



# Kwaliteitsplan 2022

## Langdurige Zorg

---



Zo thuis als  
mogelijk

## Voorwoord Raad van Bestuur

Het voorliggende Kwaliteitsplan 2022 Langdurige Zorg laat zien dat er een verschuiving gaande is.

Het kwaliteitsplan 2022 richt zich op tevreden medewerkers en op tevreden bewoners & cliënten en hun persoonlijke levensverhaal.

We gaan van 'zorgen voor' naar 'ondersteunen van', waarbij we uitgaan van zoveel mogelijk vrijheid en veiligheid voor bewoners en cliënten. Het uitgangspunt vrijheid en veiligheid vraagt een andere manier van denken en doen door medewerkers en vraagt inzet van technologische hulpmiddelen.

Tevens zetten we in op de ontwikkeling van zorg dat aansluit bij de beleving en het levensverhaal van de bewoners en cliënten voort. Omgevingszorg moet ons hierbij gaan helpen. Afgelopen twee jaar was dit voornemen er ook, alleen hebben we dit door Covid-19 tijdelijk "on hold" moeten zetten. We hopen dat 2022 betere tijden kent en we hier voortvarend mee aan de slag kunnen.

Om zorg te verbeteren zijn we ervan overtuigd dat aandacht geven aan onze medewerkers zeer belangrijk is. We geloven in 'alles wat je aandacht geeft groeit'. Daarom zetten we in op het ondersteunen van medewerkers om deze transitie te laten slagen, waardoor de kwaliteit van zorg toeneemt.

Piet van der Maas  
Lid Raad van Bestuur

## Voorwoord cliëntenraad

In het Kwaliteitsplan 2021 Langdurige Zorg stond in het voorwoord geschreven:

"Het voorliggende Kwaliteitsplan 2021 Langdurige Zorg laat zien dat de zorg in beweging is. Of beter gezegd wordt invulling van zorg en welzijn steeds meer gedaan vanuit de wensen en behoeften van bewoners waardoor voortzetting van het levensritme thuis gestalte krijgt."

Het doet goed, je wordt er zelfs blij van, dat de bovengenoemde beweging concreter en langduriger gestalte krijgt in het Kwaliteitsplan 2022 Langdurige Zorg. Vanuit ambities worden concrete stappen gezet en de verbinding gelegd tussen de eigen ambities voor bewoners (voor de bewoners: optimale kwaliteit van leven en levensgeluk), medewerkers (betekenisvol, plezierig en comfortabel werken) en organisatie (binnen de gestelde kaders) en het kwaliteitskader.

In 2021 is er een begin gemaakt door in de tertiaal rapportages de vorderingen in persoonlijke zorg weer te geven en te bespreken met de lokale cliëntenraden.

In het Kwaliteitsplan wordt persoonlijke zorg in een breder en langduriger perspectief geplaatst voor de hele organisatie: voor cliënt, medewerker en organisatie.

Ik wens ZorgSaam succes bij de uitvoering van het plan.

Elk jaar: "Kom aan, we gaan ..... een stapje verder".

Henk Smets,  
Voorzitter cliëntenraad ZorgSaam Thuis- en Ouderenzorg.

## Inhoudsopgave

Voorwoord .....	2
Leeswijzer .....	4
1. Onze organisatie .....	5
2. Onze visie .....	6
3. Onze kerncijfers .....	7
4. Onze cliënten en hun naaste(n).....	8
5. Onze medewerkers .....	10
6. Onze locaties .....	12
7. Onze ambitie .....	13
7.1 Tevreden bewoners .....	14
7.2 Tevreden medewerkers .....	15
7.3 Gezonde organisatie.....	16
8. Onze samenwerkingspartners.....	17
Lijst van afkortingen .....	18
Bijlagen .....	19

## Leeswijzer

Dit kwaliteitsplan geeft een beschrijving van de koers die ZorgSaam voor 2022 heeft uitgezet. Het plan betreft grotendeels een bestendige voortzetting van de visie en het beleid dat reeds enkele jaren wordt gevolgd, aangevuld met een aantal nieuwe speerpunten passend bij de actualiteit.

Het kwaliteitsplan heeft als scope de langdurige zorg van ZorgSaam Thuis- en Ouderenzorg (TOz).

Bij de totstandkoming van dit plan heeft continue, inhoudelijke afstemming met de cliëntenraad en onze zorgmedewerkers plaatsgevonden.

In Hoofdstuk 1 wordt kort ingegaan op de structuur en visie van ZorgSaam Zorggroep. In Hoofdstuk 2 tot en met 6 wordt nader ingezoomd op het cluster Langdurige Zorg. Achtereenvolgens worden de visie (Hoofdstuk 2), kengetallen (Hoofdstuk 3), cliënten (Hoofdstuk 4), medewerkers (Hoofdstuk 5) en locaties (Hoofdstuk 6) kort belicht. Aan de hand van de acht thema's, zoals vermeld in het kwaliteitskader verpleeghuiszorg, worden in Hoofdstuk 7 de ambities voor 2022 toegelicht. Tot slot worden in Hoofdstuk 8 de samenwerkingspartners besproken.

*Voor de leesbaarheid en herkenbaarheid wordt in dit plan de terminologie uit het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg gebruikt. In dit plan wordt daarom gesproken over cliënt(en), terwijl ZorgSaam er de voorkeur aan geeft om binnen de Langdurige Zorg te spreken over bewoner(s).*

## 1. Onze organisatie

ZorgSaam is een brede en zelfstandige Zorggroep die nu en in de toekomst naadloos aansluitende zorg levert. Dit doen wij voor de inwoners van Zeeuws-Vlaanderen, maar ook voor cliënten en patiënten vanuit Vlaanderen en andere regio's in Zeeland. De Zorggroep is onderverdeeld in drie zelfstandige eenheden: Ziekenhuis, Thuis- en Ouderenzorg (TOz) en Zorgsupport.



