



ZORGGROEP
Ter Weel



Kwaliteitsjaarplan 2024

DEFINITIEF

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Profiel van de organisatie	4
1.1 Waar we voor staan	4
1.2 Onze toekomstvisie.....	4
1.3 Doelgroepen, locaties en werkgebied.....	5
2. Personeelssamenstelling	8
2.1 Beschrijving personeelsbestand	8
2.2 Cijfers en ratio's	8
3. Speerpunten kwaliteit	9
3.1 Van 'kwaliteit van zorg' naar 'kwaliteit van leven'	9
3.2 De basis op orde	9
3.3 Werken aan vrijheid en veiligheid	9
3.4 Medewerkers vinden, binden en boeien	10
3.5 Werkplezier en inzetbaarheid medewerkers vergroten	10
3.6 Verbeteren, vernieuwen en innoveren.....	10
3.7 Duurzame en comfortabele woon- en werkomgeving	10
3.8 Samenwerken met andere partijen	11
4. Verbeter-/ontwikkelplannen per locatie	12
4.1 Totstandkoming ontwikkelplannen	12
4.2 Veel voorkomende thema's in ontwikkelplannen.....	12
4.3 Verbeter-/ontwikkelplannen per locatie.....	13
5. Woordenlijst en afkortingen	15

Inleiding

In 2024 bestaat Zorggroep Ter Weel 60 jaar. Al zo lang staat de organisatie, en diens rechtsvoorgangers, klaar voor de oudere inwoners van Goes en Reimerswaal. We staan bekend om onze gastvrijheid, ons ondernemerschap en onze betrokkenheid bij cliënten, hun naasten en de dorpen en wijken waar onze locaties zich bevinden. En dat willen we behouden in de toekomst.

Vanaf 2019 heeft Zorggroep Ter Weel met ondersteuning van Waardigheid en trots op locatie (WOL) gewerkt aan bewustwording, toepassing en borging van het kwaliteitskader verpleeghuiszorg. In 2020 hebben we de organisatiestructuur aangepast om bevoegdheden lager in de organisatie te leggen, zodat medewerkers meer regie hebben om de persoonsgerichte zorg rond de cliënt zo goed mogelijk te organiseren. Tot en met 2021 heeft Zorggroep Ter Weel de ambities en meerjarenplannen altijd vastgelegd in een ondernemersplan met een looptijd van twee à drie jaar. De coronapandemie heeft ons echter laten zien dat alles ineens zomaar anders kan zijn. Daarnaast zien we in de afgelopen jaren dat het steeds moeilijker is om aan voldoende personeel te komen. De zorgvraag neemt in complexiteit toe en de financiering is sterk aan verandering onderhevig. Juist dan is het belangrijk om als organisatie te weten wie je bent, waar je voor staat, waar je naartoe wilt, op welke manier en wat daarvoor nodig is. Daarom hebben we van september 2022 t/m juni 2023 een grote groep medewerkers uitgenodigd om met ons na te denken over deze vragen. Dit heeft waardevolle gesprekken opgeleverd met medewerkers uit allerlei onderdelen van de organisatie. Dat gebeurde in workshops, kleine slimme groepjes, praat-mee-lunches en multidisciplinaire bijeenkomsten.

Het resultaat van al die gesprekken is samengevat in een document dat beschrijft wat de ambities zijn van Zorggroep Ter Weel voor de periode 2023 - 2030. Dat ambitiedocument, dat met betrokken medewerkers wordt geconcretiseerd in concrete doelstellingen, is tevens de basis voor dit kwaliteitsplan. Hoeveel woorden we ook opschrijven, uiteindelijk hebben we samengevat maar één gezamenlijk doel: een waardevolle bijdrage leveren aan de kwaliteit van leven van zorgbehoevende ouderen in onze regio.

Coby Traas
Bestuurder Zorggroep Ter Weel

Dit kwaliteitsjaarplan is vastgesteld door de Raad van Bestuur op 19 december 2023, met instemming van de Centrale Cliëntenraad en Professionele Adviesraad en met goedkeuring van de Raad van Toezicht.

