

JAARPLAN 2023

Het moet anders....

Jaarplan 2023 Eilandzorg
28 November 2022
Eigenaar: Kwaliteit & Beleid

Hoge Molenstraat 13, 4301 KB Zierikzee
0111- 74 57 00

info@eilandzorg.com
www.eilandzorg.com



Eilandzorg

1. Inhoudsopgave

1.	Inhoudsopgave	2
2.	Inleiding.....	3
3.	Eilandzorg in het kort	4
3.1	Leiderschap, Governance en management	4
3.2	Onze locaties en bewoners	5
3.3	Onze organisatiestructuur	7
3.4	Onze directe samenwerkingspartners voor het primaire proces	7
4.	Eilandzorg in cijfers 2021	9
5.	Kwaliteit en Veiligheid.....	10
5.1	Persoonsgerichte zorg en ondersteuning.....	10
5.2	Wonen en Welzijn.....	10
5.3	Veiligheid.....	12
5.4	Leren en werken aan kwaliteit.....	13
6.	Tevredenheid	15
7.	Randvoorwaarden.....	16
7.1	Personeelssamenstelling.....	16
7.2	Gebruik van hulpbronnen	17
7.3	Gebruik van informatie	18
8.	Doelen en acties 2023	19

2. Inleiding

Het moet anders....

De wereld om ons heen verandert; een forse vergrijzing en tekort aan zorgpersoneel speelt ons de komende decennia parten. We zullen kansen moeten pakken om adequaat in te spelen op externe ontwikkelingen; mantelzorgers koppelen aan de zorg voor cliënten en vrijwilligers een bijdrage laten geven aan het welzijn van de bewoners. Maar ook zullen we de kracht van het vakmanschap van met name de zorgmedewerkers volledig uit moeten nutten door ze in te zetten op de terreinen waar ze goed in zijn; het ondersteunen en geven van kwalitatief goede zorg aan cliënten en bewoners. En het omarmen van technologische vernieuwingen om de zorg meer efficiënt en veiliger te maken en de cliënt/bewoner te ondersteunen op weg naar maximale zelfstandigheid. Het overheidsbeleid luidt dan ook: “Zelf als het kan- Thuis als het kan- Digitaal als het kan”. Tegelijkertijd is het belangrijk om een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven; de in 2022 afgesloten CAO voor de VVT heeft dan ook de titel “De medewerker op 1” meegekregen. We moeten soepele in-door-en uitstroom processen voor medewerkers garanderen, monitoren en ingrijpen waar nodig. De belangrijkste doelstelling op korte termijn is om de organisatie en medewerkers effectief en doelmatig te laten functioneren. Dit vraagt om bijsturing van de inrichting van de organisatie en het roer, waar nodig, om te gooien. De medewerker en cliënt blijven centraal staan.

Ambitie

De ambitie van Eilandzorg vastgelegd in Contourennotitie Strategisch Meerjarenplan 2021-2025:

“Eilandzorg wil bijdragen aan een prettige leefomgeving voor de met name oudere inwoners met een zorgvraag van Schouwen-Duiveland en andere delen van Zeeland. Ook inwoners uit Zuid-Holland en West-Brabant West met een woon- en zorgvraag zijn welkom als ons de vraag bereikt. Eilandzorg is toegankelijk en levert zorg, welzijn en wonen in dialoog en overeenstemming met de wens van de cliënt en samen met mantelzorgers en vrijwilligers. De kwaliteit van leven staat voorop.

De medewerkers van Eilandzorg zijn professioneel, vitaal en betrokken; staan klaar voor hun cliënten en beleven plezier in hun werk. Eilandzorg bereikt haar doelen samen met zorgpartners uit Zeeland en daarbuiten, de regionale gemeentes, het zorgkantoor CZ, zorgverzekeraars en tal van andere organisaties. En toont daarbij ondernemerschap op een maatschappelijk verantwoorde manier.”

Om deze ambitie waar te maken stellen we jaarlijks aan de hand van een aantal kaders een jaarplan op, waardoor we verder werken aan onze professionalisering en toekomstbestendigheid. In 2023 bouwen we voort op hetgeen we de afgelopen jaren in gang hebben gezet.

Onderstaande documenten zijn de basis voor en/of zijn integraal onderdeel van het jaarplan 2023:

- * Contouren Strategisch meerjarenplan 2021-2025
- * Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg en kwaliteitskader Wijkverpleging
- * Kaderbrief 2023
- * Begroting 2023
- * Inkoopkader Zorgkantoor
- * Speerpunten jaardoelen teams
- * Scholingsplan 2023
- * Rapport Externe audit juni 2022



Leeswijzer:

Hoofdstuk 3 en 4:	Overzicht van locaties, cliënten, diensten, medewerkers en samenwerkingspartners.
Hoofdstuk 5, 6 en 7:	Uitwerking jaarplan, gerelateerd aan thema's van het Kwaliteitskader.
Hoofdstuk 8:	Doelen 2023

3. Eilandzorg in het kort

Eilandzorg is een relatief kleine, maar brede, zorgorganisatie op Schouwen-Duiveland. Bij Eilandzorg werken we vanuit “de Bedoeling”. Wij hanteren 5 kernwaarden om tot “De Bedoeling” te komen: wederzijds respect, vertrouwen, persoonlijke aandacht, deskundigheid en mantelzorgparticipatie. Kwaliteit van leven staat voorop. De cliënt in regie is het uitgangspunt, de zorg is aanvullend. Eilandzorg gaat uit van de eigen verantwoordelijkheid, wensen en mogelijkheden van de cliënt. Hierbij moeten we ons uiteraard houden aan wet- en regelgeving en rekening houden met de context waarin iemand woont en leeft.

De eerst kennismaking en het intakegesprek vindt plaats bij de cliënt thuis, in een vertrouwde veilige omgeving, samen met de mantelzorger(s). Daarna is de contactverzorgende het eerste aanspreekpunt en degene die in regie is voor de afstemming van de zorgafspraken met het team en cliënt/mantelzorger. Deze cliëntgerichte aanpak is mogelijk omdat Eilandzorg werkt met deskundige en loyale medewerkers. Mensen met liefde voor het vak.

Gewoon, en heel persoonlijk.



3.1 Leiderschap, Governance en management

Waar komen we vandaan

Eilandzorg heeft sinds 2015 ingezet op zelforganiserende teams, met een bedrijfsbureau wat de teamtaakhouders ondersteunt in hun werkzaamheden. In maart 2017 zijn er bijstellingen geweest om werkzaamheden meer soepel te laten verlopen en doelstellingen per taakgebied te behalen. In 2019 is het kwaliteitsproject Waardigheid en Trots op locatie geïmplementeerd op de Wieken. Met behulp van het kwaliteitskader verpleeghuiszorg hebben veel werkprocessen en teams een positieve ontwikkeling doorgemaakt. Tijdens de afsluiting medio 2021 bleek dat niet alle teams dezelfde positieve ontwikkeling door maken, en dat er behoefte is aan duidelijke communicatie en aansturing.

In maart 2020 zijn we wereldwijd getroffen door de Covid-pandemie. Dit gaf aanleiding om op teamtaken personeelszaken bij de teams in te trekken en bij het management en HRM te beleggen. Een tijd van hard werken met een hoog verzuimpercentage, crisismanagement, soms rigoureuze “top-down” maatregelen brak aan. Intensieve tijd, met veel impact en een groot saamhorigheidsgevoel onder alle medewerkers.

In december 2021 verliet de manager zorg de organisatie en heeft een interimmanager haar taken voor een half jaar waargenomen. In deze periode lag de focus op aansturing binnen de organisatie en hierover advies uit te brengen. Conclusie was dat het (grotendeels) loslaten van de zelforganisatie en meer sturing van bovenaf om medewerkers en werkprocessen aan te sturen, de verwachting geeft dat medewerkerstevredenheid toeneemt, staand beleid meer bekend en uitgevoerd wordt, en vervolgens ook de exploitatie verbetert.

Waar staan we nu

Na 2 jaar Covid, is de “gangbare werkelijkheid” weer teruggekeerd. De Covid-compensatieregelingen zijn nagenoeg afgebouwd. Dit betekent dat Eilandzorg weer volledig haar eigen broek moet ophouden. Met de daling van ziekteverzuim naar normale waarden in de VVT-sector, zou de inzet van Personeel Niet In Loondienst (PNIL) proportioneel moeten zijn. Een goede sturing middels een helder roosterbeleid en adequate planners is hiervoor noodzakelijk.