Figuur 1 Organogram ZorgSaam Zorggroep

ZorgSaam is geworteld in Zeeuws-Vlaanderen. We kennen het verhaal van onze cliënten, patiënten en medewerkers en wij zijn gekend als organisatie bij inwoners. Wij garanderen niet alleen een goede toegankelijkheid en spreiding van zorg in de regio, maar zijn de grootste werkgever en hebben daardoor ook een belangrijke maatschappelijke rol te vervullen.

**Missie** ZorgSaam verbetert de gezondheid en het welzijn van bevolking van Zeeuws-Vlaanderen en daarbuiten.

**Visie** We richten ons op goede gezondheids- en welzijnszorg voor de inwoners van Zeeuws-Vlaanderen. En natuurlijk al onze cliënten en patiënten uit regio's om ons heen. We organiseren de zorg kwalitatief goed en nabij door middel van een samenhangend aanbod van zorgvoorzieningen.

### Kernwaarden



**Persoonlijk:** wij kennen de individuele behoeften van zorgvragers, hun naasten en onze medewerkers.

**Vitaal:** wij gaan uit van de mogelijkheden die iemand heeft en kijken naar vitaliteit in de brede zin van het woord.

**Samen:** wij werken samen om de zorg op hoog niveau en dichtbij te houden.

Tenzij anders vermeld wordt vanaf dit punt nader ingezoomd op het cluster Langdurige Zorg.

## 2. Onze visie

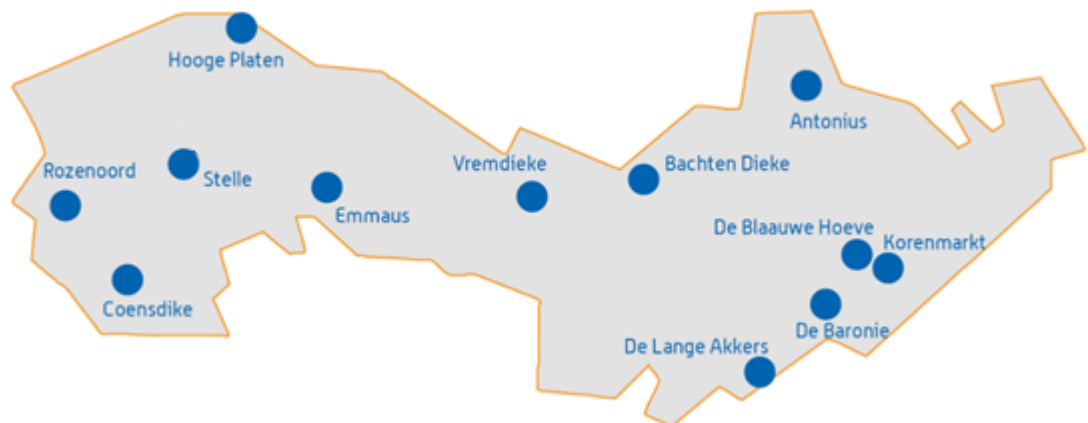
Ouderen zullen in de nabije toekomst, ten opzichte van nu, andere verwachtingen, eisen en behoeften hebben op het gebied van wonen en leven. Zo zullen ze zo lang mogelijk zelfstandig thuis willen wonen met meer regie achter de eigen voordeur. Daarnaast zorgt de toename van 65-plussers ervoor dat de zorgvraag stijgt en neemt de werkende bevolking in Zeeuws-Vlaanderen af.

ZorgSaam heeft afgelopen jaar de Visie op Thuis- en Ouderenzorg opnieuw beschreven. Binnen Thuis- en Ouderenzorg staat de cliënt en diens sociale systeem (van mantelzorger, familie, vrienden etc.) centraal. We willen cliënten helpen in hun vermogen om maximaal actief in het leven te staan, zodat cliënten zolang mogelijk eigen regie blijven voeren.

We hebben onze Visie op Thuis- en Ouderenzorg uitgelegd in **een korte animatie**. Klik [hier](#)<sup>1</sup>.

Met deze visie anticipeert ZorgSaam op de veranderende belevingswereld van ouderen en op de bovengenoemde ontwikkelingen. Aantrekkelijk wonen en welbevinden staan centraal. Denk aan goede woonvoorzieningen, aangenaam zelfstandig wonen en kwalitatief goede zorg.

We zijn zichtbaar aanwezig in alle kernen van Zeeuws-Vlaanderen om de netwerken ten behoeve van cliënten op te bouwen en te onderhouden. Voor de Langdurige zorg ziet het werkgebied er als volgt uit:



**Figuur 2 Werkgebied**

<sup>1</sup> URL-verwijzing naar animatie: <https://www.youtube.com/watch?v=U5twXdp1V4Y>

### 3. Onze kerncijfers

Onderstaand de kerncijfers van het cluster Langdurige Zorg op de peildatum 31 augustus 2021.



