

Kwaliteitsverslag 2023

1 Inleiding

Voor u ligt het kwaliteitsverslag van 2023. In dit verslag wordt gereflecteerd op de verbeteracties die plaats hebben gevonden in 2023 zoals genoemd in het kwaliteitsplan 2023. Het plan is gebaseerd op het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg, het Kwaliteitskader Wijkverpleging, PREZO, interne audits en cliënttevredenheidsonderzoeken. Zonder onze medewerkers is er geen OBG. Wederom spreken we hier onze dank uit voor de flexibele opstelling, het aanpassingsvermogen, de altijd liefdevolle zorg die zij geven, het toepassen van kwaliteitsnormen, oog hebben voor het welzijn en voor het verrichten van tal van ondersteunende werkzaamheden anders dan het eigen reguliere takenpakket.

2 Korte terugblik

In 2023 is het formeel besluit (MT en RvT, investering en financiering) voor nieuwbouw Vlierestraat genomen. Er hebben diverse voorlichtingsbijeenkomsten voor direct betrokkenen plaatsgevonden samen met Woonwaarts.

De actieve bijdrage binnen netwerk Nonna hebben we in 2023 gecontinueerd, waarbij we actieve deelname hebben rondom de thema's Goed wonen, Fijn werken en Slim samen.

Per 1 juni 2023 hebben we een nieuwe medewerker kwaliteit, beleid en zorgveiligheid mogen verwelkomen. Met haar komst zien we door haar expertise en ervaring meer kansen om kwaliteit nog beter te laten doorgronden in de organisatie.

In juni hebben we een workshop verzorgd op de inspiratiedag voor zorgkantoren met als onderwerp 'De toekomst bestaat al (bij OBG)'.

Rondom de uitvoering van interne audits hebben we de samenwerking opgezocht met een partner binnen het Lerend Netwerk. Na een gezamenlijke scholing van auditoren hebben in het najaar een tweetal auditrondes plaatsgevonden met een uitwisseling van auditoren van beide organisaties. De uitkomsten van deze audits zijn verwerkt in een verbeterplan, die in 2024 tot uitvoering gebracht zal worden. De samenwerking rondom de uitvoering van interne audits is verrijkend gebleken en wordt daarom vooruitgezet waarbij tevens mogelijkheden tot uitbreiding naar andere partners in het lerend netwerk worden verkend.

Met de komst van de medewerker kwaliteit, beleid en zorgveiligheid zijn we in het najaar van 2023 gestart met maandelijkse kwaliteitsgesprekken bij kleinschalig wonen en dagbesteding. Hierbij worden met een medewerker uit het team kwaliteitsthema's besproken en gewerkt aan verbeteracties op kortcyclische wijze. Wegens succes willen dit in 2024 uitbreiden naar andere afdelingen in de organisatie.

In juli hebben we het certificaat 'Dementievriendelijk' ontvangen uit handen van de Alzheimer stichting. Dit naar aanleiding van de trainingen die zij op ons verzoek verzorgd hebben aan onze vrijwilligers, medewerkers en mantelzorgers.

In het 2^e kwartaal hebben we een Medewerkers Tevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De resultaten zijn positief en geven een beeld van hoe onze medewerkers denken over OBG en hun werk. Kijkend naar de score in de sector en eerdere onderzoeken is de score ook niet afwijkend van de rest en nog steeds positief.

Als vervolg hierop hebben in het najaar PMO (Preventief medisch Onderzoek) plaatsgevonden, wat in 2024 zijn uitwerking zal hebben in diverse activiteiten rondom Vitaliteit en Veerkracht.

In het najaar hebben we een cliënttevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder onze cliënten wijkzorg. Uit de uitkomsten blijkt dat cliënten ons waarderen om onze klantgerichtheid en de goede persoonlijke verzorging. We zijn uiteraard blij met deze uitkomsten. Aan de andere kant zien we de wens tot meer vaste zorgverleners op afgesproken tijdstippen. Via een nieuwsbericht hebben we cliënten meegenomen in de actualiteit, met de toenemende aandacht voor het belang van het behoud van eigen regie en de belangrijke rol van mantelzorgers in de zorg voor hun familielid.

