

Kwaliteitsplan 2023

Raffy | Lâle | De Leystroom

Verpleeghuiszorg en wijkverpleging



Inhoudsopgave

- Voorwoord
- De organisatie
- Ontwikkelingen 2023
- Lijn
 - Lijn 1. Huis op orde
 - Lijn 2. Een tweede huis
 - Lijn 3. Een passende woon-, zorg- en leefomgeving
 - Lijn 4. Professionalisering en vakmanschap
 - Lijn 5. Naar verbinden, vinden en behouden van medewerkers
 - Lijn 6. Samen leren, ontwikkelen en innoveren
- Bijlage A Doelgroepen
- Bijlage B Verbeterparagraaf per locatie
- Bijlage C Personeelssamenstelling



Voorwoord

Voor u ligt het kwaliteitsplan 2023 van Raffy | Lâle | De Leystroom, waarin de zes strategielijnen worden voortgezet. Het strategisch meerjarenplan 2021-2023 loopt af in 2023. Onder regie van de nieuwe bestuurder zal komend jaar de basis gelegd worden voor een actualisatie van visie en strategie die dan leidt tot een strategisch meerjarenplan 2024-2026.

Het jaar 2023 is daarom het jaar om de basis nog verder te verstevigen, door te ontwikkelen, te verbeteren en te onderscheiden. Binnen de zes strategielijnen wijzen we een aantal dominante ambities aan, die in het kwaliteitsplan 2023 worden benadrukt.

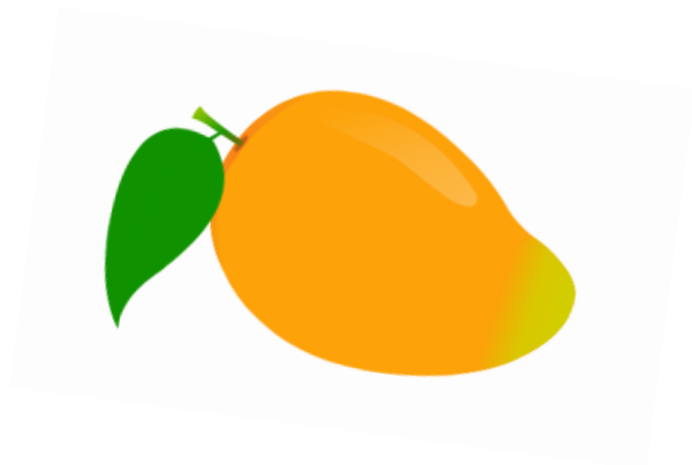
De kaders voor dit kwaliteitsplan worden gevormd door het '*Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg*' en het '*Kwaliteitskader Wijkverpleging*'. Het geheel vormt dit kwaliteitsplan en is de basis voor onze ambities om de kwaliteit van zorg voor bewoners en cliënten samen lerend en samen verder te verbeteren.



Mangomoment

Waar kun je kerst beter beleven dan tijdens de Kerstshow van de Intratuin? Dat dachten twee collega's ook. Ze gebruikten hun eigen auto om twee bewoners mee te nemen naar het tuincentrum. Een van de bewoonsters was al dankbaar voor ze vertrokken: "Wat leuk dat jullie aan mij denken!"

Het hele uitje was een groot succes. Beide dames hebben hun ogen uit gekeken en genoten van de koffie met wat lekkers erbij.



De organisatie in beeld

Raffy, Lâle en De Leystroom maken onderdeel uit van Stichting Woonzorgcentrum Raffy-Leystroom. Met de drie locaties en de thuiszorg zijn wij er voor kwetsbare ouderen in Breda en omgeving, voor ouderen met een migratieachtergrond en specifiek Turkse, Indische en Molukse ouderen. Gedreven vanuit gastvrije, persoonsgerichte en cultuurspecifieke zorg leggen we de basis voor prettig wonen en goede zorg, welzijn en behandeling. Met ons brede aanbod aan zorgverlening stellen we de kwaliteit van leven voorop. We hebben aandacht voor gezondheid en geluk. Daarom luisteren we naar wat er toe doet voor de cliënt of bewoner.