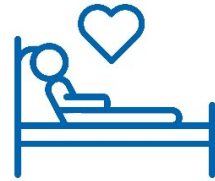
12 locaties



270 kamers  
psychogeriatric  
met behandeling



47 kamers  
somatic  
met behandeling



270 kamers  
psychogeriatric en  
somatic  
zonder behandeling



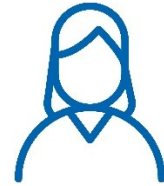
20 kamers  
beschermd wonen  
GGZ-W



30 kamers  
huren met zorg



637 cliënten  
in zorg



1116 medewerkers

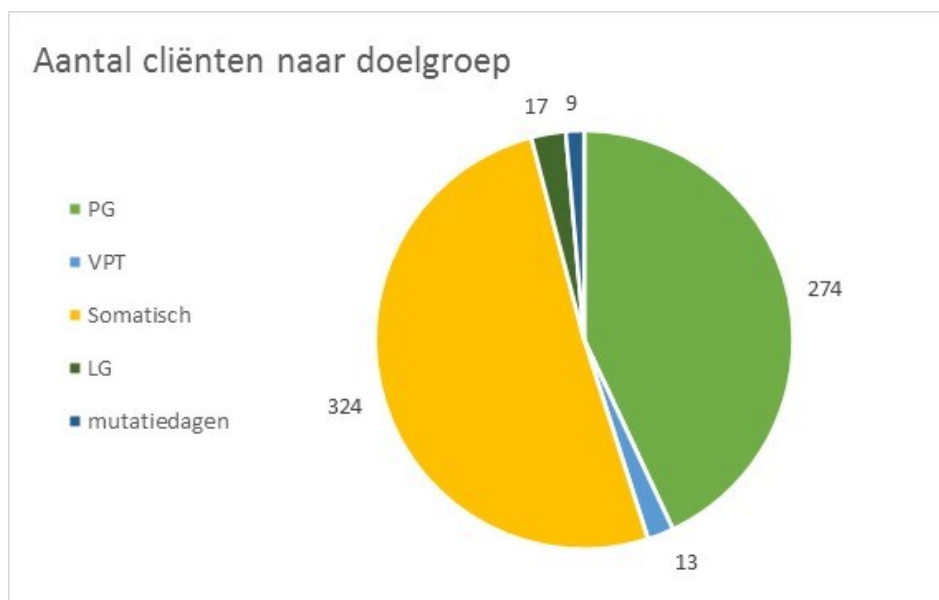
#### 4. Onze cliënten en hun naaste(n)

Cliënten willen zo veel en zo lang mogelijk de regie houden over hun eigen leven. Ze willen in een veilige, vertrouwde omgeving wonen met de best haalbare kwaliteit van leven. Naar mate zij ouder worden is daarvoor meer goede, toegankelijke en voor iedereen betaalbare zorg en ondersteuning nodig.



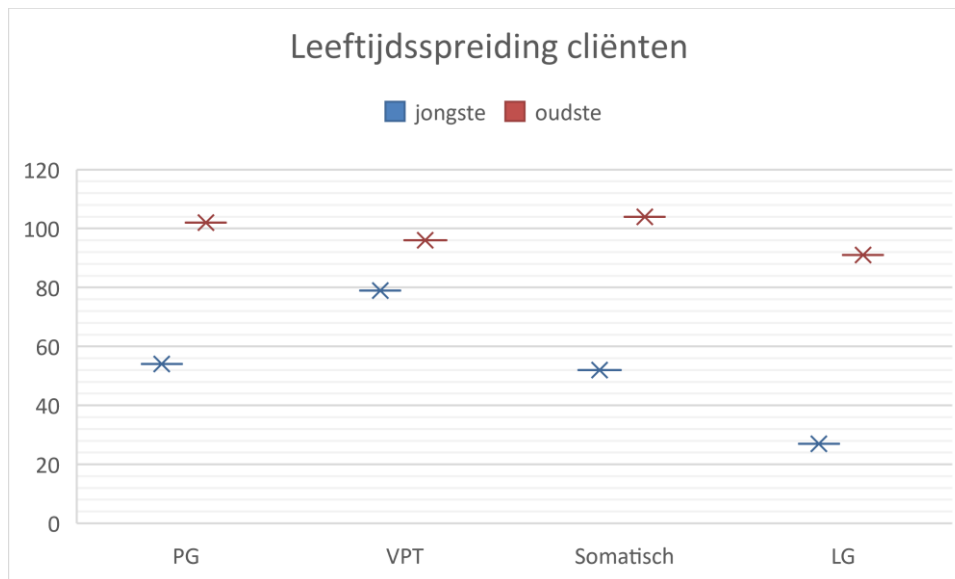
De cliënt als mens is het vertrekpunt voor onze zorgverlening. Daarbij gaat het om alle levensdomeinen die voor de cliënt van belang zijn. Iedere cliënt heeft een eigen geschiedenis, een eigen toekomst, eigen doelen, eigen contacten en eigen naaste(n).

Voor het bieden van persoonsgerichte zorg is nodig dat we onze cliënten kennen en begrijpen. Wie is onze cliënt? Wat is zijn verleden en welke wensen, behoeften en voorkeuren heeft hij in het heden?



Grafiek 1 Aantal cliënten verdeeld naar doelgroep





**Grafiek 2** Overzicht leeftijdsspreiding (jongste/oudste) cliënten naar doelgroep

Meer dan tachtig procent van de ouderen met dementie vertoont regelmatig onbegrepen gedrag. Dit is vaak niet alleen belastend en stressvol voor de cliënt zelf, maar (tegelijkertijd) ook voor diens naaste(n), medecliënten en medewerkers. Het is dus van groot belang om samen het gedrag te leren begrijpen, zodat we er adequater op kunnen reageren. Dit doen we onder andere door onze medewerkers te scholen in omgevingszorg en coaching en begeleiding door middel van omgangsoverleg door de psycholoog.

Tijdens corona hebben we gemerkt dat de rust op de huiskamers, van de woningen voor cliënten met dementie, een positief effect had op de cliënten. Inmiddels is rust op de huiskamer standaard ingevoerd op alle woningen. Dit betekent dat bezoek van familie, maar ook van behandelaars op de eigen kamer of in een algemene ruimte plaats vindt.

Wanneer een cliënt bij ons komt wonen, stopt de betrokkenheid van diens naaste(n) bij het dagelijks leven niet. Sterker nog: de naaste(n) leveren een waardevolle bijdrage aan het welzijn en de zorg van de cliënt. Naaste(n) weten vanuit de sterke persoonlijke relatie met de cliënt niet alleen veel over diens wensen en behoeften, ze verlenen vaak ook nog diverse zorgtaken voor de cliënt. Van regelen en coördineren tot en met het verrichten van diverse verzorgende handelingen. Wat ons betreft blijft dit ook zo als een cliënt bij ons komt wonen. Dat is niet altijd een vanzelfsprekendheid. Zeker niet omdat de naaste(n), de tijd voordat de cliënt op een ZorgSaam-locatie komt wonen, vaak overbelast is (zijn). Toch is het, al dan niet na een periode van rust, goed om het gesprek met de familie aan te gaan en om hen (weer) bij het zorgproces te blijven betrekken. Indien nodig bieden wij ook altijd mantelzorgondersteuning aan door onze mantelzorgcoördinator of ethicus.

