017 is het nieuwe landelijke Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg 'Samen leren en verbeteren' uitgebracht. De uitgangspunten van het kwaliteitskader sluiten goed aan bij de visie en benaderingswijze van SVRZ en bevestigt: SVRZ is op de goede weg! Het kwaliteitskader past voor ons niet alleen goed bij de langdurige verpleeghuiszorg, maar is ook passend voor de zorg die wij bieden vanuit de Zorgverzekeringswet en de WMO.

De visie en strategie van SVRZ zijn duidelijk. Het pad is daarmee voor de komende jaren uitgestippeld. Ieder jaar zetten we weer een stap richting de realisatie van onze visie. Ook in 2018 gaan we hiermee verder. Dit doen we samen. Samen met de cliënt, samen met familie en naasten, samen met deskundige medewerkers, samen met andere organisaties in de keten. We gaan samen leren zodat we iedere dag een beetje groeien richting de realisatie van onze visie. Samen hebben we ook al de eerste stap gezet, tijdens de Beleidsdag op 9 mei 2017. De citaten in het volgende hoofdstuk zijn opgetekend tijdens deze inspirerende dag.

***Het motto van de SVRZ Kaderbrief is dan ook:
SAMEN VERDER***

³ Daar waar in deze Kaderbrief SVRZ staat, kunt u ook SOKA lezen.

2.2 CLIËNT

2.2.1 **Meer ruimte voor het verhaal**

Deze paragraaf correspondeert met Hoofdstuk 1 van het Kwaliteitskader: Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Iedere cliënt is een uniek persoon met een eigen verhaal, eigen dromen en doelen. Wij realiseren ons dat we slechts een klein stukje meelopen op het levenspad van de cliënt. En we willen alles in het werk stellen om ervoor te zorgen dat de cliënt zoveel mogelijk zijn eigen leven kan blijven leiden, ondanks toenemende afhankelijkheid en kwetsbaarheid. Om dit waar te kunnen maken, moeten we de cliënt echt willen leren kennen. Dit vraagt van ons oprechte interesse in de wensen en het verhaal van de cliënt, een luisterend oor voor de naaste van de cliënt en echt samen afspraken willen maken. Medewerkers ervaren nu nog vaak een spanningsveld tussen het voeren van een echt gesprek en het voldoen aan de administratieve vereisten.

“Het gaat niet om mensen met een aandoening, maar om mensen met een verhaal”

Concreet in 2018: We gaan onderzoeken hoe we de werkprocessen zo kunnen aanpassen dat medewerkers voldoende rust en ruimte krijgen om echt in gesprek te gaan met de cliënt; we willen met name onze aandacht richten op het welkomstgesprek en het evaluatiegesprek. De toegezegde extra middelen zullen hiervoor worden ingezet.

2.2.2 **Meer ruimte voor betekenisvolle rollen**

Deze paragraaf correspondeert met Hoofdstuk 2 van het Kwaliteitskader: Wonen en welzijn

Ieder mens wil meedoen en erbij horen, zich zinvol voelen, een rol hebben en houden in het leven. Om hier invulling aan te kunnen geven, spelen de naasten van de cliënt een belangrijke rol. Deze hebben een persoonlijke band met de cliënt en kunnen daardoor vaak goed inschatten wat de cliënt belangrijk vindt. SVRZ ziet de naasten van de cliënt als partners in de zorg. We willen onze professionele ondersteuning daarom goed afstemmen op wat de naaste van de cliënt nog kan en wil betekenen voor de cliënt. Hierbij rekening houdend met hun behoeften, bijvoorbeeld aan kennis of een luisterend oor. Het goed kunnen omgaan met al deze facetten vraagt vaardigheden en flexibiliteit van medewerkers en teams om samen te werken in een driehoek van professional, cliënt en naasten van de cliënt.

“Hebben de cliënt en de naasten van de cliënt het gevoel: ‘Ik doe er toe?’”

Concreet in 2018: Medewerkers geven op een bewuste manier inhoud aan de relaties die zij hebben met de cliënt en zijn naasten. Hierdoor voelt de cliënt zich meer zinvol en hoort de familie er echt bij.