Bekijk bijlage A voor een overzicht van de doelgroepen

Met onze ruim 375 betrokken medewerkers en meer dan 225 enthousiaste vrijwilligers begeleiden we ouderen tijdens deze fase van het leven zo veilig en warm mogelijk vanuit een kleinschalige woonvoorziening of thuis in de wijk. Samen met de familie, buurt en gemeenschap.



Bekijk bijlage C voor een overzicht van onze personeelssamenstelling

Missie

Wij zijn er voor kwetsbare ouderen in Breda en omgeving, voor ouderen met een migratie-achtergrond en specifiek Indische, Molukse en Turkse ouderen. Onze missie is om hen goede, persoonsgerichte en dus deskundige, afgestemde, liefdevolle zorg te bieden, met als voorname ambitie:

Het realiseren van kwaliteit van leven voor onze bewoners en cliënten.

In alle gevallen is er sprake van een complexe en meervoudige problematiek die vraagt om een multidisciplinaire en goed geregisseerde inzet. Bij voorkeur blijft iemand thuis wonen en zijn we daar actief. Als het niet anders kan, verhuist de kwetsbare oudere naar één van onze locaties, altijd met naasten en familie dichtbij. En waar iemand ook woont, iedereen heeft eigen wensen, waarden en gewoontes. En iedereen heeft weer andere mogelijkheden. Daar stemmen wij de zorg op af. Kwaliteit komt tot stand in de relatie tussen de kwetsbare oudere, familie, naasten, vrijwilliger en professional. Rondom die relatie organiseren wij ons, met oog voor toekomst-bestendigheid, zodat medewerkers de goede dingen kunnen en blijven doen voor onze bewoners en cliënten.

Visie

Gedreven vanuit gastvrije, persoonsgerichte en cultuurspecifieke zorg leggen we de basis voor wonen, zorg, welzijn en behandeling. Onze koers leidt ons consequent naar deskundige, afgestemde en liefdevolle zorg. Het uitgangspunt is kwaliteit van leven van onze bewoners en cliënten, in een zo vertrouwd mogelijke omgeving; vanuit een kleinschalige woonvoorziening of thuis in de wijk. Naasten, familie en vrijwilligers vormen de basis in het leven van onze bewoners en cliënten, waarop professionele hulp aanvullend is.

Wij zien individuele behoeftes van de mens én collectieve behoeftes die bestaan vanuit culturele achtergrond. Met onze jarenlange kennis en ervaring spelen we daar op in. Met oprechte aandacht zien we hoe mensen in elkaar zitten en gaan daarom uit van de eigenheid van mensen, eigen gewoontes, eigen bijzonderheden en eigen dromen. Vanuit dat perspectief creëren wij de omstandigheden waarbinnen de mens -en niet het systeem- het middelpunt van ons handelen vormt. Dat geldt voor allen die op onze zorg zijn aangewezen, maar ook voor alle medewerkers en vrijwilligers; je doet ertoe.



Besturingsfilosofie

We gaan uit van het principe van kleinschalig wonen en werken. De mens is het uitgangspunt in ons doen en laten. Het primaire proces –de zorg en dienstverlening– staat centraal. De zorg wordt georganiseerd op basis van de culturele eigenheid van de bewoners van iedere locatie. Professionals in hun eigen kracht in zelfstandige, integrale teams, aangestuurd door leidinggevenden die nabij en beschikbaar zijn. Alle managers zijn -binnen de afgesproken centrale kaders en beleid- kwalitatief en kwantitatief resultaatverantwoordelijk voor het eigen organisatieonderdeel. Teams werken in kleinschalige clusters en krijgen de ruimte om naar eigen inzicht persoonsgerichte zorg vorm te geven. Doen wat ertoe doet, daar waar het gebeurt. Samen zorgen we dat het goede gedaan wordt voor onze bewoners en cliënten.

Mangomoment

Een bewoner is erg onrustig en zoekende over de gangen aan het lopen. Meneer zegt meerdere keren dat hij zo graag buiten zou willen wandelen. Een medewerker overlegt met een collega. Er is even tijd om met meneer te wandelen! Als meneer dit hoort, verschijnt er gelijk een twinkeling in zijn ogen. Hij staat direct op om zijn jas en muts te halen. Om vervolgens met een grote glimlach mee naar buiten te gaan!

Na 15 minuten komt meneer opgewekt terug. Tevreden en op zijn gemak gaat hij wat drinken in de huiskamer.