## 5. Onze medewerkers

Voor het bieden en borgen van persoonlijke zorg zijn onze medewerkers van het allergrootste belang. Zij zijn niet alleen 'de brandstof' waarop onze organisatie kan functioneren, zij maken ook dat onze zorg 'persoonlijk' wordt. Ieder van hen levert zijn/haar eigen, waardevolle bijdrage aan het bieden van op maat gesneden warme zorg.

Wij zijn ons er terdege van bewust dat het hebben van een voldoende aantal, gemotiveerde en deskundige zorgmedewerkers van cruciaal belang is. We streven ernaar om onze waardering steeds naar hen uit te spreken en/of te tonen.

We vinden het belangrijk dat de cliënt ervaart dat onze medewerkers voldoende tijd en ruimte voor hem hebben. Dit is een continue uitdaging. Het is, in een krimpende en vergrijzende regio, niet makkelijk om aan voldoende gekwalificeerde medewerkers te komen met het hart op de goede plek.

Onderstaand een weergave van de personele samenstelling per 31 augustus 2021.

### Overall



1116  
medewerkers  
(aantal)



635,4  
medewerkers  
(FTE)



701  
Vrijwilligers  
(aantal)

### Zorgmedewerkers



Niveau 1  
167  
(aantal)  
57,0  
(FTE)



Niveau 2  
230  
(aantal)  
107,1  
(FTE)



Niveau 3  
469  
(aantal)  
305,8  
(FTE)



Niveau 4-6  
76  
(aantal)  
59,8  
(FTE)



Welzijn  
incl. buurvrouw  
37  
(aantal)  
20,4  
(FTE)



Contactclown  
2  
(aantal)  
1,11  
(FTE)



Huishouding &  
services  
63  
(aantal)  
26,7  
(FTE)



Management &  
Administratie  
19  
(aantal)  
16,9  
(FTE)

## Behandelaren<sup>2</sup>



Specialisten Ouderengeneeskunde<sup>3</sup>

11  
(aantal)  
9,6  
(FTE)



Overige behandelaren<sup>4</sup>

42  
(aantal)  
31,0  
(FTE)

## Leerlingen

Om nu en in de toekomst goede zorg te kunnen (blijven) bieden aan onze cliënten investeren we, via de Zeeuwse Praktijkroute Ouderenzorg (ZPO), volop in het aantrekken en opleiden van nieuwe mensen. Het opleidingsinstituut Scalda verzorgt de lessen. Het aantal (te verwachten) gediplomeerden ziet er voor de jaren 2021 en 2022 als volgt uit:

Jaar	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4-6	Totaal
2021	15	32	6	53
2022	10	9	8	27
	25	41	14	70

Het personeelsbestand is continue in beweging. In vergelijking met een jaar eerder zien de actuele in-, door- en uitstroomcijfers per eind augustus er als volgt uit:

	Instroom	Doorstroom	Uitstroom
Cluster langdurig zorg	398	290	277
Kortdurende zorg en behandeling (paramedische dienst)	4	0	5

De ratio personele kosten versus de opbrengsten bedraagt, per 31 augustus 2021, 69,4%.

Eind augustus 2021 scoort het (gewogen) gemiddeld ziekteverzuim met 8,55 % boven het streefcijfer (5%). Een jaar eerder lag de gemiddelde verzuimscore nog op 6,42%. Het hoge percentage wordt veroorzaakt door enkele langdurige zieken. De gemiddelde meldingsfrequentie ligt met 0,64 onder het door het CBS berekende, landelijk gemiddelde van 1,0.

Een belangrijke, niet te onderschatten groep 'medewerkers' wordt gevormd door de vrijwilligers. Zij zijn onmisbaar binnen de Langdurige Zorg. Vrijwilligers zijn als 'de kers op de taart' en bieden net die extra hulp bij (dagelijkse) activiteiten, waardoor cliënten een welkom verzetje geboden kan worden. Bijvoorbeeld door met cliënten te gaan fietsen op de duo fiets of door samen boodschappen te doen. In totaal zijn er 701 vrijwilligers geregistreerd binnen het cluster Langdurige Zorg per 31-08-2021.

<sup>2</sup> Behandelaren vallen binnen ZorgSaam Zorggroep onder het cluster Kortdurende Zorg en Behandeling

<sup>3</sup> Hieronder vallen ook de basisartsen, physician assistant en verpleegkundig specialisten

<sup>4</sup> Hieronder vallen de fysio- en ergotherapeuten, logopedisten, psychologen, diëtisten, maatschappelijk werkers en geestelijk verzorgers.