1. Profiel van de organisatie

1.1 Waar we voor staan

Zorggroep Ter Weel is er voor kwetsbare ouderen die niet meer geheel zelfstandig kunnen wonen. Zij wonen op of naast een van onze negen locaties in Reimerswaal of Goes, of ze komen er regelmatig op bezoek. Wij bieden hen hulp en ondersteuning in hun dagelijks leven, in de vorm van aandacht, activiteiten, begeleiding, verzorging, verpleging en/of behandeling. Want voor het welbevinden van onze cliënten is meer nodig dan iemand douchen of medicatie geven. Samen met naasten en andere partijen willen we een bijdrage leveren aan de kwaliteit van leven van iedere unieke cliënt. Daar zetten we ons iedere dag voor in!

Al onze medewerkers, waartoe wij ook de vrijwilligers rekenen, staan dag in, dag uit klaar voor het welbevinden van onze cliënten. Wij willen samen een werkomgeving creëren waarin iedereen met plezier zijn werk kan doen en daar voldoening uit haalt. Met aandacht voor elkaar, ruimte voor ondernemerschap en eigen verantwoordelijkheid.

Onze locaties zijn stuk voor stuk aangename en beschutte woonomgevingen met een eigen identiteit. Ze zijn sterk verbonden met de wijk of het dorp waarin ze staan. Daar staat de deur open voor thuiswonende ouderen, buurtbewoners en andere gasten, die van harte welkom zijn om gebruik te maken van de verschillende diensten en voorzieningen.

Samen vormen wij Zorggroep Ter Weel. We staan bekend als een betrouwbare, gastvrije en ondernemende organisatie – en dat willen we ook blijven! We durven risico's te nemen en bepalen onze eigen koers. Maar altijd met oog voor onze omgeving en in samenwerking met andere organisaties in de regio.

Betrokken

Gastvrij

Ondernemend

Kernwaarden van Zorggroep Ter Weel

1.2 Onze toekomstvisie

Voor de kwetsbare ouderen in de gemeenten Goes en Reimerswaal biedt Zorggroep Ter Weel een warme, gastvrije en veilige omgeving. Bij Zorggroep Ter Weel mag en kun je zijn wie je bent! De komende jaren verdiepen we onze werkwijze van 'zorg verlenen' naar 'een bijdrage leveren aan kwaliteit van leven'. Die bijdrage begint met de vraag wat de cliënt belangrijk vindt voor de kwaliteit van zijn/haar leven, zelfstandigheid en eigenwaarde. Want we hebben aandacht voor ieders individuele behoefte en persoonlijke situatie. We zijn creatief in het organiseren en verdelen van cliëntgerichte taken en stimuleren dat familie en naasten van cliënten ook hun bijdrage leveren. Samen met cliënt, naasten en netwerk komen we tot passende afspraken over ieders bijdrage aan het welbevinden van de cliënt.

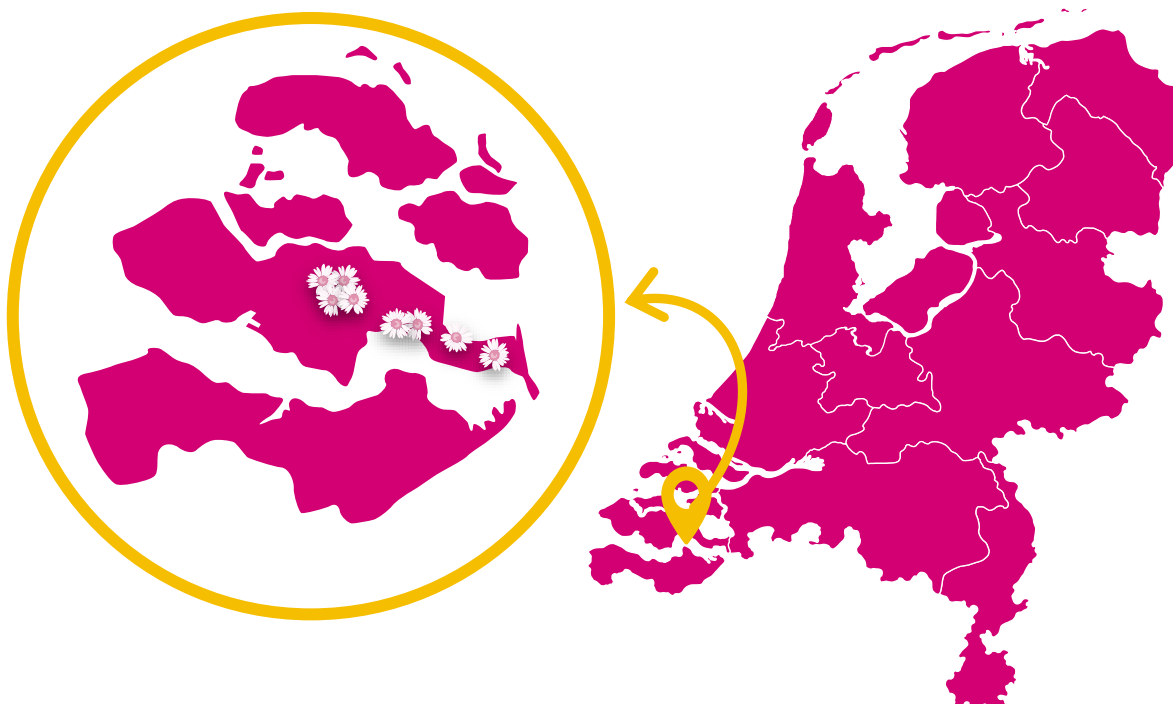
Voor alle medewerkers, inclusief alle vrijwilligers, is Zorggroep Ter Weel een aantrekkelijke, toegankelijke en uitdagende omgeving. Bij Zorggroep Ter Weel word je gekend, erkend en gezien! We

