

It begjint tegearre.



Interactief document

Verder met 'verder naar voren'

Met deze strategische koers werpen we een blik in de toekomst, tot en met 2027. De afgelopen jaren werkten we met de koers Verder naar voren. Daarin stonden de thema's van onze herstelvisie¹ en de vijf pijlers van een high performance organization (HPO)² centraal. Dit blijft zo. We richten ons de komende jaren vooral op concrete acties om onze visies en plannen door te voeren.

Je leest in deze koers het volgende:

- 1 Ons vertrekpunt
- 2 Klaar voor de toekomst
- 3 Onze routes
- 4 Wij zijn onderweg!
- 5 Ambitienota 2026



Tip: Dit document is interactief. Klik op de knoppen hiernaast om naar het betreffende onderdeel te gaan.

¹Thema's herstelvisie: (1) Van zorg naar herstel (2) De patiënt is deskundig (3) De rol van de familie (4) Wat betekent herstel voor een medewerker? (5) Herstelgericht samenwerken.

²Pijlers HPO: (1) Hoge managementkwaliteit (2) Hoge kwaliteit medewerkers (3) Langetermijngerichtheid (4) Openheid en actiegerichtheid (5) Continue verbetering en vernieuwing.

Ons vertrekpunt

We blijven doen wat we al doen en waar we goed in zijn als kerninstelling voor mensen met ernstige en complexe psychiatrische problemen in Friesland.

**Wat blijven we de
komende jaren doen?**

1

Ons vertrekpunt

We vertrekken vanuit het hier en nu: een prachtige organisatie waarin we ons dagelijks met hart en ziel inzetten voor mensen met ernstige en complexe psychiatrische problemen. We zijn trots op onze kracht om er dagelijks voor anderen te zijn. Om moeilijke beslissingen te nemen onder soms zware omstandigheden. En om elkaar daarin te ondersteunen. Onze bevoegdheid voor patiënten en cliënten³, ons talent om vanuit visie te werken en onze loyaliteit aan de zorg en elkaar maken GGZ Friesland tot wie we zijn. Een organisatie die *dankzij haar medewerkers bestaat*. Die *met haar patiënten, diens naasten én de zorgketen* kan *samenwerken* (van advies of verwijzing tot behandeling en verblijf). En die zich *met iedereen* samen verder kan *ontwikkelen*.

Deze strategische koers gaat vooral over dat laatste. Hoe ontwikkelen we ons de komende jaren, waarom die kant op en waar gaan we ons dan op richten? Op die vragen geven we in de strategische koers antwoord.

We blijven doen wat we doen en waar we goed in zijn als kerninstelling voor mensen met ernstige en complexe psychiatrische problemen in Friesland.

- Mensen die ons het hardst nodig hebben, en hun naasten, blijven bij ons terecht kunnen voor herstelgerichte zorg. We behandelen vanuit een integrale benadering, zetten de herstellvraag van onze patiënten centraal en werken in de driehoek patiënt, naaste en medewerker (triade). Zo dragen we bij aan herstel.
- We behouden onze acute en crisisfunctie voor de hele provincie.
- Ons zorgaanbod blijft breed; van crisisopvang tot langdurige intensieve behandeling, van ambulante tot klinische, van kinder- en jeugdpsychiatrie tot ouderenpsychiatrie.
- Voor specialistische ggz, preventie en ondersteuning werken we samen met Synaeda en zorgpartners in de regio. Als kerninstelling behouden we de regie op de inrichting van het zorglandschap in ons werkgebied.
- Wij blijven leren en verbeteren. We ontwikkelen onze specialistische kennis en zijn bereid deze te delen. Met onze inzet van ervaringsdeskundigheid inspireren we de gehele ggz om van de triade de norm te maken.
- We gaan door op de ingeslagen weg waarop we, samen met andere zorgaanbieders, steeds meer samenwerken met het sociaal domein.

We weten als geen ander **waarvoor** - voor wie - we ons werk doen. En we blijven doen **wat** we doen. Maar om ons heen verandert er veel. We hebben in en buiten onze organisatie goed geluisterd naar wat er speelt. Er is een duidelijke roep om een aantal zaken anders of beter te gaan doen.

³ Voor de leesbaarheid gebruiken we verder het woord patiënten, waarmee we ook cliënten, deelnemers en bewoners bedoelen.