## 6. Onze locaties

ZorgSaam heeft de volgende 12 ouderenzorglocaties:



Antonius



Bachten Dieke



Coensdike



De Baronie



De Blaauwe Hoeve



De Lange Akkers



Emmaus



Hooge Platen



Korenmarkt



Rozenoord

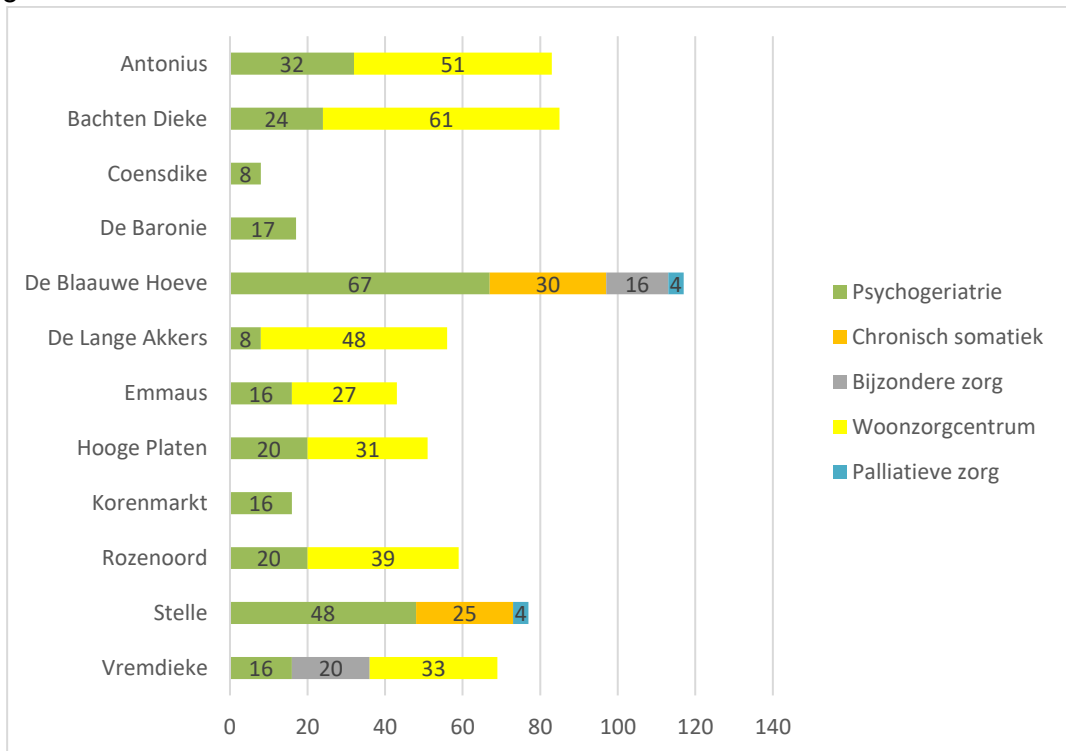


Stelle



Vremdieke


In onderstaande grafiek is per locatie het aantal plaatsen verdeeld naar zorgaanbod weergegeven.



Grafiek 3 Zorgaanbod naar aantal plaatsen per locatie

## 7. Onze ambitie

Gebaseerd op de acht onderdelen<sup>5</sup> van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg worden in dit hoofdstuk onze ambities voor 2022 gevisualiseerd weergegeven als krant.



# Zo thuis als mogelijk

## AMBITIES 2022 CLUSTER LANGDURIGE ZORG

---

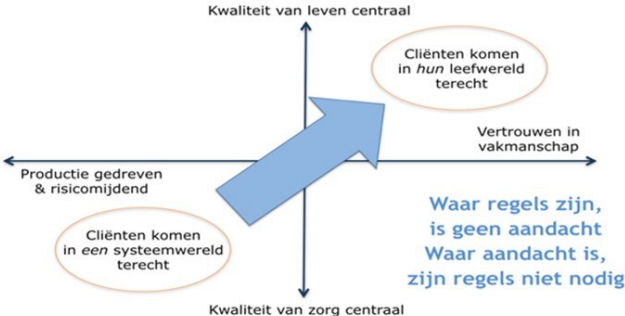
<b>Tevreden bewoners</b>	<b>Tevreden medewerkers</b>	<b>Gezonde organisatie</b>
“Mijn verhaal, mijn leven”  <span style="color: blue; font-weight: bold;">Pag 1+2</span>	“Mijn werk: betekenisvol, comfortabel en plezierig”  <span style="color: blue; font-weight: bold;">Pag 3</span>	Binnen de gestelde kaders  <span style="color: blue; font-weight: bold;">Pag 4</span>

### Het persoonlijk levensverhaal

Het **persoonlijk levensverhaal** van de toekomstige bewoner vormt de basis voor het wonen op de ouderenzorglocatie. In kaart wordt gebracht wat de mooie momenten waren in het leven van de bewoner, maar ook wat de minder mooie momenten waren. Hoe zijn deze momenten beleefd?

Iedereen heeft gewoontes of bepaalde normen en waarden. Wat zijn deze en hoe werden deze in de thuissituatie ingevuld? Hoe en wanneer gebruikte iemand de maaltijd? Gaat iemand graag naar buiten en waarheen? Welke contacten zijn belangrijk en waarom? Zijn er rituelen voor het slapen gaan? Als iemand dementerend is, zijn er dan specifieke patronen of is zijn er woorden die de ‘sleutel’ zijn om toegang te krijgen tot de leefwereld van de bewoner?



*Met het kennen van het persoonlijk levensverhaal kan er uitvoering gegeven worden aan de visie op **vrijheid, veiligheid en levensgeluk** (Wzd) en aan het vormgeven van een **dagstructuur** en **zinnvolle dagbesteding** en wordt er recht gedaan aan de leefwereld van de bewoner.*

<sup>5</sup> Integraal model voor dynamisch en ontwikkelingsgericht werken aan kwaliteit verpleeghuiszorg

# Zo thuis als mogelijk



Tevreden bewoners

2

## Hulpmiddelen

Het **persoonlijk cliëntverhaal Nedap** is de plaats om alle informatie te verzamelen en bij te werken.

**Welzijn** is de basis, naast wonen en de zorg is aanvullend hierop. Welzijns-medewerkers maken onderdeel uit van het team en er komt meer aandacht voor de zinvolle dag op basis van het persoonlijk levensverhaal. Voor gelijkgestemde bewoners worden kleinschalige activiteiten georganiseerd. Om er echt even uit te zijn worden grote activiteiten georganiseerd.