Ontwikkelingen 2023

De thema's van het kwaliteitskader Verpleeghuiszorg zijn in de afgelopen jaren onderdeel geworden van ons doen en laten en zijn verweven in het meerjarenstrategie. Het jaar 2023 is het jaar om de basis nog verder te verstevigen, door te ontwikkelen, te verbeteren en te onderscheiden. De zes strategielijnen zetten we voort en daarin wijzen we een aantal dominante ambities aan.

Lijn 1 Huis op orde

In 2023 richt HR zich op het professionaliseren en leggen van een goede fundering. Het harmoniseren en optimaliseren van basisbeleidstukken en werkprocessen dragen bij aan goede dossiervoering en in control zijn. Er is focus op instroom, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Het team opleidingen gaat aan de slag met een nieuwe leermanagementsysteem, opleidingskaders en meer deskundigheidsbevordering.

Het optimaliseren van het kwaliteitssysteem is eveneens een speerpunt in 2023. Harmoniseren, optimaliseren en in herinrichten van het kwaliteitshandboek op intranet en we maken bestaande systemen gebruik vriendelijker en meer toepasbaar.



Lijn 2 Een tweede thuis

We richten ons op het verder inbedden in de gemeenschap en het samen groeien met bewoners, cliënten en familie, samen met de wijk, in ontwikkeling, met de nadruk op gemeenschapszin, toegankelijkheid en participatie. We zijn het middelpunt van de wijk: we zorgen voor ontmoetingsmogelijkheden, zichtbaarheid en spelen in op wat er speelt in de omgeving van de locaties.

Er is een goed samenspel rondom de bewoner of cliënt, we vergroten de familieparticipatie en stimuleren community care. In essentie gaat het erom om de relationele aspecten binnen het cliëntsysteem zo vroeg mogelijk in kaart te brengen en deze natuurlijke lijnen te ondersteunen en intact te houden. Zo kan in gezamenlijkheid gezorgd worden voor kwalitatief goede en passende zorg voor de bewoner of cliënt.

Verder gaan we in 2023 de inzet en betrokkenheid van de vrijwilligers professionaliseren. Zij zijn onderdeel van de woonzorgteams en werken samen vanuit de behoefte van onze bewoners.



Lijn 3 Een passende woon-, leef en zorgomgeving

We bereiden ons voor op een toekomstige andere (zwaardere) zorg- en dienstverleningsvraag. De uitvoering van de renovatie op locatie Raffy en transitie naar kleinschalig wonen vindt plaats. Een bijdrage aan de behoefte voor capaciteitsuitbreiding verpleeghuiszorg en kleinschalig wonen voor kwetsbare ouderen met een migratieachtergrond wordt geleverd, zo ook voor de bewoners van locatie Lâle.



Lijn 4 Professionalisering en vakmanschap

We richten ons in alles op professionalisering, kwaliteitsverbetering, eigenaarschap en goede, persoonsgerichte zorg. We organiseren ons rondom de behoefte van de bewoner en cliënt en doen dat samen, vanuit de bedoeling en voor dat wat echt waarde toevoegt. We implementeren de visie op en beleid van welzijnsfunctionarissen en verstevigen de rol van de verpleegkundig coach ter ondersteuning aan de woonzorgteams.

Doorontwikkeling van deskundigheidsbevordering middels implementatie leermanagementsysteem en scholingen op de thema's: (on)vrijwillige zorg, dementiezorg, onbegrepen gedrag, wondzorg en cultuurspecifieke zorg (Indisch-Molukse en Turks). Het verdiepen, verbreden en verbeteren van de palliatieve zorg intramuraal wordt eveneens onderdeel van deskundigheidsbevordering. Dit thema krijgt aandacht in een werkgroep op organisatieniveau waar ook specifiek wordt stilgestaan bij de diverse culturen. Ook wordt geïnvesteerd in netwerk samenwerking regio Breda en omstreken.

We versterken onze expertise in cultuurspecifiek werken. We investeren in relaties met organisaties en de gemeenschap. We geven de netwerken meer vorm onder meer met de inzet van de relatiemanager Turkse gemeenschap.