Klaar voor de toekomst

We brengen de basis op orde. Zo maken we meebewegen mogelijk.



Waarom gaan we sommige dingen anders of beter doen?

2

Klaar voor de toekomst

“We zijn heel goed in plannen maken en nieuwe dingen bedenken, laten we nu de tijd nemen om de dingen goed door te voeren.

Is die uitspraak herkenbaar? Wij denken van wel. Na de coronajaren, de invoering van het zorgprestatie­model en veel (figuurlijk) gebluste brandjes willen we **werken vanuit een basis die op orde is**.

Waar bestaat die basis uit? Heldere kaders, handzame systemen en kloppende processen. Financieel gezond zijn. En een cultuur van vertrouwen; afspraak is afspraak.

Een goede basis maakt goede uitvoering mogelijk. Het stelt ons ook in staat om diezelfde kaders, systemen en processen aan te passen als dat nodig is. Zo worden we wendbaarder en gezonder.



Waarom wendbaar zijn belangrijk wordt

Wendbaarheid gaat over **meebewegen**. Dat is nodig, als er om je heen ontwikkelingen zijn die jou beïnvloeden. En die zijn er voor ons. We zijn een organisatie die middenin de maatschappij staat. Met een maatschappelijke taak en verantwoordelijkheid. Daardoor hebben we ook met maatschappelijke opgaven te maken. We weten bijvoorbeeld allemaal dat de wachtlijsten in de ggz te lang zijn en te veel leed in stand houden. Als het aan jou en mij lag, losten we dat vandaag nog op. Maar de realiteit is dat dit een maatschappelijke opgave is: de toegankelijkheid van zorg op peil houden, en liever nog verbeteren. Daar hebben wij met andere partijen samen een rol in. Meebewegen helpt ons om goed samen te werken, kansen te benutten en oplossingen te laten slagen.

De belangrijkste opgaven en ontwikkelingen die ons de komende jaren sterk zullen beïnvloeden zijn:

- Zorghoudelijke ontwikkelingen zoals samen beslissen, transdiagnostisch denken, positieve gezondheid en een focus op leefstijl.
- Het Integraal Zorg Akkoord (IZA) beschrijft de inhoudelijke en organisatorische noodzaak tot domeinoverstijgende samenwerking, binnen de zorgketen maar ook met het sociaal domein. Ook intern geldt deze noodzaak voor samenwerking tussen divisies, teams en afdelingen.
- Een groeiend tekort aan zorgprofessionals met de juiste kwalificaties of diploma's.
- Steeds minder geld voor een groeiende en meer complexe zorgvraag.
- Een manier van financieren (door overheid en zorgverzekeraars) die onvoldoende aansluit bij onze dagelijkse praktijk.
- Onzekerheid over nieuwe ontwikkelingen die onze positie als kerninstelling, als zorgverlener, als werkgever en/of onze bedrijfsvoering raken.

Wat betekent dit voor onze positie in de regio?

Als grote integrale ggz-kerninstelling zijn we verantwoordelijk om inwoners van Friesland de best passende geestelijke gezondheidszorg te bieden. Het zij bij ons, het zij bij andere aanbieders. Samen met de grootste regionale zorgverzekeraar en gemeenten hebben wij de voortrekkersrol, vooral in het IZA-regioplan Mentale Gezondheid en Veerkracht. Deze rol kunnen we alleen pakken als we financieel gezond en wendbaar blijven. Om onze positie te behouden moeten we klaar zijn voor toekomstige invloeden van buitenaf.

Wat betekent dat voor onze patiënten?

Voor onze patiënten is het van absoluut belang dat wij als zorgaanbieder rechttop blijven staan, ook als het stormt. Dat zij ergens terecht kunnen om erger te voorkomen. En dat zij - met onze hulp - door de bomen het bos blijven zien. Of van bos naar bos kunnen reizen; van ons naar het sociaal domein bijvoorbeeld. De reis die de patiënt aflegt en de keten waarin wij voor hen een schakel vormen, zetten we daarom de komende jaren steeds centraler in de inrichting en uitvoering van ons zorgaanbod.

Wat vraagt dat van ons als medewerkers?

We leven in een complexe wereld en behandelen patiënten met complexe problematiek. Eenvoudige oplossingen vinden is moeilijk. We staan bovendien op een groot speelveld waar blijven bestaan en kwaliteit blijven leveren niet vanzelfsprekend zijn. Dat vraagt iets van ons allemaal.