Ook moet er weer gefocust worden op de verlieslatende segmenten; de Wijk en Mitt Hem. De basis van de thuiszorg verder op orde en de uitvoering van de businesscase Mitt Hem, waarbij sprake is van Thuiszorg en WLZ zonder verblijf (MPT, VPT). De uitwerking en realisering van dit scenario vraagt een helder plan van aanpak, tijdspad en communicatieplan.

Waar gaan we naar toe

Het moet anders! We gaan de professionals verder in hun kracht zetten, door professionele autonomie als uitgangspunt te hanteren; ondersteunt door een zorgcoördinator, kwaliteitsmedewerker en verpleegkundigen.

De organisatie wordt doelmatiger en efficiënt ingericht; de teamtaakhouders verdwijnen, er komen aandachtsvelders kwaliteit en er wordt verder geïnvesteerd in opleidingen en trainingen.

De organisatie/medewerkers zullen naar verwachting hierdoor effectief en doelmatig functioneren, mede ondersteund door een digitale omgeving en door inzet van innovaties en hulpmiddelen in de zorg.

De zorgcoördinator levert een belangrijke bijdrage in het uitbouwen en vormgeven van het vrijwilligers- en mantelzorgbeleid. Hierbij is verdere inbedding in de organisatie belangrijk door o.a. de verankering in de zorgplannen van de cliënten en bewoners.

Eilandzorg staat voor veel uitdagingen, waarbij de medewerker en cliënt centraal blijven staan.

3.2 Onze locaties en bewoners

Wijk - en WMO

Eilandzorg kan wijkverpleging bieden aan iedere volwassen (18+) inwoner van Schouwen-Duiveland. Zorg kan worden geboden op een ZvW, WMO of WLZ-indicatie.

Eilandzorg levert huishoudelijke hulp aan ongeveer 200 cliënten woonachtig op Schouwen-Duiveland. Deze hulp wordt geleverd door ongeveer 60 medewerkers. Eilandzorg staat goed bekend als het gaat om huishoudelijke hulp en werkt hierin nauw samen met de Gemeente Schouwen-Duiveland.

Pilot geclusterd leveren huishoudelijke hulp

Eilandzorg is medio 2022 gestart met een pilot waarbij huishoudelijke hulp niet langer een maatwerkvoorziening betreft, maar een algemene voorziening. Bewoners kunnen zonder indicatie en tussenkomst van een WMO-consulent in aanmerking komen voor huishoudelijke hulp, wanneer zij woonachtig zijn in de Wieken, Het Nieuwe Vrije of Mitt Hem. Met deze pilot willen de gemeente en Eilandzorg ervoor zorgen dat huishoudelijke hulp vaker in de nabijheid van de cliënt aanwezig is, meer hulp op één dag door eenzelfde collega kan worden geleverd, efficiënter kan worden ingezet en zelfredzaamheid meer wordt gestimuleerd.

Voor de eerder genoemde locaties houdt dit praktisch in dat, op meerdere of alle dagen van de week, één medewerker huishouding staat ingepland welke meerdere cliënten per dag van hulp voorziet en kan inspringen op ongeplande hulpvragen (denk aan een omgevallen kop soep).

Bijvangst van deze pilot is dat doordat efficiënter wordt gewerkt, meer cliënten van hulp kunnen worden voorzien. De pilot heeft een looptijd van één jaar, waarbij tussentijds meerdere keren zal worden geëvalueerd.

In Zierikzee levert Eilandzorg 24-uurszorg in locaties De Wieken en Mitt Hem. Hier wonen cliënten die afkomstig zijn van Schouwen-Duiveland, maar ook van ver daarbuiten.

De Wieken

Verpleeg- en verzorgingshuis, Kleinschalig wonen, Palliatieve zorg, Huren met Zorg, Wijkverpleging, Zorg vanuit WMO.

- De Wieken is een gehuurde locatie van Woonzorg Nederland en voldoet sinds de afronding van de renovatie in 2020 op dit moment aan de moderne eisen van deze tijd. Zo zijn er ruime badkamers en is het pand voorzien van domotica.
- Binnen de accommodatie de Wieken wonen cliënten met behandeling door Specialist Ouderengeneeskunde en met behandelaren vanuit WLZ en de huisartsen. De cliënten zijn verdeeld over twee afdelingen namelijk afdeling Somatiek, waar cliënten met (chronische) lichamelijke aandoening wonen en op afdeling PG (psycho-geriatrie) wonen cliënten met dementie.
- Als men kiest voor De Wieken, kiest men voor kleinschaligheid, gezelligheid én voor de locatie; De Wieken ligt middenin het centrum van Zierikzee.
- Met Woonzorg zal regelmatig gemonitord worden in hoeverre de huisvesting blijft voldoen aan de huidige en toekomstige wensen van haar bewoners.



Mitt Hem

Huren met Zorg, Palliatieve Zorg, Wijkverpleging, Zorg vanuit WMO.

- Locatie Mitt Hem wordt gehuurd van de Zeeuwse Woningcorporatie Zeeuwsland.
- Mitt Hem is een appartementencomplex met 32 ruime appartementen, waarvan momenteel 30 appartementen worden verhuurd en bewoond. De appartementen zijn ruim opgezet en zijn ingericht voor cliënten, welke rolstoelafhankelijk zijn of gebruik dienen te maken van hulpmiddelen (tilliften, toilet/douchestoelen ed.)
- Voor cliënten met een psycho-geriatrie aandoening leent de locatie zich minder, voor deze doelgroep zijn in de omgeving andere woonvormen beschikbaar.
- In samenspraak met Zeeuwsland wordt bewaakt in hoeverre de huisvesting blijft voldoen aan de huidige en toekomstige wensen van haar bewoners.



't Nieuwe Vrije

Huren met Zorg, Palliatieve Zorg, Wijkverpleging, Zorg vanuit WMO.

- De bewoners van 't Nieuwe Vrije huren hun appartement zelfstandig van Zeeuwsland.
- 't Nieuwe Vrije is een modern en ruim appartementencomplex ook nabij het centrum van Zierikzee.
- Hoewel door rechtstreekse huur een andere relatie ontstaat tussen huurder en verhuurder, is Eilandzorg vanuit de combinatie wonen met zorg door Eilandzorg, wel gesprekspartner.



Aanleunwoningen de Wieken

Eilandzorg heeft met Woonzorg Nederland toewijzingsafspraken voor de inhuizing van bewoners met een zorgvraag voor een deel van de aanleunwoningen.

3.3 Onze organisatiestructuur

Eilandzorg heeft een ‘platte’ organisatiestructuur; er is in 2015 gekozen om te werken met zelforganiserende teams. Het principe van de zelforganiserende teams wordt in 2023 losgelaten, onderwerpen worden teruggelegd onder verantwoordelijkheid van het management, in de uitvoering ondersteunt door de zorgcoördinator en de verpleegkundige dienst. De teams kunnen zich volledig focussen op de uitvoering van de zorg en alles wat daarbij komt kijken, zoals het verbeteren en de ontwikkelingen op het gebied van kwaliteit van de werkprocessen. Binnen de teams wordt gewerkt met vakinhoudelijke aandachtsvelders op diverse kwaliteitsonderdelen. De teams Psychogeriatric (PG), Somatiek, Mitt Hem, Wijkverpleging en Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) worden ondersteund door de staf- en ondersteunende functies van het bedrijfsbureau en de facilitaire teams. De managementlaag bestaat uit een manager intramurale zorg, een manager extramurale zorg, een manager facilitaire zaken en de directeur/bestuurder.

3.4 Onze directe samenwerkingspartners voor het primaire proces

Om de zorg in Zeeland toegankelijk te houden en daarmee de leefbaarheid voor de Zeeuwen te borgen, heeft een groot aantal partijen – waaronder Eilandzorg – de krachten gebundeld in de Zeeuwse Zorg Coalitie. Met de overtuiging: we moeten over de grenzen van de eigen organisatie heen kijken voor innovatieve oplossingen. Het belang van Zeeland staat voorop! Vanuit een masterplan zullen in 2023 diverse pijlers beschreven worden, waaronder de VVT, die richting geven voor acties in de toekomst.

In de uitvoering van de zorg wordt nauw samengewerkt met collega organisatie Allévo. De behandelaren Specialist Ouderengeneeskunde (SO), logopedist, fysiotherapeut, ergotherapeut en psycholoog zijn allen in dienst van Allévo. Daarnaast levert ook Emergis- GGZ, een belangrijke bijdrage met een gedragsdeskundige.