Lijn 5 Verbinden, vinden en behouden van medewerkers

Raffy | Lâle | De Leystroom wil een uitdagende plek zijn om te werken, waar medewerkers met voldoening werken en zich veilig voelen om zich te ontwikkelen en vooruitstrevend te zijn. Het blijven investeren in medewerkers, leerlingen en stagiaires is van groot belang. We ontwikkelen de arbeidsmarkt communicatie en optimaliseren werving en selectie onder meer van inzet van een recruiter en hebben aandacht op het opnieuw opbouwen en inrichten van het werkgeversmerk en on boardingsproces. Tevens wordt er vorm gegeven aan het planbureau op organisatieniveau en bevorderen we de opleidings- en leerklimaat.

We brengen de ervaringen van medewerkers in kaart middels een medewerkerstevredenheidonderzoek en stellen verbeterplannen gezamenlijk op.



Lijn 6 Samen leren, ontwikkelen en innoveren

We steken in op innovatie die helpt, ondersteunt en verrijkt. Nieuwe technologieën kunnen van grote waarde zijn in de kwaliteit van leven van bewoners en cliënten, maar ook de toekomstbestendigheid van de organisatie. Met innovatie willen we bijdragen kwaliteit van leven en betaalbaarheid, uitvoerbaarheid en kwaliteit van zorg. We ontwikkelen een IT-visie en IT-strategie met accent op 'digitaal als het kan'.

We kijken buiten onze eigen organisatie en sector voor nieuwe ideeën, innovatie en samenwerkingsmogelijkheden. We nemen actief deel aan regionaal en landelijke samenwerkingen en trekken gezamenlijk op.



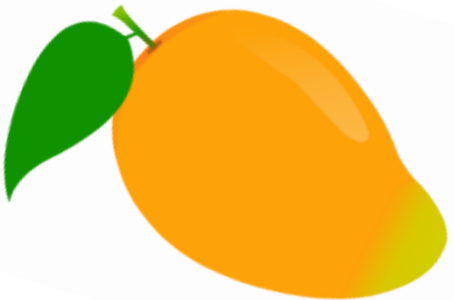
Bekijk bijlage B voor de verbeterparagraaf per locatie en voor de wijkzorg.

Mangomoment

Een bewoonster ziet op straat een groepje kleuters in een bolderkar voorbij komen. Ze staat op en zwaait enthousiast naar de kinderen. De kleuterleidster stopt en zwaait samen met de kinderen terug.

Een paar minuten later komt het groepje kleuters de huiskamer in. Er word gezellig gekletst. Het bezoek krijgt wat te drinken en een koekje. Ook worden er kinderliedjes gezongen, iedereen zingt opgewekt mee!

Als de kleuters weer weg zijn, halen bewoners liefdevol herinneringen op over hun kinderen en kleinkinderen.



Bijlage A Doelgroepen per 1 december 2022

Locatie Raffy	ZZP 4	9
	ZZP 5	55
	ZZP 6	19
	ZZP 7	5
	Niet geïndiceerde partner	1
	VPT 6	2
	VPT 7	2
	Totaal	93
Locatie De Leystroom	ZZP 4	1
	ZZP 5	42
	ZZP 6	19
	ZZP 7	4
	Totaal	66
Locatie Lâle-buurstede	ZZP 4	1
	ZZP 5	8
	ZZP 6	16
	ZZP 7	9
	Totaal	34
Totaal locaties		193
Locatie Raffy ELV (laag complex)		1
Locatie Raffy dagbesteding		25 cliënten
Wijkzorg		70 cliënten