In november hebben we bezoek gehad van PREZO voor de eindaudit. De scope van de audit is individuele zorg, waarbij Persoonsgerichte zorg, Communicatie & informatie en Cliëntveiligheid is getoetst. We hebben over dit bezoek een zeer positief rapport mogen ontvangen. OBG heeft 3 van de 3 prestaties behaald. In het rapport beschrijft de auditor: 'OBG speelt met haar concept in op de vragen van de toekomst, waarbij mensen zolang als mogelijk actief en zelfstandig thuis kunnen wonen.' We hebben deze goede uitkomst gevierd met onze medewerkers door hen te trakteren op een broodje van ons vernieuwde Grand Café.

Het jaar 2023 was ook het jaar dat er een upgrade heeft plaatsgevonden van onze kantoren, dat we in het najaar gestart zijn met de verbouwing van ons Grand Café, welke we begin 2024 hebben afgerond en we met veel aandacht hebben geopend en de wethouder de openingshandeling heeft verricht. Het is ook het jaar dat de ouderenadviseurs van Sterker hun werkplek gevonden hebben binnen OBG, wat de samenwerking en verwijzing dichtbij mogelijk maakt, dat we ons aangesloten hebben bij het Netwerk Palliatieve Zorg Zuid Gelderland ten behoeve van kennisverbreding en -deling. En dat de vrijwilligersraad het initiatief heeft opgepakt om 1 maal per maand alle jarigen uit te nodigen voor een samenzijn in het Grand Café met koffie en iets lekkers. Iedere jarige kan dan 1 persoon meenemen om gezamenlijk aandacht te besteden aan de verjaardag en om ontmoeting te faciliteren. Dit is afgelopen jaar een aantal keren herhaald, wat een groot succes is gebleken. Het jaar 2023 was ook het jaar dat we in afwachting zijn van de ontwikkelingen van het generiek kwaliteitskompas en de effecten daarvan op het kwaliteitsbeleid. En dat we verder gaan in het samen creëren van een fijne werk- en leefomgeving: de OBG-community.

Leeswijzer van dit document.

Per hoofdonderdeel is een overzicht gegeven van de leidende thema's (Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg). Vervolgens is bij 'Stand van zaken' de volgende een legenda gebruikt:

ROOD:	Voldoet niet
GEEL:	Nog niet op het gewenste niveau
LICHT GROEN:	Voldoet grotendeels
DONKER GROEN:	Voldoet

Overzicht

Hoofdonderdeel	Stand van zaken in 2023
1. Persoonsgerichte zorg	DONKER GROEN
2. Wonen en Welzijn	DONKER GROEN
3. Veiligheid	LICHT GROEN
4. Leren en verbeteren van kwaliteit	DONKER GROEN
5. Leiderschap en governance	DONKER GROEN
6. Personeel	LICHT GROEN
7. Gebruik van Hulpbronnen	LICHT GROEN
8. Gebruik van informatie	DONKER GROEN

Toelichting per onderwerp

1. Persoonsgerichte zorg

Stand van zaken

Status: **DONKER GROEN**

Acties	Opmerking / resultaat
<p>1. We hebben in 2023 gewerkt aan de hand van een integraal verbeterplan op basis van het PREZO-rapport, de uitkomsten van de interne audits (zie onder 4. Leren en verbeteren van kwaliteit onder punt 1) en de uitkomst van de cliënttevredenheidsonderzoeken.</p>	<p>1. Zeer lovende en positieve bevestiging over de persoonsgerichte zorg die OBG levert. Vastgelegd in genoemde rapporten die zijn gedeeld met OR, CR en RvT. Dat wat kon worden verbeterd, hebben we ondergebracht in één integraal verbeterplan.</p>
<p>2. Psychogeriatrisch (PG) ambulante team; onderzoeken en implementeren. Kern van de uitdaging is te komen van geplande naar ongeplande zorg, van voldoende niveau, dag- en nacht, voorkomen van crisis opnames en om de huisarts goed en tijdig te betrekken.</p>	<p>2. Normaliter levert OBG zorg aan ongeveer 28 tot 32 cliënten met VPT, waarvan 12 op de twee groepen van kleinschalig wonen (KSW). Van de 16 tot 20 cliënten in de woongebouwen ("gespikkeld"), hebben ruim 12 cliënten te maken met psychogeriatrische klachten (PG) De manier van ondersteuning bieden vraagt om een specifieke benadering waarvoor kennis en ervaring nodig is. We hebben de mogelijkheden voor het komen tot een separaat VPT-team onderzocht, in lijn met de ontwikkelingen rondom andere personeelsmix. We willen daarbij aansluiten en uitbreiden bij wat we intern al goed doen, met veel aandacht voor welzijn. Dit proces gaan we in 2024 continueren.</p>
<p>3. Teamstructuren en – organisatie verbeteren, (online) teamvergaderingen voeren.</p>	<p>3. Door te werken in teams voelen collega's zich meer betrokken bij elkaar en bij hun cliënten. Zorg wordt zoveel als mogelijk geleverd door vaste gezichten. Teams hebben in 2023 op regelmatige basis overleg gevoerd met in ieder overleg intervisie over een cliënt.</p>
<p>4. Inzet woon assistenten op kleinschalig wonen (KSW)</p>	<p>4. De inzet van de woon assistenten is een belangrijk aspect in de persoonsgerichte zorg op KSW en hebben we voortgezet in 2023. We werken per dienst met twee collega's per zes bewoners.</p>
<p>5. Positieve gezondheid</p>	<p>5. In september hebben we activiteiten aangeboden in het kader van</p>