Eilandzorg neemt deel aan de diverse projectgroepen van Viazorg; een regionaal samenwerkingsverband in de Zeeuwse zorg- en welzijnssector op het gebied van arbeidsmarktvragestukken.

Eilandzorg neemt deel aan het lerend netwerk op het gebied van hersenletsel, dementie en palliatieve zorg van Zeeuwse Zorgschakels. De Zeeuwse casemanagers dementie informeren, delen kennis, ondersteunen en werken samen met de wijkverpleging van Eilandzorg.

Met twee andere zorgorganisaties (Cleijenborch en Schutse Zorg) vindt structureel overleg plaats op bestuurlijk niveau en andere beleidsterreinen, zoals kwaliteit. Agendapunten zijn o.a. samenwerking, wet- en regelgeving, schrijven van beleids- en kwaliteitsstukken, beroepsinformatie, gezamenlijke trainingen, etc.

Voor onze cliëntonderzoeken hebben we sinds 1 januari 2021 bureau Qualiview, onderdeel van Qualizorg. De cliënten kunnen hun ervaringen met Eilandzorg ook delen op Zorgkaart Nederland.

Sinds 2008 is Eilandzorg gecertificeerd door Certificatie in de Zorg. Dit keurmerk controleert ieder jaar, door middel van een externe audit, of de organisatie voldoet aan de NEN-en-ISO9001 kwaliteitseisen die gesteld worden.

Eilandzorg is een relatief kleine organisatie in de wijkverpleging en heeft een groot maar vooral “landelijk” verzorgingsgebied. Gezien de landelijke ontwikkelingen en de opdracht die er ligt om in te zetten op langer thuis en dit mogelijk te maken gaat Eilandzorg (nog) nauw(er) samenwerken met collega-organisaties, huisartsen, zorgkantoor, zorgverzekeraars, gemeente en overige disciplines.

De herpositionering van Mitt Hem waarin extramuralisering een prominente rol heeft is een speerpunt in 2023; er zal een groeiscenario uitgerold worden voor cliënten WLZ zonder de huisvestingscomponent (MPT, VPT) om tegemoet te komen aan de principes van het overheidsbeleid; Thuis als het kan, Zelf als het kan en Digitaal als het kan.

In samenwerking met vrijwilligers en mantelzorgers van Eilandzorg worden activiteiten georganiseerd voor cliënten met o.a. het stadsmuseum en de muziekschool.

Eilandzorg gaat in 2023 verder werken aan haar zichtbaarheid door het initiëren van en actief deel te nemen aan (regionale) overleggen van (potentiële) samenwerkingspartners, gemeenten.



4. Eilandzorg in cijfers 2021

Cliënten in zorg

42	cliënten met behandeling specialist ouderengeneeskunde vanuit Wet Langdurige Zorg (WLZ)
16	cliënten met de huisarts als behandelaar vanuit Wet Langdurige Zorg (WLZ)
185	cliënten in zorg thuis vanuit de Zorgverzekeringswet (ZVW)
207	cliënten Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO)

Medewerkers en vrijwilligers

201	medewerkers; 87 fte
16	stagiaires; niet in loondienst
77	vrijwilligers

Financiële gegevens

Opbrengsten

93%	Zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning	€ 8.388.058
3%	Subsidies (exclusief Wmo en Jeugdzorg)	€ 273.649
4%	Overige bedrijfsopbrengsten	€ 404.723
	Totaal	<u>€ 9.066.430</u>

Specificatie zorgprestaties

14%	Zorgverzekeringswet Wijkverpleging	€ 1.202.446
0%	Opbrengsten zorgverzekeringswet Eerstelijns verblijf kortdurend	€ 13.329
77%	Wettelijk budget voor aanvaardbare kosten Wlz-zorg (exclusief subsidies)	€ 6.493.821
8%	Opbrengsten Wmo	€ 630.932
10%	Zorg gerelateerde Coronacompensatie	€ 857.491
1%	Overige zorgprestaties	€ 47.530
	Totaal	<u>€ 8.388.058</u>

Kosten

76%	Personeelskosten	€ 6.938.699
1%	Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	€ 136.238
23%	Overige bedrijfskosten	€ 2.080.285
	Som der bedrijfslasten	<u>€ 9.155.222</u>



5. Kwaliteit en Veiligheid

5.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Cliëntroute

De cliëntroute maakt inzichtelijk wat nodig is om een cliënt in te huizen, de contactverzorgende heeft hierin een belangrijke rol. Alle cliënten hebben een eerste contactverzorgende, hij/zij is het eerste aanspreekpunt voor de cliënt en zijn contactpersoon. Tevens is deze contactverzorgende verantwoordelijk voor het zorgplan en het organiseren van structurele evaluaties en MDO's (Multi Disciplinair Overleg). Doordat zij in duo's werken is het mogelijk om meer continuïteit te bieden, taken af te stemmen met elkaar en te sparren over cliëntcasussen.

De afdelingen Somatiek en Psychogeriatric (PG) werken in kleine teams. Dit komt ten goede aan de persoonsgerichte zorg aan de cliënt. Medewerkers kennen de cliënt beter, staan dicht bij de cliënt en de communicatielijnen binnen het team zijn korter, hierdoor hebben de cliëntbesprekingen meer inhoud gekregen, passend bij de zorg en welzijnsvragen en wensen van de cliënt.

Huren met Zorg

De Wieken bevat op de begane grond veertien huurappartementen, geschikt voor één persoon voor cliënten die nog zelfstandig wonen met een geringe zorgvraag en huishoudelijke ondersteuning die valt onder de zorgverzekeringswet. De zorg wordt door het wijkverpleegkundige team uitgevoerd, er wordt huishoudelijke ondersteuning geboden vanuit het team WMO en de huisarts draagt de medische verantwoordelijkheid.

Cliënten van Huren met Zorg kunnen aansluiten bij de centrale maaltijden in het restaurant en zijn welkom bij de activiteiten die in de Wieken worden georganiseerd. In de praktijk zien we dat de zorgbehoefte van cliënten van Huren met Zorg tijdens hun verblijf (soms snel) kan toenemen waardoor een WLZ-indicatie nodig is om aan de zorgbehoefte te voldoen. Het is in het belang van de cliënt dat het doorstromen naar een zorgafdeling zo soepel mogelijk verloopt. Het streven is om de cliënt binnen de muren van de Wieken de zorg te bieden die nodig is, de zorg beweegt mee met de behoefte van de cliënt.

Pilot Reablement

In 2023 zal Eilandzorg, samenwerking zoeken om een pilot op te zetten welke gebaseerd zal zijn op reablement. Dit is een manier om samen met de oudere te werken aan herstel van zijn leven en zelfredzaamheid. Het heeft als doel om mensen zo onafhankelijk mogelijk te maken van zorg.

5.2 Wonen en Welzijn

Activiteiten en welzijn

Naast het bieden van kwalitatief goede zorg, is het van groot belang om in te zetten op de positieve gezondheid van cliënten. Positieve gezondheid richt zich op zes pijlers: de lichaamsfuncties, mentaal welbevinden, zingeving, kwaliteit van leven, meedoen en het dagelijks leven. Het leiden van een betekenisvol leven, is van groot belang voor het bevorderen van positieve gezondheid, dit zorgt voor veerkracht en het nemen van eigen regie.

Eilandzorg biedt cliënten vele diverse activiteiten aan zoals, het voorlezen van de krant, uitstapjes met de wandelclub, bewegen en muziek, dagjes uit, samen koken, gezamenlijke maaltijden nuttigen en het vieren van feest- en hoogtijdagen. In 2022 is een welzijnscoördinator ingezet.

Zij zet het “levensboek”, dit is de voorgeschiedenis van de cliënt, in als instrument om de cliënt beter te leren kennen, de zorg en ondersteuning beter aan te laten sluiten op de persoonlijke behoefte van de cliënt en om welzijnsdoelen te kunnen stellen, die passen bij wie de cliënt is en wat hij/zij graag doet. Hierdoor is het mogelijk om individuele activiteiten aan te bieden aan cliënten die moeizaam kunnen deelnemen aan groepsactiviteiten.

Voor cliënten van Huren met Zorg en de aanleunwoningen is het mogelijk, middels een aanvullende vergoeding, om deel te nemen aan de groepsgerichte activiteiten.

Op locatie Mitt Hem worden enkele malen per week activiteiten georganiseerd. Deze activiteiten zijn laagdrempelig en voor iedereen toegankelijk.