Bijlage B Verbeterparagraaf per locatie



Voornemens en plannen	Te behalen resultaat	Uit te voeren actie	Betrokkenen
<i>Wat gaan we doen?</i>	<i>Wat merkt de cliënt?</i>	<i>Wat is hiervoor nodig?</i>	<i>Wie voert uit?</i>
Systematische verbetering van de kwaliteit van zorg.	Kwaliteit van zorg is op niveau (minimale vereiste 80% op orde) en is passend voor de bewoner.	- o Structureel meten van kwaliteit van zorg (middels vastgestelde instrumenten en infogrip rapportages) - o Inzet verpleegkundig coaches - o Aanstellen van voldoende taakhouders en EVV-ers - o Maandelijks borgen en opvolgen middels het PDCA-cyclus	Zorgmanager en verpleegkundig coaches
Vergroten familieparticipatie en stimuleren community care	Goed samenspel rondom de bewoner en optimalisatie kwaliteit van leven	- o Woongesprekken volgens jaarplanning: wensen en behoefte ophalen en gezamenlijk vormgeven - o Ophalen bevindingen, tips en tops middels tweejaarlijkse enquêtes.	Zorgmanager en woonzorgteams
Professionaliseren inzet en betrokkenheid vrijwilligers, tevens op cultuurspecifieke zorgvraag	Verhogen welzijn en aandacht voor bewoners	- o Nieuwe afspraken vastleggen over coördinatie en verbinding maken met professionele teams - o Scholing op cultuurspecifieke kennis en onbegrepen gedrag	Zorgmanager en vrijwilligerscoördinator
Kleinschalig werken op afdeling Jasmijn en Lotus	Passende zorg voor bewoner	- o Herzien formatie en juiste functie mix; inzet woonbegeleiders, EVV-verdeling 1 op 8 en 1 op 6 - o Herzien en implementeren van werkprocessen passend bij de doelgroep	Zorgmanager en woonzorgteams
Woonomgeving ingericht op kleinschalig werken: Jasmijn en Lotus	Verbetering welzijn en woonomgeving voor bewoners	- o Vormen van werkgroep met zorgmedewerkers PVA voor verbetering woonomgeving passend bij woongroep en budget (begroting 2023) - o Uitvoeren PVA	Zorgmanager en woonzorgteams



Voornemens en plannen	Te behalen resultaat	Uit te voeren actie	Betrokkenen
<i>Wat gaan we doen?</i>	<i>Wat merkt de cliënt?</i>	<i>Wat is hiervoor nodig?</i>	<i>Wie voert uit?</i>
Andere organisatie van de woonzorgteams	Toename van kwaliteit van zorg, welzijn en aandacht	- o Opstellen SPP (HR) - o Opleiden van o.a. helpende plus, woonbegeleiders, GVP'ers en (reguliere) BBL leerlingen. - o Vacatures inzichtelijk houden i.s.m. HR middels Recrutee, met als doel werven van de juiste nieuwe medewerkers.	Zorgmanager en HRM
Deskundigheidbevordering leven in vrijheid (wzd) en dementiezorg	Kwaliteit van dementiezorg en bewegingsvrijheid neemt toe	- o Scholing cultuurspecifieke zorg in relatie tot dementiezorg en wzd op woonzorgteamniveau - o Coaching door verpleegkundig coaches. - o Opleiden van 4 GVP'ers.	Zorgmanager, teamopleidingen en verpleegkundig coaches.
Doorontwikkeling palliatieve zorg: advance care planning en shared decision making.	Verbetering kwaliteit van leven in de laatste levensfase	- o Werkgroep palliatieve zorg - o Samen bouwen aan een palliatief beleid en herzien Zorgpad stervensfase - o Scholing palliatieve zorg	Zorgmanager en verpleegkundig coaches
Goed werkgeverschap: Opvolgen resultaten medewerkers-tevredenheidsonderzoek	Stabiele, tevreden medewerker die plezier heeft in het werk waardoor bewoner een prettige leefomgeving ervaart.	- o Analyseren uitkomsten en opstellen van een plan van aanpak - o Uitvoeren plan van aanpak	Zorgmanager, HR en woonzorgteams
Innovatie en inzet zorgtechnologieën	Bijdragen aan vrijheid, veiligheid en levensgeluk van de bewoner.	- o Werkafspraken inzet Momo BedSense en Wolk worden herzien met eindgebruikers. - o Implementatie vindt opnieuw plaats wat bijdraagt aan verbeteren van werkprocessen en kwaliteit van zorg.	Zorgmanager, woonzorgteams en projectleider Anders werken in de zorg