<p>6. Eigen regie als uitgangspunt</p> <p>7. Zelfredzaamheid verhogen</p>	<p>Vitaliteitsweek. We hebben de samenwerking opgestart met andere partij rondom verzuimbegeleiding, meer passend in lijn met de waarden van OBG. In het najaar hebben alle medewerkers een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) aangeboden gekregen, welke uitkomsten meegenomen zullen worden in een plan rondom Vitaliteit en Veerkracht dat in 2024 uitgevoerd zal worden.</p> <p>6. We hebben een familieavond georganiseerd voor KSW over het thema 'veiligheid en vrijheid'. Deze avond was begeleid door een externe begeleider. Door verbouwing van het dienstencentrum van het Grand Café hebben we in 2023 geen bijeenkomsten georganiseerd voor cliënten en hun mantelzorgers. Dit willen we in 2024 oppakken. Wel vinden er in gezamenlijkheid met zorgtrajectbegeleiders uit Nijmegen-Oost tweemaandelijks bijeenkomsten plaats voor mantelzorgers. In 2023 zijn er trainingen geweest voor vrijwilligers/medewerkers/mantelzorgers, verzorgd door Alzheimer stichting. Dit heeft erin geresulteerd dat we als organisatie het certificaat 'Dementievriendelijk' hebben mogen ontvangen.</p> <p>7. We willen leren van anderen. In dat kader hebben we de werkwijze van Mijzo die het programma Langer Actief Thuis (LAT) hebben ontwikkeld (gebaseerd op de principes van Reablement) beoordeeld. Op basis hiervan hebben we geconstateerd dat hierin voor OBG geen directe meerwaarde ligt en er zodanig geen opvolging aan gegeven.</p>
---	--

2. Wonen en welzijn

Stand van zaken

Status: **DONKER GROEN**

Acties	Opmerking
1. Beleid implementeren naar aanleiding van nieuwe Wet Zorg en Dwang	1. Het trainingsprogramma van medewerkers op KSW over WZD is in 2023 gecontinueerd. Het cijferslot hebben we niet vervangen door een touch key, wel zijn een aantal cliënten ingetraind in het zelfstandig vinden van de weg naar het dienstencentrum.
2. Familieparticipatie	2. Familieparticipatie vinden we een belangrijk thema. Op KSW hebben we een familieavond georganiseerd met als thema Vrijheid en Veiligheid. In de aanloop naar de nieuwbouw op de Vlierestraat zal dit verder uitgewerkt worden in de visie zoals wij willen werken. Medewerkers zullen hierop geschoold worden. Algemene bijeenkomsten voor cliënten en hun mantelzorgers rondom bewustwording en familieparticipatie hebben gezien de verbouwing van het dienstencentrum en het Grand Cafe in 2023 niet plaatsgevonden. Dit gaan we in 2024 wel weer oppakken.
3. Welzijnsdiensten	3. De welzijnsdiensten, geleverd door medewerkers uit de zorg en sinds 2023 ook door medewerkers huishouding, zijn nog steeds een bron van grote cliënt- en medewerker tevredenheid. Tevens draagt het bij aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Tijdens een welzijnsdienst staat de wens van de cliënt centraal.
4. Vlierestraat – nieuwbouw	4. De voorbereidingen vorderen gestaag. In het kader van samenwerking Nonna in de regio Nijmegen, is project Vlierestraat een van de proeftuinen: gezamenlijk willen we leren wat er voor nodig is om een dergelijk project succes te realiseren. Op het gebied van financiering en inbedding in de wijk. In 2023 heeft de definitieve (financiële) besluitvorming door RvT, OR en CR plaatsgevonden. Na goedkeuring van de businesscase is in oktober de overeenkomst getekend met