Samenwerking met vrijwilligers en mantelzorgers

Nederland vergrijst, Schouwen-Duiveland vergrijst en ontgroent en er is een oplopend, structureel tekort aan mensen die in de gezondheidszorg werken. Om deze reden is samenwerking met mantelzorgers- en vrijwilligers belangrijker dan ooit tevoren. Door de toegenomen zorgzwaarte van o.a. de huidige cliëntpopulatie binnen de Wieken, de werkbeleving van de medewerker en de krapte op de arbeidsmarkt is het van belang de betrokkenheid van vrijwilligers en mantelzorgers uit te breiden naar meer taken en activiteiten. In 2023 gaat Eilandzorg actiever aan de slag met het vinden en binden van nieuwe vrijwilligers en het inzetten van het netwerk van mantelzorgers.

De zorgcoördinator zal structureel aandacht hebben voor het begeleiden van vrijwilligers en mantelzorgers en op een laagdrempelige wijze beschikbaar zijn voor vragen en dilemma's.

Wegwijzer zijn voor mantelzorgers die met dementie te maken hebben

De rol van mantelzorgers verandert, wanneer zij te maken krijgt met cliënten met dementie.

Mantelzorgers zijn vaak zoekende op welke manier zij een positieve inbreng kunnen hebben in het dagelijks leven van hun naasten. Het is belangrijk om kennis te hebben van de ziekte en hoe die zich kan ontwikkelen. Naast het aanbieden van kennis over dementie kan het helpend zijn om steun te ervaren. Als organisatie vinden wij het belangrijk om een wegwijzer voor mantelzorgers te kunnen zijn, om ze te informeren en de weg te wijzen naar externe organisaties die zich richten op ondersteuning, kennisdeling en belangenbehartiging omtrent dementie. We denken dan o.a. aan het Odensehuis, SMWO en de vereniging Alzheimer.

Doordat mantelzorgers elkaar ontmoeten, ervaringen kunnen uitwisselen, elkaar kunnen gebruiken als klankbord en goede ervaringen kunnen delen, zal naar verwachting de bereidheid, om actief te worden in het uitvoeren van ondersteunende werkzaamheden en activiteiten binnen Eilandzorg, toenemen. Dit is van toegevoegde waarde voor de cliënten en voor de mantelzorgers.

Gastvrijheid

Onze gastvrouwen, medewerkers van de receptie en huishoudelijke dienst leveren een waardevolle bijdrage aan het welzijn van onze cliënten en ondersteuning van de zorgteams. De receptie fungeert als vraagbaak voor cliënten, mantelzorgers en medewerkers, hierdoor ontlasten zij de zorgteams.

Dit geeft de zorgmedewerkers meer tijd en ruimte binnen hun werkzaamheden, zodat zij de nodige zorg en aandacht kunnen geven aan de cliënt. De gastvrouwen en huishoudelijke dienst zorgen voor gezelligheid in het restaurant, goede maaltijden, een verzorgd huis en er is ruimte voor een praatje.

In 2023 zal voor de gastvrouwen, huishoudelijke dienst en receptiemedewerkers scholing aangeboden worden betreffende gastvrijheid en samenwerking. Om o.a. de sfeer in het restaurant te optimaliseren en met zorg, welzijn en facilitair medewerkers een goede samenwerking te creëren. Dit komt ten goede aan het welzijn en de zorg voor onze cliënten.

Leefomgeving

Voor onze cliënten vinden wij het belangrijk dat hun leefomgeving zo comfortabel mogelijk is. Niet alleen binnen De Wieken maar ook daarbuiten. Voor de PG-clieënten zijn in 2022 plannen gemaakt voor het creëren van een “veilige” buitenruimte. Medewerkers en cliënten hebben samen hun wensen en ideeën ingebracht, waardoor het mogelijk is geworden om in 2023 de cliënten van PG zelfstandig te kunnen laten recreëren in de gerenoveerde binnentuin van De Wieken. Uiteraard kunnen zij ook samen met mantelzorgers en zorgmedewerkers genieten van het buitenleven. Hierdoor wordt het leef-comfort en welzijn van de cliënt vergroot.

5.3 Veiligheid

Wet Zorg en Dwang

De Wet Zorg en Dwang is per 1 januari 2020 van kracht. Deze wet zorgt voor een zorgvuldige afweging bij het inzetten van onvrijwillige zorg. Dwang moet zoveel mogelijk voorkomen worden, het inzetten van onvrijwillige zorg mag alleen ingezet worden als het echt niet anders kan. Een goede analyse, multidisciplinaire besluitvorming, het zoeken naar alternatieven en evaluaties zijn belangrijke onderdelen van dit proces. Eilandzorg heeft een WZD-commissie die zich hiermee bezighoudt en werkt volgens het beleidsplan waarin o.a. de te nemen stappen uit de wet beschreven worden.

Cliënten die te maken krijgen met onvrijwillige zorg, moeten weten wat hun rechten zijn, hoe zij ondersteuning kunnen krijgen en waar ze eventuele klachten kunnen indienen. Hiervoor is de cliënt vertrouwenspersoon, werkzaam voor het Landelijk Steunpunt Medezeggenschap (LSR) en volledig onafhankelijk, geïntroduceerd bij de cliëntenraad en WZD -commissie van Eilandzorg.

Om de vrijheid van de cliënt te vergroten, is het nodig de deskundigheid van zorgmedewerkers te optimaliseren, met elkaar de dialoog aan te gaan, gesprekken te voeren met de cliënt en de mantelzorger en te blijven zoeken naar alternatieven, zodat het inzetten van onvrijwillige zorg zo min mogelijk nodig is.

Open verpleeg(t)huis

In de geest van de nieuwe Wet Zorg en Dwang heeft Eilandzorg twee jaar geleden de koers ingezet om de deuren op de afdeling PG te openen en cliënten gebruik te laten maken van De Wieken, het is immers hun thuis!

Tijdens Corona was het niet mogelijk om deze koers al in te zetten, maar sinds de zomer van 2022 is een start gemaakt met het uittesten van het opendeuren beleid op PG, middels het project ‘Samen op Avontuur’.

Dit project is zorgvuldig ingezet, er is o.a. een werkgroep samengesteld met ambassadeurs uit alle betrokken teams en een vertegenwoordiger vanuit de cliëntenraad. Met de inmiddels opgedane ervaring staan alle signalen op groen om de afdeling PG volledig te openen.

Naar verwachting zal de laatste technische aanpassing eind 2022 uitgevoerd zijn, zodat alle cliënten in 2023 de vrijheid hebben om de gehele Wieken te gebruiken als hun thuis. En dat dat De Wieken een open verpleeg(t)huis is!

5.4 Leren en werken aan kwaliteit

Organisatie in ontwikkeling

Om de kwaliteit van zorg nu- en in de toekomst te kunnen borgen wordt ingezet op scholing van onze medewerkers. Deskundigheid is belangrijk om de zorg voor onze cliënten goed te organiseren. Eilandzorg heeft de afgelopen 7 jaar met zelforganiserende teams gewerkt. Sinds 2022 zijn verschillende taken van de zorgteams weer belegd in het bedrijfsbureau, zoals werving en selectie, ziekteverzuim en budget en worden de teams weer aangestuurd door de managers. Hierdoor is er meer ruimte bij medewerkers om te ontwikkelen binnen hun eigen vakgebied, taken en bevoegdheden zijn duidelijk. Werken vanuit het verpleegkundig proces, positieve gezondheid en welzijn op 1 vormen hiervoor de basis.

Gezien de organisatorisch veranderingen zal in 2023 aandacht zijn voor samenwerking en ontwikkeling van de teams. Daarnaast is er ruimte om als medewerker individuele scholing of training te volgen, hiervoor wordt een opleidingsplan gemaakt.

Medewerkers zijn zelfverantwoordelijk om bevoegd en bekwaam te blijven in hun vakgebied. Middels het E-learningstelsel is goed zicht op kennis en vaardigheden van de medewerkers.

De managers bespreken de loopbaanontwikkeling tijdens de voortgangsgesprekken. Via Viazorg wordt extra ingezet op samenwerking in de regio op het gebied van scholingsaanbod en train de trainer; de opleidingscoördinator vervult hier een belangrijke rol in.

Eilandzorg zorgt ieder jaar weer voor een breed aanbod aan scholingen en trainingen, welke zijn beschreven in het scholingsplan van betreffend jaar.

Leerlingen en stagiaires begeleiden op de werkvloer

Eilandzorg staat bij beroepsopleiders, leerlingen en stagiaires aangeschreven als een goede leerwerk pek. Daar zijn we trots op, dit willen we behouden en waar mogelijk nog verder verbeteren, want onze leerlingen en stagiaires zijn immers onze collega's voor de toekomst!