stimuleren dat alle medewerkers zich ontwikkelen, zowel persoonlijk als mens, als professioneel in hun werk. We maken slim gebruik van moderne hulpmiddelen en de competenties van bekende en nieuwe medewerkersgroepen. Met een doordachte inzet van mensen, middelen, vastgoed en financiën gaan we voor een maximaal resultaat. Samen zetten we ons in voor de beste zorg- en dienstverlening aan de cliënt.

Voor omwonenden, organisaties en bedrijven is Zorggroep Ter Weel een gastvrije, betrouwbare en ondernemende organisatie. Bij Zorggroep Ter Weel ben je welkom, of je nu komt als bezoeker of als organisatie – klein of groot – die met ons wil samenwerken. Samen creëren we de mogelijkheden dat je als mens kunt wonen, werken en leven. Wij staan ervoor open om onze krachten te bundelen met andere organisaties. Samen tonen we lef en verantwoordelijkheid bij de uitdagingen die op ons pad komen.

1.3 Doelgroepen, locaties en werkgebied

Zorggroep Ter Weel biedt verblijf met en zonder behandeling, eerstelijns verblijf en dagbesteding aan cliënten met een psychogeriatrische, somatische aandoening en/of gerontopsychiatrische aandoening. De cliënten verblijven op een locatie van Zorggroep Ter Weel (intramuraal) of ontvangen de zorg in hun eigen woning in de nabijheid van een zorglocatie via een Volledig pakket thuis (VPT). Vanuit het paramedisch centrum wordt fysiotherapie, ergotherapie en logopedie aangeboden. In gemeente Reimerswaal kunnen nog thuiswonende zeventigplussers gebruik maken van de indicatieloze dagbesteding, waarmee hun vitaliteit en het langer thuis wonen bevorderd wordt. Daarnaast biedt Zorggroep Ter Weel in de gemeenten Borsele, Goes en Reimerswaal maaltijden aan huis aan. Zorggroep Ter Weel heeft gemiddeld 600 cliënten tegelijk in zorg en bedient per jaar in totaal ruim 1.000 unieke cliënten. Zorggroep Ter Weel is gespecialiseerd in zorg aan cliënten met een psychiatrische en/of verslavingsachtergrond en in de zorg voor en behandeling van mensen met de ziekte van Parkinson. Het overgrote deel van de zorg wordt gefinancierd vanuit de Wet langdurige zorg (Wlz). Een klein deel wordt gefinancierd vanuit de Zorgverzekeringswet en Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). De totale omzet voor 2023 wordt geschat op 61 miljoen euro.