Om onze uitdagingen succesvol het hoofd te bieden, zullen we meer en anders moeten (leren) samenwerken. Van Raad van Bestuur tot zorgprofessionals, van administratief medewerkers tot managers en van communicatieadviseurs tot ICT-medewerkers. We hebben elkaar nodig. **It begins te gearre.**

Alleen samen koersen we af op een gezonde toekomst. Voor onze patiënten én voor onszelf. We komen dagelijks allerlei uitdagingen tegen die dat laten zien; in de avond moeten doorwerken om de administratie te doen, wel willen invallen in een ander team maar de juiste voorwaarden missen, niet ingewerkt worden en je afvragen wat er eigenlijk van je verwacht wordt. Dat is een greep uit de vele geluiden die we in de organisatie horen. Ze gaan vaak over 'het hoe', de randvoorwaarden.

Terug naar de kern

We zijn een zorgorganisatie waarin we - vanuit een visie op herstel - antwoorden zoeken en geven op herstellvragen die samenhangen met ernstige en complexe psychiatrische problematiek. We helpen patiënten om (samen met de eigen omgeving) zoveel mogelijk eigen regie te nemen, we zijn helder in de verdeling van verantwoordelijkheden en het is onze plicht om te streven naar gezamenlijke beslissingen. Uit de organisatie horen we de roep om als professionals, leidinggevend en bestuur dezelfde houding aan te nemen. En dat is logisch. Je wilt dezelfde principes kunnen toepassen op de samenwerking en communicatie met je collega's, leidinggevende of je team. Omdat je dan voelt dat wat we in de kern doen, ook is wie we in de kern zijn en hoe we in de kern met elkaar omgaan.



Onze routes

We weten wat we willen verbeteren en veranderen in de komende jaren. Drie routes bepalen onze koers richting eind 2027.



**Wat gaan we anders
of beter doen?**

3

Onze routes

Wat moet echt beter?

Uit alle inbreng die we verzameld hebben voor deze strategische koers - uit de organisatie en daarbuiten - hebben we drie problemen gefilterd die echt om verandering vragen.

1. We zien te veel administratieve en logistieke processen, faciliteiten en (ICT-)systemen die het leveren van goede zorg en het werkplezier ondermijnen.
2. Medewerkers schetsen een cultuur waarin het vaag blijft wat we normaal en wenselijk gedrag vinden in samenwerking, aansturing en eigen functioneren.
3. Op alle niveaus in de organisatie ervaren mensen een gebrek aan eigenaarschap, wat leidt tot onduidelijke sturing en besluitvorming, stroperigheid en 'brandjes blussen'.

Waarom moet dit beter?

- Voor de kwaliteit van zorg voor de patiënt en voor diens naasten.
- Voor de continuïteit van onze organisatie en het voortbestaan van ons unieke aanbod van goede psychiatrische zorg in Friesland.
- Voor onze eigen beroepstrots, veiligheid en vitaliteit.

Drie routes

We houden ons vast aan drie routes. Zij bepalen onze koers naar eind 2027.

De routes geven aan wat ons doel is, waar we zijn in 2027. Ook geven ze aan hoe we moeten **navigeren**, om bij dat **doel** te komen.

Doel – hier zijn we eind 2027

Waar gaan we heen, als we verder naar voren gaan? Welke toekomstbeelden hebben we? Dat beschrijven we in de doelen. Doelen kunnen natuurlijk veranderen als we onderweg zijn. Bijvoorbeeld onder een nieuwe regering, als er weer een pandemie ontstaat, of wanneer we opnieuw een ander financieringsmodel moeten invoeren. Niet alles is voorspelbaar. Daarom kiezen we ervoor om in een krachtige basispositie te komen. Vanuit die positie kunnen we met veranderingen meebewegen en rechtop blijven staan.

Navigatie – zo moeten we koersen

De navigatie komt vanuit de hele organisatie en van externe partners. Hier gaan we in elk geval mee aan de slag. Welke acties daarbij horen, volgt in hoofdstuk 4. Lees met aandacht: de opsommingen zijn geen complete beschrijving van alles waar we in de hele organisatie mee aan de slag gaan.