<p>5. Wonen en welzijn</p>	<p>de woningbouwvereniging. Bouw zal begin 2024 van start gaan.</p> <p>5. Meedoen met activiteiten, onderdeel uitmaken van een sociaal netwerk is een belangrijke pijler voor het welbevinden. OBG wil met haar welzijnsaanbod blijven aansluiten bij de behoefte van de nieuwe generatie senioren. En houdt daarbij rekening met de huidige tendens van gezond en vitaal leven (voeding, beweging, beleving). Dit vertaalt zich naar activiteiten gericht op geestelijke en cognitieve ontwikkeling (domein: kennis en zingeving), nieuwe activiteiten gericht op bewegen (domein: sport, spel en creativiteit) en muziektopredens, museum- en podia bezoek (domein: kunst en cultuur). In 2023 hebben de activiteiten weer op het niveau van voor COVID-19 plaatsgevonden.</p>
----------------------------	--

3. Veiligheid

Stand van zaken

Status: **LICHT GROEN**

Acties	Opmerking
<p>1. Infectiepreventiebeleid</p>	<p>1. Er is doorlopend aandacht voor de toepassing van het infectiepreventiebeleid.</p>
<p>2. Medido promoten</p>	<p>2. De implementatie van Medido is afgerond. In de praktijk blijkt het erg moeilijk om cliënten bereid te vinden dit te gaan gebruiken. Het vergt veel tijd en uitleg van de wijkverpleegkundigen aangezien niet iedere cliënt de juiste persoon is voor een Medido. Dit is afhankelijk van meerdere factoren zoals mate van cognitief functioneren, mate van leerbaarheid, kennis met technologie etc. In 2024 gaan we aan de slag met een actieplan om zorgtechnologie in te bedden in de zorgverlening.</p>
<p>3. Medicatieveiligheid</p>	<p>3. In oktober is een interne audit uitgevoerd over het medicatieproces van nCare. Dit heeft geleid tot een verbeterplan, welke in 2024 uitgevoerd zal worden. Medewerkers zullen opnieuw geschoold worden en er zal een handzame werkinstructie gemaakt</p>

<p>4. Preventie van acute ziekenhuisopnames</p> <p>5. Veiligheid in de woongebouwen</p>	<p>worden voor medewerkers ter ondersteuning in hun dagelijks werk.</p> <p>4. We signaleren continue en tijdig bij de huisarts. Uit de resultaten van Mediquest tot en met Q2 2022 blijkt dat we iets hoger dan het landelijk gemiddelde scoren op ongeplande ziekenhuisopnames (18,4% t.o.v. 17,2%) en spoedeisende hulp bezoeken (26,5% t.o.v. 24,3%).</p> <p>5. De community van mensen die wonen in de woongebouwen rondom OBG, bestaat uit een mix van oudere mensen zonder zorg, lichte zorg en langdurige zorg. Alle bewoners van de woongebouwen maken gebruik van de 24/7 alarmfunctie.</p>
--	--