2.2.3 **Meer ruimte voor vrijheid**

Deze paragraaf correspondeert met Hoofdstuk 3 van het Kwaliteitskader: Veiligheid

SVRZ heeft de basisveiligheid op orde, cliënten en naasten mogen erop vertrouwen dat ze veilig zijn bij SVRZ. Naast veiligheid is vrijheid een fundamentele waarde voor mensen, van grote invloed op de kwaliteit van leven. Veel van onze cliënten hebben noodgedwongen al flink moeten inleveren op hun bewegingsvrijheid door ouderdom of ziekte. SVRZ wil op een veilige manier de vrijheid van de cliënten zoveel mogelijk bevorderen. Zodat cliënten ook wanneer zij afhankelijk zijn geworden van zorg, zoveel mogelijk hun eigen leven kunnen blijven invullen, zoals zij dat willen. Bij vrijheid moeten we niet alleen denken aan vrijheidsbeperkende maatregelen, maar kan het ook gaan over normale dagelijkse dingen als naar buiten gaan of toiletbezoek, zonder daarbij afhankelijk te zijn van anderen.

“Dat de cliënt niet de hele dag afhankelijk is van anderen, maar zich vrij voelt om dingen zelf te doen, daar gaat het om”

Concreet in 2018: Per doelgroep brengen we in kaart welke mogelijkheden er zijn om meer vrijheid te creëren specifiek voor die doelgroep van cliënten.

2.2.4 Meer ruimte voor feedback

Deze paragraaf correspondeert met Hoofdstuk 8 van het Kwaliteitskader: Gebruik van informatie

Feedback van cliënten is een van de belangrijkste bronnen van informatie. We willen graag weten hoe tevreden cliënten zijn over de zorg die ze krijgen. Want met die informatie kunnen we onze zorg en ondersteuning steeds verder blijven verbeteren. De dagelijkse zorg en de dagelijkse contacten en gesprekken die medewerkers hebben met cliënten en familie en ook de evaluatiegesprekken zijn een belangrijke bron van feedback. Daarnaast wil SVRZ ook op een gestructureerde manier de ervaringen van de cliënt ophalen, door iemand die niet werkzaam is in het team. Want dat kan juist weer andere inzichten opleveren dan wanneer medewerkers van de woningen zelf gesprekken voeren. Daarom zijn voor de Langdurige zorg de SVRZ cliëntervaringsgesprekken ontwikkeld. Een eigen methode die past bij onze visie. Voor de Geriatrische revalidatiezorg en het Eerstelijnsverblijf heeft SVRZ vragenlijsten ontwikkeld die cliënten bij vertrek invullen. Voor eerstelijns paramedische zorg maken we gebruik van de PREM⁴, een methode die naar verwachting in 2018 ook zal worden verplicht voor de wijkverpleging. Daarnaast maakt SVRZ proactief gebruik van Zorgkaart Nederland.

“Juist ook de cliënt is een van onze belangrijkste bronnen van feedback”

Concreet in 2018: In 2017 is een start gemaakt met de implementatie van de SVRZ cliëntervaringsgesprekken. Deze implementatie wordt in 2018 vervolgd.

⁴ Patient Reported Experience Measure

2.3 MEDEWERKER

2.3.1 Meer ruimte voor flexibiliteit

Deze paragraaf correspondeert met Hoofdstuk 6 van het Kwaliteitskader: Personeelssamenstelling (voldoende en vakbekwaam personeel)

Zonder voldoende, bevoegd en deskundig personeel kan er geen kwalitatief verantwoorde verpleeghuiszorg worden geleverd. Daar is iedereen het over eens. Maar wat is dan voldoende personeel? En waar moeten medewerkers dan precies deskundig in zijn? Bij intensieve (zorg)momenten is het nodig dat extra ondersteuning beschikbaar is. Deze ondersteuning kan er bij verschillende momenten anders uit zien. Soms moet het een verpleegkundige zijn, soms kan een vrijwilliger of familielid het verschil maken.