Onderstaande tabel geeft per locatie weer welke zorg wordt verleend en wat de capaciteit en bezetting is per 1 oktober 2023:

Locatie	Zorgverlening	Bezetting
Woonzorgcentrum Ter Weel Goes	Verblijf met behandeling (somatiek)	47
	Verblijf met behandeling (PG)	83
	Dagbesteding	7
Woonzorgcentrum Sint Maarten in de Groe in Goes	Verblijf zonder behandeling (somatiek)	40
	Verblijf zonder behandeling (PG)	23
	Verblijf met behandeling (PG)	0
	Verblijf met behandeling (SOM)	1
Woonzorgcentrum Gasthuis in Goes	Verblijf zonder behandeling (somatiek)	28
	Verblijf zonder behandeling (PG)	3
	Verblijf met behandeling (PG)	0
	Verblijf met behandeling (SOM)	16
	Verblijf GGZ en Beschermd Wonen	7
	Dagbesteding	14
Woonzorgcentrum Randhof in Goes	Verblijf zonder behandeling (somatiek)	7
	Verblijf zonder behandeling (PG)	23
	Verblijf met behandeling (PG)	15
	Verblijf met behandeling (somatiek)	3
	Verblijf GGZ en Beschermd Wonen	42
Woonzorgcentrum Ter Weel Krabbendijke	Verblijf met behandeling (PG)	19
	Verblijf met behandeling (somatiek)	24
	Verblijf zonder behandeling (somatiek)	0
	Volledig pakket thuis	16
	Eerstelijnsverblijf (Zvw)	6
	Wijkverpleging	3
	Dagbesteding	Vrije inloop
Woonzorgcentrum Moerzicht in Yerseke	Verblijf zonder behandeling (somatiek)	23
	Verblijf zonder behandeling (PG)	14
	Verblijf met behandeling (PG)	19
	Verblijf met behandeling (somatiek)	0
	Dagbesteding	Vrije inloop
Woonzorgcentrum Hof Crunighe in Kruiningen	Verblijf met behandeling (PG)	13
	Verblijf met behandeling (somatiek)	1
	Dagbesteding	Vrije inloop
Woonzorgcentrum Maria-Oord in Hansweert	Verblijf GGZ en Beschermd Wonen	44
	Verblijf met behandeling (PG)	1
	Verblijf zonder behandeling (somatiek)	3
	Dagbesteding	Vrije inloop
Woonzorgcentrum De Nieuwe Vliedberg in Rilland	Verblijf met behandeling (PG)	16
	Verblijf met behandeling (somatiek)	1
	Dagbesteding	Vrije inloop

Tabel 1 Aantal cliënten per zorgvorm per locatie op 1 oktober 2023

Bedrijfsopbrengsten	Forecast 2022	Forecast 2023
Wlz – intramuraal	€ 54.844.193	€ 55.843.976
Zvw – eerstelijnsverblijf	€ 450.183	€ 481.093
Wmo – beschermd wonen	€ 403.088	€ 261.511
Intramurale zorg	€ 55.697.464	€ 56.586.580
Wlz – extramuraal	€ 1.483.808	€ 1.449.630
Zvw – wijkverpleging	€ 30.214	€ 27.369
Wmo – begeleiding	€ 530.406	€ 528.235
Overige zorg	€ 2.044.428	€ 2.005.234

Tabel 4 Verwachte omzet per financieringsstroom op basis van cijfers t/m september 2023

2. Personeelssamenstelling

2.1 Beschrijving personeelsbestand

Zorggroep Ter Weel heeft ruim 1.300 medewerkers en ruim 600 vrijwilligers. De meerderheid van de medewerkers is direct betrokken bij het welzijn, de ondersteuning, zorg en behandeling van cliënten. Een kleiner deel van de medewerkers is werkzaam in ondersteunende diensten, zoals restaurant, keuken, linnenkamer, technische dienst, administratie, ICT, HRM en communicatie. Samen zorgen zij voor een prettige, veilige verblijfs- en werkomgeving waarin ruimte voor welbevinden – voor cliënt en medewerker – steeds meer mogelijk wordt.

2.2 Cijfers en ratio's

In 2022 telde Zorggroep Ter Weel 1.245 medewerkers in loondienst, onder wie 781 personen die werkzaam waren in de directe zorgverlening aan cliënten. Het verzuim bedroeg gemiddeld 11%. In 2023 is zichtbaar dat de personeelskostenratio, die in 2022 onder de norm van 70% bleef, onder druk komt te staan als gevolg van een hoog ziekteverzuim onder medewerkers en de grote mate van inhuur van personeel niet in loondienst. De personeelskostenratio over heel 2023 wordt geschat op 71,5% op basis van cijfers t/m september 2023.