Route 1 - Samen met de patiënt

Doel route 1 – hier zijn we eind 2027

- De herstellvraag van de patiënt en de samenwerking in de triade zijn het uitgangspunt in onze dagelijkse praktijk.
- De reis die de patiënt aflegt, binnen onze eigen organisatie en daarbuiten, is de basis van onze manier van (samen)werken. We werken als één van de schakels samen met interne en externe partners in de zorgketen van de patiënt.
- We verwijzen goed door en gaan verstandig om met productienormen, tarieven en afspraken over financiering. Zo kunnen onze patiënten de juiste zorg op de juiste plek krijgen én behouden we onze financiële gezondheid.



Navigatie route 1 – zo moeten we koersen

- **Continue procesverbetering en innovatie met als ambitie 'In 1 keer goed' (zorg, administratie en logistiek).**
- **De visie op samenwerken (voor het geheel en vanuit de bedoeling) uitwerken en praktisch toepasbaar maken.**
 - Interne samenwerking stimuleren: meer onderdeel van het geheel zijn. Van eilandjes naar ketens en van team-afdeling-divisie-belang naar het algemene (patiënten)belang, ofwel 'de bedoeling'.
- **Meer regionaal samenwerken en de rol van regisseur in het zorgdomein verder ontwikkelen, zoals staat in het IZA. Specifiek richten we ons op:**
 - Preventie en wat onze rol daarin is.
 - Regioplan Acute Psychiatrie.
 - Samenwerking met organisaties in het sociaal domein en met (praktijkondersteuners) huisartsen.
 - Regionaal invullen van overbruggingszorg (vanwege wachttijden).
- **Inrichten regionale structuur voor samenwerking en besluitvorming, vanuit onze rol als kerninstelling.**
- **Ontschotten en de verschillende financiële stromen daarop aansluiten.**

Route 2 - Goed en veilig bezig (blijven)

🎯 Doel route 2 – hier zijn we eind 2027

- We voelen ons gezien, gehoord en gewaardeerd. We ervaren veiligheid in ons functioneren. In de relatie tussen medewerker en leidinggevende geldt als norm een open gesprek over wederzijdse behoeften en verwachtingen en het nakomen van gemaakte afspraken.
- Medewerkers beschikken over passende faciliteiten om de juiste zorg op de juiste plek te bieden. We kunnen eigen regie nemen en meebewegen dankzij centraal vastgestelde kaders en heldere normen. We werken met voldoende gekwalificeerde zorgprofessionals en ervaringsdeskundigen en worden ondersteund door handzame systemen.
- Leidinggevendenden zijn steeds beter in staat om al hun teamleden te kennen, te spreken en goed te ondersteunen.
- We zijn een aantrekkelijke werkgever waarmee je in alle openheid je behoeften en verwachtingen kunt bespreken en met wie je heldere afspraken maakt. Daardoor zijn we een organisatie waar je je kunt ontwikkelen, waar je bij wilt horen en waar je trots op bent.
- We zijn een gezonde organisatie met oog voor onze leefomgeving, waar duurzaamheid en CO2-reductie in het beleid zijn ingebed.



▶ Navigatie route 2 – zo moeten we koersen

- **Brede ondersteuning en ontzorgen van medewerkers.**
 - ICT-ondersteuning voor gemakkelijk, foutloos en doeltreffend werken.
 - Passende faciliteiten inrichten door te vragen ‘Wat heb je nodig?’.
- **Een goede, gezonde en veilige werkomgeving, huisvesting en arbeidsomstandigheden, met in het bijzonder:**
 - Implementatie van afspraken uit de Green Deal.
- **Veiligheid in het functioneren bevorderen, dit gaat onder meer over:**
 - Duidelijkheid over functioneren, expliciete helderheid over rol, taak/opdracht en (verwachte) resultaten, vastleggen en nakomen van afspraken.
- **Wendbaar zijn; op- en afschalen. Van verspillen naar benutten (van tijd, geld, capaciteit).**
 - Optimaliseren roostering en capaciteitsplanning, en faciliteren flexibele inzetbaarheid op verschillende locaties of in verschillende teams.
- **Interne informatievoorziening inrichten. Een doelgerichte infrastructuur van luisteren, bevragen en informeren (binnen en tussen, voor en over, omhoog en omlaag, in alle richtingen).**
- **Behoud van medewerkers en instroom van nieuwe collega’s, dit gaat onder meer over:**
 - Samenstellen van een uitgebreid en op maat gemaakt introductieprogramma voor nieuwe medewerkers (onboarding), zodat mensen goed landen op hun nieuwe plek.
 - Een visie op goed werkgeverschap uitdragen; dit bieden we, dit verwachten we, zo ondersteunen we jou.
 - De mogelijkheid voor medewerkers om zich te blijven ontwikkelen.