Bijlage B Verbeterparagraaf per locatie



Voornemens en plannen	Te behalen resultaat	Uit te voeren acties	Betrokkenen
<i>Wat gaan we doen?</i>	<i>Wat merkt de cliënt?</i>	<i>Wat is hiervoor nodig?</i>	<i>Wie voert uit?</i>
Systematische verbetering van de kwaliteit van zorg.	Kwaliteit van zorg is op niveau (minimale vereiste 80% op orde) en is passend voor de bewoner.	- o Structureel meten van kwaliteit van zorg (middels vastgestelde instrumenten en infogrip rapportages) - o Inzet verpleegkundig coaches - o Aanstellen van voldoende taakhouders en EVV-ers - o Maandelijks borgen en opvolgen middels het PDCA-cyclus	Zorgmanager en verpleegkundig coaches
Vergroten familieparticipatie en stimuleren community care	Goed samenspel rondom de bewoner en optimalisatie kwaliteit van leven	- o Uitvraag familieparticipatie bij familie; wat kunnen zij betekenen? - o Aanstellen taakhouder aandachtsgebied familieparticipatie en vertaling woonzorgteams - o Woongesprekken volgens jaarplanning: wensen en behoefte ophalen en gezamenlijk vormgeven - o Inzetten relatiemanager Turkse gemeenschap - o De EVV bijeenkomsten (en waar passend andere gezamenlijke overleggen met de teams) zal familieparticipatie continue onderwerp zijn van het goede gesprek; wat gaat goed, wat kan beter?	Zorgmanager, relatiemanager, woonzorgteams en familie
Professionaliseren inzet en betrokkenheid vrijwilligers, tevens op cultuurspecifieke zorgvraag	Verhogen welzijn en aandacht voor bewoners	- o Uitbreiden vrijwilligersbestand naar 20 specifiek voor de Turkse doelgroep - o Nieuwe afspraken vastleggen over coördinatie en verbinding maken met professionele teams - o Scholing op cultuurspecifieke kennis en onbegrepen gedrag	Zorgmanager en vrijwilligerscoördinator



Voornemens en plannen	Te behalen resultaat	Uit te voeren acties	Betrokkenen
<i>Wat gaan we doen?</i>	<i>Wat merkt de cliënt?</i>	<i>Wat is hiervoor nodig?</i>	<i>Wie voert uit?</i>
Verbeteren woon- en leefomgeving	Verhogen welzijn van bewoners	o Aankleding met snoezel materiaal en meubilair	Zorgmanager en facilitaire diensten
Eigenaarschap en verantwoordelijkheden binnen de woonzorgteams	Toename kwaliteit van zorg	o Vaststellen taakhouders en bijbehorende werkzaamheden (organisatie brede norm)	Zorgmanagers
Doorontwikkeling zorglocatie Lâle gericht op Turkse ouderen		- o Netwerk Turkse gemeenschap ontwikkeling met inzet van relatiemanager - o Projectplan aanpak relatiemanagement Turkse gemeenschap - o Turkse cultuurscholing aanbieden - o Realiseren van instroom nieuwe Turkse bewoners - o Werven Turksprekende medewerkers en vrijwilligers	Zorgmanager en relatiemanager Turkse gemeenschap
Goed werkgeverschap: Opvolgen resultaten medewerkers-tevredenheidsonderzoek	Stabiele, tevreden medewerker die plezier heeft in het werk waardoor bewoner een prettige leefomgeving ervaart.	- o Analyseren uitkomsten en opstellen van een plan van aanpak - o Uitvoeren plan van aanpak	Zorgmanager, HR en woonzorgteams