Concreet in 2018:

De flexibiliteit in de organisatie om mee te veren met de veranderende vraag van en/of aantallen cliënten krijgt vorm in een omschreven plan- en roosterproces. In dit proces houden we er rekening mee dat cliënten naast professionele zorg ook ondersteuning krijgen van mantelzorgers en vrijwilligers. In beeld wordt gebracht welke ondersteuning er door alle betrokkenen samen wordt geboden aan cliënten.

2.3.2 Meer ruimte voor ontwikkeling

Deze paragraaf correspondeert met Hoofdstuk 6 van het Kwaliteitskader: Personeelssamenstelling (voldoende en vakbekwaam personeel)

Deskundigheid van medewerkers ontwikkelt zich op de werkplek in de interactie met cliënten en hun naasten, collega's en de teamleider. En door ook eens mee te lopen op een andere woning of zelf te reflecteren op de dag en de eigen rol. De teamleider heeft hierbij een coachende rol. Belangrijk is dat hij de cliënten en medewerkers kent en op de hoogte is van het proces dat zich afspeelt in de woningen en op de afdelingen. Het behoort ook tot de taak van de teamleider om te weten welke mensen er beschikbaar zijn op een woning om dat vervolgens af te stemmen op de behoefte van de cliënten en de werkprocessen.

“Ga creatief om met de (on)mogelijkheden en vraag feedback”

Concreet in 2018:

In 2018 gaan we het praktijkleren versterken, zoals is uitgewerkt in het strategisch opleidingsplan, dat is opgesteld in 2017. De rol van de teamleider binnen het werkplekleren wordt hierin meegenomen.

2.3.3 Meer ruimte voor een goed gesprek

Deze paragraaf correspondeert met Hoofdstuk 6 van het Kwaliteitskader: Personeelssamenstelling (voldoende en vakbekwaam personeel)

Met functioneringsgesprekken beogen we dat er tenminste eenmaal per jaar tijd en ruimte is voor een goed gesprek tussen medewerker en leidinggevende zonder de druk van alledag. Over hoe het gaat, over wat dwars zit, of juist erg goed loopt.

“Ik vind het fijn om met mijn teamleider te kunnen praten over hoe het gaat en wat mij bezig houdt. Ik voel mij dan serieus genomen.”

Concreet in 2018:

In 2018 willen we rust en ruimte creëren voor het voeren van functioneringsgesprekken, met een minimale administratieve belasting.

2.4 ORGANISATIE

2.4.1 Meer ruimte voor leren en verbeteren in de praktijk

Deze paragraaf correspondeert met Hoofdstuk 4 van het Kwaliteitskader: Leren en werken aan kwaliteit

SVRZ heeft er enkele jaren geleden heel bewust voor gekozen om de kwaliteitscyclus te integreren met de planning- en controlcyclus. Hiermee is het verbeteren van de kwaliteit geborgd. Van hieruit willen we de kennis en ervaring van onze professionele medewerkers nog beter benutten door hen de ruimte te geven om mee te denken bij het ontwikkelen van beleid. De Beleidsdag van 9 mei 2017 is een voorbeeld van hoe medewerkers betrokken worden bij beleidsontwikkeling. Het uitwisselen van kennis en ervaringen vergroot de betrokkenheid bij medewerkers en is daarnaast leerzaam en inspirerend. Daarnaast zorgt het ophalen van informatie uit de dagelijkse praktijk ervoor dat de beleidsontwikkeling aan kwaliteit wint. SVRZ staat voor een lerende praktijk, waar iedere medewerker wordt gestimuleerd om in het dagelijks werk kansen te benutten om samen met anderen te leren.

SVRZ is aangesloten bij diverse kennisnetwerken, zoals het kenniscentrum voor jonge mensen met dementie, het UKON⁵, Zeeuwse Zorgschakels en ViaZorg. Dat we continu aan verbetering werken en blijven leren is vanzelfsprekend voor ons.

“Alles wat je aandacht geeft, groeit”

Concreet in 2018: We creëren meer ruimte voor medewerkers van alle disciplines om mee te denken, betrokken te zijn bij en input te leveren voor het ontwikkelen van beleid. We gaan medewerkers meer in de gelegenheid stellen om in de praktijk te leren en meer gebruik te maken van elkaars deskundigheden. We maken deel uit van een aantal lerende netwerken en besteden veel aandacht aan het delen van kennis en ervaringen.