Om de praktijkbegeleiding ook goed te borgen op de werkvloer en de nodige begeleiding goed vorm te geven zullen twee verpleegkundigen (van afdeling Somatiek en van afdeling PG) zich verder bekwamen in het begeleiden van leerlingen en stagiaires op de werkvloer. Deze collega's werken aanvullend en in nauwe samenwerking met de praktijkopleider van Eilandzorg.

Specialisatie op hoogcomplexiteit zorg

Langer thuis is al jaren de boodschap van de overheid als het gaat om zorgverlening. Aan Eilandzorg dan ook de taak om hieraan bij te dragen en in te zetten op "zinnige" zorg thuis, waarbij het uitgangspunt is dat een cliënt eerst zoveel mogelijk zelf doet, vervolgens samendoet (netwerk, vrijwilligers), daarna digitaal en als laatste wordt fysieke zorg ingezet.

Wanneer fysieke zorg ingezet moet worden, dan wordt gezien dat deze zorg steeds vaker hoogcomplex is en transmuraal. Eilandzorg gaat dan ook inzetten op specialiseren van verzorgenden en verpleegkundigen om deze hoogcomplexiteit zorg te kunnen leveren.

Verpleegkundige dienst

De verpleegkundige dienst helpt de zorgteams d.m.v. het overdragen van specialistische kennis op het gebied van o.a. palliatieve zorg, wondzorg, Wet Zorg en Dwang, medicatie, incidenten, inzet hulpmiddelen, praktijkbegeleiding van leerlingen en stagiaires en indicaties stellen, maar ook op het gebied van innovaties, zoals het gebruik van domotica en hoe dit toe te passen.

De verpleegkundige dienst maakt hiervoor gebruik van beschikbaar beleid, protocollen en andere instrumentaria. Tevens leveren zij een bijdrage aan de verbinding van de zorgteams, signaleren knelpunten aan de manager Zorg of lost deze zelf op, daar waar het zaken zijn die passen bij hun taken en rol.

Hygiëne en- infectiepreventie Commissie

De Hygiëne en- infectiepreventie Commissie is sinds 2020 actief. De commissie komt regelmatig bijeen en ziet toe op naleving van hygiëne en infectiepreventie richtlijnen en protocollen. Middels interne audits, vragen vanuit medewerkers, incidenten, worden knelpunten in kaart gebracht en wordt advies gegeven en oplossingen aangedragen.

In de commissie nemen diverse disciplines uit de organisatie zitting, medewerkers zorg en facilitaire dienst, kwaliteit en beleid, manager zorg en Specialist ouderengeneeskunde. Tevens is 4 maal per jaar een infectiepreventie deskundige van de GGD aanwezig. Om deskundigheid op peil te houden worden de commissieleden geschoold tot Hygiëne kwaliteitsmedewerker.



6. Tevredenheid

Cliënttevredenheid

Eilandzorg meet de cliënttevredenheid op diverse manieren, in samenwerking met Qualiview, onderdeel van bureau Qualizorg*. Jaarlijks wordt het cliënttevredenheidsonderzoek afgenomen onder de cliënten Intramuraal, Wijk en WMO. Voor de cliënten Intramuraal Somatiek, wordt het onderzoek afgenomen middels een interview. Cliënten ervaren dit als prettig, zij hebben een praatje waarbij zij tegelijkertijd hun wensen, behoeften en verbeterpunten kunnen bespreken. Voor afdeling PG worden de eerste contactpersonen benaderd. De Wijk ontvangt de PREM-vragenlijst, dit is een landelijk clientonderzoek. Voor de WMO is de vragenlijst speciaal ingericht naar Hulp bij Huishouding. Cliënten of diens vertegenwoordigers kunnen hun tevredenheid ook kenbaar maken middels Zorgkaart Nederland, tijdens evaluatie- en nazorggesprekken met contactverzorgenden.

**Qualizorg is gespecialiseerd in het verzamelen, beheren en inzichtelijk maken van kwaliteitsindicatoren in de gezondheidszorg. Vanuit die gedachte dat de cliënt hierbij centraal moet staan heeft Qualizorg het product Qualiview ontwikkeld.*

Medewerkerstevredenheid

Medewerkerstevredenheid wordt uitgezet middels "Kijk op mijn medewerker", van de brancheorganisatie Actiz. In 2022 zijn een aantal belangrijke organisatorische veranderingen doorgevoerd, waaronder de komst van twee nieuwe managers in juni 2022 en ontwikkelingen rondom het zelforganiserende team. Om de effecten van deze veranderingen en ontwikkelingen goed te kunnen meten, is besloten om het tevredenheidsonderzoek in het eerste kwartaal van 2023 uit te zetten onder alle medewerkers van Eilandzorg. Hierdoor hebben medewerkers ruim een halfjaar de effecten kunnen ervaren van de veranderingen/ontwikkelingen binnen Eilandzorg en zorgt dit voor voldoende bruikbare respons, waardoor inzichtelijk wordt wat goed gaat en waar verbeteringen nodig zijn. Bij medewerkers worden (naast het tevredenheidsonderzoek) op diverse momenten de werkzaamheden geëvalueerd, zoals tijdens voortgangsgesprekken, teamoverleg en eventueel in exitgesprekken.

Facilitaire enquête

De bewoners ervaren iedere dag wel iets van wat onze facilitaire diensten te bieden hebben, zoals maaltijdverzorging, huishoudelijke hulp, gastvrijheid in het restaurant, ontvangst door de receptiemedewerkers, en als er een klus geklaard moet worden is er een technische dienst in huis. Om de tevredenheid van deze diensten te meten wordt jaarlijks in het vierde kwartaal een enquête afgenomen onder de bewoners van Somatiek, PG en Huren met Zorg. De enquête wordt zo ingericht dat hierin onderwerpen uitgevraagd worden die bewoners belangrijk vinden. Als voorbeeld: vragen over de kwaliteit van de maaltijden, de sfeer in het restaurant, het schoonhouden van de appartementen.



7. Randvoorwaarden

7.1 Personeelssamenstelling

HR

De ontwikkeling, implementatie en evaluatie van het HR-proces is in 2022 voortgezet. Een duurzaam personeelsbeleid en goed ingericht HR-proces zorgt voor een vitale organisatie. Met het strategisch HR-beleidsplan wordt de koers bepaald voor een organisatie waar professionele, vitale en betrokken medewerkers werken, die klaarstaan voor hun cliënten, plezier in hun werk blijven beleven en die het als hun missie zien om zich hiervoor maximaal in te zetten.

Dit beleidsplan is de onderlegger van “jouw loopbaan bij Eilandzorg”, die vallen onder de drie categorieën:

- Instroom: middels werving- en selectie de meest geschikte kandidaat vinden.
- Doorstroom: het behouden en ontwikkelen van medewerkers binnen de organisatie.
- Uitstroom: het om verschillende redenen beëindigen van het dienstverband.

In 2023 ligt de focus op werving & selectie, introductie nieuwe medewerkers, voortgangsgesprekken en loopbaanontwikkeling.

Jouw loopbaan bij Eilandzorg

De medewerkers beschikken tijdens hun werkzame leven over uitvoerbare en realiseerbare arbeidsmogelijkheden met behoud van hun gezondheid en welzijn, zodat zij “fit” zijn en blijven gedurende hun hele arbeidsleven. Eilandzorg helpt hen hierbij door optimaal te faciliteren, te stimuleren en te ondersteunen. Vanaf 2023 wordt een aangepast meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden geïntroduceerd. Dit betekent dat het mogelijk wordt dat medewerkers meer grip op leven, meer grip op geld en meer grip op werk krijgen. De regeling biedt de mogelijkheid om een deel van de arbeidsvoorwaarden op de situatie van de leefomstandigheden aan te passen door verschillende arbeidsvoorwaarden tegen elkaar uit te ruilen. In de meeste gevallen levert dit fiscaal voordeel op. Hierdoor biedt Eilandzorg open en aantrekkelijk werkgeverschap en een plezierige werkomgeving voor de medewerker.

Ziekteverzuim

We zien in 2022 een duidelijke verlaging van het ziekteverzuim. Middels aandacht voor preventie, strakker acteren op frequent verzuim en een actieve samenwerking met de bedrijfsarts, willen we deze ontwikkeling in 2023 voortzetten. We denken dat dit nog beter kan en oriënteren ons momenteel op een andere, meer passende Arbodienst. Alle handen zijn nodig om goede zorg te kunnen leveren, in het belang van de cliënt, de medewerker en de organisatie.