4. Leren en verbeteren van kwaliteit

Stand van zaken

Status: **DONKER GROEN**

Acties	Opmerking
<p>1. In kaart brengen welke mogelijkheden de huidige netwerken bieden aan uitwisseling van medewerkers en het gezamenlijk leren en afhankelijk van inventarisatie voorstel maken en aanvullende afspraken maken met netwerkwerkpartners.</p> <p>2. Proces interne audits doorontwikkeld.</p>	<p>1. In 2023 is de samenwerking in het lerend netwerk, zoals in 2022 herstart, voortgezet. Binnen dit netwerk is in 2023 de samenwerking opgezocht rondom de uitvoering van interne audits. Binnen netwerk Nonna wordt daarnaast op diverse thema's samengewerkt door alle zorgorganisaties die langdurige zorg leveren in de regio Nijmegen in het kader van de wet langdurige zorg (WLZ). Zowel directeur/bestuurder als beide managers hebben een actieve rol in diverse werkgroepen. Eind 2023 is een start gemaakt met een netwerk van kwaliteitsadviseurs binnen de VV&T regio Nijmegen, waarin de medewerker kwaliteit, beleid en zorgveiligheid een actieve rol heeft.</p> <p>2. In 2023 is de samenwerking met een partner uit het lerend netwerk opgezocht rondom interne audits. We hebben 5 nieuwe interne auditoren geworven en in gezamenlijkheid met de samenwerkingspartner zijn de interne</p>

<p>3. Melding Incident Client en Melding Incident Medewerker</p> <p>4. Trainingsprogramma KSW</p> <p>5. E-learning en GVP-opleiding</p> <p>6. Projectgroep kennisinfrastructuur probleemgedrag</p>	<p>auditoren geschoold. In het najaar hebben twee interne auditrondes plaatsgevonden met een uitwisseling van auditoren tussen beide organisaties. Hierbij is bij OBG het medicatieproces en het aanmeldproces dagbesteding geaudit. De verbeterplannen die op basis hiervan zijn opgesteld, zullen in 2024 hun uitwerking krijgen.</p> <p>Het vernieuwde proces interne audits is geëvalueerd en zal gecontinueerd en doorontwikkeld worden in 2024.</p> <p>Daarnaast is de medewerker kwaliteit, beleid en zorgveiligheid in 2023 gestart met maandelijks kwaliteitsgesprekken met een afvaardiging van KSW en dagbesteding. Op deze wijze wordt er op kortcyclische wijze gewerkt aan het leren en verbeteren op de werkvloer. Deze werkwijze werpt zijn vruchten af en zal gecontinueerd en doorontwikkeld worden naar andere teams in 2024.</p> <p>3. Dit is goed op orde. Continue vragen we aandacht voor het melden en de bespreking van incidenten rondom cliënten zijn vast onderdeel van de werkoverleggen. Het melden van met name MIM meldingen loopt achter omdat medewerkers enerzijds erg makkelijk zijn in het accepteren van gedrag van een cliënt als het bij het ziektebeeld hoort en daarbij: een MIM gaat over jezelf.</p> <p>4. In 2023 heeft een familieavond KSW plaatsgevonden verzorgd door de trainer van het trainingsprogramma voor medewerkers. Hieraan participeerden enkele medewerkers KSW.</p> <p>5. We continueren de inzet van verplichte e-learnings (specifiek per werkgebied). De opgeleide GVP-ers komen periodiek bijeen voor intervisie en ondernemen indien nodig concrete verbeteracties.</p> <p>6. OBG levert een actieve bijdrage aan de (kennis)infrastructuur probleemgedrag uitmondend in een regionaal consultatieteam in de regio Nijmegen.</p>
--	---

7. Samenwerking in pandige huisartsen en SO Waalboog	7. Dit verloopt goed. De lijnen tussen de professionals zijn kort.
8. Gedragssprekuren psycholoog KSW ten behoeve van cliënten.	8. Het gedragssprekuren met de psycholoog van de Waalboog is in 2023 gerealiseerd en wordt als positief ervaren.

5. Leiderschap, governance en management

Stand van zaken

Status: **DONKER GROEN**

Er is sprake van stabiliteit in leiderschap en management. In 2023 is de invulling van het takenpakket van de voormalige bestuurssecretaris heroverwogen en de functie van medewerker kwaliteit, beleid en zorgveiligheid toegevoegd aan het functiehuis. Na een sollicitatieprocedure is deze functie per 1 juni 2023 ingevuld.