2.4.2 Meer ruimte voor nieuwe verhoudingen en nieuwe werkwijzen

Deze paragraaf correspondeert met Hoofdstuk 7 van het Kwaliteitskader: Gebruik van hulpbronnen

Geïnspireerd door het kwaliteitskader geven wij onszelf de opdracht om nauwgezet na te gaan op welke wijze wij onze hulpbronnen het beste kunnen inzetten. We gaan aan de slag met de volgende vraagstukken: Hoe kunnen we onze werkprocessen zo inrichten dat deze alsmaar beter aansluiten bij het cliëntproces? Hoe kunnen we de rollen en taken van medewerkers vereenvoudigen zodat het primaire proces soepeler verloopt? Hoe kunnen we de werkverhoudingen tussen de medische dienst, de BOA en de zorg optimaliseren, zodat ze beter aansluiten bij het cliëntproces? En waar en hoe kunnen we bewezen zorginnovaties en e-health toepassingen toepassen?

“Proberen, daar kun je van leren”

Concreet in 2018: We gaan onze werkprocessen en werkrelaties in kaart brengen en zo nodig opnieuw inrichten, zodat deze zo goed mogelijk aansluiten bij het cliëntproces. Bewezen zorginnovaties en e-health toepassingen worden binnen SVRZ indien mogelijk toegepast en onderzoek naar het uitbreiden van mogelijkheden hiertoe wordt gestimuleerd.

2.4.3 Meer ruimte voor informatieveiligheid

Deze paragraaf correspondeert met Hoofdstuk 8 van het Kwaliteitskader: Gebruik van informatie

⁵ Universitair Kennisnetwerk Ouderenzorg Nijmegen

Bij informatieveiligheid gaat het over de juiste informatie, over de beschikbaarheid van informatie en over vertrouwelijkheid van informatie. Deze drie aspecten zijn van vitaal belang bij het verlenen van goede zorg. Bijvoorbeeld om de privacy van cliënten te kunnen waarborgen en tijdige de juiste zorginhoudelijke beslissingen te kunnen nemen. Bij het delen van informatie met andere organisaties, zoals ziekenhuizen of andere zorgaanbieders, zijn de eerder genoemde drie pijlers van informatieveiligheid van groot belang. SVRZ is op weg om te kunnen voldoen aan de NEN7510 norm, dé informatieveiligheidsnorm voor zorgorganisaties. Daarnaast is per 25 mei 2018 de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Dat betekent dat er vanaf die datum dezelfde privacywetgeving geldt in de hele Europese Unie (EU). De Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) geldt dan niet meer. De nieuwe verplichtingen die voortkomen uit de AVG zal SVRZ uiteraard implementeren. Bij nieuwe ontwikkelingen binnen SVRZ wordt het informatieveiligheidscomponent steeds meegenomen.

Concreet in 2018: SVRZ is alert op het thema informatieveiligheid. De informatieveiligheid wordt op het niveau van de NEN7510 gebracht en nieuwe verplichtingen vanuit de AVG worden geïmplementeerd.

3. ARBEIDSMARKT

In Zeeland, maar ook daarbuiten, wordt steeds duidelijker dat de beschikbaarheid van goed gekwalificeerde mensen op de arbeidsmarkt meer en meer een knelpunt vormt. Volgens berekeningen⁶ zal het nu al ervaren aanbodtekort van medewerkers, die opgeleid zijn op MBO niveau 3 of 4, tot 2020 alleen maar toenemen. Landelijk wordt dit probleem erkend en wordt gestimuleerd regionaal samen te werken tussen zorgaanbieders, onderwijs en overheid om passende maatregelen te nemen. Samenwerking met andere zorgaanbieders om dit punt aan te pakken is noodzakelijk.

Naast instroom vanuit andere sectoren en herintreders op de arbeidsmarkt is de instroom van nieuwe medewerkers afhankelijk van leerlingen. Ook daar is op basis van informatie van de ROC's te zien dat er een terugloop van aanmeldingen te verwachten is in de komende jaren. Bovenstaande gekoppeld aan een vergrijzing van het personeelsbestand, waardoor een verhoogde uitstroom te verwachten is als gevolg van pensionering, maakt duidelijk dat er echt een uitdaging voor ons ligt.