Personeel in loondienst	Aantal FTE 01-01-2022	Aantal FTE instroom	Aantal FTE uitstroom	Aantal FTE 31-12-2022
Zorgverleners	430,51	82,37	63,74	449,14
Overig personeel	121,43	23,24	17,98	126,69
Totaal	551,94	105,61	81,72	575,83

Tabel 2 Aantal FTE

Aantal medewerkers op 30 september 2023	
Aantal medewerkers in loondienst (incl. leerlingen BBL)	1255
Aantal fte medewerkers in loondienst (incl. leerlingen BBL)	625,92
Aantal stagiaires	15
Aantal vrijwilligers	670

Tabel 3 Aantal medewerkers

3. Speerpunten kwaliteit

3.1 Van 'kwaliteit van zorg' naar 'kwaliteit van leven'

We verbreden ons blikveld 'van zorg naar leven' door verdere integratie van wonen, welzijn, zorg en behandeling. Dit doen we in samenwerking met o.a. familie, naasten en/of mantelzorgers van de cliënt. In onze zorg- en dienstverlening aan cliënten staat persoonsgerichte zorg en ondersteuning, ruimte voor persoonlijk welbevinden, en (behoud van) regie over eigen leven centraal. We willen werken vanuit een nog op te stellen integrale visie op zorg, behandeling, welzijn, familieparticipatie en inzet vrijwilligers. Op verschillende manieren willen we graag inzicht in de kwaliteit van de zorg- en dienstverlening verkrijgen. Middels een periodieke evaluatie van cliënttevredenheid, multidisciplinair overleg en zorgleefplanbesprekingen meten we op persoonsgerichte en professionele wijze de zorg- en dienstverlening. Hierdoor zijn we nog beter in staat om de zorg- en dienstverlening af te stemmen op de wensen van de cliënten. In 2024 ontwikkelen we, samen met de cliëntenraden, een nieuw instrument voor het meten van cliënttevredenheid en/of cliëntervaringen. Processen ('Reis van de cliënt' en multidisciplinaire overleggen) worden herijkt met als doel om gericht bij te dragen aan de kwaliteit van de zorg en de tevredenheid van de cliënt.

Past bij thema's uit het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg:

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning; Wonen en welzijn; Gebruik van informatie;

3.2 De basis op orde

Zorggroep Ter Weel wil goede zorg leveren: zorg die voldoet aan professionele standaarden en eigentijdse kwaliteit- en veiligheidseisen, waarbij de behoeftes, wensen, ervaringen en de belangen van cliënten centraal staan en richtinggevend zijn. Onder 'de basis op orde' verstaan we: We werken volgens de in de branche geldende normen en richtlijnen, weten in hoeverre we daaraan voldoen en werken planmatig aan verbetering van punten die in de basis nog niet op orde zijn. Door ons documentbeheersysteem te verbeteren en procedures en werkinstructies te maken/verbeteren/actualiseren, faciliteren we de medewerkers bij de uitoefening van hun functie. 'De basis op orde' is niet alleen van toepassing op de zorgverlening aan cliënten, maar ook op ondersteunende processen op gebied van HR, financiën, facilitair, ICT en governance.

Op gebied van medicatieveiligheid hebben we in 2023 de medicatieketen onderzocht en verbetermogelijkheden vastgesteld. In 2024 ontwikkelen we dit verder door nieuwe systemen te implementeren en processen met de apotheken te herijken.

Voor het leren en verbeteren met en door elkaar worden overlegvormen voor medicatie en incidenten gecreëerd waarin met elkaar wordt gesproken over de dagelijkse zorg- en dienstverlening. Zo worden vragen gesteld en ervaringen gedeeld om de kwaliteit van de zorg te verbeteren.

Past bij thema's uit het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg:

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning; Veiligheid; Leren en werken aan kwaliteit; Leiderschap, governance en management; Gebruik van informatie; Gebruik van hulpbronnen

3.3 Werken aan vrijheid en veiligheid

We werken conform de Wet zorg en dwang en blijven met elkaar het gesprek voeren over het bieden van zo veel mogelijk vrijheid en veiligheid voor onze cliënten. Op het gebied van de Wet zorg en

dwang hebben we eind 2023 de leefcirkels uitgerold, door het gebruiken van leefcirkels wordt de bewegingsvrijheid van cliënten vergroot.