Bijlage B Verbeterparagraaf per locatie



De Leystroom

Voornemens en plannen	Te behalen resultaat	Uit te voeren acties	Betrokkenen
<i>Wat gaan we doen?</i>	<i>Wat merkt de cliënt?</i>	<i>Wat is hiervoor nodig?</i>	<i>Wie voert uit?</i>
Systematische verbetering van de kwaliteit van zorg.	Kwaliteit van zorg is op niveau (minimale vereiste 80% op orde) en is passend voor de bewoner.	- o Structureel meten van kwaliteit van zorg (middels vastgestelde instrumenten en infogrip rapportages) - o Inzet verpleegkundig coaches - o Aanstellen van voldoende taakhouders en EVV-ers - o Maandelijks borgen en opvolgen middels het PDCA-cyclus	Zorgmanager, verpleegkundig coaches en woonzorgteams
Andere organisatie van de woonzorgteams	Toename van kwaliteit van zorg, welzijn en aandacht	- o Opstellen SPP (HR) - o Opleiden van o.a. helpende plus, woonbegeleiders, GVP'ers en (reguliere) BBL leerlingen. - o Vacatures inzichtelijk houden i.s.m. HR middels Recruitee, met als doel werven van de juiste nieuwe medewerkers.	Zorgmanager en HRM
Professionaliseren inzet en betrokkenheid vrijwilligers, tevens op cultuurspecifieke zorgvraag	Verhogen welzijn en aandacht voor bewoners	- o Nieuwe afspraken vastleggen over coördinatie en verbinding maken met professionele teams - o Scholing op cultuurspecifieke kennis en onbegrepen gedrag	Zorgmanager en vrijwilligerscoördinator
Verbeteren woon- en leefomgeving	Verhogen welzijn van bewoners	o Aankleding met snoezel materiaal en meubilair	Zorgmanager en facilitaire diensten
Deskundigheid leven in vrijheid (Wzd) en dementiezorg	Kwaliteit van dementiezorg en bewegingsvrijheid neemt toe	- o Scholing cultuurspecifieke zorg in relatie tot dementiezorg en wzd op woonzorgteamniveau - o Coaching door verpleegkundig coaches. - o Opleiden van 4 GVP'ers.	Zorgmanager, teamopleidingen en verpleegkundig coaches.



Voornemens en plannen	Te behalen resultaat	Uit te voeren acties	Betrokkenen
<i>Wat gaan we doen?</i>	<i>Wat merkt de cliënt?</i>	<i>Wat is hiervoor nodig?</i>	<i>Wie voert uit?</i>
Goed werkgeverschap: Opvolgen resultaten medewerkers- tevredenheidsonderzoek	Stabiele, tevreden medewerker die plezier heeft in het werk waardoor bewoner een prettige leefomgeving ervaart.	- o Analyseren uitkomsten en opstellen van een plan van aanpak - o Uitvoeren plan van aanpak	Zorgmanager, HR en woonzorgteams
Doorontwikkeling palliatieve zorg: advance care planning en shared decision making.	Verbetering kwaliteit van leven in de laatste levensfase	- o Werkgroep palliatieve zorg - o Samen bouwen aan een palliatief beleid en herzien Zorgpad stervensfase - o Scholing palliatieve zorg	Zorgmanager en verpleegkundig coaches
Verbeteren van het aanspreek- en verbetercultuur	Kwaliteit van zorg	- o Implementeren verbeterbord (LEAN-werken) (start pilot 2022) - o Coachen op gedrag en resultaten door verpleegkundig coach - o Evaluatie inzet verbeterbord Q2 2023	Zorgmanager en verpleegkundig coaches

Bijlage B Verbeterparagraaf per locatie

Wijkzorg

Voornemens en plannen	Te behalen resultaat	Uit te voeren acties	Betrokkenen
<i>Wat gaan we doen?</i>	<i>Wat merkt de cliënt?</i>	<i>Wat is hiervoor nodig?</i>	<i>Wie voert uit?</i>
Optimaliseren van methodisch werken en goede informatieregistratie	Optimale samenwerking disciplines wat effect heeft op kwaliteit van leven en zorg	- o Samenstellen werkgroep wijkzorg - o Analyseren het zorgdossier en huidige manier van werken en registratie. - o Formuleren methodisch werken en goede informatieregistratie - o Implementatie methodisch werken - o Evaluatie methodisch werken in kwartaal 3 2023 en indien nodig bijstellen.	Wijkverpleegkundige in samenwerking met kwaliteit en innovatie
Systematische verbetering van de kwaliteit van zorg.	Kwaliteit van zorg is op niveau (minimale vereiste 80% op orde) en is passend voor de cliënt.	- o Definiëren van KPI's: PREM (cto), MIC en het zorgdossier - o Implementatie infogriprapportages over bovengenoemde - o PDCA-cyclus vormgeven, implementeren en toepassen - o Evaluatie april 2023	Wijkzorgteam met kwaliteit en innovatie
VPT in de wijk	Langer thuis (met ondersteuning van VPT)	- o Plan van aanpak (start 2023) - o Uitvoeren plan van aanpak - o Evaluatie plan van aanpak Q4	Bestuurder, finance, beleidsmedewerker en wijkzorgteam
Implementatie leven in vrijheid (Wzd)	Thuis leven in vrijheid en veiligheid	- o Samenwerking huisartsen opzoeken en afspraken maken m.b.t inzet van (on)vrijwillige zorg - o Vastleggen wie welke rol en taken vervuld - o Implementatie werkwijze - o Scholing wet zorg en dwang in de thuissituatie	Wijkzorgteam met kwaliteit en innovatie