Deze uitdaging gaat SVRZ aan, deels in samenwerking op regionaal niveau, daarin nemen wij onze verantwoordelijkheid bij de ontwikkeling van nieuwe initiatieven op gebied van arbeidsmarktbenadering of onderwijs.

Maar ook is het van groot belang dat SVRZ zich onderscheidt als werkgever. En daarover ook goed communiceert. Hierdoor zullen de gekwalificeerde mensen die er zijn, ervoor kiezen om bij SVRZ te willen werken. Natuurlijk gaat het er daarnaast om dat mensen die bij SVRZ werken, ervoor kiezen om bij SVRZ te willen blijven werken. Wij hebben de overtuiging dat de ruimte die de professionals krijgen om goede zorg te leveren en dichtbij de cliënt keuzes te maken, en daar verantwoording over afleggen, uiteindelijk de belangrijkste redenen zullen zijn om bij SVRZ te willen werken.

In deze Kaderbrief staan verschillende acties beschreven waarvan wij een positief effect verwachten op de positie van SVRZ op de arbeidsmarkt. Acties gericht op het gebied van leren en ontwikkelen, acties om opnieuw naar de zorgprocessen te kijken opdat deze goed aansluiten bij de beschikbare kennis en kunde van de medewerkers en de beschikbaarheid daarvan op de arbeidsmarkt.

⁶ Regioportret Zeeland; de arbeidsmarkt in zorg en WJK 2015 en een doorkijk naar 2020; ViaZorg; 2016

4. FINANCIËLE CONTEXT

Binnen de politiek is er breed draagvlak dat voor de verpleeghuiszorg meer middelen beschikbaar moeten worden gesteld. Op dit moment is nog niet bekend wanneer deze extra middelen beschikbaar zullen komen en welke bedragen hiermee zullen zijn gemoeid. Wel is voor 2018 de verwachting dat dan al sprake zal zijn van hogere budgetten. Aan de periode van bezuinigingen lijkt hiermee een einde gekomen. Binnen SVRZ zullen we de extra middelen besteden aan de processen dicht bij het primair proces en dus maximaal ten goede laten komen aan de directe zorgverlening. De omvang van de extra middelen is nu nog moeilijk te duiden, ook omdat de tarieven 2018 pas in juli/augustus 2017 bekend zullen worden gemaakt. En de af te spreken volumes zijn pas in oktober 2017 bekend.

Het optimaliseren van de werkprocessen blijft belangrijk om zoveel mogelijk middelen ten goede te laten komen aan de directe zorgverlening. Om in procesoptimalisatie te investeren zal door SVRZ additioneel maximaal € 500.000,- in de begroting 2018 worden gereserveerd. In de toekomst zal worden bezien of met de terugverdien effecten dit bedrag structureel in de reguliere begroting kan worden opgenomen.

De huidige ICT-uitgaven van SVRZ in de reguliere begroting zijn met ruim 3,5% (in percentage van de inkomsten) vergelijkbaar met het gemiddelde in de ouderenzorg. In vorige jaren werd een deel van de ICT-begroting additioneel gefinancierd. Dit om de overhead te beperken. Door de voortgaande digitalisering van ook het primaire (zorg)proces valt dit niet langer vol te houden. Vanaf 2017 wordt daarom een afzonderlijke ICT-begroting opgesteld die geen deel meer uitmaakt van de reguliere algemene kosten. Deze ICT begroting wordt in principe gedekt uit het reguliere budget (en niet meer additioneel). Ten opzichte van het verleden wordt een overgangsmodel gehanteerd dat er uit bestaat dat van de voorheen additioneel gefinancierde ICT-kosten in 2017 nog 50% additioneel is gefinancierd, in 2018 nog 25% en in 2019 nog 25%.

Voor de opleidingsbegroting 2018 zal conform 2017 worden uitgegaan van een percentage van 2% van de personele kosten. Eventuele extra opleidingsactiviteiten zullen additioneel worden gefinancierd zodat deze niet ten koste gaan van het beschikbare zorgbudget.