Past bij thema's uit het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg:

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning; Veiligheid; Leren en werken aan kwaliteit; Gebruik van informatie

3.4 Medewerkers vinden, binden en boeien

Op basis van een strategisch HR-plan verbeteren we onze wijze van recruitment en onboarding van nieuwe medewerkers. Hiermee hebben we een duidelijk doel in gedachten: voldoende instroom van nieuwe medewerkers in loondienst, een dalend aantal vacatures, een hoge tevredenheid van nieuwe medewerkers en beperkte uitstroom binnen het eerste jaar. In 2023 is de inrichting van de afdeling HR gewijzigd en versterkt, waarbij onderscheid is gemaakt tussen administratie en strategie en recruitment is uitgebreid. Concrete vervolgstappen zijn het ontwikkelen van een arbeidsmarktcommunicatiecampagne en een onboardingsprogramma.

Past bij thema's uit het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg:

Personeelssamenstelling

3.5 Werkplezier en inzetbaarheid medewerkers vergroten

Het ziekteverzuimpercentage is na de corona-periode hoog gebleven binnen Zorggroep Ter Weel. In 2023 is in samenwerking met bureau Hera een traject gestart met als doel het verzuim binnen de organisatie, waar mogelijk, terug te brengen tot een aanvaardbaar niveau. Leidinggevenden worden getraind in het goede gesprek voeren over inzetbaarheid en verzuimpreventie. In vervolg daarop worden medewerkersbijeenkomsten georganiseerd vanuit een positieve invalshoek: werkplezier en inzetbaarheid vergroten.

Past bij thema's uit het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg:

Leiderschap, governance en management; personeelssamenstelling

3.6 Verbeteren, vernieuwen en innoveren

Ondernemend als we zijn, zetten we sterk in op verbeteren, vernieuwen en innoveren. We willen investeren in vernieuwende werkwijzen en (zorg)technologieën en leren medewerkers deze optimaal te benutten. We zijn ervan overtuigd dat deze bijdragen aan het welbevinden van onze cliënten en het werkplezier van onze medewerkers. Het opzetten van leerafdelingen en het begroten van digitale vaardigheden van medewerkers zijn concrete stappen die we op dit vlak gaan zetten. Daarnaast nemen we samen met een aantal andere zorgorganisaties een online Learning Experience Platform in gebruik, waarmee medewerkers meer regie krijgen over hun eigen persoonlijke en professionele ontwikkeling. De basis voor deze projecten is gelegen in een strategisch HR-plan en opleidingsbeleid.

Past bij thema's uit het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg:

Leren en werken aan kwaliteit; Leiderschap, governance en management; Gebruik van hulpbronnen

3.7 Duurzame en comfortabele woon- en werkomgeving

Zorggroep Ter Weel heeft het afgelopen decennium veel geïnvesteerd in comfortabele, moderne huisvesting voor cliënten. In 2023 zijn de zorgappartementen van Résidence 't Gasthuis in gebruik genomen, waarna het overgebleven oude deel van het Gasthuis in 2024 plaatsmaakt voor

nieuwbouw. NU dit project zijn afronding nadert, kijken we vooruit naar andere locaties. Externe ontwikkelingen die hierop van invloed zijn, zijn enerzijds de toenemende aandacht en noodzaak voor verduurzaming en anderzijds ontwikkelingen op de woningmarkt in relatie tot het langer thuis blijven wonen. Concrete stap wordt het opstellen van een meerjarenavastgoedplan en verder uitwerken van het duurzaamheidsplan, gerelateerd aan onze toekomstambities.

Past bij thema's uit het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg:

Wonen en welzijn; Gebruik van hulpbronnen

3.8 Samenwerken met andere partijen

Zorggroep Ter Weel staat bekend als een gastvrije, betrokken en ondernemende organisatie. We staan open voor samenwerking met andere organisaties en bedrijven: lokaal, regionaal en landelijk. We nodigen hen gericht uit samen met ons op te trekken, vooral in die vraagstukken waar we een gezamenlijke opgave, rol en verantwoordelijkheid hebben en waarin we samen méér kunnen bereiken dan alleen. Een concreet voorbeeld is het verkennen van samenwerkingsmogelijkheden met Allévo op het gebied van onder meer HR, ICT, informatiebeveiliging, inkoop en salarisadministratie.