Arbo

Het arbobeleid is in 2022 verder opgezet en doorontwikkeld. Door het preventief monitoren van medewerkers en het inzetten van middelen en trainingen verlagen we, of zelfs voorkomen we, een hoog percentage ziekteverzuim. Belangrijk hierbij is het toepassen van de Arbo check voor alle teams en het trainen en inzetten van een Ergo-coach per team.

De medewerkers worden regelmatig geïnformeerd, hetzij via een Arbonieuwsbrief en/of Arbo artikelen via het nieuwe intranet. Dit doen wij om de bewustwording te vergroten over zaken zoals, veilig werken, privé/werk balans en werkdruk.

Deltaplan

Eilandzorg neemt deel aan het Deltaplan arbeidsmarkt. Dit is een samenwerking tussen Zeeuwse zorg- en welzijnsorganisaties en Viazorg, met als doel diverse HR- vraagstukken aan te pakken zoals een tekort aan zorgpersoneel, frictie in functies, ziekteverzuim en werkdruk.

Eilandzorg neemt deel aan diverse projectgroepen en heeft voor 2023 als doel (enkele) speerpunten uit het Deltaplan te integreren in het eigen beleid. De diverse projectgroepen zijn:

- Project Flex: Dit project houdt zich bezig met de inzet van ZZP'ers Zeeland breed en regulering van de tarieven, zoals ook ingegeven door de Nederlandse politiek.
- Actiekring behoud: In dit project ligt de focus op het behoud van medewerkers in de sector, door aandacht te geven aan diverse thema's, zoals werkdruk en gezond roosteren.
- De inspiratiekring arbeidsmarkt: Hierin wordt besproken welke meest recente regionale arbeidsmarktinformatie en toekomstige scenario's voor de arbeidsmarkt er zijn en welke oplossingsrichtingen er mogelijk zijn.

Dienstenstructuur en roosteren

Het efficiënt en doelmatig inzetten van formatie en het bewaken van inzetten van zzp'ers, is een belangrijke voorwaarde voor een gezonde bedrijfsvoering en toekomstbestendige organisatie, waarbij kwalitatief hoogwaardige zorg geleverd kan worden.

Van onze medewerkers mogen we flexibele inzetbaarheid verwachten die past binnen de CAO-afspraken en het karakter van de 24- uurs voorziening. Dat betekent dat medewerkers voor alle voorkomende diensten, als dat voor de organisatie noodzakelijk is, kunnen worden ingezet.

Rooster- en routeplanning is een vak apart waarbij overstijgend gekeken moet kunnen worden naar medewerkers, cliënten, zorgvragen, geografie en efficiency. Om deze reden wordt in 2023 het roosteren belegd als functie. In eerste instantie alleen voor de dienstroosterplanning, mogelijk aansluitend ook voor de routeplanning.

7.2 Gebruik van hulpbronnen

Hulpmiddelen

Eilandzorg werkt sinds 2021 met (transfer) hulpmiddelen van Arjo*. In het verlengde hiervan is in 2022 de Arbocheck en Mobiliteitswijzer ingezet. Hiermee krijgen we inzichtelijk in welke fase van mobiliteit onze cliënten verkeren, zodat de juiste hulpmiddelen kunnen worden ingezet en de medewerkers weten op weke wijze zij veilig en hygiënisch de nodige zorg kunnen leveren.

De mobiliteit is onderdeel van de cliëntbespreking en wordt zo nodig bijgesteld, dit wordt geregistreerd in het zorgleefplan. Op deze manier kunnen wij kwaliteit van leven voor de cliënten optimaliseren en creëren we een gezonde, efficiënte en veilige werkomgeving voor onze medewerkers.

** = Arjo is een wereldwijde leverancier van medische hulpmiddelen, diensten en oplossingen die de levenskwaliteit verbeteren van mensen met beperkte mobiliteit en leeftijdsgerelateerde gezondheidsproblemen.*

Innovatie

Er zal kritisch gekeken gaan worden naar zorgvragen; het krijgen van fysieke zorg zal niet standaard het antwoord zijn. Er zal eerst gekeken worden naar wat kan iemand zelf, daarna wat kan samen, vervolgens wat kan digitaal of met inzet van innovaties en uiteindelijk zal fysieke zorg worden geboden voor datgene wat iemand echt niet meer zelf kan. Om gehoor te kunnen geven aan langer thuis zal op een andere manier gewerkt moeten gaan worden. Eilandzorg zet daarom in op het gebruik van de Medido voor medicatiezorg en gaat in 2023 onderzoeken welke slimme andere technologieën ingezet kunnen worden voor langer thuis. Inmiddels zijn innovaties, zoals Ncare en Momo BedSense geïmplementeerd in de organisatie.

Bijdragen aan duurzaamheid op maat

Eilandzorg zal haar bijdrage leveren aan de opgave om onze samenleving duurzaam te maken, door maatregelen te treffen die gericht zijn op het verminderen van CO₂-uitstoot, circulair werken, minder medicijnresten en goede leef- en werkomgeving. Eilandzorg voert duurzaamheidsbeleid op maat, gericht op de cliënt/bewoner, medewerker en omgeving. Daarnaast stellen we onze eisen bij aanbestedingen. Eilandzorg voert duurzame maatregelen uit op diverse gebieden, welke zijn beschreven in de duurzaamheidsnotitie van Eilandzorg, zoals onderhoud, duurzaam inkopen, voeding, afvalstromen, recycling, gebouwen, vervoer en inzetbaarheid.

7.3 Gebruik van informatie

IT-Project

Het aantal gebruikers van IT-producten binnen Eilandzorg is aanzienlijk toegenomen. Daarnaast vraagt het werken met systemen meer kennis en vaardigheden. Efficiënter communiceren en verbetering in toegankelijkheid tot informatie en documentatie is noodzakelijk voor een goede bedrijfsvoering. Hiervoor is het nodig om een nieuw intranet te bouwen, waarbij medewerkers een eigen werk e-mailadres krijgen, waardoor communicatie makkelijker, overzichtelijker en veiliger zal verlopen, waarbij wij voldoen aan de AVG -wet gestelde eisen. Tevens wordt de vindbaarheid naar kwaliteitsdocumenten verbeterd, het melden van incidenten eenvoudiger en is het mogelijk om nieuws binnen de organisatie snel en gericht te communiceren.

In 2022 is een start gemaakt met het IT-project, voortgang van het inrichten van het dashboard van de diverse systemen loopt door in het eerste kwartaal van 2023. Medewerkers ontvangen de benodigde scholing, zodat in maart het nieuwe intranet gelanceerd kan worden.

Informatievoorziening / PR

Voor cliënten, mantelzorgers die informatie wensen over onze dienstverlening zijn informatie-mappen en nieuwe brochures voorzien van de nieuwe huisstijl van Eilandzorg beschikbaar. Cliënten die op een van onze locaties komen wonen ontvangen het woon ABC. Hierin vindt de cliënt en mantelzorger alle benodigde informatie over de zorg, welzijn en facilitaire zaken die Eilandzorg te bieden heeft.

Eilandzorg heeft sinds 2022 een nieuwe huisstijl wat inmiddels is doorgevoerd in o.a. correspondentiemateriaal, maar ook de auto's van de wijkzorg zijn herkenbaar aan de nieuwe kleuren. Komend jaar zal de huisstijl verder zichtbaar worden binnen de organisatie.