**Omgevingszorg** wordt als methodiek ingezet om het leven van de bewoner zo comfortabel en aangenaam mogelijk te maken. Dit loopt uiteen van aanpassing van de **woonomgeving** tot de wijze van omgaan met een bewoner. Is er sprake van onbegrepen gedrag, dan kan bijvoorbeeld aromatherapie ingezet worden. De facetten van omgevingszorg worden ingezet als 'keuzement'. Medewerkers worden, waar nodig, ondersteund door omgangsoverleggen of gedragsvisites en kan er gebruik gemaakt worden van moreel beraad of intervisie.

**Domotica** of zorgtechnologie kan ingezet worden om een (dementerende) bewoner te ondersteunen die bv. graag een rondje wandelt.



## Samenspel

**Hoe** gaan we aan de slag? Het vertrekpunt is de bewoner. Per bewoner wordt het persoonlijk levensverhaal gevuld, het liefst al ruim voordat de bewoner verhuist naar de ouderenzorglocatie. Per bewoner wordt een vertaling gemaakt naar het zorgplan en een zinvolle dag.

**Wie** gaan dit doen? Het vullen van het persoonlijk levensverhaal is een samenspel en kan (via Carenzorg) gevuld worden door de (toekomstige) bewoner, broers, zussen, kinderen, burens, vrienden, maar ook door professionals als de medewerkers van de huishoudelijke hulp en thuiszorg die de (toekomstige) bewoner kennen, de zorg- en welzijnsmedewerkers van de ouderenzorglocaties, behandelaren en vrijwilligers. Zij zorgen ook -door gerichte vragen te stellen- voor een verdere verdieping.

Soms zal het 'systeem' in de weg staan. De kunst is dan om te kijken hoe we hiermee om kunnen gaan en zoeken naar praktische oplossingen.

En dan is het motto:

**Knelt het, meld het!**

# Zo thuis als mogelijk



Tevreden medewerkers

3

## ‘Alles wat je aandacht geeft *groeit*’

### Aandacht voor de medewerker

De medewerkers zijn het kapitaal van de organisatie. Dit betekent **leiderschap** met oprechte aandacht voor het persoonlijk welzijn van de medewerker:

- ◆ Leidinggevend besteden minimaal 50% van hun tijd aan medewerkers
- ◆ Boeien en binden van de medewerkers door het vieren van successen, het uiten van waardering (van compliment tot teamuitje)
- ◆ Het goede gesprek over duurzame inzetbaarheid: mentale en fysieke vitaliteit, vakkundigheid en verandervermogen
- ◆ Een warm welkom (met visieverhaal) voor nieuwe medewerkers, leerlingen en stagiaires.
- ◆ Een veilige werkomgeving
- ◆ Extra handen, zodat tijd en ruimte ontstaat om te kunnen leren en ontwikkelen en om te gluren bij de burens
- ◆ Minder administratieve ballast
- ◆ Ondersteuning dichtbij door regieverpleegkundige, verpleegkundige op de afdeling en de continuïteitsdienst.

### Hulpmiddelen

Er zijn veel instrumenten die we gebruiken om ervoor te zorgen dat we medewerkers hebben die comfortabel en plezierig hun werk kunnen doen:

- ◆ Hebben we voldoende medewerkers en **de juiste personele samenstelling** (deskundigheidsmix) om de toekomst in te kunnen? Dat bepalen we met SPP: de strategische personeelsplanning
- ◆ Extra handen en flexibiliteit bewerkstelligen we door de inzet van de Flip, door meer mensen op te leiden (zowel door opleiden van de eigen ‘kweekvijver’ als door zij-instromers op te leiden die betekenisvol werk willen doen) en door een centralere roostering en planning (op locaties en over locaties heen)
- ◆ (Voorkomen van) verzuim door ons met name te richten op preventie en door goed in beeld te hebben welke interventies mogelijk zijn. Maar ook door al vroegtijdig te kijken of medewerkers op de juiste plek zitten door middel van de zorginspirator
- ◆ Door te streven naar maatwerk in de vorm van I-deals (individuele afspraken, uitlegbaar naar anderen); jobcarving (taken bij anderen neerleggen); jobcrafting (bv. leuk project waar je energie van krijgt); coaching on the job of een werkcoach (die het goede gesprek voert over weerbaarheid en balans)
- ◆ Door te leren en door te ontwikkelen, bv. door deel te nemen aan het talentprogramma, het MD traject (voor leidinggevend), door te gluren bij de burens of trainingen te volgen via Good Habitz

## 7.3 Gezonde organisatie

# Zo thuis als mogelijk



Een gezonde organisatie

4

### Aandacht voor de organisatie

De Langdurige zorg is onderdeel van de Thuis- en Ouderenzorg en onderdeel van de Zorggroep. Dit betekent dat we hierin nadrukkelijker gaan investeren. Door samen te werken kunnen we de belofte van de Zorggroep aan de inwoners van Zeeuws-Vlaanderen waarmaken.

Waar we binnen de langdurige zorg in 2022 op sturen:

- ◆ ZZP passend bij de situatie van de bewoner
- ◆ Sturen op mutatiedagen, zodat we de druk op de wachtlijst kunnen beperken
- ◆ VPT in geclusterde woonvormen en WLZ in intramurale setting

Intern is er ruimte voor de leuke dingen, gebaseerd op het persoonlijk levensverhaal van de bewoner. Dit betekent een budget voor teams, te besteden aan individuele wensen/behoefte voor een zinvolle dag of, wanneer er sprake is van gelijkgestemden, activiteiten voor kleine groepen.

Data worden steeds belangrijker. Dit betekent dat we nadrukkelijker **informatie** gaan gebruiken om van te leren maar ook om op te sturen.

### Hulpmiddelen

Middelen die we hiervoor kunnen gebruiken zijn o.a. het kwaliteitsdashboard, met daarom uitkomsten van audits (waaronder ECD, medicatie, hygiëne etc.), de kwaliteitsindicatoren, waaronder voeding, decubitus en de Wzd, scores op Zorgkaart Nederland en het medewerkersonderzoek.