Past bij thema's uit het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg:

Leiderschap, governance en management; Gebruik van hulpbronnen

4. Verbeter-/ontwikkelplannen per locatie

4.1 Totstandkoming ontwikkelplannen

Bij Zorggroep Ter Weel verbreden we ons blikveld van 'kwaliteit van zorg' naar 'kwaliteit van leven'. Dit heeft ertoe geleid dat er bij de totstandkoming van de ontwikkelplannen gekozen is voor een integrale benadering. Bij deze integrale benadering hebben we het kwaliteitskader verpleeghuiszorg verbonden met de omgeving van de locatie en worden per locatie de financiële consequenties van de ingezette zorg- en dienstverlening in kaart gebracht. In de ontwikkelplannen zijn de volgende thema's opgenomen:

- Marktontwikkeling: in welke omgeving bevindt de locatie zich en op welke wijze kan de locatie zich verbinden met deze omgeving?
- Basiszorg op orde: wat is kwalitatief goede zorg- en dienstverlening en hoe leveren we die aan de cliënten conform de wet- en regelgeving (kwaliteitskader, toetsingskader, e.a.)?
- Leren en ontwikkelen: hoe faciliteert de organisatie de medewerkers om op verantwoorde wijze kwalitatief goede zorg- en dienstverlening blijvend te verlenen?
- Financiën: binnen welke financiële bandbreedte kunnen wij zorg verlenen en hoe kan managementinformatie hier een rol bij spelen?

4.2 Veel voorkomende thema's in ontwikkelplannen

Marktontwikkeling

Generieke thema's:

- We vinden het belangrijk om de locatie te verbinden met de wijk waarin deze is gelegen. In 2024 gaan de locaties de mogelijkheden voor deze verbindingen onderzoeken en waar mogelijk wordt deze ook vorm gegeven.
- We maken gebruik van de ligging van de wijk. Dit betekent dat we gastvrij zijn en ervoor zorgen dat locaties ook sociale ontmoetingsplaatsen worden binnen een wijk;
- Met zorgaanbieders in de wijk stemmen we af waar mogelijkheden voor dagbesteding ingezet kunnen worden.

Specialistische thema's:

- Het ontwikkelen van een regionaal expertisecentrum voor gerontopsychiatrie. Hierbij bieden we niet alleen de zorg voor deze cliënten aan op onze eigen locaties, maar ondersteunen we ook (kleinere organisaties) en thuiswonende cliënten inzake het leveren van passende zorg;
- Het verder professionaliseren van de dagbesteding Parkinson. De ontwikkeling van een regionaal expertisecentrum voor Parkinson cliënten wordt nader onderzocht en waar gewenst ook vormgegeven.

Basiszorg op orde

- We ontwikkelen en implementeren positieve gezondheid, waar we de nadruk leggen op wat een cliënt nog wel wil en kan doen. Het levensverhaal van de cliënten is hier onlosmakelijk mee verbonden;
- In de beweging van 'kwaliteit van zorg' naar 'kwaliteit van leven' gaan we de inzet van familieparticipatie en vrijwilligers verhogen, om zo het welzijn van de cliënten te ondersteunen;
- De samenwerking tussen diverse interne en externe stakeholders in de medicatieketen gaan we opnieuw inrichten en optimaliseren;

- De leer- en verbetercultuur stellen we onder andere met behulp van de meldingen incident cliënten centraal;
- De omgeving van de cliënt hebben we conform de eisen van vrijheid en veiligheid ingericht;
- De infectiepreventie richtlijnen gaan we (nog meer) verbinden met het leveren van kwalitatief goede zorg;
- Het uitgangspunt vormt een tevreden cliënt. De cliëntreis wordt in beeld gebracht en er vinden cliënttevredenheidsonderzoeken plaats, waarvan de resultaten worden gebruikt voor verbetermogelijkheden;
- Om in de ontwikkelingen van meer zorgvraag en minder personeel te voorzien, dient de zorg anders te worden ingericht. We laten hierbij innovaties en eHealth ondersteunend zijn aan de werkprocessen.
- We hebben palliatief verpleegkundigen. In samenwerking met de kwaliteitsverpleegkundigen gaan zij het palliatieve beleid herijken.