8. Doelen en acties 2023

		Afdeling/ Locatie/ Verantwoordelijke						Tijdsfad				
		Som	PG	MH	Wijk	Fac.D	MT	Overig	Q1	Q2	Q3	Q4
Thema	Leiderschap, governance en management											
Doel	De organisatie en zijn medewerkers functioneren effectief en doelmatig, d.m.v. bijsturing van de inrichting van de organisatie, waarbij de medewerker en cliënt centraal blijven staan. Passend bij de missie en visie.											
Actie	Missie, visie	<ul style="list-style-type: none"> Plan van aanpak Thuiszorg BusinessCase Mitt Hem Aanstellen van een zorg coördinator Centrale planners Maandelijks managementrapportage 	X	X	X	X	X	MT				
Thema	Persoonsgerichte zorg en ondersteuning											
Doel	Iedere cliënt beschikt over een goed ingericht cliëntdossier, zodat zorg en welzijn afgestemd wordt op de wens van de cliënt en passende zorg geleverd kan worden.											
Acties	Cliëntroute	<ul style="list-style-type: none"> De verpleegkundige dienst gaat contactverzorgenden ondersteuning bieden bij de voorbereidingen van de cliëntbesprekingen. Waaronder risicosignalering m.b.t. medicatieveiligheid, Melding Incidenten Cliënten (MIC) en valpreventie. Rapporteren op doelen, juiste inrichting van het zorgleefplan Medewerkers worden wegwijs gemaakt in het inhuizingsproces. 	X	X				Zorgmanagers	Vpk dienst			
			X	X	X	X			ZC			
			X	X	X				ZC			
	PILOT	<ul style="list-style-type: none"> In 2023 zal Eilandzorg, samenwerking zoeken om een pilot op te zetten welke gebaseerd zal zijn op reablement. 				X		Zorgmanagers				
Thema	Wonen en Welzijn											
Doel	Aanbieden van activiteiten die bijdragen aan welzijn van cliënten en aansluiten bij interesse en beleefwereld.											
Acties	Samenwerking met vrijwilligers / mantelzorgers	<ul style="list-style-type: none"> Onder leiding van de zorgcoördinator zal, samen met het team activiteitenbegeleiding en de zorgmedewerkers, een slag geslagen worden taken en activiteiten te vergoten en de betrokkenheid van vrijwilligers en mantelzorgers te stimuleren. 	X	X				ZC	AB ZC			
	Wegwijzer voor mantelzorgers	<ul style="list-style-type: none"> Middels het organiseren van koffietafelgesprekken, diverse onderwerpen aan de orde laten komen, die betrekking hebben op het leven met een naaste met dementie. 		X				Zorgmanagers				
	Gastvrijheid	<ul style="list-style-type: none"> Voor de gastvrouwen, huishoudelijke dienst en receptiemedewerkers zal scholing aangeboden worden, betreffende gastvrijheid en samenwerking. Om o.a. de sfeer in het restaurant te optimaliseren en met zorg, welzijn en facilitair medewerkers een goede samenwerking te creëren. 					GV RM HM	Manager FD	OC			
	Leefomgeving	<ul style="list-style-type: none"> Realisatie binnentuin. 	X	X				Manager FD				

Betekenis afkortingen

Manager FD = manager Facilitaire Dienst HR = mw. bedrijfsbureau/ personeelszaken KW = mw. bedrijfsbureau/ kwaliteit Comm. /PR = mw. bedrijfsbureau comm. – PR SO = Specialist Ouderengeneeskunde
 Vwvk wijkverpleegkundige ZC = zorg coördinator CV = contactverzorgende OC = opleidingscoördinator PB = praktijkbegeleider AB = activiteitenbegeleider AV+ = aandachtsvelder +aandachtveld
 Zorgmanager = manager intra-extramurale Zorg Vpk Dienst = verpleegkundige Dienst HM = Huishoudelijk medewerker GV = gastvrouwen RM= receptiemedewerker

8. Doelen en acties 2023



Filanderzorg

Vervolg pag.19

		Afdeling/ Locatie/ Verantwoordelijke							Tijdspad				
		Som	PG	MH	Wijk	Fac.D	MT	Overig	Q1	Q2	Q3	Q4	
Thema	Veiligheid												
Doel	Kennis vergroten op gebied van dementie in relatie tot Wet Zorg en Dwang, onder medewerkers, mantelzorgers en vrijwilligers, waardoor meer bewegingsvrijheid voor PG-cliënten gerealiseerd kan worden.												
Acties	Wet Zorg en Dwang	<ul style="list-style-type: none"> Zorgmedewerkers, worden ondersteund door aandachtsvelders Wzd, kwaliteit en beleid en specialist ouderengeneeskunde om de werkwijze die de wet met zich meebrengt op juiste wijze toe te passen in de praktijk. 	X	X	X	X	X	Zorgmanagers en KW	SO				
		<ul style="list-style-type: none"> Kennis delen met elkaar, middels klinische lessen, E-learning, casuïstiekbesprekingen in teamoverleg. 	X	X	X	X	X	Zorgmanagers					
		<ul style="list-style-type: none"> Thema WZD onder de aandacht brengen, d.m.v. organiseren van "Week van de WZD", zorgmedewerkers, mantelzorgers, vrijwilligerstijdens hierbij betrekken. 	X	X	X	X	X	KW	Av-WZD				
		<ul style="list-style-type: none"> Zichtbaarheid van de Clientvertrouwenspersoon onder mantelzorgers en cliënten vergroten door aan te schuiven bij een bijeenkomst op afdeling PG. 		X				KW	Av-WZD				
	Open verpleeg (t)huis	<ul style="list-style-type: none"> Creëren van veilige situatie op PG- afdeling, d.m.v. hekjes bij trap te plaatsen, zodat de deuren van de nog twee gesloten gangen volledig open kunnen. 											
Thema	Leren en werken aan kwaliteit												
Doel	Deskundigheid vergroten om kwaliteit van zorg nu en in de toekomst te borgen												
	Organisatie in ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> Diverse scholingen en trainingen worden aangeboden die de basis vormen van kwalitatief goede zorg bieden, dit betreft Werken vanuit het verpleegkundig proces, Positieve gezondheid en Welzijn op 1. Daarnaast wordt scholing ingezet op Methodisch werken volgens het zorgleefplan, SMART Rapporteren en Omaha en zorgplan. 	X	X	X	X	X	Zorgmanagers	OC				
	Diverse scholingen	<ul style="list-style-type: none"> Basisscholing palliatieve scholing aanbod via Zeeuwse Zorgschakels. Aandachtspunt hierbij is dat het Zorgpad Stervensfase gebruikt gaat worden. 	X	X	X	X		Zorgmanager	OC				
		<ul style="list-style-type: none"> In 2022 wordt nog gestart met thuisbeademing in samenwerking met het Centrum voor ThuisBeademing (CTB). In 2023 wordt onder andere ingezet op het verder specialiseren in palliatieve en terminale zorg. 			X	X		Zorgmanager	OC				
		<ul style="list-style-type: none"> Alle medewerkers volgen de training Omgaan met onbegrepen gedrag. Aandachtspunt is dat de kennis die opgedaan wordt besproken wordt tijdens teamoverleg middels casuïstiek. Afspraken rapporteren in cliëntdossier. 	X	X	X	X	X	Zorgmanagers	OC				
		<ul style="list-style-type: none"> Vrijwilligers en mantelzorgers wordt scholing aangeboden over ziektebeelden, zodat zij goed voorbereid zijn en adequaat kunnen inspelen op de behoeftes van de cliënten. 	X	X				Zorgmanagers	OC				

Betekenis afkortingen

Manager FD = manager Facilitaire Dienst HR = mw. bedrijfsbureau/ personeelszaken KW = mw. bedrijfsbureau/ kwaliteit Comm. /PR = mw. bedrijfsbureau comm. - PR SO = Specialist Ouderengeneeskunde
 Wvpk wijkverpleegkundige ZC = zorg coördinator CV = contactverzorgende OC = opleidingscoördinator PB = praktijkbegeleider AB = activiteitenbegeleider AV+ = aandachtsvelder +aandachtsveld
 Zorgmanager = manager intra-extramurale Zorg Vpk Dienst = verpleegkundige Dienst HM = Huishoudelijk medewerker GV = gastvrouwen RM= receptiemedewerker