Route 3 - Herstel in onze kern

Doel route 3 – hier zijn we eind 2027

- Herstelgericht werken zit in onze kern. Of je nou werknemer of patiënt bij ons bent; voor iedereen gelden de waarden uit de herstelvisie (zoals veiligheid, regie, autonomie, professionaliteit, vertrouwen en samenwerken). We hanteren deze waarden als belangrijke ingrediënten voor onze invulling van goed leiderschap en samenwerking.
- Bestuur en directieteam zijn transparant over besluitvorming.
- Iedereen is aanspreekbaar op keuzes en gedrag. Iedere medewerker weet hoe die eigen regie kan pakken en persoonlijk leiderschap kan invullen, of wordt daarbij geholpen.
- We verwachten van onszelf en van elkaar dat we verantwoordelijkheid nemen over ons functioneren, onze veiligheid en onze veerkracht.

Navigatie route 3 – zo moeten we koersen

- **Onze governance-structuur (dat gaat over besturing; wie, wanneer, welke besluiten neemt) op een transparante manier inrichten. Dit gaat ook over:**
 - Wendbaarheid mogelijk maken door heldere afspraken over evaluatie, bijsturing en (mede)zeggenschap met betrekking tot deze strategische koers.
- **De leiderschapsvisie gebaseerd op de herstelvisie uitwerken en praktisch toepasbaar maken.**
- **Een veilig werkklimaat stimuleren, dit gaat onder meer over:**
 - Aanspreekcultuur en voorbeeldgedrag.
 - Inclusiviteit en diversiteit.
 - Representatie: We ervaren dat het bestuur namens ons allemaal (patiënten en medewerkers) spreekt en handelt, op plekken waar het bestuur invloed uit kan oefenen en individuele medewerkers dat niet kunnen (bijvoorbeeld bij de Nederlandse GGZ /VNG/landelijke politiek/grote zorgverzekeraars/e.d.).
- **Eigen regie mogelijk maken.**
 - Ruimte voor scholing en persoonlijke ontwikkeling.
 - Verhouding directe en indirecte uren optimaliseren, prioriteit in budgetten.
 - Een gezonde relatie met leidinggevende.
 - Regelmatig in gesprek, open dialoog, veilig melden van verbeteropties of zorgen.
 - Kaders regelruimte werk-privébalans verhelderen.
 - Kaders vrijheid in gebondenheid (tot waar reikt autonomie en eigen regie) verhelderen.



We zijn onderweg!

Het doel is bekend, de routes zijn ingevoerd en de navigatie doet zijn werk. We zijn op reis. Maar wat is er nodig om van A naar B te komen op deze routes?



Hoe gaan we daar komen?

4

We zijn onderweg!

Reizen kun je op twee manieren doen: met een vooraf gepland reisschema, voorzien van tussenstops en overnachtingsplaatsen ... of trekkend, waarbij je gaandeweg ontdekt waar te stoppen en te slapen. Onze routes gaan we op beide manieren bewandelen. We koersen stapsgewijs. Soms is de stap van A naar B groots en geldend voor de hele organisatie. Soms is de stap kleiner en neemt een afdeling of team een deel van de route voor zijn rekening.

Besturing op twee manieren

We gaan de inhoud van ons werk en de toekomst van onze organisatie, oftewel de uitvoering van de strategische koers, op twee manieren besturen: op de inhoud & operatie en op de toekomst. Bij beide besturingen is de Raad van Bestuur eindverantwoordelijk.

1. Besturing op de inhoud en operatie: wat moeten we in het hier en nu doen én hoe doen we dit zo doelmatig mogelijk zodat we financieel gezond worden?

- Om te sturen op de inhoud en de operatie gaan we structureel kijken of we doelmatig genoeg bezig zijn. Doelmatig gaat over de juiste zorg op de juiste plek, zo kort als kan en zo lang als nodig is én deze passend betaald te krijgen.