*'Samen staan we sterk,  
we gaan samen werken aan  
een gezonde organisatie'*

Verantwoording wordt afgelegd in de tertiaalrapportage, door leidinggevenden en clustermanager met hierin, naast een financiële rapportage, en rapportage op kwaliteit (onder andere analyse en trends VIM), op verzuim, verloop en deskundigheid.



### De rode draad die overal doorheen loopt

Leren en ontwikkelen & Kwaliteit = tussen jou en mij



## 8. Onze samenwerkingspartners

ZorgSaam gelooft in samenwerking met andere zorgverleners, maatschappelijke partijen en financiers. Samenwerking draagt bij aan het behoud van kwaliteit en continuïteit. Wij willen gezamenlijk vormgeven aan toekomstbestendige zorg met behoud van goede basisvoorzieningen in onze regio.

De Thuis- en Ouderenzorg heeft in de regio, maar ook daarbuiten, veel samenwerkingspartners. Voor het behoud van goede zorg in de toekomst en het uitbreiden en verbeteren van onze mogelijkheden is samenwerking onontbeerlijk. ZorgSaam is hierin afhankelijk van partijen die aanvullend en versterkend werken. In deze samenwerking zetten wij in op een duurzame relatie, waarbij sprake is van wederkerigheid. Over en weer hebben wij elkaar iets te bieden.

In de regio lopen diverse initiatieven waar ZorgSaam intensief aan bijdraagt, zoals Toekomstige Zorg West Zeeuws-Vlaanderen, Integrale Zorg Oost Zeeuws-Vlaanderen, De Zeeuwse Zorg Coalitie, het Deltaplan Arbeidsmarkt Zeeuwse Zorg en Welzijn 2.0 en de Zeeuwse infectiepreventieweek. Wij zijn ervan overtuigd dat deze initiatieven bijdragen aan een betere afstemming en geïntegreerde zorg.



Door middel van werkbezoeken, kennisdeling op symposia en netwerkbijeenkomsten worden ervaringen uitgewisseld met de collega organisaties binnen (en buiten) de regio.



Allévo, SVRZ, Ter Weel, WVO Zorg, Zorgstroom en ZorgSaam voeren regelmatig overleg met elkaar over uiteenlopende onderwerpen. De organisaties hebben de overtuiging dat samenwerking een absolute voorwaarde is om passende ontwikkelingen in gang te zetten die een belangrijk deel van het antwoord kunnen vormen op de uitdagingen waarvoor we in Zeeland staan met elkaar.



## Lijst van afkortingen

BOM	Brein Omgevings Methodiek <i>Een observatie en meetinstrument waarmee de omgeving van mensen met dementie in kaart wordt gebracht.</i>
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CZ	Complementaire Zorg <i>Een aanvulling op de reguliere medische zorg met als doel bij te dragen aan het herstel en welbevinden van de patiënt.</i>
ECD	Elektronisch Cliëntendossier
FLIP	Flexibele inzet pool
FTE	Fulltime-equivalent
LG	Lichamelijke Gehandicapt
LZ	Langdurige Zorg
MTO	Medewerker tevredenheid onderzoek
PDL	Passiviteiten van het dagelijks leven <i>Een methode, bestaande uit een complex van handelingen, voorzieningen en maatregelen dat bijdraagt aan optimale begeleiding, verzorging of verpleging van 'passieve' patiënten.</i>
PG	Psychogeriatrische Zorg
PREM	Patiënt Reported Experience Measure <i>Een landelijk afgestemde meetmethode om patiëntervaringen te meten.</i>
SPP	Strategische Personeelsplanning
TOz	Thuis- en ouderenzorg
VIM	Veilig incidenten melden
VPT	Volledig pakket thuis
WLZ	Wet langdurige zorg
WZD	Wet zorg en dwang
ZPO	Zeeuwse praktijkroute ouderenzorg
ZZP	Zelfstandig zonder personeel

## Bijlagen

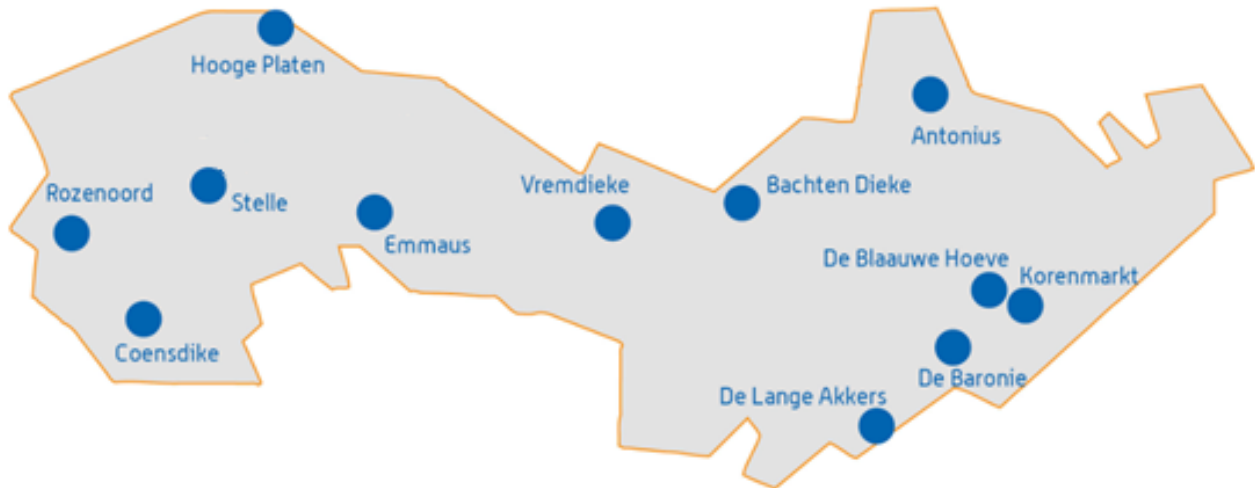
### Bijlage 1 Overzicht van de ZorgSaam TOz locaties met KvK registratie