8. Doelen en acties 2023



Filanderzorg

Vervolg pag.20

			Afdeling/ Locatie/ Verantwoordelijke						Tijdspad				
			Som	PG	MH	Wijk	Fac.D	MT	Overig	Q1	Q2	Q3	Q4
		<ul style="list-style-type: none"> De Facilitaire dienst (Receptie, Gastvrouwen, Huishoudelijke Dienst) gaan klinische lessen volgen m.b.t. verdiepen van kennis in dementie. Ook wordt er basisvorming gastvrijheid getraind (denk vanuit ervaring cliënt, persoonlijke aandacht, omgaan met onbegrepen gedrag en feedback en leren) En training rondom samenwerking tussen facilitaire teams wordt georganiseerd. 					GV RM HM	Manager FD	OC				
		<ul style="list-style-type: none"> Voor de gastvrouwen wordt een HACCP- training verzorgd, dit om de deskundigheid rondom veilig omgaan met voedsel te optimaliseren. 					GV	Manager FD	OC				
		<ul style="list-style-type: none"> Voor de huishoudelijke dienst komt meer aandacht voor houding en de fysieke belasting die het werk met zich meebrengt. 					HM	Manager FD	OC				
		<ul style="list-style-type: none"> Specialiseren van verzorgenden en verpleegkundigen voor het leveren van hoogwaardige complexe zorg. 	X	X	X	X		Zorgmanagers	OC				
		<ul style="list-style-type: none"> Via Arjo worden medewerkers geschoold voor het omgaan en toepassen van de juiste hulpmiddelen passend bij de cliënt. Daarnaast wordt onderzocht of basistraining volgen voor Ergo/Tilcoach mogelijk is. Medewerkers kunnen op deze manier eigen collega's ondersteunen op de werkvloer. 	X	X	X	X		Zorgmanagers	OC Ergo				
	Leerlingen en stagiaires	<ul style="list-style-type: none"> Leerlingen en stagiaires worden begeleid en gemonitord op aantoonbaar bekwaam. Bij voldoen aan deze normen, kunnen zij ingezet worden op basis van kennis en kunde in de zorg. 						Zorgmanagers	OC PB AV-WB				
	HIC	<ul style="list-style-type: none"> Leden van de Hygiëne-infectiepreventie Commissie worden opgeleid tot Hygiëne kwaliteitsmedewerker. 	X	X	X	X	X	Zorgmanager En KW					
	PILOT	We zijn in het najaar van 2022 gestart met het onderzoeken of, het bieden van een praktische interne cursus voor de zorgassistenten, de inzetbaarheid van zorgassistenten kan worden uitgebreid op het gebied van lichte ADL -taken, onder de verantwoordelijkheid van een bevoegd, bekwame IG'er. Dit wordt in 2023 verder in praktijk gebracht en geëvalueerd.	X	X				Zorgmanagers	ZC				
Thema	Tevredenheid												
Doel	Inzichtelijk hebben waar verbetering nodig is, om zo optimaal mogelijk te voldoen aan de wensen en behoeften van onze cliënten en medewerkers												
Acties	Cliënt-medewerker-en facilitair tevredenheid	<ul style="list-style-type: none"> Om meer cliënten en medewerkers, maar ook mantelzorgers en vrijwilligers te betrekken bij het tevredenheidsonderzoek en meer verbeterinzichten te hebben, waarmee gericht aan de slag gegaan kan worden, wordt in 2023 het inzetten van een Feedback zuil onderzocht. 	X	X	X	X	X	Zorgmanager en HR en KW					

Betekenis afkortingen

Manager FD = manager Facilitaire Dienst HR = mw. bedrijfsbureau/ personeelszaken KW = mw. bedrijfsbureau/ kwaliteit Comm. /PR = mw. bedrijfsbureau comm. – PR SO = Specialist Ouderengeneeskunde
 Wvpk wijkverpleegkundige ZC = zorg coördinator CV = contactverzorgende OC = opleidingscoördinator PB = praktijkbegeleider AB = activiteitenbegeleider AV+ = aandachtsvelder +aandachtveld
 Zorgmanager = manager intra-extramurale Zorg Vpk Dienst = verpleegkundige Dienst HM = Huishoudelijk medewerker GV = gastvrouwen RM= receptiemedewerker

8. Doelen en acties 2023

Vervolg pag. 21

		Afdeling/ Locatie/ Verantwoordelijke						Tijdspad				
		Som	PG	MH	Wijk	Fac.D	MT	Overig	Q1	Q2	Q3	Q4
Thema	Personeelssamenstelling											
Doel	Duurzaam personeelsbeleid voeren binnen een organisatie waar professionele, vitale en betrokken medewerkers werken, die klaarstaan voor hun cliënten en plezier in hun werk blijven beleven.											
Acties	HR	• In 2023 wordt een start gemaakt met een maandelijks inlooppreekuur, voor het informeren van nieuwe medewerkers. Dit is laagdrempelig en persoonlijk.	X	X	X	X	X	Zorgmanagers en HR				
		• Introductiebeleid ontwikkelen						HR en KW				
	Ziekteverzuim	• Aandacht voor preventie, strakker acteren op frequent verzuim en inzetten op actieve samenwerking met de bedrijfsarts	X	X	X	X	X	Zorgmanagers				
	Arbo	• De medewerkers worden regelmatig geïnformeerd, hetzij via een Arbonieuwsbrief en/of Arbo artikelen via het nieuwe intranet. Dit doen wij om de bewustwording te vergroten over zaken zoals, veilig werken, privé/werk balans en werkdruk.	X	X	X	X	X	HR	Comm. / PR			
	Diensten-structuur en roosteren	• Dienstenstructuur aanpassen aan de geldende formatiemonitor. Onderzoeken of deze opdracht deels door een extern bureau uitgevoerd kan worden	X	X	X	X	X	Zorgmanagers en HR				
		• Bewaken van frequentie inzetten ZZP'ers.	X	X	X	X	X	Zorgmanagers	Rooster			
		• Verbetering in planning en roosters door inzetten van twee centrale roosteraars.	X	X	X	X	X	Zorgmanagers				
Thema	Gebruik hulpbronnen											
Doel	Een zo optimaal mogelijk veilig en gezond werk-leef klimaat creëren voor cliënt en medewerker											
Acties	Hulpmiddelen	• Inzet van Arbocheck en de mobiliteitswijzer, zodat medewerkers veilig en hygiënisch kunnen werken en zo optimaal mogelijk de zorg voor de cliënt kan verlenen.	X	X	X	X	X	Zorgmanagers				
		Innovaties	• Inzetten van gebruik van Medido voor medicatiezorg.			X	X	Zorgmanager				
		• In 2023 onderzoeken welke slimme andere technologieën ingezet kunnen worden voor langer thuis.			X	X	Zorgmanager					
	Bijdrage duurzaamheid	• In 2023 zal een MJOP (meerjaren onderhoudsplanning) worden opgezet met hierin de onderhoudsplanning voor komende jaren waardoor tevens kosten inzichtelijk worden.					X	Manager FD				
		• Schoonmaakmiddelen die op de afdelingen van locatie de Wieken en Mitt Hem worden gebruikt vervangen door duurzame schoonmaakmiddelen.					X	Manager FD				
		• In 2023 wordt gekeken naar recycling van afval en het scheiden hiervan.					X	Manager FD				

Betekenis afkortingen

Manager FD = manager Facilitaire Dienst HR = mw. bedrijfsbureau/ personeelszaken KW = mw. bedrijfsbureau/ kwaliteit Comm. /PR = mw. bedrijfsbureau comm. – PR SO = Specialist Ouderengeneeskunde
 Vwvk wijkverpleegkundige ZC = zorg coördinator CV = contactverzorgende OC = opleidingscoördinator PB = praktijkbegeleider AB = activiteitenbegeleider AV+ = aandachtsvelder +aandachtveld
 Zorgmanager = manager intra-extramurale Zorg Vpk Dienst = verpleegkundige Dienst HM = Huishoudelijk medewerker GV = gastvrouwen RM= receptiemedewerker

8. Doelen en acties 2023

Vervolg pag. 22

		Afdeling/ Locatie/ Verantwoordelijke							Tijdspad					
		Som	PG	MH	Wijk	Fac.D	MT	Overig	Q1	Q2	Q3	Q4		
Thema	Gebruik van informatie													
Doel	Het vergroten van de toegankelijkheid tot informatie en documenten en het efficiënter en veiliger inrichten van de digitale werkomgeving, zodat interne en externe communicatie verbeterd.													
Acties	IT-project	• Medewerkers scholen in het werken met nieuw intranet en digitale omgeving.	X	X	X	X	X	Manager FD + HR + KW	Comm./PR					
		• In 2023 wordt onderzoek gedaan naar het aanstellen van een extra medewerker IT, welke operationele werkzaamheden gaat uitvoeren voor Eilandzorg.							Manger FD + HR					
	Informatie-voorziening/ PR	• Mogelijkheden onderzoeken voor aanpassingen dan wel vernieuwing van de website							Bestuur	Comm./PR				
		• Onderzoeken hoe nieuwe huisstijl toe te passen in uitstraling van het pand							Bestuur	Comm./PR				

Betekenis afkortingen

Manager FD = manager Facilitaire Dienst HR = mw. bedrijfsbureau/ personeelszaken KW = mw. bedrijfsbureau/ kwaliteit Comm. /PR = mw. bedrijfsbureau comm. – PR SO = Specialist Ouderengeneeskunde
 Wvpk wijkverpleegkundige ZC = zorg coördinator CV = contactverzorgende OC = opleidingscoördinator PB = praktijkbegeleider AB = activiteitenbegeleider AV+ = aandachtsvelder +aandachtveld
 Zorgmanager = manager intra-extramurale Zorg Vpk Dienst = verpleegkundige Dienst HM = Huishoudelijk medewerker GV = gastvrouwen RM= receptiemedewerker