2. Besturing op de toekomst: wat moeten we na de dag van morgen doen om zo wendbaar mogelijk te worden?

- Om als GGZ Friesland toekomstgericht te worden gaan we werken met domeinen. Deze domeinen zijn verdeeld onder de directieleden. Zij gaan aan de slag met de uitrol van de verbetering, verandering of innovatie in hun domein.

De domeinen zijn:

Onze mensen

Onze kern

Onze manier

Onze ruimte

Ons kader

Deze domeinen vormen, als we stapsgewijs de juiste veranderingen doorvoeren, de basis voor een wendbaar GGZ Friesland zoals beschreven in deel 2.

Er liggen natuurlijk dwarsverbanden tussen de verschillende domeinen. Als voorbeeld: Ons kader schept de voorwaarden om onze ambities op het gebied van Onze ruimte te realiseren. Tegelijkertijd draagt het behalen van doelen uit bijvoorbeeld het strategisch vastgoedplan van Onze ruimte bij aan het realiseren van Ons kader (een financieel gezonde organisatie).

Los van de dwarsverbanden en onderlinge samenhang tussen domeinen dienen de ambities uit alle domeinen uiteindelijk 1 doel: trouw kunnen blijven aan onze missie 'geestelijke gezondheidszorg bieden aan de mensen die ons het hardst nodig hebben.'

Onze mensen

Medewerkers vormen het belangrijkste domein voor GGZ Friesland. We bieden een gezonde, veilige en dynamische werkomgeving waar wendbaarheid gestimuleerd wordt. We willen een aantrekkelijke werkgever zijn die medewerkers inspireert. Een organisatie waar eigen regie wordt aangemoedigd en de dialoog wordt omarmd. Leren en ontwikkelen vormt een continu proces. Hierdoor zijn wij in staat de best mogelijke zorg en ondersteuning te bieden. Dat is waar het domein Onze mensen over gaat.

Onze manier

Hoe gaan we met elkaar om, hoe zorgen we dat we gezamenlijke uitgangspunten en manieren creëren voor communicatie, informatie en samenwerking? Hoe houden we de doelen uit de strategische koers levend en zorgen we dat we binnen GGZ Friesland werken volgens onze kernwaarden betrokken, bekwaam en bevolgen? Hoe omarmen we invloeden van buitenaf en hoe laten we zien waar wij voor gaan en staan? Daarover gaat Onze manier.

Ons kader

De financieringsstromen, de financiële verantwoording in de breedste zin, de systemen waarin we moeten werken om aan te tonen wat we hebben geleverd; dit noemen we het kader waarin we ons werk moeten doen. En welke inzet is daarvoor nodig van onze professionals en hoe maken we gebruik van onze capaciteiten? Dit domein wordt deels opgelegd van buitenaf, deels van binnenuit georganiseerd. Het samenspel tussen beide moet wendbaar zijn, zodat we in de toekomst kunnen doen wat we nu doen: geestelijke gezondheidszorg bieden voor de mensen die ons het hardst nodig hebben. Dat is Ons kader.



Onze kern

GGZ Friesland is de kerninstelling op het gebied van geestelijke gezondheidszorg in Friesland. Als grootste aanbieder, zeker in combinatie met het planbare aanbod van Synaeda, helpen wij per jaar meer dan 20.000 mensen op hun weg naar herstel. In het kader van het Integraal Zorg Akkoord moeten wij onze rol en zorgen dat (geestelijke) gezondheidszorg voor alle inwoners van Friesland toegankelijk blijft. Dit doen we samen met andere zorgaanbieders, overheden en met de Fryske mienskip (samenleving). De bewegingen van ons als kerninstelling komen samen in het domein Onze kern.

Onze ruimte

Onze ruimte gaat over onze plek in letterlijke zin. Waar verblijven onze patiënten, hoe zien de gebouwen en terreinen er uit? En wat is Ús plak, oftewel onze plek als medewerkers? Waar ontmoeten we elkaar en wat is een gunstige, functionele verdeling van ruimtes? Hoe creëren we een toekomstbestendig vastgoedportfolio dat aansluit bij onze toekomstige zorg en dat bijdraagt aan onze duurzaamheidsambities? Het strategisch vastgoedplan voor de komende jaren is klaar, de uitvoering ligt voor ons. Hoe komen we tot de bouw van een nieuwe kliniek én hoe gaat deze er uit zien? Onze ruimte geeft richting en uitvoering aan alle ideeën en wensen op het gebied van werk-, behandel- en verblijfplek.