6. Personeel (-samenstelling)

Stand van zaken

Status: **LICHT GROEN**

Acties	Opmerking
1. Ontwikkelgesprekken met medewerkers	1. In 2023 hebben we de ontwikkelgesprekken voortgezet. Alle medewerkers in vaste dienst (met uitzondering van de leerlingen waarbij ontwikkeling is gekoppeld aan hun opleiding) hebben een gesprek met hun leidinggevende manager. De basis voor het gesprek is een speciaal ontwikkeld formulier.
2. Ontwikkelen van een vitaliteitsprogramma. Belangrijke items hierin zijn preventie, het behouden/ verkrijgen van een gezonde leefstijl en het vergroten van het bewustzijn.	2. In 2022 is als start het document Vitaliteit en Veerkracht geschreven. Hierin staat onder andere beschreven hoe deze begrippen aandacht en vorm krijgen binnen OBG. We merken dat vitaliteit nog te weinig leeft bij de medewerker. Terwijl een medewerker die vitaal is meer kans heeft op duurzame inzetbaarheid en op het creëren van een positief werkklimaat. Twee keer per week kunnen medewerkers van OBG een uur sporten met / bij de inpandige fysio. Hier is minimaal gebruik van gemaakt. In 2023 hebben we in dit kader de keuze gemaakt voor een samenwerking met een nieuwe bedrijfsarts, die meer in lijn werkt met de waarden van OBG.

<p>3. Uitvoeren medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO)</p> <p>4. Exitinterview medewerkers</p> <p>5. Project op weg naar een rookvrij terrein (onderdeel van vitaliteit)</p> <p>6. Binden en boeien van personeel</p> <p>7. Arbeidsmarktkrapte, creativiteit</p>	<p>In het najaar hebben medewerkers een PMO (Preventief Medisch Onderzoek) aangeboden gekregen. De uitkomsten hiervan worden gebruikt om in 2024 acties op te zetten rondom Vitaliteit en Veerkracht, in samenwerking met een externe partij.</p> <p>3. In Q2 van 2023 heeft een MTO plaatsgevonden. De resultaten zijn positief en geven een beeld van hoe onze medewerkers denken over OBG en hun werk. Kijkend naar de score in de sector en eerdere onderzoeken is de score in lijn met de sector. Doen we het op punten beter?</p> <p>4. OBG heeft te weinig respondenten om gevalideerde conclusies te trekken uit de exitinterviews, mede vanwege een laag verloop.</p> <p>5. Het rookbeleid is onderdeel van het vitaliteitsprogramma. Geen acties in 2023.</p> <p>6. OBG wil zich blijvend profileren als opleidingsorganisatie. Daardoor binden we leerlingen en collega's die het leuk vinden hun kennis en kunde over te brengen op collega's. Het begeleiden en opleiden van collega's staat goed in de steigers. We werken in 2023 met meer ZZP'ers, allen al langere tijd aan ons zijn verbonden zonder tussenkomst van een bureau. Er is sprake van een normale teamdynamiek ondanks de inzet van ZZP'ers en uitzendkrachten.</p> <p>7. OBG heeft nog steeds een goede naam. Maar ook bij OBG is arbeidsmarktkrapte een thema aan het worden. We hebben inmiddels met Randstad, Tempo-Team en Samen zijn Zorg afspraken voor het oplossen van ad-hoc diensten. Neemt niet weg dat de arbeidsmarktkrapte alleen maar toeneemt. Binden en boeien is steeds belangrijker. In 2023 hebben we daartoe diverse acties voorbereid om in 2024 uit te rollen.</p>
--	--

<p>8. Automatiseren HR-processen</p>	<p>8. Het indiensttredingsproces hebben we verder geautomatiseerd en geoptimaliseerd. De volgende stap in dit thema is het digitaliseren van de personeelsdossiers. Dit proces is gestart en zal in 2024 voortgezet worden.</p>
<p>9. Onboarding</p>	<p>9. In 2023 hebben een aantal onboarding-sessies plaatsgevonden voor nieuwe medewerkers. Gezien het geringe aantal aanmeldingen hebben deze vanaf de tweede helft van het jaar niet meer plaatsgevonden.</p>
<p>10. Introductie werkkleding</p>	<p>10. De introductie van werkkleding voor medewerkers in het Grand Café en van de technische dienst is erg goed ontvangen. Zowel bij medewerkers als bij bezoekers en cliënten. De werkkleding van collega's in de (thuis)zorg geeft een wat gedifferentieerder beeld. "Professionele uitstraling" staat op gespannen voet met "bij mensen thuis".</p>
<p>11. Behoud medewerkers door welzijnsdiensten</p>	<p>11. Zie paragraaf 5.2 punt 3.</p>
<p>12. Regionale leerroutes</p>	<p>12. In de regio is er onvoldoende draagvlak om regionale leerroutes te concretiseren. Struikelblok is de mogelijkheid dat leerlingen na afloop van de opleiding kunnen kiezen voor een andere organisatie.</p>
<p>13. Verminderen ziekteverzuim door inzet van een verzuimcoach</p>	<p>13. Gezien het toenemende verzuim verwachten we door de inzet met ingang van oktober 2023 (ingangsdatum contract met nieuwe arbo arts) van een verzuimcoach op locatie een meer persoonlijke en individuele begeleiding te kunnen bieden aan medewerkers in verzuim met als doel actief bij te dragen aan herstel, een gezonde energiebalans en vitaliteit.</p>