Leren en ontwikkelen

- We willen een lerend klimaat creëren waarbij wij medewerkers de mogelijkheid bieden om zich te blijven ontwikkelen en de kwaliteit van de zorg te kunnen waarborgen. In 2024 nemen we een leersysteem in gebruik, dat medewerkers ondersteunt in deze ontwikkeling;
- We gebruiken een dynamisch formatiemodel als basis om te komen tot een juiste kwalitatieve en kwantitatieve invulling van de personeelsformatie. Dit betekent ook dat we kritisch kijken naar de verhouding vaste en flexibele inzet van de medewerkers;
- Doordat we in gesprek blijven met onze medewerkers dragen we bij aan het welzijn van onze medewerkers. Een goed werkklimaat is een belangrijke vereiste.
- We stellen de zelforganiserende teams meer centraal in de ontwikkeling van kwalitatief goede zorg. Waarbij elk individueel teamlid zijn of haar inbreng mag leveren.

Financiën

- Het komende jaar gaan we nog meer direct sturen op de onderdelen bedbezetting, zorgzwaarte, inzet uren en verzuim;
- Voor het nader uitvoeren van integraal management gaan we de facilitaire en restauratieve diensten (nog) meer verbinden met de zorgprocessen;
- We ontwikkelen een 'tool' om belangrijke stuurinformatie inzichtelijk te maken en integraal management vorm te geven. Op basis van deze informatie wordt snel en overzichtelijk inzicht verkregen in de opbrengsten, kosten en kwaliteit van een locatie.

4.3 Verbeter-/ontwikkelplannen per locatie

Het maken van ontwikkelplannen voor 2023 is door de locatiemanager en de teams, eventueel met behulp van een teamcoach, opgepakt. In een separate bijlage worden de volgende ontwikkelplannen weergegeven:

Ter Weel Goes (Goes)

- Abbekindershof (opgenomen bij Sint Maarten in de Groe)
- De Mooije Staak, De Schenge en Binnenpoort (Randhof)

Sint Maarten in de Groe (Goes)

- Barbesteijn

Residence 't Gasthuis (Goes)

- Ganzenpoort

- Ravenstein
- Turfkaai

Randhof (Goes)

- Steenen Beer
- De Horizon (opgenomen bij De Grote Sluis en Westzoute van Maria Oord)
- Binnenpoort (opgenomen bij De Mooije Staak en De Schenge van Ter Weel Goes)

Moerzicht (Yerseke)

- Ostrea
- Mytilus

Hof Cruninghe (Kruiningen)

- Langeviele 41,43 (opgenomen bij Ostrea en Mytilus)

Maria- Oord (Hansweert)

- De Grote Sluis en Westzoute

Ter Weel Krabbendijke (Krabbendijke)

- De Oosthof
- De Westhof
- De Hinkelhof
- De Hoge Hoeve 3 en 4
- De Hoge Hoeve 1, 2 en 5

De nieuwe Vliedberg (Rilland)

- De Batsen Toren

Afdeling Welzijn

- Welzijn (opgenomen in de betreffende ontwikkelplannen van een locatie)
- Dagbesteding

5. Woordenlijst en afkortingen

BBL	Beroepsbegeleidende Leerweg
BOL	Beroeps Opleidende Leerweg
CSB	Cliënt Service Bureau
ELV	Eerstelijnsverblijf
FTE	Fulltime-equivalent. Het is een rekeneenheid waarmee de omvang van een functie of de personeelssterkte kan worden uitgedrukt. Eén fte is een volledige werkweek.
GGZ	Geestelijke Gezondheidszorg
HRM	Human Resource Management, personeelszaken
PG	Psychogeriatrische zorg
Somatiek (SOM)	De zorg en behandeling bij een chronische lichamelijke aandoening wordt ook wel somatische zorg genoemd.
VPT	Volledig pakket thuis
VVT	Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg
Wlz	Wet langdurige zorg
Wmo	Wet maatschappelijke ondersteuning
WOL	Waardigheid & Trots op locatie
Wzd	Wet zorg en dwang
Zvw	Zorgverzekeringswet
ZZP	Zorgzwaartepakket