Domeinen van start in 2024

Zoals gezegd gaan we trekkend op reis. We zien per domein wat op ons pad komt en pakken datgene wat zich aandient aan. Natuurlijk plannen we ook zaken vooruit en zijn nadrukkelijke keuzes soms onvermijdelijk. Aan het einde van ieder jaar presenteren we onze reisplannen van het jaar erop.

Ambitienota 2026

Inzicht in wat we per jaar gaan doen om gezond en wendbaar te worden, dat krijg je in de ambitienota.



**Wat gaan
we doen?**

5

Om te laten zien wat we doen binnen de domeinen én wat we gepland hebben, vullen we elk jaar een ambitienota. Dit is deel 5 van onze koers. Deel 5 passen we elk jaar in november aan. We tonen je dan de ambities per domein voor het volgende kalenderjaar. Voor jou een handige manier om te zien waar we voor gaan.

Zo houden we de koers levend en blijven we onze routes volgen: samen met de patiënt, met herstel in onze kern, goed en veilig bezig. Uiteraard doen we dit samen met jou, met elkaar. It begijnt tegearre.

In 2026 werken we verder aan een wendbare en gezonde organisatie, in lijn met de Why: het verbeteren van de kwaliteit van leven in de Fryske mienskip voor mensen met complex, ernstig of acuut psychisch lijden. Naast de doorlopende aandacht voor zorgstrategie, zorgkwaliteit, persoonlijk leiderschap en de start van de bouw van kliniek Middelsee, richten we ons op drie concrete doelen.

- **Het eerste doel** is het aanscherpen van onze positionering door duidelijke keuzes in het zorgaanbod en een sterke focus op de EPA-doelgroep.
- **Het tweede doel** is het verbeteren van instroom, doorstroom en uitstroom zodat patiënten in één keer de juiste zorg op de juiste plek krijgen en wachttijden afnemen.
- **Het derde doel** is het versterken van de bedrijfsvoering via Concernstaf 2.0, met betere ondersteuning, duidelijke kaders en effectief portfoliomanagement.

Met deze doelen versterken we toegankelijkheid, kwaliteit en onze positie als kerninstelling in Friesland.

Onze kern Core business, zorgaanbod, kerninstelling, IZA	Zorgstrategie, zoals LKS 4.0, Mentaal Gezondheidsnetwerk, Positieve gezondheid, Verpleegkundig Leiderschap, verfijnen zorgaanbod, Redesigning Psychiatrie	Zorgkwaliteit	Digitaliseringsstrategie	Zorgproces: Triage, Patiëntreis	Uitvoering Transformatieplan Mentale Gezondheid
Onze mensen HR, recruitment, verzuim, leren en ontwikkelen	Concernstaf 2.0	Actief en zichtbaar leiderschap: Leiderschapsprogramma, directieteam compleet	Uitvoering D'ynset	Deskundigheidsbevordering: kwaliteitspaspoort en leerportaal	
Onze manier Cultuur, participatie, communicatie en informatie	Implementeren van bestuurs- en lijncommunicatie. Dit laatste als integraal onderdeel van het leiderschapsprogramma. Versterken van interne communicatie.	Governance: afronden, uitvoeren en evalueren	Communicatie over de verandering. We zijn in transitie, we bouwen aan een gezond en wendbaar GGZ Friesland.	Prioritering van projecten en methodisch werken met behulp van portfoliomanagement. Operationaliseren programma's en projectenbureau.	Invoering nieuwe rituelen: nieuwjaarsfeest en andere centrale bijeenkomsten
Ons kader Financieel, ICT-continu verbeteren	Routeboekje PenC 2026: Kaderbrief, Programmabegroting 2026, run- en tertaalrapportage	Doorontwikkeling datawarehouse + processen - Datagedreven werken	Voldoen aan de NEN7510-2024	Werken met het EPD: registreren, rapporteren en valideren	Versterken en verbeteren processen
Onze ruimte Strategisch vastgoedplan, nieuw- en verbouw, duurzaamheidsbeleid	Bouw Kliniek Middelsee	Uitvoering Strategisch vastgoed plan	Herijking terrein Franeker		



GGZ Friesland

It begjint tegearre.

GGZ Friesland
Strategische koers 2024-2028