Personeelssamenstelling per 31-12-2023

Funcies per afdeling	FTE	Aantal medewerkers
Dagbesteding (inclusief stagiaires)	6,6	14
Facilitaire dienst en schoonmaak	2,3	3
Grand Café (inclusief stagiaires)	3,3	7
Hulp in de huishouding	10,2	26
Kantoor	9,2	13
Kleinschalig Wonen	13,0	23
111 Woonassistent	2,6	5
112 Verzorgende niveau 3 IG	5,0	8
126 Helpende +	0,0	1
13 Helpende	3,9	6
130 Woonassistent oproepkracht	0,0	1
32 Verzorgende niveau 3	0,9	1
40 Leerling verzorgende IG	0,6	1
Thuiszorg	21,7	39
112 Verzorgende niveau 3 IG	10,3	20
13 Helpende	1,4	3
141 Wijkverpleegkundige	1,3	2
152 Teamcoördinator OBG	2,2	3
155 Verpleegkundige in de wijk	0,4	1
160 Leerling HBO Verpleegkundige	0,7	1
17 Leerling helpende	0,7	1
30 Stagiair	1,1	2
32 Verzorgende niveau 3	3,4	6
Eindtotaal	66,3	125

7. Gebruik van hulpbronnen

Stand van zaken

Status: **LICHT GROEN**

Voor zover niet onder punt 3 beschreven.

Acties	Opmerking
1. KIK-V	1. Alle ketenpartijen in de verpleeghuiszorg werken samen in het programma KIK-V: Keteninformatie Kwaliteit Verpleeghuiszorg. Doel is het stroomlijnen van de uitwisseling van kwaliteitsinformatie, het beter afstemmen van nieuwe uitvragen en het meer hergebruiken van informatie. Alles met het oog op een betere informatieuitwisseling over kwaliteit in de verpleeghuiszorg, en minder administratieve lasten. We zijn passief betrokken bij het KIK-V programma.
2. Business Intelligence Tooling	2. In 2023 hebben we de BI-tool met Esculine aangeschaft en zijn we deze aan het valideren.

8. Gebruik van informatie

Stand van zaken

Status: **DONKER GROEN**

Acties	Opmerking
1. Uitvoeren van een cliënttevredenheidsonderzoek	1. Jaarlijks wordt dit uitgevoerd, zo ook in 2023. De cliënten geven aan zeer tevreden te zijn. Reacties zijn te lezen op zorgkaart Nederland.
2. Bevoegdheden structuur Nedap ONS	2. In 2023 zijn we bezig geweest om de bevoegdheden per functie toe te delen. Dit is enorm ingewikkeld gebleken, door de mogelijkheden van Nedap, door onze inrichting van het systeem en de verschillende soorten bevoegdheden die medewerkers moeten hebben om hun werk te kunnen doen. Eind 2023 is dit proces voor 95% afgerond.
3. OBGazette	3. Via de OBGazette infomeren we alle cliënten op papier. Online gaat nog sneller maar deze generatie cliënten hebben een

	sterke voorkeur voor informatie zodat het ook daarna is te raadplegen. In de 2 ^e helft van het jaar hebben we daarnaast een upgrade gedaan in het informeren over ons concept en activiteiten via social media en de website.
--	--

9. Financiële paragraaf

Voor de financiële resultaten over verslagjaar 2023 wordt verwezen naar de jaarrekening, vanaf 1 juni te vinden op jaarverantwoordingzorg.nl.

Versiebeheer

05-04-2024 Versie 0.1 geaccordeerd door MT onder voorbehoud wijzigingen CR, OR en collega's