Voornemens en plannen	Te behalen resultaat	Uit te voeren acties	Betrokkenen
<i>Wat gaan we doen?</i>	<i>Wat merkt de cliënt?</i>	<i>Wat is hiervoor nodig?</i>	<i>Wie voert uit?</i>
Deskundigheidsbevordering volgens jaarplanning	De cliënt ervaart een deskundige en betrokken professional die kan inspelen op de zorgvraag	o Scholingen en trainingen worden gevolgd	Team opleidingen
Goed werkgeverschap: Opvolgen resultaten medewerkers-tevredenheidsonderzoek	Stabiele, tevreden medewerker die plezier heeft in het werk waardoor cliënt een prettige zorgrelatie ervaart.	- o Analyseren uitkomsten en opstellen van een plan van aanpak - o Uitvoeren plan van aanpak	Wijkteam en HRM

Bijlage C Personeelssamenstelling

Peildatum 1 januari 2022 – 1 december 2022



In aantallen	totaal aantal	waarvan leerling	in FTE	instroom	uitstroom	doorstroom
Paramedisch	2	0	1.5	1	2	0
Psychosociaal	4	0	3.33	1	1	0
Verpleegkundige (inclusief coach en specialist)	19	3	13.25	5	10	0
Verzorgende (IG)	32	5	24.61	4	5	1
Helpende	26	1	11.83	5	4	1
Huiskamer assistent	18	0	9.67	3	1	0
Facilitair	32	0	23.94	5	4	0
Administratief en management	30	0	19.28	7	11	0
Woonbegeleider	6	0	4.17	4	0	0
Medewerkers dagbesteding	8	0	5.94	1	4	0
Totaal	177	9	117.52	33	42	2
Vaste arbeidsovereenkomsten	136					
Tijdelijke arbeidsovereenkomsten	41					

Bijlage C Personeelssamenstelling

Peildatum 1 januari 2022 – 1 december 2022



In aantallen	totaal aantal	waarvan leerling	in FTE	instroom	uitstroom	doorstroom
Verpleegkundige	11	5	9,22	2	2	2
Verzorgende (IG)	13	4	9,89	6	4	0
Helpende	11	0	4,11	4	3	2
Huiskamer assistent	11	0	3,94	5	1	0
Facilitair	7	0	3,69	2	0	0
Cliëntadvies	4	0	2,89	1	1	0
Woonbegeleider	2	0	0	2	1	0
Activiteitenbegeleiding	2	0	1,78	0	0	0
Totaal	61	9	35,52	22	12	4
Vaste arbeidsovereenkomsten	28					
Tijdelijke arbeidsovereenkomsten	33					

Bijlage C Personeelssamenstelling



De Leystroom

Peildatum 1 januari 2022 – 1 december 2022

In aantallen	totaal aantal	waarvan leerling	in FTE	instroom	uitstroom	doorstroom
Verpleegkundige	16	6	11,67	6	7	0
Verzorgende (IG)	35	8	23,72	2	10	4
Helpende	27	3	17,06	5	11	0
Facilitair	11	0	5,89	0	0	0
Buurthuis	8	0	3,11	1	0	0
Woongeleider	9	0	4,72	8	2	1
Totaal	106	17	66,17	22	30	5
Vaste arbeidsovereenkomsten	70					
Tijdelijke arbeidsovereenkomsten	36					

Bijlage C Personeelssamenstelling

Raffy | Lâle | De Leystroom

Peildatum 1 januari 2022 – 1 december 2022

Totale organisatie

Soort contract			
Aantal medewerkers	Vast	Tijdelijk	Totaal
Raffy	136	41	177
De Leystroom	70	36	106
Lâle	28	33	61
Wijkverpleging	8	1	9
Totaal	242	11	353

	Totaal aantal	waarvan leerling	in FTE	instroom	uitstroom	doorstroom
Aantal medewerkers	353	35	219,21	77	84	11
Vaste arbeidsovereenkomsten	242					
Tijdelijke arbeidsovereenkomsten	111					
Aantal vrijwilligers	182					