#### Hoofdvestiging

Wielingenlaan 2, 4535 AP Terneuzen

#### ZorgSaam Thuis- en Ouderenzorg B.V.

Vestigingsnummer 000037084518



#### Regio west

Vestigingsnummer 000041371976 <b>Woonzorgcentrum Rozenoord</b> Hoogstraat 58, 4524 AD Sluis	Vestigingsnummer 000037259695 <b>ZorgSaam wooncentrum Coensdike</b> Gaalperswei 1, 4527 HD Aardenburg
Vestigingsnummer 000041371984 <b>De Stelle</b> Veerhoeklaan 7, 4501 AE Oostburg	Vestigingsnummer 000041371992 <b>Woonzorgcentrum Hooge Platen</b> Boulevard 21, 4511 AA Breskens
Vestigingsnummer 000037260170 <b>ZorgSaam wooncentrum Emmaus</b> Handboogstraat 6, 4515 CW IJzendijke	

#### Regio midden

Vestigingsnummer 000037259709 <b>ZorgSaam wooncentrum Vremdieke</b> Irisstraat 30, 4542 EE Hoek	Vestigingsnummer 000037260189 <b>ZorgSaam wooncentrum Bachten Dieke</b> Koninginnelaan 2, 4532 BP Terneuzen
---	---

#### Regio oost

Vestigingsnummer 000037261037 <b>De Blaauwe Hoeve</b> Truffinoweg 2, 4561 NT Hulst	Vestigingsnummer 000037260715 <b>WZC De Lange Akkers</b> Beukenlaan 2, 4576 DX Koewacht
Vestigingsnummer 000037261029 <b>WZC Antonius</b> Pastoor Vesterplein 1, 4587 CW Kloosterzande	Vestigingsnummer 000037260197 <b>Korenmarkt (Binnenstad Hulst)</b> Korenmarkt 1, 4561 EV Hulst
Vestigingsnummer 000037260707 <b>Geslechtendijk (De Baronie)</b> Geslechtendijk 2, 4564 BP Sint Jansteen	

## Bijlage 2: Doelgroepen, aantal cliënten per doelgroep, leeftijdsverdeling en omzet op jaarbasis

Doelgroepen, aantal cliënten per doelgroep, leeftijdsverdeling en omzet* op jaarbasis					
peildatum 31-08-2021					
Doelgroep	Aantal cliënten	leeftijdsspreiding		Omzet jaarbasis	
		jongste	oudste		
PG	ZZP 5VV (incl.BH incl.DB)	248	62	102 €	20.352.455,76
	ZZP 7VV (incl.BH incl.DB)	26	54	96 €	1.496.603,69
	<i>subtotaal</i>	<i>274</i>		€	<i>21.849.059,45</i>
VPT	VPT 4VV (excl.BH incl.DB)	4	81	93 €	141.639
	VPT 5VV (excl.BH incl.DB)	3	79	92 €	224.170
	VPT 6VV (excl.BH incl.DB)	6	82	96 €	347.492
	<i>subtotaal</i>	<i>13</i>		€	<i>713.300,73</i>
Somatisch	ZZP 2VV (excl.BH incl.DB)	2	92	96 €	35.841
	ZZP 3VV (excl.BH incl.DB)	1	88	88 €	44.605
	ZZP 4VV (excl.BH incl.DB)	136	52	104 €	14.366
	ZZP 4VV (incl.BH incl.DB)	2	68	89 €	5.615.466
	ZZP 5VV (excl.BH incl.DB)	39	66	99 €	1.591.305
	ZZP 6VV (excl.BH incl.DB)	56	59	101 €	3.367.780
	ZZP 6VV (incl.BH incl.DB)	51	57	101 €	3.737.480
	ZZP 7VV (excl.BH incl.DB)	2	81	84 €	156.122
	ZZP 8VV (incl.BH incl.DB)	1	54	54 €	216.767
	ZZP 9bVV (incl.BH incl.DB)	2	88	101 €	360.571
	ZZP 9bVV incl.BH incl.DB en incl. nbf	1	72	72 €	120.200
	ZZP 10VV (incl.BH incl.DB)	1	85	85 €	112.692
	ZZP GGZ Wonen 1 (modulair incl.DB)	2	67	82 €	51.130
	ZZP GGZ Wonen 2 (modulair incl.DB)	5	71	95 €	355.519
	ZZP GGZ Wonen 3 (modulair incl.DB)	6	65	93 €	377.444
	ZZP GGZ Wonen 4 (modulair incl.DB)	3	56	82 €	374.528
	Verblijfscomponent niet-geïndiceerde partner V&V	14	77	91 €	231.329
	<i>subtotaal</i>	<i>324</i>		€	<i>16.763.146,58</i>
	LG	ZZP 4LG (incl.BH excl.DB)	2	63	63 €
ZZP 6LG (incl.BH excl.DB)		8	52	91 €	652.183
ZZP 6LG (incl.BH incl.DB)		3	27	80 €	359.362
ZZP 7LG (incl.BH excl.DB)		3	58	66 €	189.855
ZZP 7LG (incl.BH incl.DB)		1	71	71 €	97.805
<i>subtotaal</i>	<i>17</i>		€	<i>1.529.862,81</i>	
mutatie-dagen	ZZP Mutatiedag VV toel. voor behandeling	8	87	94 €	149.200
	ZZP Mutatiedag VV zonder behandeling	1	98	98 €	99.095
	<i>subtotaal</i>	<i>9</i>		€	<i>248.295,12</i>
<b>Eindtotaal</b>		<b>637</b>	<b>27</b>	<b>104 €</b>	<b>41.103.795,70</b>